



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

**OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
W GDAŃSKU**

**Sprawozdanie z działalności
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Gdańsku w 2020 roku**

Gdańsk, luty 2021 r.

Szanowni Państwo!

Przekazuję Państwu sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2020 r., przedstawiające wyniki prowadzonych przez inspektorów pracy działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych oraz wynikające z nich wnioski. Miniony rok postawił nas wszystkich w nieznannej wcześniej sytuacji w związku z pandemią i wynikającymi z niej ograniczeniami.

Pomimo tych trudności nie mogliśmy zapomnieć, iż podstawowym celem i misją Państwowej Inspekcji Pracy jest poprawa stanu przestrzegania prawa wobec osób świadczących pracę. Czas pandemii nie zwolnił nas od troski o życie i zdrowie pracujących, dlatego też zgodnie z poleceniami Głównego Inspektora Pracy, nawet w całkowitego lub częściowego wstrzymania gospodarki oraz licznych ograniczeń inspektorzy pracy podejmowali czynności kontrolne w sytuacjach wskazujących na istnienie bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących, takich jak wypadki przy wykonywaniu pracy i zagrożenia w miejscach publicznych.

Okresy, w których poziom ograniczeń związanych z pandemią pozwalał na prowadzenie działalności kontrolnej w pełnym zakresie były dla nas czasem bardzo intensywnej pracy, zmierzającej do zrealizowania mimo wszystko postawionych przed nami zadań, w tym wynikających z Programu Działania Państwowej Inspekcji Pracy. Priorytetem a jednocześnie dodatkowym obowiązkiem stało się objęcie kontrolami zagadnień związanych z realizowaniem przez pracodawców obowiązków wynikających z ochrony pracujących przed zagrożeniem epidemicznym.

Staraliśmy się również niezwłocznie i na bieżąco reagować na wpływające sygnały o nieprawidłowościach, zgłaszane przez poszkodowanych i współpracujące instytucje. W przypadku braku możliwości przeprowadzenia kontroli, zainteresowanym osobom udzielano porad prawnych, informujących między innymi o przysługujących im uprawnieniach oraz możliwościach dochodzenia swoich roszczeń. Wobec wielkiego zapotrzebowania na porady prawne, związanego ze znacznym pogorszeniem sytuacji pracowników na rynku pracy, a jednocześnie biorąc pod uwagę zagrożenia wynikające z bezpośrednich kontaktów interpersonalnych, czasowo przywrócono możliwość uzyskania porady prawnej w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku drogą telefoniczną.

Stan pandemii w znacznym stopniu utrudnił prowadzenie działalności prewencyjno-promocyjnej, ograniczając zarówno możliwość przeprowadzania

szkoleń z bezpośrednim udziałem słuchaczy, jak też uniemożliwiając osobiste spotkania z osobami wykazującymi się dbałością o sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w swoich środowiskach, które zwykle mogliśmy uhonorować jako laureatów organizowanych przez nas konkursów. Nie znaczy to jednak, że w tym trudnym czasie zaniechaliśmy działalności promocyjnej. Możliwości wykonywania pracy on-line były w tym zakresie bardzo pomocne.

Dla efektywnej realizacji zadań Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie ochrony praw pracowniczych niezbędna jest, szczególnie w czasach ograniczeń związanych z pandemią, współpraca i wsparcie poszczególnych instytucji państwa, partnerów instytucjonalnych, samorządowych i społecznych. Przekazując niniejsze sprawozdanie podkreślam znaczenie tej współpracy dla wysiłków na rzecz poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy w naszym regionie oraz składam podziękowanie wszystkim osobom i instytucjom, które przyczyniły się do realizacji naszych wspólnych celów. Wyrażam też nadzieję, iż bliski jest już moment normalizacji sytuacji epidemicznej, co pozwoli na znaczne ożywienie gospodarki oraz na realizację wszystkich zadań Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 roku.

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku

Mariusz Pokrzywinski

SPIS TREŚCI

I		WPROWADZENIE	8
1.		Państwowa Inspekcja Pracy – informacje podstawowe	8
2.		Podstawy prawne działalności	8
3.		Zadania Państwowej Inspekcji Pracy	8
4.		Struktura organizacyjna	11
5.		Stosowane środki prawne	14
6.		Stosowane sankcje	15
II		DZIAŁANIA KONTROLNO-NADZORCZE	16
1.		Informacje ogólne	16
2.		Rozpatrywanie skarg i wniosków	16
3.		Porady prawne i techniczne	21
4.		Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową	26
	4.1.	Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych	26
	4.2.	Postępowanie mandatowe	31
	4.3.	Stosowanie środków wychowawczych	31
5.		Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	33
6.		Powództwa o ustalenie stosunku pracy oraz wstępowanie do postępowań w tych sprawach	36
7.		Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	37
8.		Zakładowe układy zbiorowe pracy i spory zbiorowe	38
9.		Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy	42
10.		Spółeczna Inspekcja Pracy	43
III		BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	44
1.		Wypadki przy pracy	44
2.		Zakłady o wysokiej skali zagrożeń	48
	2.1.	Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy	48
	2.2.	Zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych	50
	2.3.	Zakłady o potencjalnie wysokim ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej	51
3.		Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	51
	3.1.	Prace budowlane i rozbiórkowe	52
	3.2.	Prace przy budowach i remontach dróg	54
	3.3.	Kontrole związane ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących	57
	3.4.	Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących	60
	3.5.	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	62
	3.6.	Kontrole związane z zagrożeniami w miejscach publicznych	64
4.		Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie.....	69
5.		Nadzór rynku – spełnianie wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej.....	72
6.		Wydawanie opinii na wnioski organów celno-skarbowych.....	74

7.		Zatrudnianie osób niepełnosprawnych.....	76
8.		Ochrona pracy młodocianych.....	77
9.		Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej.....	81
10.		Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.....	89
V		PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY, W TYM BHP – DZIAŁANIA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W GDAŃSKU W WYBRANYCH BRANŻACH I W ZWIĄZKU Z WYBRANYMI ZAGROŻENIAMI	91
1.		Przestrzeganie przepisów bhp dotyczących organizacji pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa.....	91
2.		Przestrzeganie przepisów ustawy o produktach biobójczych.....	91
3.		Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie modyfikowanych.....	92
4.		Handel	93
	4.1.	Placówki wielkopowierzchniowe.....	93
	4.2.	Pozostałe placówki handlowe.....	94
	4.3.	Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni.....	96
5.		Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.....	97
6.		Gospodarka komunalna.....	99
7.		Opieka zdrowotna.....	101
8.		Edukacja	104
VI		Kontrole kompleksowe o charakterze instruktażowo-doradczym	108
VII		PRAWNA OCHRONA PRACY	112
1.		Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.....	112
2.		Zawieranie umów terminowych.....	115
3.		Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.....	116
4.		Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	119
5.		Czas pracy w korporacjach.....	123
6.		Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego.....	125
7.		Czas pracy w urzędach administracji państwowej.....	127
8.		Czas pracy prowadzenia pojazdu, przerw i czas odpoczynku.....	129
9.		Pracownicze Plany Kapitałowe.....	131
VIII		LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW.	133
1.		Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich.....	133
2.		Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.....	135
3.		Agencje zatrudnienia i praca tymczasowa.....	143
4.		Delegowanie pracowników.....	150
IX		DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY	152
1.		Informacje ogólne.....	152
2.		Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy.....	153

3.	Działania szkoleniowe z zakresu prawa pracy i bhp, prowadzone dla związków zawodowych i innych instytucji, w których uczestniczyli pracownicy OIP Gdańsk	157
4.	Uczestnictwo pracowników OIP Gdańsk w konferencjach, targach, udzielanie porad na stoiskach informacyjnych.....	158
X	WSPÓŁPRACA	160
XI	PODSUMOWANIE I WNIOSKI	167
XII	Załączniki – dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2020 r.	173

I. WPROWADZENIE

1. Państwowa Inspekcja Pracy – informacje podstawowe

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania 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. Zakres uprawnień i obowiązków PIP został określony ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1251).

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej.

Nadzór nad działalnością PIP w zakresie określonym w ustawie sprawuje Rada Ochrony Pracy. Głównego Inspektora Pracy powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy i właściwej komisji sejmowej. Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), do którego każdego roku przekazywany jest „Raport roczny z działalności inspekcji pracy”.

Państwowa Inspekcja Pracy współdziała z innymi organami kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, organami samorządu terytorialnego, organizacjami pracodawców, związkami zawodowymi, organami samorządu załogi oraz społeczną inspekcją pracy.

2. Podstawy prawne działalności

Ratyfikowana w 1995 r. Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu zobowiązuje Polskę do utrzymywania systemu inspekcji pracy. Zadania Państwowej Inspekcji Pracy zostały określone przede wszystkim w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz innych aktach rangi ustawowej.

3. Zadania Państwowej Inspekcji Pracy

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należą w szczególności:

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, ochrony pracy młodocianych, zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności, w tym:
 - opłacania składek na Fundusz Pracy,
 - powiadamiania przez bezrobotnych powiatowych urzędów pracy o podjęciu działalności zarobkowej,
 - dokonywania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenia wymagane jest uzyskanie wpisu do tego rejestru,
 - prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
 - prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie zakazu dyskryminowania osób, dla których poszukują zatrudnienia lub inne ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie ani ze względu na

- przynależność związkową osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zakazu pobierania kwot innych, niż określone w ustawie oraz innych wynikających z niej przepisów,
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców,
 - kontrola spełniania przez wyroby przeznaczone do stosowania u pracodawców wymagań lub kontrola w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia w rozumieniu ustawy i systemach zgodności i nadzoru rynku, z wyłączeniem wyrobów podlegających kontroli innych właściwych organów nadzoru rynku w rozumieniu ww. ustawy oraz prowadzenie postępowań w sprawie takich wyrobów,
 - kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach,
 - nadzór nad spełnianiem przez pracodawców obowiązków określonych w art. 35 oraz art. 37 ust. 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH) [...] zgodnie z odrębnymi przepisami dotyczącymi ochrony pracy, w zakresie swoich kompetencji,
 - nadzór nad przestrzeganiem warunków stosowania substancji określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów na podstawie art. 9 ust. 4 rozporządzenia nr 1907/2006, w zakresie swoich kompetencji,
 - podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
 - badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
 - analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
 - inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
 - udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
 - podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy,
 - współdziałanie z organami ochrony środowiska w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska,
 - kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2019 r. poz. 706) oraz określonych w zezwoleniach na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej i w zgodach na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych,
 - kontrola ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1924),
 - opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy,
 - wnoszenie powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy,
 - wydawanie i cofanie zezwoleń dotyczących wykonywania pracy bądź innych zajęć zarobkowych przez dzieci do 16 roku życia, przewidzianych w art. 304⁵ Kodeksu pracy,

- wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206),
- udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA), którzy korzystają z prawa swobodnego przepływu pracowników oraz członków ich rodzin w zakresie między innymi dostępu do zatrudnienia, warunków zatrudnienia i pracy, zasad członkostwa w związkach zawodowych, korzystania z czynnego i biernego prawa wyborczego do przedstawicielstw pracowniczych i innych zagadnień,
- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy a także innych wykroczeń, gdy ustawa tak stanowi oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego,
- kontrola spełniania obowiązków, o których mowa w art. 23r ust. 3 i 4 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo energetyczne (Dz. U. z 2019 r. poz. 220 t.j.) w zakresie paliw ciekłych w ramach wykonywania kontroli, o której mowa w pkt 1,
- kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, w szczególności obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK,
- wykonywanie innych zadań określonych w ustawie i przepisach szczególnych.

Zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy jest również nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków świadczenia pracy przez:

- osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby wykonujące własną działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona,
- przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy w ramach prac społecznie użytecznych,
- osobom przebywającym w zakładach i zakładach poprawczych, wykonującym pracę, a także żołnierzom w służbie czynnej, wykonującym powierzone im prace,
- studentom i uczniom niebędącym pracownikami podczas zajęć odbywanych na terenie pracodawcy.

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

1. pracodawcy - a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne - na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy,
2. podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie przestrzegania obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,

3. podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy,
4. przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,
5. pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
6. przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi - w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Najistotniejsze problemy w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia i życia w środowisku pracy, są badane w formie kompleksowych działań o charakterze kontrolnym i doradczo-prewencyjnym. Są one ujęte w szczególności w długofalowym programie działań PIP na lata 2019 - 2021 i dotyczą:

- koncentracji działań kontrolnych i prewencyjnych w obszarach aktywności gospodarczej o najwyższej wypadkowości i najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych,
- eliminowania bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczanie wpływu niebezpiecznych lub szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników (tj. eliminowanie niebezpiecznych metod pracy i jej niewłaściwej organizacji oraz poprawa ergonomii).

Priorytety w zakresie prawnej ochrony pracy to:

- ograniczenie skali naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy ze względu na wysoki poziom nieprawidłowości i ich społeczne skutki,
- ocena skali zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy w niektórych branżach, np. w budownictwie, handlu, gastronomii, gdyż umowy prawa cywilnego zawierane są wyraźnie w celu ograniczenia kosztów zatrudnienia,
- weryfikacja prawidłowości wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej osobom świadczącym pracę na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług (w powiązaniu ze zwalczaniem zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy).

4. Struktura organizacyjna.

Organizacja wewnętrzna oraz siedziby i właściwości terytorialne okręgowych inspektoratów pracy zostały określone przez Statut Państwowej Inspekcji Pracy, nadany przez Marszałka Sejmu. Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy, 16 okręgowych inspektoratów pracy oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera we Wrocławiu.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku obejmuje terytorialną właściwością Województwo Pomorskie o powierzchni 18.310,34 km², co stanowi 5,8 % powierzchni Polski.

W skład struktury Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oprócz siedziby w Gdańsku wchodzi cztery oddziały terenowe, zlokalizowane w Gdyni, Wejherowie, Słupsku

i Starogardzie Gdańskim. Ponadto w strukturze Okręgu działa Sekcja Badań Środowiska Pracy, wykonująca pomiary czynników szkodliwych w środowisku pracy kontrolowanych podmiotów na potrzeby czynności kontrolnych prowadzonych przez inspektorów ze wszystkich okręgowych inspektoratów pracy.

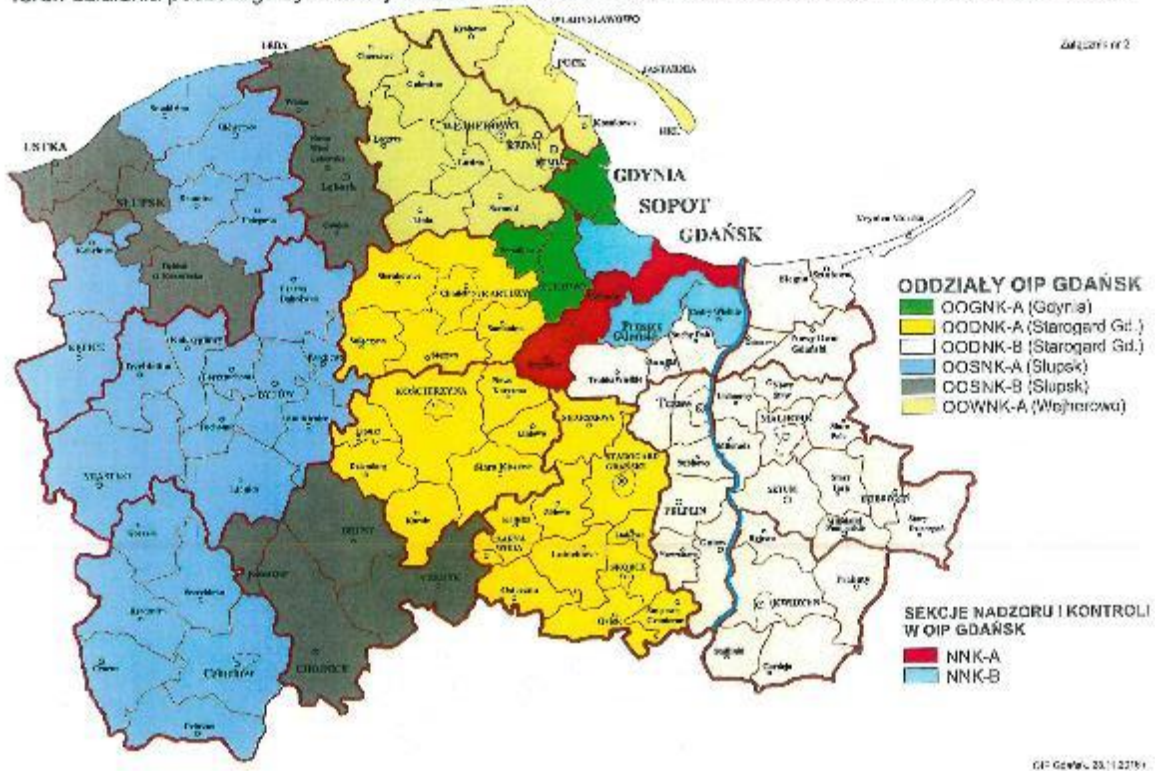
Stan zatrudnienia w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku na dzień 31 grudnia 2020 r. przedstawiał się następująco:

- 3 osoby kierownictwa – Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku, Zastępca OIP ds. Nadzoru, Zastępca OIP ds. Prawno-Organizacyjnych,
- 108 pracowników z uprawnieniami kontrolno-nadzorczymi,
- 5 kandydatów na podinspektorów pracy,
- 27 pracowników merytorycznych
- 35 pracowników księgowości, administracyjnych, organizacyjnie wspomagających inspektorów pracy i obsługi.

Łącznie Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zatrudnia 175 pracowników.

Strukturę terytorialną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przedstawiono na poniższej mapie:

Teren działania poszczególnych Sekcji Nadzoru i Kontroli w Okręgowym Inspektoracie Pracy i w jego oddziałach

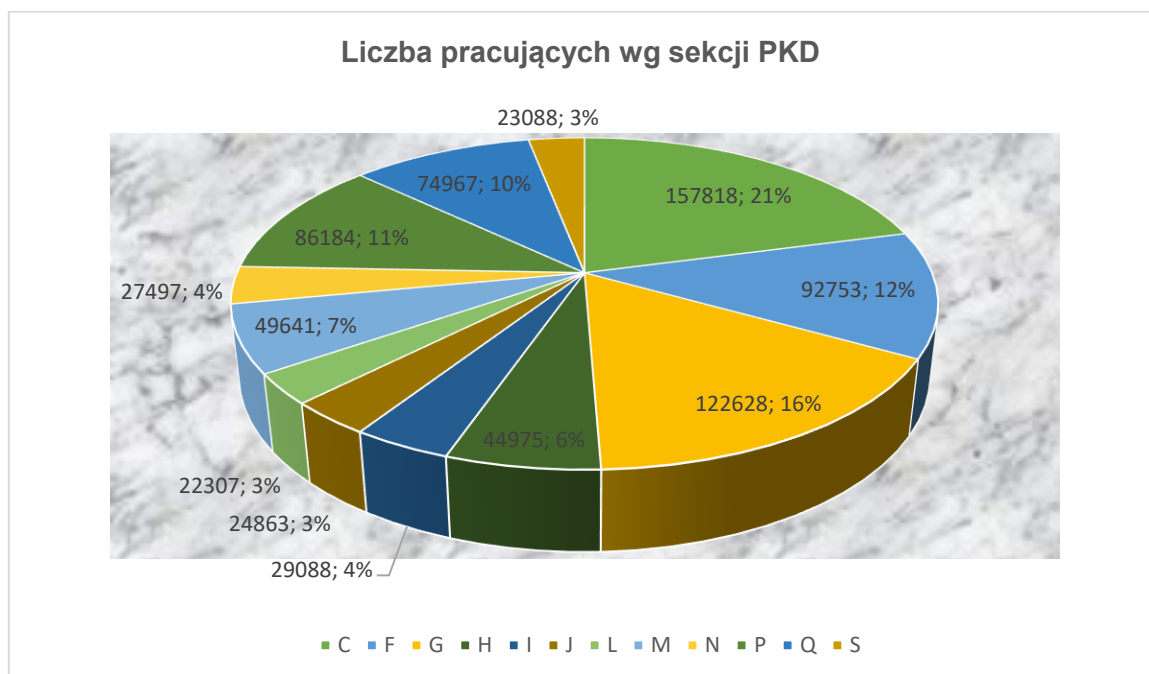
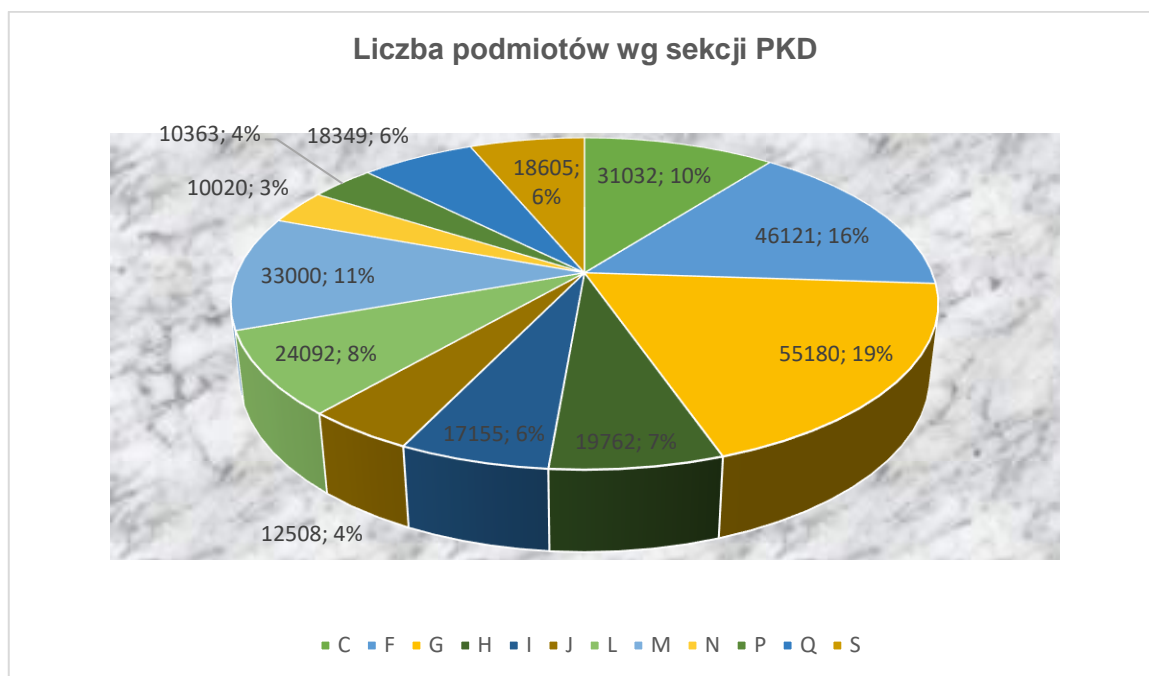


Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w tym inspektorzy pracy w zależności od wykonywanych zadań, są przypisani do zorganizowanych sekcji, działających w siedzibie OIP bądź w Oddziałach.

Według danych uzyskanych z Urzędu Statystycznego w Gdańsku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zarejestrowano działalność 318.518 podmiotów, zatrudniających 855.074 pracujących. Najliczniejszą grupą są podmioty, zatrudniające do 9 pracowników, których liczba wg stanu na grudzień 2020 r. wynosiła 308.419 przedsiębiorców, zatrudniających łącznie 357.463 pracujących, podczas gdy 237 zarejestrowanych podmiotów, zatrudniających 250 i więcej osób, zatrudniało łącznie

179.345 pracujących. Zdecydowana większość, tj. 96 % zarejestrowanych podmiotów należała do sektora prywatnego.

Strukturę podmiotów występujących na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w odniesieniu do dominujących sekcji PKD przedstawiono na poniższych wykresach.



- C - Przetwórstwo przemysłowe,
- F - Budownictwo,
- G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych,
- H - Transport i gospodarka magazynowa,

I	-	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi,
J	-	Informacja i komunikacja,
L	-	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości,
M	-	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna,
N	-	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca,
P	-	Edukacja,
Q	-	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
S	-	Pozostała działalność usługowa.

5. Stosowane środki prawne.

Obowiązujące przepisy, w tym ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy nadały organom PIP między innymi następujące uprawnienia:

- nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania: wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;
- nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;
- nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze;
- nakazania wycofania z obrotu lub użytku wyrobu niespełniającego zasadniczych lub innych wymagań, zakazania udostępniania wyrobu, ograniczenia udostępniania wyrobu

- lub nakazania stronie postępowania powiadomienia użytkowników wyrobu o stwierdzonych niezgodnościach z zasadniczymi lub innymi wymaganiami;
- nakazania utworzenia służby bhp albo zwiększenia liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi;
 - wydawanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do czasu ukończenia przez nie 16 roku życia;
 - zatwierdzanie wykazów prac lekkich, dotyczących zatrudniania młodocianych w celu innym niż przygotowanie zawodowe;
 - kierowanie powództw o istnienie stosunku pracy;
 - skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione w pkt 1-7, w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych.

6. Stosowane sankcje

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli wykroczeniami związanymi z wykonywaniem pracy zarobkowej, inspektorzy pracy są uprawnieni do nakładania grzywnien w drodze mandatów karnych oraz do kierowania do sądów wniosków o ukaranie. W przypadku stosowania postępowania mandatowego wysokość grzywny wynosi od 1.000 zł do 2.000 zł, zaś w przypadku, jeśli ukarany co najmniej dwukrotnie w ciągu dwóch lat za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, określone w Kodeksie pracy, popełnia takie wykroczenie w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania, inspektor pracy może w drodze postępowania mandatowego nałożyć grzywnę w wysokości do 5.000 zł.

Wykroczenia, co do których kierowane są do sądów wnioski o ukaranie, są zagrożone karą grzywny do 30.000 zł. Inspektor pracy występuje w takich sprawach jako oskarżyciel publiczny.

Od 1 grudnia 2020 r. weszły w życie zmiany Działu XIII Kodeksu pracy, wprowadzone ustawą z dnia 6 grudnia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 432), wprowadzające nowe rodzaje wykroczeń, dotyczące osób, wobec których toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych oraz egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów i zalega on ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące. Niepotwierdzenie takiej osobie zawartej umowy o pracę w formie pisemnej oraz wypłacanie wynagrodzenie wyższego niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych jest zagrożone karą grzywny od 1.500 zł do 45.000 zł.

Ponadto inspektorzy pracy są uprawnieni do nakładania kar pieniężnych na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego. Kary te wynoszą od 50 zł do 10.000 zł za każde naruszenie. Maksymalny wymiar kary nałożonej przez inspektora pracy w drodze decyzji administracyjnej nie może przekraczać 30.000 w odniesieniu do naruszeń stwierdzonych podczas kontroli.

II. DZIAŁANIA NADZORCZO-KONTROLNE – INFORMACJE OGÓLNE

1. Informacje ogólne

W 2020 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 4.337 kontroli w 3.598 podmiotach. Czynności te dotyczyły łącznie 194.646 pracujących, w tym 167.564 zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Wśród osób pracujących w kontrolowanych podmiotach stwierdzono zatrudnienie:

- 22.082 osób na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 2.802 podmiotów samozatrudniających się,
- 6.518 cudzoziemców.

W grupie pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy wystąpiło:

- 90.280 kobiet,
- 1.028 młodocianych,
- 10.951 niepełnosprawnych.

W wyniku nieprawidłowości, ujawnionych w trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 7.363 decyzje, w tym:

- wstrzymania prac - 124 decyzje,
- wstrzymania eksploatacji maszyn – 150 decyzji,
- zakazu wykonywania prac – 56 decyzji,
- skierowania do innych prac – 100 decyzji dotyczących 210 pracujących,
- opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa – 1.193 decyzje,
- dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – 166 decyzji, dotyczących kwoty 8.027.185 zł dla 1.910 pracowników.

W czasie trwania kontroli inspektorzy pracy wydali 539 poleceń ustnych, w wyniku których między innymi wypłacono świadczenia w kwocie 891.606,02 zł dla 5.359 pracowników.

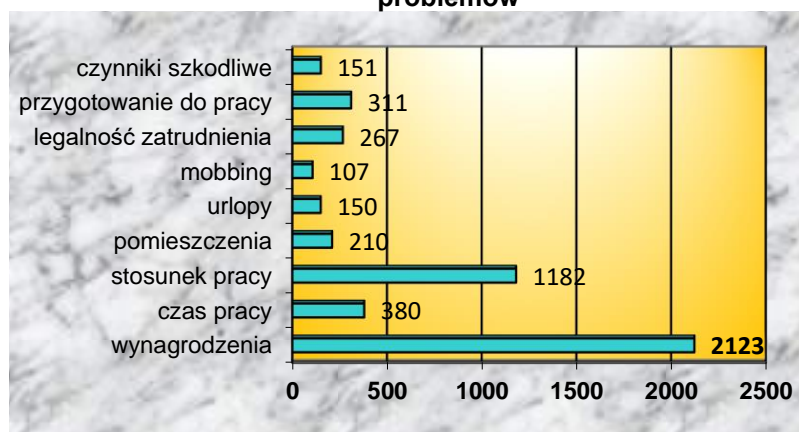
Ponadto inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 9.020 wniosków w wystąpieniach. W wyniku ich realizacji wyegzekwowano na rzecz pracowników kwotę 240.406,19 zł.

2. Rozpatrywanie skarg i wniosków

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie 3.446 skarg i wniosków.

Dane dotyczące najczęściej występującej problematyki skarg, które wpłynęły w 2020 r. przedstawiono na poniższym wykresie:

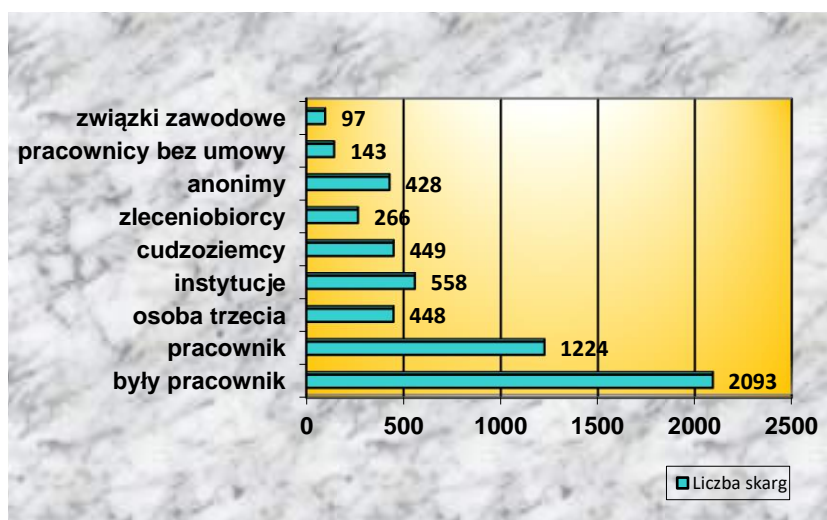
Liczba skarg według najczęściej zgłaszanych problemów



Jak obrazuje powyższy wykres, największą ilość problemów zgłoszono w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy (2.123 skargi, z których 457 oceniono jako w całości zasadne). Liczną grupę stanowią pisma dotyczące stosunku pracy (1.182 skargi, z których 193 oceniono jako w całości zasadne). Do zagadnień występujących w składanych skargach i wnioskach incydentalnie można zaliczyć tematykę molestowania, w zakresie której w 2020 r. wpłynęło 5 pism, przy czym we wszystkich przypadkach ich zasadność była niemożliwa do ustalenia.

Informację o najliczniejszych grupach podmiotów zgłaszających skargi, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2020 r. przedstawiono na poniższym wykresie:

Skargi wg podmiotów wnoszących



Podobnie jak w latach poprzednich najliczniejszą grupę wnioskodawców stanowią byli pracownicy, co jest uzasadnione brakiem obaw o wpływ kontroli na trwałość ich zatrudnienia. Częstość byli pracownicy informują o nieprawidłowościach, które w okresie zatrudnienia były przez nich z różnych przyczyn akceptowane, jak np. zaniżanie wymiaru zatrudnienia czy wypłata części wynagrodzenia nieodnotowywana w dokumentach.

Poza podmiotami przedstawionymi na wykresie odnotowano również skargi składane przez społecznych inspektorów pracy (19), organy władzy państwowej i samorządu terytorialnego (4), radę pracowników (2), senatora (1), posłów (2), radnych (2). Wśród złożonych skarg

29 dotyczyło pracowników niepełnosprawnych, zaś 4 pracowników tymczasowych. W porównaniu do lat ubiegłych, po raz kolejny, zwiększyła się liczba skarg i wniosków złożonych przez cudzoziemców (2017 r. - 234, 2018 r. - 288, 2019 r. - 414, 2020 r. - 449).

Najczęstszym przedmiotem skarg i wniosków składanych w 2020 r. była **problematyka wynagrodzeń**. Zgłaszane nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim niewypłacenia wynagrodzenia lub nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia, wypłacania wynagrodzenia w wysokości niższej niż aktualnie obowiązująca kwota minimalnego wynagrodzenia lub w wysokości niższej niż to wynika z umowy o pracę, dokonywania potrąceń z wynagrodzenia z naruszeniem obowiązujących przepisów oraz innych przypadków obniżania należnego wynagrodzenia za pracę. Skargi z omawianego zakresu dotyczyły również niewypłacania wynagrodzenia lub dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, niewypłacania wynagrodzenia za czas choroby lub za urlop wypoczynkowy, a także ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Znaczna ilość skarg dotyczyła niewypłacania wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia np. za niezawiniony przestój, a także niewypłacania należności z tytułu podróży służbowej. Częstym przedmiotem skarg było również niewypłacanie przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę lub wypłacanie tego wynagrodzenia w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej.

Skargi z zakresu **stosunku pracy** dotyczyły przede wszystkim braku umowy na piśmie, zawarcia umowy zlecenia w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę, nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem oraz bez wypowiedzenia. Znaczna grupa skarg dotyczyła również niewydania świadectwa pracy, a także nieterminowego wydania oraz nieprawidłowości w treści wydanego świadectwa pracy.

Najczęściej zgłaszaną nieprawidłowością dotyczącą **czasu pracy** było nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy. Skargi z zakresu czasu pracy dotyczyły również nieprawidłowego tworzenia rozkładów czasu pracy oraz nieprzekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy w wymaganym terminie. Jak wynika z treści skarg, często zgłaszanym problemem były również naruszenia przepisów o równoważnym czasie pracy.

Większość skarg dotyczących **urlopów** związana była z nieprawidłowościami przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego, w szczególności związanych z udzielaniem pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabył prawo do tego urlopu oraz urlopu zaległego w terminie do 30 września następnego roku. Treść skarg wskazywała również na nieprawidłowości związane z udzielaniem urlopów bezpłatnych.

Skargi w zakresie **uprawnień związanych z rodzicielstwem** najczęściej dotyczyły nieprawidłowości związanych z wypowiedzaniem i rozwiązywaniem umów o pracę w okresie ciąży lub korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem, nieudzielania zwolnień od pracy w związku z opieką nad dzieckiem na podstawie art. 188 k.p., a także nieprawidłowości związanych z udzielaniem urlopu wychowawczego.

Skargi dotyczące **warunków pracy** związane były z niedostosowaniem obiektów i pomieszczeń pracy do wymagań pod względem wysokości, powierzchni i kubatury w zależności od stosowanych technologii, rodzaju wykonywanych prac oraz liczby pracowników i czasu ich przebywania, niewłaściwym stanem higienicznosanitarnym pomieszczeń pracy, a także dotyczyły braku pomieszczeń higienicznosanitarnych lub niespełniania przez te pomieszczenia wymagań w zakresie wielkości, rodzaju lub wyposażenia. Część skarg dotyczyła niewłaściwej temperatury w miejscu pracy - problemem była głównie zbyt niska temperatura.

Zdecydowanie największą grupę skarg dotyczących **legalności zatrudnienia** stanowiły skargi dotyczące niezgłoszenia do ubezpieczeń społecznych osoby zatrudnionej oraz osoby wykonującej inną pracę zarobkową, a także związane z niezgłoszeniem wymaganych danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy oraz niedopełnieniem obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy. Skargi z zakresu legalności zatrudnienia dotyczyły również nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, a także niezawierania umów w formie pisemnej z cudzoziemcami, od których jest wymagane zezwolenie na pracę lub pracujących na podstawie oświadczenia.

Zgłaszane w skargach odnoszących się do **przygotowania do pracy** nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim braku szkoleń wstępnych w zakresie instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego oraz braku szkoleń okresowych. W zakresie badań profilaktycznych, przedmiotem skarg był głównie brak badań lekarskich wstępnych i okresowych. W zakresie uprawnień kwalifikacyjnych najczęściej zgłaszano brak uprawnień do obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych.

Największa ilość skarg w zakresie **czynników szkodliwych w środowisku pracy** dotyczyła niedostarczenia przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego, a także niezapewnienia przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego posiadających właściwości ochronne i użytkowe oraz ich prania, konserwacji, naprawy, odpylania, i odkażania. Skargi dotyczyły również braku odpowiednich środków ochrony indywidualnej, w tym odzieży ochronnej, ochrony dróg oddechowych, ochrony rąk czy sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości.

W treści skarg dotyczących **mobbingu** najczęściej wskazywano na podejmowanie przez pracodawców lub innych pracowników działań skierowanych przeciwko skarżącemu lub innej osobie polegających m. in. na poniżaniu w obecności innych osób, generowaniu konfliktów między pracownikami, niekulturalnym zachowaniu, ignorowaniu pracownika i próbach izolacji od innych pracowników, agresji słownej, wymuszaniu na pracownikach wykonywania czynności, do których nie są zobowiązani czy zastraszaniu konsekwencjami niesubordynacji. Częstokroć skarżący wskazywali na negatywne konsekwencje zachowań, które w ich ocenie nosiły znamiona mobbingu, występujące w życiu zawodowym i osobistym, w szczególności dotyczące zdrowia psychicznego. W wielu przypadkach skarżący utożsamiają z mobbingiem wszelkie niekorzystne dla siebie zachowania pracodawcy oraz nieprzyjemne sytuacje, które spotykają ich w miejscu pracy, również stanowiące naruszenia innych przepisów prawa pracy (np. dotyczące wynagradzania za pracę, czasu pracy) lub stanowiące naruszenia dóbr osobistych. W niektórych przypadkach inspektor pracy nie jest w stanie ustalić zasadności skargi lub wniosku dotyczącego

mobbingu, dyskryminacji lub molestowania z uwagi na brak niezbędnej zgody skarżącego na ujawnianie, że kontrola prowadzona jest w związku ze złożoną skargą.

Szczególnie wymownym sygnałem o nieprawidłowościach występujących w zakładach pracy są skargi i wnioski kierowane przez organizacje związkowe. W 2020 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęły 53 skargi i wnioski złożone przez związki zawodowe. Zagadnienia podnoszone w skargach i wnioskach organizacji związkowych obejmowały przede wszystkim następującą tematykę:

- wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia ze stosunku pracy - 30,
- czas pracy - 27,
- zbiorowe prawo pracy - 24,
- stosunek pracy - 15,
- pomieszczenia pracy i higieniczno-sanitarne - 7,
- środki ochrony indywidualnej - 4,
- szkolenia BHP, badania - 4,
- dyskryminacja, mobbing - 4,

W związku z kontrolami przeprowadzonymi w ramach badania spraw zgłoszonych przez związki zawodowe inspektorzy pracy dokonali w okresie 2020 r. oceny funkcjonowania 35 podmiotów, gdzie pracę wykonywało 12.859 osób. Łącznie przeprowadzono 39 kontroli, w wyniku których zastosowano:

- 8 decyzji ogółem, dotyczących 182 pracowników, w tym 2 decyzje ustne,
- 21 wystąpień zawierających łącznie 106 wniosków pokontrolnych dotyczących 2.490 pracowników. Do dnia opracowania sprawozdania wykonane zostało 16 wystąpień i łącznie 33 zawarte w nich wnioski,
- 6 poleceń, które dotyczyły 238 pracowników, dla których wyegzekwowano łączną kwotę świadczeń 56.450,48 zł.

W związku ze stwierdzonymi w czasie ww. kontroli wykroczeniami przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy:

- skierowali 1 wniosek o ukaranie do sądu dotyczący 1 wykroczenia,
- nałożyli 4 mandaty karne dotyczące łącznie 7 wykroczeń, na łączną kwotę 6.100 zł,
- w 1 przypadku zastosowano środek oddziaływania wychowawczego w związku ze stwierdzeniem 2 wykroczeń.

Ponadto w 5 przypadkach powiadomiono Prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W związku z badaniem ogółu skarg, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2020 roku przeprowadzono 985 kontroli, w wyniku których wydano 303 decyzje (w tym 89 ustnych, wykonanych w czasie kontroli) oraz skierowano 976 wniosków zawartych w 370 wystąpieniach.

W związku z ujawnionymi w trakcie kontroli wykroczeniami przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy zastosowali 169 mandatów w odniesieniu do 331 wykroczeń, wymierzając grzywny w łącznej kwocie 201.150 zł. Skierowano również do sądów 29 wniosków o ukaranie w odniesieniu do 86 wykroczeń.

Efekty uzyskane wskutek zastosowania przez inspektorów pracy przysługujących im środków prawnych w wyniku rozpatrywania skarg i wniosków w porównaniu do roku poprzedniego, ilustruje poniższa tabela:

Kwoty wyegzekwowane:	na podstawie nakazów	na podstawie wystąpień
rok 2019	2.288.589,60 zł	326.304,71 zł
rok 2020	1.341.528,40 zł	21.135,64 zł

Z uwagi na ograniczenia w podejmowaniu czynności kontrolnych występujące przez znaczną część 2020 r. w związku ze stanem epidemii, w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego znacznie spadła ilość skarg i wniosków załatwionych poprzez przeprowadzenie kontroli, co przełożyło się również na mniejszą ilość środków prawnych wydanych w związku z kontrolami prowadzonymi w wyniku złożonych skarg i wniosków oraz spowodowało zmniejszenie kwot wyegzekwowanych na podstawie nakazów i wystąpień.

3. Porady prawne i techniczne

Możliwość uzyskania nieodpłatnej porady prawnej w zakresie prawa pracy jest bardzo cenionym aspektem działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. W 2020 r. w siedzibie OIP, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem 24.931 porad prawnych i technicznych. Z uwagi na konieczność ograniczenia kontaktów z petentami ze względu na stan pandemii wprowadzono możliwość uzyskania porady telefonicznie, niezależnie od funkcjonującej ogólnopolskiej infolinii.

W trakcie przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy udzielili ogółem 18.934 porad, z czego:

- 10.077 porad dotyczyło bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 8.857 porad dotyczyło prawnej ochrony pracy, w tym 2.007 porad dotyczyło legalności zatrudnienia.

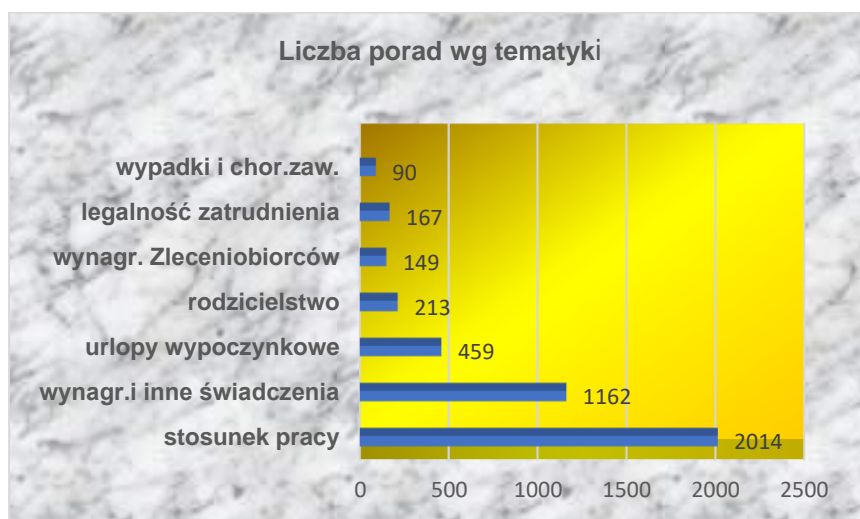
W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz w Oddziałach: Wejherowie, Słupsku, Gdyni i Starogardzie Gdańskim odnotowano łączną ilość 5.997 porad (wg przedmiotu), które zostały udzielone 4.238 osobom i innym podmiotom. Struktura udzielonych porad, biorąc pod uwagę kryterium osoby lub innego podmiotu zgłaszającego zapytanie, przedstawia się następująco:

- pracownik/pracownicy zbiorowo: 1.816,
- były pracownik: 1.020,
- pracodawca/przedsiębiorca: 544,
- pracownik niepełnosprawny: 182,
- cudzoziemiec: 161,
- osoba ubiegająca się o zatrudnienie: 22,
- związek zawodowy: 32,
- służba bhp: 33,
- organ/urząd państwowy: 10,
- społeczny inspektor pracy: 10,
- organ/urząd samorządu terytorialnego: 16,
- organizacje pracodawców: 1,
- rolnik indywidualny: 1,
- inny: 390.

Większa część, bo około 55% porad, udzielona została w formie ustnej, w formie pisemnej udzielono około 29% porad oraz za pośrednictwem telefonu około 16%

porad. Wśród porad udzielonych w omawianym trybie 5.489 miało charakter prawny, zaś 511 dotyczyło zagadnień technicznych.

Przeważającą tematykę udzielanych porad prawnych przedstawiono na poniższym wykresie:



Należy dodać, iż interesanci zadawali również pytania z zakresu kompetencji PIP i procedury kontroli, ubezpieczeń społecznych oraz inne, leżące częstokroć poza kompetencją PIP. W najliczniejszej grupie porad dotyczących stosunku pracy ujęto również te, które dotyczyły rozwiązania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników.

- **stosunek pracy** – w przeważającej części zapytania odnosiły się do sposobu rozwiązania stosunku pracy (za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia i na podstawie porozumienia stron). W tym miejscu należy podkreślić braki w wiedzy w zakresie sposobów rozwiązywania umów o pracę oraz uprawnień i obowiązków z tym związanych, tak po stronie pracowników jak i pracodawców. Jednocześnie bardzo duża część pytań dotyczyła tego, kiedy należy złożyć i ile dni będzie obowiązywać takie wypowiedzenie. Częste jest niewłaściwe utożsamianie sposobów rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem oraz za porozumieniem stron. Udzielone w okresie sprawozdawczym porady z zakresu stosunku pracy odnosiły się także do problemów związanych z zagadnieniem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy. Również osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych kierowały pytaniami starając się ustalić, czy w konkretnych okolicznościach ich zatrudnienie wykazuje cechy stosunku pracy.
- **wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia** – najczęstszym problemem poruszonym w ramach przedmiotowego zagadnienia jest brak wypłaty wynagrodzenia w terminie lub jego zaniżenie. Pytający chcieli poznać obowiązujące przepisy w tym zakresie oraz poznać możliwości szybkiego wyegzekwowania przysługujących świadczeń od pracodawcy. Pytania dotyczyły także zagadnienia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz tzw. uznaniowych składników wynagrodzenia, tj. premie i nagrody. Należy także podkreślić zapytania odnoszące się do kwestii wyegzekwowania od pracodawcy części wynagrodzenia, do ustalenia których doszło jedynie ustnie, a nie zostały wskazane w umowie o pracę, czy choćby w przepisach dotyczących wynagrodzeń. Do najczęstszych przypadków związanych z tą problematyką należy zaliczyć sytuację ustania stosunku pracy, długotrwałej nieobecności lub konfliktu między pracodawcą a pracownikiem. Z uwagi na brak jasnych przepisów, wiele niejasności dotyczy wypłat odpraw w szczególności odprawy emerytalnej. Byli pracownicy nierzadko

zwracają się o informację o przysługujących im prawach do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wątpliwości pojawiały się także w sprawach dotyczących wypłat wynagrodzenia chorobowego, zwłaszcza w przypadku krótkiego okresu zatrudnienia. Ponadto coraz większa liczba zapytań odnosiła się do możliwości uzyskania wynagrodzenia po zakończeniu bezumownego wykonywania pracy.

- **urlopy pracownicze** – porady udzielane w tym zakresie w przeważającej mierze dotyczyły wymiarów urlopów jakie przysługują pracownikom, w szczególności w sytuacjach nieszablonowych, tj. zmiany wymiaru etatu, powrotu z urlopów rodzicielskich, czy zmiany pracodawcy w ciągu roku. Wiele zapytań dotyczyło tego, czy pracodawca może narzucić pracownikowi wykorzystanie urlopu w okresie postoju spowodowanego ogólnokrajowym *lockdownem*. Należy wspomnieć o wielu poradach udzielonych w kwestii wykorzystania zaległego urlopu i urlopu wypoczynkowego dla pracowników posiadających orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności. Miały miejsce również zapytania o odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego.
- **czas pracy** – wśród porad związanych z tym zagadnieniem dominowały pytania odnoszące się do okoliczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz rozliczania tych godzin, jak również wykonywania pracy w niedziele, święta i dni wolne zgodnie z harmonogramem. Kierujący zapytania nierzadko zwracali się o informację dotyczące przestrzegania doby pracowniczej i zasad przeciętnego tygodnia pracy. Ponadto wiele udzielonych porad dotyczyło prawidłowości sporządzania rozkładów czasu pracy i wprowadzania w nich zmian, jak również niezgodności ewidencji czasu pracy w stosunku do przepracowanych godzin. Pojawiały się wątpliwości w kwestii równoważnego systemu czasu pracy oraz stosowania wydłużonych okresów rozliczeniowych. Należy wspomnieć, iż sposób rozliczania czasu pracy w trakcie podróży służbowych oraz odbywanie szkoleń przypadającymi na dni wolne od pracy, niezmiennie budzą wątpliwości wśród pracowników. Znacząca ilość pytań odnosiła się do właściwości organizacji czasu pracy w podmiotach leczniczych i samorządowych. Nie można także pominąć pytań z branży wynikających z regionu, bowiem pojawiały się pytania dotyczące rozliczania czasu pracy w zakładach zajmujących się gospodarką morską.
- **minimalna stawka dla zleceniobiorcy** - osoby zwracające się z zapytaniem związanym z tym zagadnieniem w dalszym ciągu wyrażały wątpliwości odnośnie stosowania obowiązujących od 1 stycznia 2017 r. przepisów wprowadzonych w tym zakresie. Podobnie jak w poprzednich okresach sprawozdawczych, nadal pojawiają się wątpliwości z tym związane. Znaczna ilość porad była udzielana w sprawach ewentualnych sposobów wyegzekwowania wynagrodzenia z umowy zlecenia, czy umowy o świadczenie usług w sytuacjach zakończenia współpracy i braku jego wypłaty przez przedsiębiorcę. Problemem o mniejszej częstotliwości były zagadnienia dotyczące wypłacania przez przedsiębiorcę stawki niższej od stawki minimalnej wynikającej z przepisów. Pytający wskazywali także na niejasności w potwierdzeniu liczby godzin wykonywania tego typu umowy.
- **legalność zatrudnienia - obywatele polscy i cudzoziemcy** - to kolejna grupa zagadnień, której dotyczyła znaczna ilość udzielonych porad w okresie sprawozdawczym. Wśród obywateli polskich przeważały zapytania dotyczące sytuacji prawnej osoby pracującej bez pisemnej umowy i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Powszechnym problemem było rozpoczynanie pracy bez wcześniejszego ustalenia rodzaju umowy i warunków jej wykonywania. Najczęściej do zgłoszeń tego typu problemów, dochodziło

przez pracowników zatrudnionych u niewielkich pracodawców, w szczególności z branży budowlanej oraz gastronomicznej. W sprawach legalności zatrudnienia cudzoziemców znaczna część zapytań dotyczyła spełnienia przez cudzoziemca warunków niezbędnych w celu podjęcia legalnego zatrudnienia. Natomiast ze strony pracodawców, wiele zapytań dotyczyło sytuacji nietypowych związanych z legalnością pobytu lub pracy cudzoziemców. Wątpliwości pojawiały się także w przypadku procedur rejestracyjnych i zagadnień związanych z określeniem legalności pobytu cudzoziemców. W tym miejscu należy podkreślić, iż znaczna ilość porad z zakresu legalności zatrudnienia dotyczy czasu pracy. Wśród obywateli polskich pojawia się przeświadczenie o przyzwoleniu społecznym na nieprzestrzeganie norm czasu pracy przez cudzoziemców, również poprzez obejście przepisów o czasie pracy w ramach zatrudnienia cywilnoprawnego. Ponadto miały miejsce porady w zakresie pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego, zwłaszcza w stosunku do egzekwowania świadczeń pracowniczych w tym zakresie. Problemem wskazywanym przez pytających jest również kwestia zaliczania przez pracodawcę polskiego okresów pracy za granicą w kontekście przysługujących w Polsce uprawnień. Istotnym aspektem jest ustalenie niezbędnych dokumentów, w zależności od kraju, w jakim była wykonywana praca, jak i problematyka ich tłumaczenia.

- **porady związane z sytuacją epidemiologiczną** – nie sposób nie wspomnieć o zapytaniach indukowanych zmianami w prawie powstałymi w związku z epidemią COVID-19. W tej grupie dominowały pytania o praktyczne konsekwencje, jakie dla pracowników i pracodawców niosą przepisy ustaw covidowych, w tym dopuszczalność obniżenia wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy, dokonywania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę / warunków płacy i pracy w sytuacji zawarcia w odpowiednim trybie porozumienia związanego z przeciwdziałaniem COVID-19, wpływu zawartych porozumień na inne poza wynagrodzeniami za prace uprawnienia i świadczenia, dopuszczalności pracy zdalnej przez pracowników objętych kwarantanną i izolacją. Istotną grupę stanowiły również zapytania dotyczące porozumień zbiorowych, zawieranych pomiędzy pracodawcą i odpowiednim przedstawicielstwem pracowniczym, na podstawie właściwych przepisów, w związku z sytuacją wywołaną przeciwdziałaniem COVID-19, które można zgrupować w dwie kategorie:
 - zapytania formalne – dotyczące kwestii formalnych, związanych z obowiązkiem pracodawcy do przekazania kopii zawartego z przedstawicielstwem pracowniczym porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy oraz,
 - zapytania merytoryczne - dotyczące szeroko pojętej wykładni przepisów dotyczących porozumień zbiorowych zawieranych na podstawie art. 15g/15zf, ewentualnie właściwych przepisów kodeksu pracy wprowadzanych przez pracodawców w związku z przeciwdziałaniem COVID-19.

W 2020 roku udzielono ogółem (w siedzibie i Oddziałach OIP oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych przez inspektorów pracy) 9.368 porad technicznych. Większość z nich została udzielona w trakcie kontroli i w znacznym stopniu wynikała ze wskazywanych przez inspektora nieprawidłowości, bowiem przedsiębiorcy wykorzystywali obecność kontrolującego dla uzyskania wiedzy w jaki sposób prawidłowo usunąć stwierdzone uchybienia.

Zakres tematyczny porad technicznych udzielanych w okresie sprawozdawczym w OIP w Gdańsku dotyczył w głównej mierze następujących grup zagadnień:

- **wypadki przy pracy i choroby zawodowe** – największa ilość pytań związanych z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi dotyczyła obowiązków pracodawcy i właściwego sposobu postępowania w przypadku zgłoszenia przez pracownika/zleceniobiorcę wypadku przy pracy (ewentualnie w drodze do/z pracy). Powtarzały się pytania dotyczące obowiązku sporządzania protokołu powypadkowego przez pracodawcę. Liczne były również pytania o szczegóły sporządzania dokumentacji powypadkowej i dotyczące składu zespołu ustalającego przyczyny wypadku przy pracy. Pojawiały się pojedyncze pytania dotyczące możliwości uznania danego schorzenia z chorobę zawodową.
- **obiekty i pomieszczenia pracy** – najczęściej powtarzające się zapytania dotyczyły przepisów i norm bhp jakie spełniać musi pracodawca. Wyszczególnić można przy tym pytania o wymogi jakie spełniać powinny pomieszczenia socjalne, szatnie, jadalnie i pomieszczenia biurowe w zakładzie pracy. Często powtarzającym się problemem jest brak dostosowania wymienionych pomieszczeń do ilości pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy.
- **przygotowanie do pracy** – z uwagi na wprowadzenie przepisów związanych ze stanem epidemii przeważająca część pytań dotyczyła wątpliwości związanych z kierowaniem pracowników na badania lekarskie – wstępne, okresowe i kontrolne. Częste wątpliwości budzi też sprawa możliwości uznania orzeczenia lekarskiego wydanego u innego pracodawcy, u którego pracownik zatrudniony był na analogicznym stanowisku pracy. Powracają również pytania dotyczące konieczności wykonywania badań lekarskich i przeprowadzania szkoleń z zakresu BHP w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, a także ponoszenia kosztów z tego tytułu. Zwiększyła się ilość zapytań dotyczących odzieży i obuwia roboczego, oraz ekwiwalentu za używanie i pranie odzieży własnej.

Zwraca uwagę stosunkowo niska świadomość prawna osób zgłaszających się po porady do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Dotyczy to przede wszystkim osób zgłaszających się po porady ustne. Bardzo często postrzegany przez nich stan faktyczny dotyczący ich sprawy diametralnie różni się od stanu faktycznego wynikającego z dostarczanej przez nich dokumentacji. Nie zmienia to jednak faktu, że ciągle istnieje znaczne zapotrzebowanie na pomoc i doradztwo w zakresie prawa pracy, które – udzielając porad - świadczy Państwowa Inspekcja Pracy. Fakt udzielania porad w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w tym porad telefonicznych, ustnych i pisemnych, a także znaczna ilość problemów związanych z wątpliwościami dotyczącymi prawa pracy rozwiązywanych przez Inspektorów Pracy w trakcie czynności kontrolnych, stale zwiększają zbiorową świadomość prawną i kształtują postrzeganie Państwowej Inspekcji Pracy jako instytucji, która udziela fachowej i rzetelnej pomocy w zakresie problematyki prawa pracy. Porady udzielane przez pracowników OIP doceniają również cudzoziemcy, którzy coraz częściej zgłaszają się ze swoimi problemami i uzyskują odpowiedzi pomimo utrudnienia, jakie stanowi bariera językowa.

O porady prawne zwracają się również działające w zakładach organizacje związkowe. W 2020 roku zarejestrowano 32 porady udzielone związkom zawodowym. Najczęściej zapytania prawne składała NSZZ „Solidarność”. Porady były udzielane również innym związkom zawodowym. Tematyka porad prawnych udzielanych związkom zawodowym w 2020 r. dotyczyła w szczególności: stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych, wykonywania badań lekarskich, minimalnego wynagrodzenia i dodatku stażowego, środków ochrony osobistej bez znaku CE, wypowiedzenia pracownikom warunków pracy

i płacy, uprawnień związków zawodowych, czasu pracy. Związki zawodowe zadawały również pytania odnośnie świadczenia pracy w czasie pandemii i wprowadzonych w związku z nią przepisów.

Należy podkreślić fakt, iż porady jakie zostają udzielone związkom zawodowym stanowią nieznaczny procent ogółu porad udzielanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. Mają one jednak szczególne znaczenie, gdyż odnoszą się najczęściej do konkretnych sytuacji lub zagadnień występujących w zakładach i dotyczących znacznej liczby reprezentowanych przez organizacje związkowe pracowników. Niewątpliwie współpraca ze związkami zawodowymi polegająca na poradnictwie z zakresu prawa pracy, wspiera funkcjonowanie organizacji związkowych. Zapewnia bowiem reprezentantom związków zawodowych możliwość głębszego zapoznania się z zagadnieniami prawa pracy. Mając na uwadze znaczenie działalności związkowej dla ogółu zatrudnionych, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku traktuje priorytetowo porady udzielane związkom zawodowym.

4. Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową.

4.1. Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych.

W wyniku czynności zakończonych w 2020 roku inspektorzy pracy skierowali ogółem 77 wniosków o ukaranie. Skierowane wnioski obejmowały łącznie 290 wykroczeń, które dotyczyły głównie czynów polegających na nieprzestrzeganiu przepisów dotyczących wykonywania pracy zarobkowej i legalności zatrudnienia oraz ustaw o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

W objętym sprawozdaniem okresie sądy karne w 92 sprawach wydały orzeczenia skazujące na karę grzywny. W tym zakresie:

- 48 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2020 r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 130.500 zł,
- 44 rozstrzygnięcia zapadły w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w latach ubiegłych - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 86.200 zł.

Łączna kwota orzeczonych w 2020 r. grzywien przez sądy karne wynosi 216.700 zł.

Dane statystyczne dotyczących rozstrzygnięć sądów, jakie zapadły w 2020 r. przedstawiono w poniższej tabeli:

rok	Postanowienie		Wyrok nakazowy		Wyrok (postępowanie zwyczajne)			
	odmowa wszczęcia postępowania	umorzenie postępowania	Ilość grzywien	kwota grzywien w zł	ilość grzywien	kwota grzywien w zł	Uniewinnienie	uznanie winnym, odstąpienie od wymierzenia kary
2020	0	0	45	125.000	3	5.500	4	0
2019	1	0	21	44.400	23	41.800	13	1
suma	1	0	66	169.400	26	47.300	17	1

Liczba wniosków o ukaranie skierowanych do sądów w wyniku czynności przeprowadzonych od 1.01.2020 r. do 31.12.2020 r. jest niższa niż w poprzednim okresie sprawozdawczym, co jest ściśle związane z mniejszą ilością kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w związku z ograniczeniami w tym zakresie występującymi przez część 2020 r.

Zauważalny był zwłaszcza spadek ilości wniosków o ukaranie zawierających zarzuty popełnienia wykroczenia z art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, którego powodem jest poza wyżej wskazaną okolicznością, również stopniowe stabilizowanie się linii orzeczniczej w tym zakresie, skutkujące niewnoszeniem wniosków o ukaranie w przypadkach, w których sądy nawet nie wszczynały postępowania w sprawie o wykroczenia. Należy jednak wskazać, iż z uwagi na wzrost średniej kary grzywny orzekanej przez sądy, mimo mniejszej ilości rozstrzygnięć, nastąpił wzrost sumy grzywien orzeczonych w związku z wnioskami o ukaranie skierowanymi w 2020 r. przez inspektorów pracy w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego.

Analiza rozstrzygnięć zapadłych w okresie sprawozdawczym wskazuje na niewielką ilość niekorzystnych z punktu widzenia oskarżyciela publicznego orzeczeń sądowych w związku z wnioskami o ukaranie skierowanymi do sądów w 2020 r. W szczególności, nie doszło do umorzenia żadnego postępowania, w dwóch przypadkach wydane zostały postanowienia o odmowie wszczęcia postępowania, przy czym w jednym przypadku postanowienie to zostało skutecznie wzruszone poprzez wniesienie zażalenia przez inspektora pracy i sprawa zakończona jest prawomocnym wyrokiem skazującym, w drugim przypadku postanowienie dotyczyło części zarzutów, których karalność ustała po doręczeniu wniosku o ukaranie do sądu - w pozostałym zakresie wszczęto postępowanie i wydano wyrok nakazowy.

Ponadto w związku z wnioskami o ukaranie skierowanymi do sądów w 2020 r. wydane zostały 4 wyroki uniewinniające, a także dwa wyroki, w których sąd uniewinnił obwinionych od jednego z czynów zarzuconych we wniosku o ukaranie, wymierzając karę grzywny za pozostałe wykroczenia. W jednym przypadku wyroku uniewinniającego, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku oczekuje na dostarczenie przez Sąd uzasadnienia wyroku, natomiast w pozostałych przypadkach zostały złożone apelacje - w dwóch przypadkach wyroki uniewinniające zostały uchylone, a sprawy zostały przekazane do ponownego rozpoznania sądom I instancji, zaś pozostałe sprawy będą rozpoznawane przez sądy II instancji w 2021 r.

Należy również wskazać, iż co do części wydanych przez sądy wyroków nakazowych zostały wniesione sprzeciwy - sprawy będą rozpoznawane w 2021 r. Sprzeciwy od wyroków nakazowych wnoszone są w przeważającej mierze przez osoby obwinione lub ich obrońców. Inspektorzy pracy wnoszą sprzeciwy od wyroków nakazowych głównie w sytuacjach, gdy sąd stosuje nadzwyczajne złagodzenie kary lub odstępuje od jej wymierzenia, w wypadkach nie zasługujących zdaniem inspektora pracy na szczególne uwzględnienie w myśl art. 39 § 1 Kodeksu wykroczeń. Analiza wysokości grzywien zasądzanych w wyniku rozpoznania sprawy przez sąd na rozprawie prowadzi do wniosku, że zasądzane w tym trybie kary w przeważającej części spraw nie są wyższe od kar orzekanych w trybie nakazowym, a w niektórych przypadkach po złożeniu sprzeciwu dochodzi do zaistnienia okoliczności procesowych stwarzających problemy dowodowe (np.

niestawiennictwo świadków, rozbieżności w ich zeznaniach wynikające z upływu czasu itp.), które prowadzą do wydania przez sąd wyroku uniewinniającego lub umarzającego postępowanie ze względu na przedawnienie.

W sprawach dotyczących 13 wniosków o ukaranie wniesionych przez inspektorów pracy w latach poprzednich, doszło w 2020 r. do ostatecznego uniewinnienia, przy czym w 4 przypadkach sąd II instancji po apelacji inspektora pracy utrzymał w mocy wyrok uniewinniający zapadły w I instancji, w 5 przypadkach brak było zasadności do wnoszenia apelacji od wyroków uniewinniających sądów I instancji, w 4 przypadkach doszło do wydania przez sąd II instancji orzeczenia reformatoryjnego uniewinniającego obwinionych w wyniku złożonych przez nich odwołań od wyroków skazujących wydanych przez sądy I instancji. Ponadto, należy wskazać, że w 6 przypadkach, w których doszło w 2020 r. do wydania wyroku uniewinniającego przez sąd I instancji, inspektorzy pracy wnieśli apelacje i sprawy pozostają w toku (w 4 przypadkach apelacja skutkowałą uchynieniem wyroku uniewinniającego i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji, natomiast 2 apelacje oczekują na rozpatrzenie przez sądy odwoławcze). W 3 sprawach wniosków o ukaranie złożonych przez inspektorów pracy w 2017 r. doszło do umorzenia postępowania z uwagi na przedawnienie (2 orzeczenia wydane przez sąd I instancji, 1 orzeczenie wydane przez sąd II instancji w wyniku odwołania wniesionego przez obwinionego od wyroku skazującego).

W 1 przypadku sąd stwierdził winę obwinionej co zarzutów postawionych we wniosku o ukaranie, odstępując od wymierzenia kary z uwagi na sytuację materialną obwinionej związaną z ciężką chorobą. Inspektor pracy nie składał apelacji od orzeczenia. Ponadto, w jednym przypadku, sąd uznał obwinionego za winnego wszystkich czynów zarzuconych we wniosku o ukaranie, przy czym co do 2 czynów stanowiących wykroczenia z art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni odstąpił od wymierzenia kary, zaś za pozostałe wykroczenia skazał obwinionego na karę grzywny. Obrońca obwinionego złożył apelację w zakresie dotyczącym jedynie wykroczeń, co do których sąd odstąpił od wymierzenia kary. W wyniku rozpatrzenia przez sąd odwoławczy apelacji wniesionej przez obrońcę obwinionego, wyrok sądu I instancji został uchylony w części dotyczącej wykroczeń, w których obwiniony został uznany za winnego, a sąd odstąpił od wymierzenia kary. Sprawa w tym zakresie będzie rozpatrywana ponownie przez sąd I instancji w 2021 r.

Wskazać również należy, iż na etapie wykonywania kar orzeczonych w związku z wnioskami o ukaranie skierowanymi przez inspektorów pracy w poprzednich latach, w 2020 r. doszło do wydania 7 postanowień o wykonaniu zastępczej kary aresztu na podstawie art. 25 § 2 k.w., przy czym w dwóch przypadkach sądy uwzględniły zażalenia obwinionych na te postanowienia. Ponadto w 1 przypadku zostało uwzględnione zażalenie inspektora pracy na postanowienie wydane w toku postępowania wykonawczego w przedmiocie rozłożenia kary grzywny na raty - inspektor pracy skorzystał z możliwości wniesienia zażalenia z uwagi na ewidentną nieprawidłowość w jego treści (suma rat była niższa od wysokości orzeczonej kary).

Przykład

W wyniku kontroli przestrzegania przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni do Sądu Rejonowego został skierowany

wniosek o ukaranie w związku z zarzutem powierzenia osobom zatrudnionym pracy w handlu w niedzielę w placówkach handlowych. Wniosek o ukaranie został skierowany przeciwko prezesowi zarządu spółki, będącej przedsiębiorcą prowadzącym placówki handlowe, w których doszło do powierzenia pracy w handlu. Po rozpoznaniu sprawy na rozprawie, Sąd Rejonowy uniewinnił obwinionego od popełnienia zarzucanego mu czynu. Jak wynika z uzasadnienia, Sąd wydając wyrok wziął pod uwagę, iż faktycznie przeważającą jest sprzedaż asortymentu wymienionego w art. 6 ust. 1 pkt 6 i 28 ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni (pieczywo i wyroby tytoniowe stanowiły niecałe 60 % sprzedaży wg obwinionego), pomimo, iż przeważającą działalnością przedsiębiorcy wynikającą z wniosku o wpis do rejestru Regon była produkcja pieczywa, świeżych wyrobów ciastkarskich i ciastek, a nie handel wyrobami piekarniczymi i cukierniczymi. W uzasadnieniu wyroku, Sąd powołał się na treść uzasadnienia uchwały Sądu Najwyższego z dnia 19.12.2018 r. o sygn. I KZP 13/18, która w jego ocenie uzasadniała zastosowanie w sprawie wykładni funkcjonalnej. Inspektor pracy wniósł apelację od wyroku Sądu I instancji, zarzucając orzeczeniu obrazę przepisów prawa materialnego polegającą na dokonaniu przez Sąd nieprawidłowej wykładni ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni oraz obrazę przepisów postępowania, która mogła mieć wpływ na treść orzeczenia. Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania sprawy z powodu wniesienia apelacji przez oskarżyciela publicznego wydał postanowienie w przedmiocie przedstawienia Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego wymagającego zasadniczej wykładni ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni w zakresie dotyczącym pojęcia „przeważającej działalności”, o jakiej mowa w przepisach art. 6 ust. 1 pkt 2, 5, 6, 28, 29 i 30 i art. 6 ust. 2 ww. ustawy, tj.:

„1. Czy rozstrzygające jest dla uznania wyłączenia spod działania ograniczeń opisanych w art. 5 ust. 2 ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni z dnia 10 stycznia 2018 r. - Dz. U. z 2018 r. poz. 305 ze zmianami /zwana dalej: ustawą o ograniczeniu handlu/ wpisanie przedmiotów działalności gospodarczej, jako działalności przeważającej, opisanych w art. 6 ust. 1 pkt 2, 5, 6, 28, 29 i 30 ustawy o ograniczeniu handlu w Krajowym Rejestrze Urzędowym podmiotów gospodarki narodowej, o którym mowa w ustawie z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej /Dz. U. 2016 r. poz. 1068 oraz z 2017 r. poz. 60/?

2. Czy dla określenia przeważającej działalności w rozumieniu przepisów powołanych w wpisie do Krajowego Rejestru Urzędowego podmiotów gospodarki narodowej, o którym mowa w ustawie z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej /Dz. U. 2016 r. poz. 1068 oraz z 2017 r. poz. 60/, rozstrzygające jest samo wskazanie rodzaju działalności gospodarczej jako przeważającej czy też rozstrzygające będzie prowadzenie danej działalności gospodarczej jako rzeczywiście przeważającej w stosunku do innej działalności gospodarczej prowadzonej przez dany podmiot?

3. Czy jest dopuszczalne sumowanie przeważającej działalności gospodarczej opisanych w art. 6 ust. 1 pkt 2, 5, 6, 28, 29 i 30 ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni z dnia 10 stycznia 2018 r. /Dz. U. z 2018 r. poz. 305 ze zmianami/, tak aby łączna suma prowadzonej w ten sposób działalności gospodarczej uzyskała charakter przeważającej działalności gospodarczej w stosunku do innych rodzajów działalności gospodarczej prowadzonych przez dany podmiot?”

Sąd Okręgowy w Słupsku szczegółowo uzasadnił konieczność zwrócenia się do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego wymagającego zasadniczej wykładni przepisów, wskazując na wielość możliwych interpretacji przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni w zaistniałym stanie

faktycznym. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu swego postanowienia zwrócił uwagę m. in. na niejasność w treści przepisów skutkującą wątpliwościami co do możliwości stosowania kryterium materialnego przy dokonywaniu oceny przeważającej działalności gospodarczej przedsiębiorcy oraz wątpliwościami co do równości osób/podmiotów względem prawa. Na chwilę obecną brak jest rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego w związku z przedstawionymi przez Sąd Okręgowy w Słupsku zagadnieniami prawnymi.

Podobnie jak w dwóch poprzednich okresach sprawozdawczych, również w 2020 r., jednym z wiodących problemów związanych z kierowanymi do sądów wnioskami o ukaranie była odpowiedzialność za wykroczenia z art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Choć ilość złożonych wniosków o ukaranie w tym zakresie uległa zmniejszeniu w porównaniu do wcześniejszych lat z uwagi m.in. na występujące czasowo ograniczenia w przeprowadzaniu kontroli, to jednak zagadnienie to nadal było pierwszoplanowe z uwagi na znaczną ilość rozstrzygnięć spraw z wniosków o ukaranie złożonych przez inspektorów pracy w 2018 r. i w 2019 r. Należy przy tym wskazać, iż w kilku przypadkach sprawy będą w 2021 r. po raz trzeci rozpoznawane przez sądy I instancji, co wynika z uchylania przez sąd odwoławczy orzeczeń pierwszo- instancyjnych uniewinniających lub o odmowie wszczęcia postępowania i ponownego wydawania przez sądy I instancji tożsamyh rozstrzygnięć, często wbrew treści zapatrywań prawnych wyrażonych w uzasadnieniu orzeczenia uchylającego wyrok lub postanowienie sądu I instancji. Analiza rozstrzygnięć zapadających w sądach działających w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku prowadzi do wniosku, iż orzecznictwo w zakresie wykroczeń z art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni nadal jest niejednolite, jednak ulega stopniowej stabilizacji w niektórych aspektach.

Dla przykładu wskazać należy, iż jak wynika z obecnej linii orzeczniczej, w przypadku stosowania wyjątku od zakazu powierzania pracy w handlu z art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, tj. z uwagi na posiadanie przez placówkę handlową statusu placówki pocztowej w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe, istotna jest jedynie sama możliwość nadawania/odbierania przesyłek, natomiast bez znaczenia jest rzeczywista skala działalności prowadzonej w tym zakresie w placówce handlowej. Większość sporów dotyczących zapisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni związanych jest ze stosowaniem wyjątku od zakazu powierzania pracy w handlu określonego w art. 6 ust. 1 pkt 6 tej ustawy, czyli dotyczącego placówek handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych.

Powyższe wątpliwości i różnice w interpretacji przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni przełożyły się na konieczność złożenia w okresie sprawozdawczym znacznej ilości środków odwoławczych w związku niekorzystnymi rozstrzygnięciami zapadłymi w sprawach z wniosków o ukaranie złożonych przez inspektorów pracy. Należy ocenić, iż skuteczność składanych środków odwoławczych wzrosła w porównaniu do ubiegłych lat, na co wpływ ma niewątpliwie utrwalanie się pewnych tendencji w orzecznictwie w omawianym zakresie. Skuteczność środków odwoławczych nie przekłada się jednak, jak już wcześniej wspomniano, w sposób bezpośredni na ilość korzystnych wyroków prawomocnych, z uwagi na ponowne

uniewinnienia w sprawach przekazanych do ponownego rozpoznania. Zdarzają się przypadki, w których sąd ponownie rozpoznający sprawę w I instancji nie bierze pod uwagę wiążących zapatrywań prawnych wyrażonych przez sąd odwoławczy. W części spraw ponowne uniewinnienie ma miejsce z uwagi na inne podstawy niż we wcześniej uchylonym wyroku - najczęściej z uwagi na okoliczności leżące po stronie podmiotowej, gdy sąd dochodzi do wniosku, iż doszło do wyłączenia odpowiedzialności obwinionego z uwagi na usprawiedliwioną nieświadomość tego, że czyn zagrożony jest karą. Sądy w swych wyrokach akcentują także gwarancyjne znaczenie zasady *in dubio pro reo*. Ponadto, w wielu orzeczeniach odnaleźć można krytyczne uwagi odnośnie niejasnych zapisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, sądy wskazują, że dekodowanie domniemanych intencji ustawodawcy nie jest rolą sądów karnych. Z pewnością na uwagę zasługuje inicjatywa Sądu Okręgowego w Słupsku, który w związku ze złożoną przez Inspektora pracy apelacją wydał postanowienie w przedmiocie przedstawienia Sądowi Najwyższemu zagadnienia prawnego wymagającego zasadniczej wykładni ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni. Przyjęcie do rozpoznania i podjęcie uchwały przez Sąd Najwyższy w zakresie zagadnień wskazanych w postanowieniu prawdopodobnie pozwoli usunąć część wątpliwości w omawianym zakresie i wpłynie na ujednoczenie orzecznictwa.

4.2. Postępowanie mandatowe.

W objętym sprawozdaniem okresie, inspektorzy pracy wystawili łącznie 567 mandatów karnych. Liczba wykroczeń w nałożonych mandatach wynosi 1.458. Łączna kwota grzywn w postępowaniu mandatowym w okresie sprawozdawczym wyniosła 673.950 zł. Średnia kwota grzywny nałożonej mandatem wynosiła 1.189 zł.

Wskazać należy, że inspektorzy pracy ukarali osoby odpowiedzialne za wykroczenia mandataми w zakładach pracy o zatrudnieniu:

- 1 - 9 pracowników – 362 mandaty za 908 wykroczeń,
- 10 – 49 pracowników – 133 mandaty za 366 wykroczeń,
- 50 – 249 pracowników – 47 mandaty za 131 wykroczeń,
- 250 i więcej pracowników – 25 mandatów za 53 wykroczenia.

W postępowaniu mandatowym inspektorzy pracy ukarali:

- 344 pracodawców,
- 134 osoby działające w imieniu pracodawcy,
- 48 osób kierujących pracą innych osób u pracodawcy,
- 35 przedsiębiorców nie będących pracodawcą,
- 4 osoby działające w imieniu przedsiębiorcy nie będącego pracodawcą,
- 2 inne podmioty.

W objętym sprawozdaniem okresie miał miejsce 1 przypadek złożenia przez osobę ukaraną prawomocnym mandatem karnym, wniosku o jego uchylenie. W wyniku złożonego wniosku, mandat karny nie został uchylony przez sąd. Wniosek został złożony przez osobę ukaraną przez Inspektora pracy w 2019 r. mandatem karnym w wysokości 2.000 złotych za wykroczenia z art. 283 § 1 k.p. Ukarani złożył do Sądu Rejonowego wniosek o uchylenie mandatu z uwagi na zakwalifikowanie czynów polegających na nieprzestrzeganiu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jako przestępstwa z art. 220 § 1 i § 2 k.k. w związku z postanowieniem o przedstawieniu zarzutów wydanym przez prokuratora Prokuratury Rejonowej. Inspektor pracy uczestniczący w posiedzeniu Sądu

w sprawie rozpatrzenia wniosku o uchylenie prawomocnego mandatu karnego, wnioś o oddalenie wniosku ukaranego z uwagi na brak przesłanek do uchylenia mandatu na podstawie art. 101 § 1 k.p.w. Sąd Rejonowy w drodze postanowienia postanowił nie uchylać mandatu karnego kredytowanego. Zdaniem Sądu nie było podstaw materialnych do uchylenia mandatu, z uwagi na nałożenie mandatu za czyn będący wykroczeniem w dniu jego popełnienia. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd wskazał, że gdy jeden czyn wyczerpuje zarówno znamiona wykroczenia jak i przestępstwa brak jest przeszkód natury formalnej, by sprawca został uznany zarówno za winnego wykroczenia jak i przestępstwa.

4.3. Stosowanie środków wychowawczych.

W okresie objętym sprawozdaniem, inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracownika łącznie 598 środków wychowawczych, które zastosowano w związku z 1.058 stwierdzonymi wykroczeniami.

Wskazać należy, że w związku z ujawnieniem wykroczeń inspektorzy pracy zastosowali środki oddziaływania wychowawczego w zakładach pracy o zatrudnieniu:

- 1 - 9 pracowników – 381 środki za 677 wykroczeń,
- 10 - 49 pracowników – 127 środków za 209 wykroczeń,
- 50 - 249 pracowników – 58 środków za 95 wykroczeń,
- 250 i więcej pracowników – 32 środki za 77 wykroczeń.

Analizując zastosowane środki oddziaływania wychowawczego z podziałem na ich rodzaje, należy wskazać, że w 319 przypadkach zastosowano pouczenie, udzielono 272 ostrzeżeń oraz 7 razy zwrócono uwagę.

Inspektorzy pracy poprzestają na zastosowaniu środka oddziaływania wychowawczego, gdy stanowi on wystarczającą reakcję na stwierdzone wykroczenie, a czyn charakteryzuje się niskim stopniem społecznej szkodliwości. Pod uwagę brane są takie czynniki jak brak wcześniejszej karalności za wykroczenia przeciwko prawom pracowników, naprawienie powstałej szkody w trakcie kontroli czy postawa sprawcy rokująca osiągnięcie celu prewencyjnego przez zastosowanie środka oddziaływania wychowawczego oraz wdrożenia sprawcy wykroczenia do przestrzegania porządku prawnego.

Uwagi i wnioski.

- Z uwagi na ograniczenia w przeprowadzaniu kontroli, w wyniku czynności inspektorów pracy w 2020 r. stwierdzono mniejszą ilość wykroczeń niż w poprzednim okresie sprawozdawczym, co przełożyło się bezpośrednio na mniejszą ilość wniosków o ukaranie skierowanych do sądów, wystawiono również mniej mandatów karnych i zastosowano mniejszą ilość środków oddziaływania wychowawczego.
- Jak wynika z danych statystycznych, wykroczenia przeciwko prawom pracowników zdecydowanie najczęściej są popełniane podmiotach zatrudniających od 1 do 9 osób, w których doszło do ponad połowy ujawnionych wykroczeń. Co za tym idzie, to pracodawcy byli podmiotami najczęściej karanymi przez inspektorów pracy. Taka sytuacja utrzymuje się od wielu lat i wynika najczęściej z niedostatecznej wiedzy samych pracodawców odnośnie przepisów związanych z zatrudnieniem. Małe zakłady pracy w wielu przypadkach nie posiadają obsługi prawnej i pracowników wykwalifikowanych z zakresu obsługi kadrowej, co zwiększa ryzyko popełniania uchybień, w tym kwalifikowanych jako wykroczenia. Z kolei jak wynika z danych statystycznych, pracodawcy zatrudniający 250 i więcej osób są podmiotami, u których występuje najmniej naruszeń przepisów prawa pracy.

- Pomimo określenia wykroczeń ściganych przez inspektorów pracy Państwowej Inspekcji Pracy w wielu ustawach, zdecydowaną większość wykroczeń ujawnianych przez inspektorów pracy stanowią czyny z art. 281-283 Kodeksu pracy. Niezmiennie, najwięcej wykroczeń polegało w okresie sprawozdawczym na nieprzestrzeganiu przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz na nieprawidłowościach w związku z wypłatą wynagrodzenia, wydawaniem w terminie świadectwa pracy, przestrzeganiem przepisów o czasie pracy i prowadzeniem dokumentacji pracowniczej. Poza wykroczeniami z Kodeksu pracy, znaczną grupę stwierdzonych czynów zabronionych stanowiły również wykroczenia związane z legalnością zatrudnienia określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zauważalna liczba wykroczeń polegała również na nieprzestrzeganiu przepisów karnych zawartych w ustawach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Ilość ujawnionych wykroczeń wynikających z nieprzestrzegania pozostałych ustaw zawierających wykroczenia ścigane przez inspektorów pracy była niewielka.
- Najwięcej, bo około 28 % wszystkich ujawnionych przez inspektorów pracy w okresie sprawozdawczym wykroczeń, popełnionych zostało w budownictwie. Pozostałe sektory, w których często dochodziło do wykroczeń to: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, usługi administrowania i pozostała działalność usługowa.
- Z uwagi na ograniczenia w funkcjonowaniu wymiaru sprawiedliwości mające miejsce w okresie sprawozdawczym skutkujące m. in. odwoływaniem terminów rozpraw, wiele spraw z wniosków o ukaranie będzie rozpoczętych lub kontynuowanych w 2021 r., przy czym w toku pozostaje znaczna ilość spraw z wniosków o ukaranie skierowanych przez inspektorów pracy w 2018 r. i 2019 r. Mniejsza ilość wniosków o ukaranie skierowanych przez inspektorów pracy w 2020 r. nie będzie miała zatem przełożenia na zmniejszenie obciążenia w związku z prowadzonymi sprawami sądowymi w sprawach o wykroczenia.
- W okresie sprawozdawczym zaobserwować można było stopniowe zwiększanie kar grzywnien nakładanych przez sądy karne w przypadku stwierdzenia winy obwinionego. Zauważalny był również spadek ilości orzeczeń niekorzystnych z punktu widzenia oskarżyciela publicznego wydanych przez sądy w 2020 r.
- Należy również wskazać na działania inspektorów pracy w ramach współpracy z Policją i innymi instytucjami w związku z pozyskiwaniem danych i doręczeniem dokumentów w toku czynności wyjaśniających przed skierowaniem wniosku o ukaranie do sądu. Inspektorzy pracy wnioskowali o udzielenie przez Policję pomocy polegającej na doręczeniu pisma (zawierającego pouczenie w trybie art. 38 k.p.w.) lub ustaleniu miejsca zamieszkania osoby, co do której istniały podstawy do skierowania przeciwko niej wniosku o ukaranie. W wielu przypadkach zaistniała również potrzeba pozyskiwania danych adresowych i innych danych niezbędnych do skierowania wniosku o ukaranie. Korzystano przede wszystkim z danych zgromadzonych w Powszechnym Elektronicznym Systemie Ewidencji Ludności i w Centralnym Rejestrze Podmiotów - Krajowej Ewidencji Podatników udostępnianych odpowiednio przez właściwe organy gmin lub organy Krajowej Administracji Skarbowej.

5. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2020 r. skierowali do prokuratury 29 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia 48 przestępstw, z czego

22 podejrzania dotyczyły przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, tj. czynów z art. 218 - 221 k.k.

Podział skierowanych w 2020 r. zawiadomień ze względu na kwalifikację karnoprawną czynów, których dotyczyły, przedstawiono w zamieszczonej poniżej tabeli:

Kwalifikacja karnoprawną	Liczba zawiadomień, dotyczących danej kwalifikacji karnoprawną
Art. 218 § 1a Kodeksu karnego – <i>kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego...</i>	5
Art. 218 § 2 Kodeksu karnego - <i>osoba (...) odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ...</i>	2
Art. 218 § 3 Kodeksu karnego – <i>osoba [...], która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje...</i>	1
Art. 218a Kodeksu karnego – <i>kto wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta, powierza wykonywanie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu...</i>	1
Art. 219 Kodeksu karnego – <i>kto narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość...</i>	7
Art. 220 Kodeksu karnego - <i>kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu...</i>	6
Art. 225 § 2 Kodeksu karnego – <i>kto osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy lub osobie przybrane jej do pomocy udaremnia lub utrudnia wykonanie czynności służbowej...</i>	9
Art. 244 Kodeksu karnego - <i>kto nie stosuje się do orzeczonego przez sąd zakazu zajmowania stanowiska, wykonywania zawodu, prowadzenia działalności, wykonywania czynności wymagających zezwolenia...</i>	2
Art. 270 Kodeksu karnego – <i>kto, w celu użycia za autentyczny, podrabia lub przerabia dokument lub takiego dokumentu jako autentycznego używa...</i>	2
Art. 270a Kodeksu karnego - <i>kto, w celu użycia za autentyczną, podrabia lub przerabia fakturę w zakresie okoliczności faktycznych mogących mieć znaczenie dla określenia wysokości należności publicznoprawnej lub jej zwrotu albo zwrotu innej należności o charakterze podatkowym lub takiej faktury jako autentycznej używa...</i>	1

Art. 271 Kodeksu karnego – <i>funkcjonariusz publiczny lub inna osoba uprawniona do wystawienia dokumentu, która poświadcza w nim nieprawdę co do okoliczności mających znaczenie prawne...</i>	1
Art. 271a Kodeksu karnego - <i>kto wystawia fakturę lub faktury, zawierające kwotę należności ogółem, której wartość lub łączna wartość jest znaczna, poświadczając nieprawdę co do okoliczności faktycznych mogących mieć znaczenie dla określenia wysokości należności publicznoprawnej lub jej zwrotu albo zwrotu innej należności o charakterze podatkowym lub takiej faktury lub faktur używa...</i>	1
Art. 276 Kodeksu karnego - <i>kto niszczy, uszkadza, czyni bezużytecznym, ukrywa lub usuwa dokument, którym nie ma prawa wyłącznie rozporządzać...</i>	1
Art. 189a § 1 Kodeksu karnego - <i>kto dopuszcza się handlu ludźmi...</i>	1
Art. 296 Kodeksu karnego - <i>kto, będąc obowiązany (...) do zajmowania się sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą osoby fizycznej, prawnej albo jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej, przez nadużycie udzielonych mu uprawnień lub niedopełnienie ciążącego na nim obowiązku, wyrządza jej znaczną szkodę majątkową...</i>	1
Art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych – <i>kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy...</i>	2
Art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych - <i>kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją dyskryminuje, wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 3 ust. 1, z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawiania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej...</i>	1
Art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - <i>kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego...</i>	1
Art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - <i>kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie...</i>	2
Art. 63 ust. 1 pkt 1 ustawy o dozorze technicznym - <i>kto dopuszcza do eksploatacji urządzenie techniczne bez otrzymania decyzji organu właściwej jednostki dozoru technicznego o dopuszczeniu urządzenia do eksploatacji lub obrotu...</i>	1

W wyniku skierowanych przez inspektorów pracy powiadomień o podejrzeniach popełnienia przestępstwa wszczęto 21 postępowań przygotowawczych, w tym 19 dochodzeń i 2 śledztwa. W 2020 r. skierowano 1 akt oskarżenia.

W ramach współpracy z prokuraturą Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przekazywał dokumentację z kontroli sporządzoną przez inspektorów pracy. Najczęściej współpraca

dotyczyła dokumentacji w zakresie badania wypadków przy pracy. Ponadto na wniosek prokuratury inspektorzy pracy przeprowadzili 3 kontrole. W jednym przypadku inspektor pracy wziął udział w prowadzonym przez prokuraturę postępowaniu jako świadek.

6. Powództwa o ustalenie stosunku pracy oraz wstępowanie do postępowań w tych sprawach.

W 2020 r. wniesiono 3 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy, które dotyczyły 21 osób. W 20 przypadkach były to osoby świadczące pracę na podstawie umów zlecenia, jedno powództwo wniesiono na rzecz osoby zatrudnionej bez żadnej umowy. Sprawy nie zostały dotąd rozstrzygnięte.

Wskazać dodatkowo należy, że w 2020 r. w 6 sprawach, w których powództwa zostały wniesione w latach wcześniejszych (dotyczących łącznie 8 pracowników) zapadły rozstrzygnięcia, z których 5 to wyroki sądów I instancji a jeden to wyrok sądu odwoławczego oddalający apelację pozwanego pracodawcy od wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy. Spośród wyroków sądów I instancji: 3 to wyroki ustalające stosunek pracy (łącznie 4 pracowników), a 2 to wyroki oddalające powództwo inspektora pracy (dotyczące łącznie 3 pracowników). Dwa spośród wydanych wyroków I instancji (jeden uwzględniający i jeden oddalający powództwo, każdy dotyczący 1 pracownika) są prawomocne. Z pozostałych trzech przypadków sprawy są albo na etapie wniesionej apelacji (w jednej sprawie apelacja inspektora pracy, w drugiej apelacja pracodawcy) albo na etapie wniosku o sporządzenie uzasadnienia. Dodatkowo na etapie postępowania przed sądem I instancji (bez rozstrzygnięcia) są dodatkowo 2 sprawy zainicjowane w latach wcześniejszych (w 2017 i 2019 r.) dotyczące łącznie 15 pracowników.

Uzupełniając powyższe informacje wskazać należy także, że w 2020 r. zakończyło się postępowanie zainicjowane skargą kasacyjną wniesioną w 2019 r. przez pozwanego pracodawcę od zapadłego w tym wyroku sądu II instancji oddalającego jego apelację od wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy pomiędzy nim a wskazanymi w pozwie pracownikami. W okolicznościach rozpatrywanej przez sądy powszechne sprawy pracownicy wykonywali pracę na rzecz pozwanego pracodawcy, będąc formalnie - w świetle podpisanych dokumentów - pracownikami innych podmiotów gospodarczych. Zainicjowane w okolicznościach sprawy operacje formalnego „przenoszenia”, przez faktycznego pracodawcę, na podstawie porozumień trójstronnych, pracowników do innych podmiotów gospodarczych miały na celu ominięcie przez niego obowiązku wypłacania należnych świadczeń pracowniczych i związanych z zatrudnieniem obciążeń publicznoprawnych. Sądy obu instancji uznały opisane wyżej operacje za sprzeczne z prawem w rozumieniu art. 58 § 1 kodeksu cywilnego, a w konsekwencji nieważne uznając, że pracownicy przez sporny okres pozostawali cały czas w stosunku pracy z pozwanym pracodawcą. Sąd Najwyższy w wydanym postanowieniu odmówił jednak przyjęcia skargi. W okresie sprawozdawczym nie miały miejsca przypadki wstąpienia inspektora pracy do sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy, na wniosek lub za zgodą powoda.

Należy przy tym dodać, że w dwóch przypadkach nieprawidłowości w zakresie stosunku pracy spowodowały skierowanie przez inspektorów powiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, w obu przypadkach zostało wszczęte postępowanie przygotowawcze.

Zwrócić należy uwagę, że tendencją w zakresie wnoszenia przez inspektorów pracy powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy czy wstępowania do postępowań

w tym przedmiocie wytoczonych przez pracowników od dłuższego czasu określić należy jako zniżkową. Trzonem działań inspektorskich zmierzających do przeciwdziałania sytuacjom wykonywania pracy w warunkach mających cechy stosunku pracy, na podstawie umów cywilnoprawnych albo bez jakiegokolwiek potwierdzenia pracownikowi warunków zatrudnienia są przede wszystkim wydawane w toku kontroli polecenia i wystąpienia pokontrolne. Liczba przypadków, w których działania te okazują się wystarczające dla odpowiedniego przekształcenia formalnej podstawy zatrudnienia czy potwierdzenia pracownikowi warunków zatrudnienia na piśmie jest znacząco większa niż przypadków ustalenia stosunku pracy w wyniku działań podejmowanych przez inspektora przed sądem pracy.

W ciągu ostatnich lat, do czasu nastania globalnej pandemii koronawirusa, obserwować można było również związaną ze wzrostem gospodarczym permanentnie zmieniającą się na korzyść pracownika sytuację na rynku pracowniczym. Silniejsza pozycja pracowników na rynku pracy w naturalny sposób przekładała się na zmniejszenie przypadków godzenia się przez nich na zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi czy tzw. zatrudnianie „na czarno” i w konsekwencji na mniejszą ilość przypadków, w których niezbędna jest, w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy, interwencja inspektora pracy przed sądem pracy. Czy i w jakim stopniu tendencja ta w skutek pandemii i związanych z nią skutków gospodarczych zostanie odwrócona pokażą w praktyce kolejne lata.

Przyczyn zmniejszenia ilości interwencji inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przed sądami pracy doszukiwać można się także w działaniach prewencyjnych i informacyjnych inspektorów pracy i pracowników udzielających porad, które skutkują tym, że pracodawcy rzadziej dopuszczają do naruszania przepisów prawa pracy, a pracownicy samodzielnie walczą o swoje prawa przed sądem. Sprawy takie niejednokrotnie kończyły się na korzyść pracowników.

Powodem, dla których inspektorzy pracy nie zawsze decydują się na wnoszenie powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz pracowników są trudności ze zgromadzeniem przez inspektora pracy odpowiedniego materiału dowodowego potwierdzającego takie zatrudnienie, a także przewlekłość i czasochłonność postępowania przed sądem pracy. Przyczyną rezygnacji z podjęcia omawianych działań niejednokrotnie jest również niechęć osób, na których rzecz powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy miałyby być wytoczone. Zdarza się, że pracownicy są zainteresowani ustaleniem stosunku pracy tylko z uwagi na fakt, że jest to jednocześnie środek do uzyskania należnych z niewypłaconych świadczeń pieniężnych, w związku z tym po zawarciu z pracodawcą nieformalnej ugody, bądź odzyskaniu od niego niewypłaconego uprzednio wynagrodzenia, często już po rozpoczęciu przewodu sądowego wycofują się z udziału i kontaktu z inspektorem pracy albo z aktywnego uczestnictwa w sprawie. Faktyczna niemożliwość udowodnienia przed sądem określonych faktów i brak odpowiedniej współpracy ze strony osób na rzecz których powództwo jest wytaczane, niejednokrotnie przekłada się nadto na oddalenie powództwa inspektora pracy.

7. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci.

W 2020 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 45 wniosków o wydanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci. Podmioty składające wnioski prowadziły działalność w dziedzinach objętych dyspozycją

art. 304⁵ § 1 Kodeksu pracy, tj. prowadziły działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. W związku ze złożonymi wnioskami wydano 81 decyzji, w tym 1 negatywną.

W dwóch przypadkach wpłynęły wnioski obejmujące większą liczbę dzieci. Podobnie jak w latach ubiegłych zdecydowana większość decyzji wydanych w 2020 r. związana była z wykonywaniem przez dzieci pracy w przedstawieniach teatralnych i filmach w charakterze statystów i aktorów, w tym filmach dyplomowych oraz w nieznacznym zakresie aktorów w filmach reklamowych.

W 2020 r. tylko jeden wniosek dotyczył instytucji prowadzącej działalność sportową. Zezwolenie dotyczyło wydania zgody na wykonywanie zajęcia zarobkowego związanego z profesjonalnym uprawianiem gry w piłkę nożną.

Przy wydawaniu decyzji dotyczących bądź nowych podmiotów składających wnioski, bądź nowych spektakli inspektorzy pracy analizowali przede wszystkim długość trwania konkretnego spektaklu i godziny, w których angażowane były dzieci, w tym również czas udziału w próbach. Analizie poddany był również rodzaj wykonywanej przez dziecko pracy pod kątem udziału w scenach niebezpiecznych.

W jednym wypadku inspektor pracy wydał decyzję odmowną, w związku z brakiem jednego z wymaganych przepisami dokumentów, tj. opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącej braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych. Kolejny wniosek zawierający już wszystkie niezbędne załączniki został zaopiniowany pozytywnie i wydana została decyzja pozytywna.

W roku sprawozdawczym przeprowadzono 2 kontrole związane z wnioskami o wydanie decyzji na pracę dzieci. W związku z zatrudnieniem większej ilości dzieci kontrolą objęto również zagadnienia zapewnienia małoletnim odpowiednich zabezpieczeń w związku z sytuacją epidemiczną. Obie kontrole zakończyły się wydaniem decyzji pozytywnych.

8. Zakładowe układy zbiorowe pracy i spory zbiorowe.

8.1. Układy zbiorowe pracy.

W 2020 roku ogólna liczba wniosków o rejestrację układów, protokołów dodatkowych bądź wpisu informacji wyniosła 76, z czego zarejestrowano 72.

Zestawienie ilościowe w rozbiciu na kategorie wniosków przedstawiono w poniższej tabeli.

Rodzaj wniosku	Wpływające	Zarejestrowane
rejestracja układu	5	5
rejestracja protokołu dodatkowego	55	53
wpis informacji (łącznie), w tym dotyczących:	16	14
· o odstąpieniu od stosowania	2	2
· wypowiedzenia układu lub rozwiązania układu	4	3
· wstąpienia organizacji związkowej w prawa strony	0	0
· zawieszenia stosowania układu	8	7
· rozwiązaniu organizacji związkowej	1	1

Rodzaj wniosku	Wpływające	Zarejestrowane
· Inne informacje	1	1
Razem	76	72

Na dzień 31 grudnia 2020 r. w toku procesu rejestracyjnego pozostawały jeszcze dwa protokoły dodatkowe do zuzp.

W 2020 r. trzykrotnie zaistniała konieczność odmowy rozpatrzenia wniosku o rejestrację lub wpis informacji. Odmowy rozpatrzenia dotyczyły wniosków o:

- rejestrację układu zbiorowego pracy,
- informacji o wypowiedzeniu układu i rozwiązaniu układu,
- informacji o zawieszeniu zuzp.

W pierwszym przypadku odmowa rozpatrzenia wniosku o rejestrację nastąpiła na skutek niezachowania wymogów formalnych wniosku, łącznie ze wskazaniem wadliwych zapisów występujących w treści zakładowego układu zbiorowego pracy. Ponowny, uzupełniony wniosek wraz z poprawionymi zapisami układu zakładowego został zarejestrowany.

Odmowa związana z wypowiedzeniem układu zakładowego dotyczyła informacji o wpisaniu częściowego wypowiedzenia układu (w tym również części dotyczące zasad wynagradzania oraz zasad udzielania urlopów wypoczynkowych). Po przedstawieniu decyzji odmownej odnośnie wpisu tej informacji pracodawca dokonał definitywnego wypowiedzenia układu i nie zawarł nowego.

W przypadku wpisu informacji o zawieszeniu w części zakładowego układu zbiorowego pracy, odmowa związana była z brakiem w treści zuzp postanowień wskazanych w treści porozumienia o zawieszeniu. Po wyjaśnieniu sprawy okazało się, że pracodawca stosuje pewne rozwiązania nie ujęte jednakże w treści zuzp i to do nich odnosiły się zapisy porozumienia.

Postanowienia sprzeczne z prawem stwierdzono w 1 układzie zbiorowym pracy oraz w 9 protokołach dodatkowych.

Nieprawidłowości, podobnie jak w latach ubiegłych dotyczyły przede wszystkim:

- umieszczania w tabelach płacowych oraz zasadach wynagradzania wynagrodzeń osób zarządzających w imieniu pracodawcy, najczęściej głównego księgowego,
- brak zamieszczania tabel wynagrodzeniowych lub takie ich opracowanie, że nie jest możliwe ustalenie wynagrodzenia pracownika,
- nieprawidłowego ustalania daty obowiązywania układu lub protokołu dodatkowego,
- stosowanie zamiennie pojęcia najniższego wynagrodzenia i wynagrodzenia minimalnego,
- wprowadzenia zapisów pozwalających na samodzielne dokonywanie przez pracodawcę zmian w układzie,
- wprowadzania zmian tylko częściowo dostosowujących treść postanowienia układowego do obowiązujących przepisów prawa,
- ustalenie nieprawidłowych dat wypłaty wynagrodzenia - ustalenie daty dla pracowników administracyjnych, o stałym z góry ustalonym wynagrodzeniu w terminie do 10 dnia następnego miesiąca,
- ustalenie, że załącznik do układu zmieniany będzie poza układem - bez zachowania formy protokołu dodatkowego,
- nieprawidłowe rozszerzanie katalogu osób wyłączonych z prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W 2020 odnotowano pozytywne regulacje układowych w zakresie:

- 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,
- ustalenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w święta, niedzielę,
- wprowadzenie wynagrodzenia za dyżur domowy,
- zapewnienie pracownikom informacji o wolnych miejscach pracy, zapewnienie pracownikom dostępu do usług sportowych,
- przyznanie zwiększonych odpraw emerytalno-rentowych,
- przyznanie dodatkowego wynagrodzenia za pracę na II i III zmianie.

Na dzień 31 grudnia 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowanych było 438 układów obowiązujących i stosowanych, w tym:

- obowiązujących zakładowych układów zbiorowych pracy - 388, w tym 2 w trakcie wypowiedzenia,
- obowiązujące porozumienia o stosowaniu układu – 5,
- układy stosowane – 50, w tym,
 - 37 - po rozwiązaniu układu,
 - 3 - po rozwiązaniu układu i odstąpieniu,
 - 7 - po rozwiązaniu ostatniej organizacji związkowej bez odstąpienia,
 - 3 - po odstąpieniu (nie było rozwiązania ostatniej organizacji związkowej).

Liczba wpływających w 2020 r. wniosków o rejestrację uległa zdecydowanemu zmniejszeniu w odniesieniu do ostatnich kilku lat. Na tą sytuację miał wpływ obecny stan pandemii i związane z tym szczególnie utrudnienia w funkcjonowaniu zakładów pracy, jak również znacznie większe zainteresowanie pracodawców w zawieraniu porozumień antykryzysowych i uzyskanie pomocy w ramach tzw. tarcz antykryzysowych. Kilkunastu pracodawców objętych układami zawarło i zgłosiło do OIP w Gdańsku porozumienia antykryzysowe, jednakże treść tych porozumień nie odnosiła się do postanowień układowych, dotyczyła innych zagadnień. W okresie sprawozdawczym odnotowano większą liczbę informacji o zawieszeniu stosowania zuzp, zawieszenia dotyczyły w znacznej mierze jednego pracodawcy, który w ostatecznym rozrachunku zawarł nowy układ bez postanowień uprzednio zawieszanych.

Spośród wniosków w 2020 r. dotyczących rejestracji układów zbiorowych pracy żaden wniosek dotyczył nowego pracodawcy, nie objętego dotychczas układem.

Zawierane nowe układy zbiorowe pracy, w zasadzie nie wprowadzają żadnych szczególnych dodatkowych rozwiązań, zawierają powielenie przepisów powszechnie obowiązujących, w tym również dotyczących zasad współpracy ze związkami zawodowymi. Można zatem stwierdzić, że utrwała się trend zapisywania w treści układów zakładowych bardzo ogólnych zasad wynagradzania pracowników, w tym również wskazywanie w tabeli zaszeregowania wyłącznie najniższej obowiązującej stawki wynagrodzenia - bez wskazania górnej granicy wynagrodzenia. Kolejnym co raz częściej pojawiającym się rozwiązaniem jest wskazywanie w układzie tylko sposobu podnoszenia wynagrodzenia, bez wskazywania stawek zasadniczego wynagrodzenia, co w zasadzie uniemożliwia ustalenie na podstawie układu zakładowego indywidualnego wynagrodzenia pracownika. Jak wynika z argumentacji pracodawców, jest to podyktowane chęcią zachowania

w tajemnicy poziomu wynagrodzeń u danego pracodawcy. Tym również, podyktowane jest nieobejmowanie układem pewnych grup pracowniczych, tj. pracowników o wysokich, rzadko spotykanych kwalifikacjach lub umiejętnościach oraz grup pracowników na wysokich stanowiskach kierowniczych a dodatkowo takie kształtowanie zasad wynagradzania pozwala pracodawcy na swobodne i samodzielne ustalanie wysokości wynagrodzeń tych pracowników.

Wyraźny brak zainteresowania w zawieraniu nowych układów i zauważalny od kilku lat spadek liczby obowiązujących zuzp, wynika zarówno z braku tradycji i wypracowanych metod prowadzenia dialogu społecznego, ale przede wszystkim związane jest z brakiem organizacji związkowych lub ich słabą pozycją w zakładzie pracy.

W kwestii zasad wynagradzania obserwuje się coraz wyraźniejszą tendencję odchodzenia od przyznawania licznych świadczeń dodatkowych, przy czym, jeżeli nawet są takie świadczenia wprowadzane, to przyznawanie ich uzależnia się coraz częściej wyłącznie od stażu zakładowego ustalanego na tak wysokim poziomie, że faktycznie stają się one niedostępne dla większości pracowników. Dodatkowo, uprawnienie do większości z nich uzależniane jest od wyniku finansowego pracodawcy oraz od tzw. czynnika motywacyjnego. Zauważalne staje się niewprowadzanie w zuzp lub usuwanie z ich zapisów dotyczących nagród jubileuszowych, dodatków stażowych, czyli takich, które związane są z długoletnim zatrudnieniem.

Jeżeli nawet wprowadzone są zapisy dotyczące nagród jubileuszowych to równocześnie wprowadza się zasady tzw. wygaszania świadczenia. Znacznie częściej wprowadzane są natomiast postanowienia dotyczące odpraw emerytalno-rentowych lub dodatkowe świadczenia związane z deklaracją pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę, co może być uznane za pożądane z punktu widzenia pracodawcy narzędzie do regulowania poziomu zatrudnienia. Rozwiązania dotyczące czasu pracy, w tym dotyczące okresu rozliczeniowego wprowadzane są odrębnymi od zuzp przepisami.

Podsumowując, obowiązujące aktualnie układy zakładowe znacznie odbiegają w swojej treści od tych, które rejestrowane były w pierwszych latach obowiązywania prawa układowego, a ich liczba zmniejszyła się niemal o połowę.

8.2. Spory zbiorowe

W 2020 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zgłoszono 11 sporów zbiorowych.

Liczba żądań zgłoszonych przez organizacje związkowe 21 łącznie; w tym dotyczące:

- warunków płacy ogółem 11 żądań, w tym:
 - wprowadzenie podwyżek wynagrodzeń zasadniczych 9 żądań,
 - podwyższenie dodatku za pracę w warunkach szkodliwych 1 żądanie,
 - wyrównanie wynagrodzeń zasadniczych w poszczególnych grupach zawodowych 1 żądanie,
- warunków pracy ogółem 10 żądań, w tym:
 - zatrudnienie większej ilości pracowników w związku ze znaczącym wzrostem zadań 2 żądania,
 - dotrzymywanie standardów i poziomu zatrudnienia 1 żądanie,
 - umożliwienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych 1 żądanie,
 - sporządzenie nowej oceny ryzyka zawodowego w związku z epidemią 1 żądanie,
 - przeprowadzenie nowych badań lekarskich w związku z epidemią 1 żądanie,
 - wprowadzenie reguł dotyczących zmian stanowisk pracy 1 żądanie,

- niezmuszania do obsługi urządzeń medycznych do których pracownicy nie zostali przyuczeni 1 żądanie,
- uzgodnienie zasad wprowadzenia monitoringu 1 żądanie,
- wzrost nakładów na szkolenia szczególnie dla personelu medycznego 1 żądanie.
- prawa i wolności związkowe ogółem 3 żądania, w tym:
 - przestrzeganie przepisów ustawy o związkach zawodowych w zakresie konsultowania zasad wynagradzania,
 - powstrzymanie działań dyskryminacyjnych w stosunku do członków związku zawodowego,
 - przestrzeganie obowiązku informacyjnego wprowadzonego przepisami wewnętrznymi Pracodawcy w tym zmian organizacyjnych,
- innych nie objętych definicją sporu zbiorowego (1 żądanie) - podjęcie działań legislacyjnych mających na celu zmianę zapisów ustawowych.

W 2 przypadkach pracodawcy informujący o zaistnieniu sporu zbiorowego nie podali informacji o żądaniach wysuwanych przez związki zawodowe.

W roku 2020 powiadomiono o zakończeniu 2 sporów zbiorowych (w tym 1 powiadomienie dotyczyło sporu z 2019 r.). Powiadomienie o zakończeniu sporu z 2020 r. nie wskazywało, które z postulatów zostały spełnione.

Przedmiotem sporów zbiorowych zgłoszonych w roku 2020 były szeroko rozumiane kwestie płacowe, a więc żądania określonych kwot podwyżek wynagrodzenia np. o 700 zł na etat, wskazanie konkretnych kwot wynagrodzenia np. podniesienia wynagrodzenia do kwoty 5.600 zł brutto, wyrównywania poziomu wynagrodzeń w grupach zawodowych, realizowania przyjętych zasad wynagradzania.

Niezależnie od żądań płacowych zauważalne stało się wniesienie postulatów związanych z panującą pandemią, czyli stworzenie u pracodawców szczególnie z grupy podmiotów medycznych szeregu zabezpieczeń dla pracowników w postaci szkoleń, opracowania zasad przenoszenia pracowników do innych oddziałów, poprawy warunków pracy na oddziałach szczególnie narażonych na zakażenia, wprowadzenia dodatkowych badań, opracowanie nowych ocen ryzyka zawodowego.

W jednym tylko przypadku zgłoszone żądanie zostało uznane przez pracodawcę jako nie mieszczące się w definicji sporu zbiorowego, czyli zgłoszenie dotyczące podjęcia działań legislacyjnych mających na celu zmianę obowiązującego prawa.

9. Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku jest jedyną jednostką organizacyjną PIP posiadającą w swojej strukturze Sekcję Badań Środowiska Pracy, służącą pomocą szczególnie w przypadku, gdy dla wydania w trakcie kontroli odpowiednich decyzji niezbędne jest uzyskanie aktualnych i wiarygodnych wyników pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. Sekcja jest obecnie przygotowana do pomiarów w zakresie między innymi: temperatury i wilgotności, zapylenia (krzemionka i pyły), manganu, wentylacji. Działalność Sekcji wspomaga działania inspektorów pracy wszystkich okręgowych inspektoratów pracy na terenie całego kraju.

Sekcja Badań Środowiska Pracy w roku 2020 zrealizowała 10 zleceń, co stanowi znaczący spadek w porównaniu do 2019 r., spowodowany ograniczeniem działalności gospodarczej (zaostżenia w związku z epidemią COVID-19).

Rozpoczęto też badania wentylacji – wymiany powietrza w komorach laminarnych, temperatury i wilgotności w szpitalach na stanowiskach pracy – pomieszczenia do przygotowywania leków cytostatycznych. Badania te miały być realizowane w większej liczbie placówek szpitalnych, ale ze względu na pandemię działania zostały przerwane.

10. Społeczna Inspekcja Pracy

W 2020 roku podobnie jak w latach ubiegłych inspektorzy pracy zgromadzili dane na temat działalności Społecznej Inspekcji Pracy poprzez zastosowanie ankiety „Społeczna kontrola warunków pracy”, wypełnianej w przypadku stwierdzenia, że w kontrolowanym zakładzie pracy działa Społeczna Inspekcja Pracy.

Na podstawie 57 ankiet ustalono, że u kontrolowanych pracodawców funkcjonowało ogółem 89 społecznych inspektorów pracy, w tym 57 zakładowych SIP oraz 32 oddziałowych, wydziałowych i grupowych SIP. Wśród społecznych inspektorów pracy 48 należało do NSZZ „Solidarność”, 25 - do OPZZ, 14 - do innych związków zawodowych, a 7 społecznych inspektorów pracy było niezrzeszonych w związkach zawodowych.

Podczas kontroli stwierdzono, że w 20 przypadkach nie opracowano planu pracy zakładowego społecznego inspektora pracy. Opracowane plany pracy społecznych inspektorów pracy w większości zostały zatwierdzone przez organizacje związkowe. W 2 zakładach pracodawcy nie założyli 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 30 zaleceń, z których wykonano 27. Wykazana liczba zaleceń SIP jest znacząco mniejsza, niż w latach poprzednich, co wiązać należy ze spowolnieniem gospodarki w związku ze stanem epidemii. Z przekazywanych przez SIP informacji wynika, iż wielokrotnie zgłaszane ustnie zalecenia i uwagi są w zakładach realizowane na bieżąco bez ich formalizowania w drodze zapisu w księdze zaleceń i uwag. Dodatkowo z danych statystycznych wynika, że 76 społecznym inspektorom pracy zapewniono właściwe szkolenia. Należy zwrócić uwagę na stałą współpracę pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy 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. W ramach tej współpracy przedstawiciele OIP Gdańsk wielokrotnie dzielili się swoją wiedzą w ramach szkoleń dla społecznych inspektorów pracy.

III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY

1. Wypadki przy pracy.

W ramach działań związanych z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w 2020 r. prowadzone były 264 kontrole, w tym:

- Wypadki przy pracy pracowników - przeprowadzono 90 kontroli w 88 podmiotach.
- Wypadki przy pracy osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób samozatrudniających się (podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu) - przeprowadzono 39 kontroli w 39 podmiotach.
- Kontrole przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 01.07.2009 r. - przeprowadzono 112 kontroli w 108 podmiotach.
- Inne czynności, w tym np.: podejmowane w podmiotach, niebędących pracodawcą dla poszkodowanego, u których w związku z wypadkiem istnieje potrzeba kontroli, podjęte w celu uzupełnienia niezbędnych informacji (m.in. przesłuchanie osób w siedzibie pracodawcy w innym okręgu) dla już prowadzonego postępowania kontrolnego (w miejscu zaistnienia wypadku) związanego z badaniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy - przeprowadzono 34 kontrole w 34 podmiotach.

Zgłoszone i zbadane zdarzenia wypadkowe.

Dane zawarte w analizie dotyczą zdarzeń zbadanych przez inspektorów pracy w 2020 roku. W 2020 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano 331 zgłoszeń różnych zdarzeń wypadkowych (w 2019 r. - 302),

W zgłoszonych zdarzeniach wypadkowych 14% stanowiły nagłe wypadki medyczne i wypadki komunikacyjne, tj.:

- 30 nagłych wypadków medycznych (w 2019 r. - 28), tj. 9%,
- 17 wypadków komunikacyjnych (w 2019 r. - 17), tj. 5%.

W zgłoszonych wypadkach było 130 wypadków śmiertelnych i ciężkich (w 2019 r. - 125), w tym:

- wypadków śmiertelnych 55 (w 2019 r. było 56),
- wypadków ciężkich 75 (w 2019 r. było 77).

Zbiorowych wypadków zgłoszono 24, liczba poszkodowanych 52 osoby (w 2019 r. zbiorowych wypadków zgłoszono 26 w których poszkodowanych było 70 osób).

W niniejszej analizie uwzględniono zbadane w 2020 r. zdarzenia wypadkowe osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę, osób objętych i nieobjętych ubezpieczeniem społecznym. Ponadto ujęto wypadki przy pracy, które wydarzyły się w 2019 roku, a ich badanie zakończono w 2020 roku. Zestawienie liczby wypadków podano w poniższej tabeli:

Rok	Zdarzenia zgłoszone	Zbadane wypadki ogółem	Zbadane wypadki			
			Śmiertelne	Ciężkie	Lekkie	Zbiorowe
2020	331	91	14	35	48	10
2019	302	106	16	47	30	13
2018	271	106	21	45	20	20

Inspektorzy pracy w 2020 r. przeprowadzili ogółem 127 kontroli związanych z badaniem zaistniałych wypadków na terenie województwa pomorskiego, w tym:

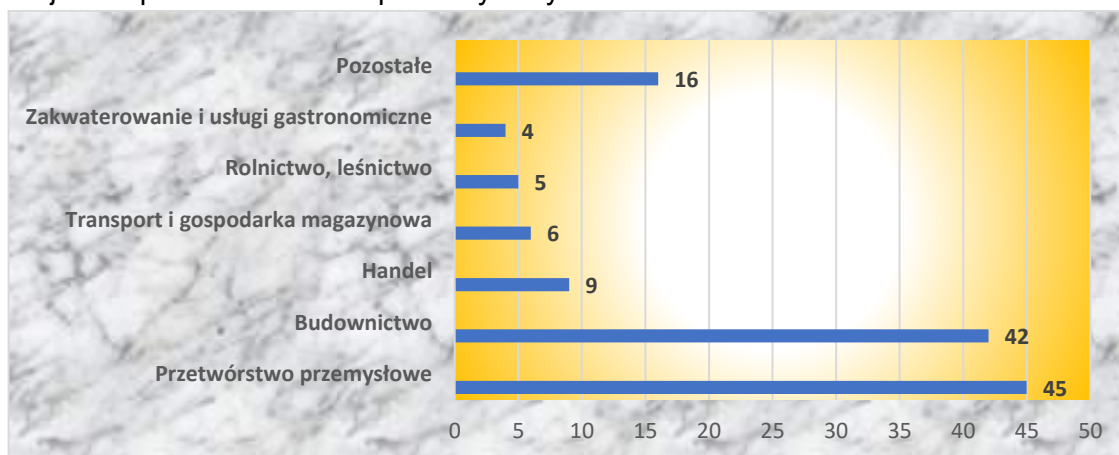
- 90 kontroli dotyczących badania wypadków przy pracy pracowników,
- 39 kontroli dotyczących wypadków przy pracy osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób samozatrudniających się (podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu),
- w 2020 roku nie były badane wypadki komunikacyjne oraz medyczne.

Poszkodowani w zgłoszonych i w zbadanych zdarzeniach.

Dane odnośnie liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy w latach 2018 – 2020 przedstawiono w poniższej tabeli:

Rok	Poszkodowani w zgłoszonych zdarzeniach ogółem	Poszkodowani w zbadanych wypadkach przy pracy				
		Ogółem	Śmiertelne	Ciężkie	Lekkie	Zbiorowe
2020	343	97	14	35	48	17
2019	339	130	18	49	63	34
2018	311	131	22	49	60	45

Zestawienie liczby przeprowadzonych kontroli w związku z wypadkami przy pracy według Sekcji PKD przedstawiono na poniższym wykresie:



W 2020 r. kontrole związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy przeprowadzono w podmiotach zatrudniających:

- Do 9 zatrudnionych – 56 kontroli.
- Od 10 do 49 zatrudnionych – 38 kontroli.
- Od 50 do 249 zatrudnionych – 16 kontroli.
- 250 i więcej zatrudnionych – 17 kontroli.

Z powyższego wynika, iż podobnie jak w latach poprzednich najczęściej zaistniałych wypadków miało miejsce w małych podmiotach, zatrudniających do 9 osób. U tych przedsiębiorców przeprowadzono 56 kontroli na 127 wszystkich kontroli wypadkowych, co stanowi 44%.

Najczęstszymi wypadkami, powtarzalnymi występującymi w województwie pomorskim w 2020 r. były następujące typy wypadków:

- upadki z wysokości podczas budowy i remontów obiektów budowlanych,
- upadki z wysokości z rusztowań zarówno w budownictwie jak i w przemyśle stoczniowym podczas budowy jednostek pływających,
- wypadki związane z obsługą wózków jezdniowych,
- wypadki podczas obsługi maszyn i urządzeń,
- wypadki podczas pozyskania drewna.

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z badaniem wypadków przy pracy w 2020 r.:

- Inspektorzy skierowali do sądów 6 wniosków o ukaranie zawierających 29 wykroczeń (w 2019 r. było 2 wnioski o ukaranie i 3 wykroczenia).
- Inspektorzy nałożyli 74 mandatów karnych za 192 wykroczenia na łączną kwotę 106.700 zł oraz zastosowali 5 środków wychowawczych (w 2019 r. było to 60 mandatów za 136 wykroczeń na kwotę 87.450 zł oraz 9 środków wychowawczych).

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami przy pracy inspektorzy pracy złożyli do prokuratury 5 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 221, 220 § 1 i § 2 oraz 225 § 1 i § 2 kodeksu karnego (w 2019 r. było 1 zawiadomienie).

W 2020 r. inspektorzy pracy współpracowali z organami nadzoru i kontroli w zakresie realizacji ustaleń okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, poprzez informowanie o wynikach przeprowadzonych kontroli oraz o zaistniałych nieprawidłowościach. Współpracowano między innymi z następującymi organami nadzoru i kontroli:

- Związkami Zawodowymi w 4 przypadkach,
- Policją w 5 przypadkach,
- Prokuraturą w 4 przypadkach,
- Społeczną Inspekcją Pracy w 2 przypadkach,
- Urzędem Dozoru Technicznego w 1 przypadku.

Wnioski.

Analiza zagadnień związanych ze zgłaszaniem i badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazuje, że wzrosła ilość zgłoszeń zaistniałych wypadków w 2020 r. w porównaniu do 2019 r. o 9 %, przy czym wypadków śmiertelnych było o 2 % mniej niż 2019 r., zaś wypadków ciężkich było o 4 % mniej.

- W związku z utrzymywaniem się zgłaszanych wypadków na podobnym poziomie należy kontynuować kontrole w tym zakresie, tj. badania wypadków przy pracy, jak i prowadzić skuteczniejsze „szybkie” kontrole rutynowe nakierowane na likwidację zagrożeń wypadkowych w przemyśle i budownictwie.
- Odnotowano dużą liczbę wypadków przy pracy ciężkich i śmiertelnych z udziałem obywateli Ukrainy. Najczęstszymi przyczynami zaistniałych wypadków przy pracy cudzoziemców oprócz przyczyn technicznych są niewłaściwie przeprowadzone przez przedsiębiorców szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy lub ich brak, a szczególnie nieprzeprowadzenie szkoleń stanowiskowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy obcokrajowców. Niewłaściwie przeprowadzone szkolenia lub ich brak wraz z niską kulturą bezpieczeństwa ww. osób, przedkłada się na nieznaną zagrożeń, co w konsekwencji powoduje zwiększone ryzyko wypadkowe tych osób podczas wykonywania przez nich prac takich jak prac szczególnie niebezpiecznych – prac na wysokości głównie występujących podczas robót budowlanych oraz podczas eksploatacji maszyn i urządzeń.

- Coraz częściej wypadki przy pracy w szczególności ciężkie i śmiertelne mają miejsce podczas eksploatacji, użytkowaniu i obsłudze maszyn i urządzeń technicznych z zastosowaniem nowoczesnych technologii. Podczas gdy producenci mający do dyspozycji biura konstrukcyjne, jednostki notyfikowane deklarują, iż dane maszyny i urządzenia spełniają zasadnicze wymagania to podczas zaistniałych wypadków szczególnie ciężkich i śmiertelnych inspektorzy pracy muszą dogłębnie analizować budowę maszyn i urządzeń, zasady ich działania a także poddawać analizie dokumentację techniczno-ruchową producenta i wykazywać, iż maszyna, urządzenie a czasem nawet cała linia produkcyjna nie spełnia zasadniczych wymagań, co w konsekwencji doprowadziło do zaistniałego wypadku. W związku z powyższym zasadne jest przeprowadzanie specjalistycznych szkoleń inspektorów pracy z zakresu zastosowania nowoczesnych technologii, maszyn i urządzeń realizujących temat badania wypadków przy pracy pod kątem występujących zagrożeń oraz metodyki badania wypadków przy pracy.

W 2020 roku inspektorzy pracy w ramach zadania dotyczącego oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 105, poz. 870) przeprowadzili 112 kontroli w 108 podmiotach. W 2019 r. było to odpowiednio 110 kontroli w 106 podmiotach. Analizą w 2020 roku objęto 238 wypadków, w tym 19 zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy. W 2019 r. było to odpowiednio 275 wypadków, w tym 27 nieuznanych za wypadki przy pracy.

Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania przez pracodawców ww. rozporządzenia wskazują, że w sporządzonych przez zespoły powypadkowe dokumentacjach powypadkowych nadal występują liczne nieprawidłowości.

Najwięcej nieprawidłowości w kontrolowanych protokołach powypadkowych z ustaleń okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy przez zespoły powypadkowe dotyczyło przyczyn wypadków. Najczęściej występujące nieprawidłowości w prowadzonych postępowaniach powypadkowych dotyczyły następujących zagadnień:

- ustalenia tylko części przyczyn wypadków – 16,5% skontrolowanych postępowań,
- wniosków i środków profilaktycznych – 9% skontrolowanych postępowań,
- ustalenie innych przyczyn wypadku niż wynikające z analizy inspektora pracy – 12% skontrolowanych postępowań,
- przystępowania do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku z nieuzasadnioną zwłoką - 2,5% skontrolowanych postępowań,
- niezamieszczanie w protokole powypadkowym naruszonych przez pracodawcę w związku z wypadkiem przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp lub innych przepisów dotyczących ochrony zdrowia – 10,5% skontrolowanych postępowań.

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami przy pracy w ramach oceny przestrzegania przepisów ww. rozporządzenia inspektorzy pracy w 2020 r. złożyli 1 wniosek do sądu wniosku o ukaranie, nałożyli 3 mandaty karne na łączną kwotę 3.300 zł oraz zastosowali 3 środki wychowawcze (w 2019 r. nie złożyli do sądu wniosku o ukaranie, nałożyli 7 mandatów karnych na łączną kwotę 7.500 zł oraz zastosowali 3 środki wychowawcze).

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z analizowaniem dokumentacji powypadkowej inspektorzy pracy w 2020 r. złożyli 3 zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Analiza kontroli związanych z przestrzegania przez pracodawców rozporządzenia Rady Ministrów sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazuje, że:

- Zespoły powypadkowe często niedokładnie ustalają okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, co powoduje rozbieżności w ustalenia przyczyn wypadku przy pracy dokonanych przez zespoły powypadkowe pracodawców, a inspektorów pracy.
- Podczas analizy dokumentacji powypadkowej przez inspektorów pracy bardzo często dochodzi do rozbieżności, co do kwalifikacji zaistniałego wypadku przy pracy. Pracodawcy często w protokołach powypadkowych kwalifikują wypadek jako powodujący czasową niezdolność do pracy, podczas gdy inspektor pracy „kwalifikuje” dany wypadek, jako wypadek ciężki. W związku z powyższym konieczne staje się doprecyzowanie definicję wypadku ciężkiego określona w art. ust. 5 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w związku z faktem, że obecna definicja jest zbyt ogólna i większość pracodawców stara się zmienić kwalifikację wypadku z ciężkiego na wypadek powodujący czasową niezdolnością do pracy na tzw. „wypadek lekki”.
- Zespoły powypadkowe jak i pracodawcy nie przywiązują większej wagi do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Zespoły powypadkowe w swoich ustaleniach często zbyt skupiają się na przyczynach, leżących po stronie pracownika, a za mało na przyczynach leżących po stronie pracodawcy. Nagminnie występują rozbieżności w ustaleniach przyczyn wypadku przy pracy dokonanych przez zespół powypadkowy a inspektorów pracy. Nieprawidłowe ustalenia przyczyn wypadków przy pracy dokonane przez zespoły powypadkowe przekładają na niepoprawnie sformułowane wnioski i środki profilaktyczne. Sporządzone przez zespoły powypadkowe pracodawców dokumentacje powypadkowe nadal w wielu przypadkach nie spełniają swojego zadania i należy kontynuować kontrole w tym zakresie.

2. Zakłady o wysokiej skali zagrożeń

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

Realizując zadania w ww. zakresie przeprowadzono 10 kontroli w 10 podmiotach, w których pracowało ogółem 6.775 osób, w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 6.704 pracowników, w tym 2.510 kobiet. W kontrolowanych podmiotach stwierdzono zatrudnianie 50 osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz 6 prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek. Stwierdzono zatrudnianie 47 cudzoziemców. Kontrolą objęto zakłady, w których dochodziło do znacznej liczby wypadków lub zaistniały śmiertelne bądź ciężkie wypadki przy pracy.

Niżej widoczna tabela przedstawia dane liczbowe z skontrolowanych zakładów odzwierciedlającą ilości zaistniałych wypadków przy pracy w ostatnich latach.

Rok	Liczba wypadków w okresie ostatnich lat w kontrolowanych zakładach			Liczba poszkodowanych w tych wypadkach		
	Ogółem (w tym zbiorowych)	Śmiertelne	Ciężkie	Ogółem	Śmiertelne	Ciężkie
2017	108	1	1	110	1	1
2018	72 (1)	1	2	74	2	1

2019	89 (1)	0	1	90	0	1
2020	47 (1)	1	0	48	2	0

W trakcie kontroli analizie poddano 71 dokumentacji powypadkowych oraz oceniono 37 udokumentowanych ocen ryzyka zawodowego. Stwierdzono też brak udokumentowania oceny ryzyka zawodowego dla jednego stanowiska pracy w jednym z zakładów.

Zarządzanie bezpieczeństwem pracy.

Realizując zadania wynikające z tematu stwierdzono, że w żadnym z zakładów nie wprowadzono certyfikowanego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. W większości kontrolowanych zakładów został wprowadzony szereg pisemnych procedur dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, jednak nie są to działania systemowe.

Z tego powodu działania profilaktyczne podejmowane w wyniku postępowań powypadkowych oraz po dokonaniu oceny ryzyka zawodowego zależą w największym stopniu od właściwego wypełniania obowiązków przez służbę bezpieczeństwa i higieny pracy. Inspektorzy pracy podczas prowadzenia swoich czynności kontrolnych stwierdzili, że naruszenia występują najczęściej z powodu:

- bagatelizowania przez pracowników możliwych skutków wynikających z zaniedbań,
- ignorowania przez służbę bhp pozornie według niej mniej istotnych okoliczności i przyczyn wypadków.

W kontrolowanych podmiotach nie stwierdzono korelacji pomiędzy sposobami działania zespołów powypadkowych i osób reprezentujących pracodawcę a efektami co do skali wypadkowości. Pracownicy i kadra kierownicza często ignorują działalność służb bhp, traktując tą działalność wyłącznie jako spełnienie wynikającego z przepisów formalnego obowiązku.

W trakcie przeprowadzonych kontroli w 10 zakładach pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 10 decyzji nakazowych związanych z ograniczaniem zagrożeń wypadkowych, z których 8 decyzji zostało wykonanych. Skierowano również 3 wystąpienia zawierające 5 wniosków. Według stanu na dzień 14.01.2021 r. 4 wnioski zostały zrealizowane.

Zaistniałe w analizowanych zakładach wypadki przy pracy wpłynęły na wysokość składki wypadkowej w różnym stopniu, zależnie od:

- stopnia ciężkości zaistniałych wypadków,
- skali zatrudnienia w zakładzie,
- ilości pracy w warunkach zagrożenia,
- rodzaju branży, do której jest klasyfikowany zakład (PKD).

Przy wypadkach powtarzalnych ze względu na rodzaj pracy lub rodzaj zagrożeń można by osiągnąć największe efekty w zakresie zmniejszenia liczby wypadków, choć jak widać np. w firmach pracujących w terenach otwartych występuje znaczna liczba wypadków związanych z ukształtowaniem terenu i występowaniem przeszkód, na które pracodawca nie ma realnego wpływu (szczególnie uciążliwości zagrożenia generowane warunkami meteorologicznymi). Powyższe nasuwa wniosek, że składka wypadkowa nie powinna ściśle zależeć od samej ilości wypadków, lecz również od stopnia zawinienia za powstające wypadki od przyczyn leżących po stronie zakładu.

Środki profilaktyczne określane w ramach oceny ryzyka zawodowego oraz wnioski i środki profilaktyczne ustalane po zbadaniu okoliczności i przyczyn wypadku niejednokrotnie nie są spójne. Za znaczący można uznać należy odsetek zakładów objętych kontrolą, w których pracodawcy mieli znaczne problemy z poprawnym przeprowadzeniem postępowania powypadkowego i sporządzaniem dokumentacji powypadkowej oraz ze sporządzeniem

dokumentacji oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy. Choć jednocześnie występują zakłady, w których poziom oceny ryzyka i profilaktycznych działań mających zapobiegać wypadkom stoi na wysokim poziomie (nie zawsze przekładając się na zmniejszenie ilości wypadków). Stwierdzone w wyniku kontroli ww. nieprawidłowości nieraz wynikają nie tylko z niedostatecznej znajomości tej problematyki, ale z lekceważącego stosunku pracodawców czy służb bhp do ww. zagadnień.

Na podstawie charakteru stwierdzonych nieprawidłowości wydaje się celowym kontynuowanie działań kontrolnych w zakładach, w których występują wypadki przy pracy, wzmocnienia współpracy ze stowarzyszeniami oraz organizacjami działającymi na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy czy też prowadzenie w dalszym ciągu kampanii informacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy o zagadnienia związane z tą dziedziną np. poprzez zastosowanie sprawdzających się w pozostałych kampaniach informacyjnych broszur tematycznych.

2.2. Zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach wzmoczonego nadzoru w roku 2020 przeprowadzono jedną kontrolę w wytypowanym zakładzie. Przedsiębiorstwo to zostało wyznaczone do objęcia wzmocnionym nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2019-2021.

Liczba pracujących w kontrolowanym podmiocie wynosiła 105 osób, w tym 36 kobiet. Wszystkie osoby zatrudniono w ramach umów o pracę wynikających z przepisów Kodeksu pracy.

W wyniku przeprowadzonej kontroli w 2020 r. wydano ogółem 4 decyzje nakazowe, dotyczące 105 pracowników. Z odpowiedzi przesłanej, po zakończeniu kontroli, przez pracodawcę wynika, że wszystkie decyzje zostały wykonane.

W trakcie kontroli stwierdzono naruszenie przepisów prawa pracy polegające na:

- nieodbyciu przez pracodawcę szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków,
- niewykonaniu ponownie pomiarów stężenia pyłów drzewa występujących na stanowiskach pracy,
- niewyposażeniu wrót, prowadzących do hali produkcyjnej, w urządzenie zapobiegające ich niespodziewanemu zamknięciu,
- niezapewnieniu czytelności oznaczeń poziomych wyznaczających ciąg komunikacyjny w pomieszczeniu hali produkcyjnej.

W ramach działań prewencyjnych w trakcie kontroli, inspektor pracy udzielił pracodawcy porad z zakresu: bezpieczeństwa i higieny pracy (12), prawnej ochrony pracy (4) i legalności zatrudnienia (1).

W Przedsiębiorstwie funkcjonują elementy systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, wynikające z Norm PN-N-18001 oraz PN-ISO 45001, jednakże wprowadzenie ich jest związane z obowiązkiem przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy. Są to elementy związane z oceną ryzyka zawodowego (metodą opisaną w PN-N-18002), szkoleniem pracowników, współdziałaniem pracowników co do rozwiązań w dziedzinie bhp, organizowaniem prac i działań związanych ze znacznymi zagrożeniami, badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zakupem maszyn i urządzeń oraz środków ochrony indywidualnych oznakowanych CE, podejmowaniem

działań korygujących i zapobiegawczych (szczególnie wynikających z przeprowadzonej oceny ryzyka).

Kontrola w 2020 r. wykazała, że podjęte przez organy Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. działania, w postaci kierowanych do pracodawcy środków prawnych, nakazujących usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości, w dużej mierze, doprowadziły do znacznej poprawy warunków pracy oraz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

2.3. Zakłady o potencjalnie wysokim ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

W 2020 r. przeprowadzono kontrole w 3 podmiotach zaliczonych do zakładów o potencjalnie wysokim ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Przeprowadzone kontrole nie wykazały rażących naruszeń przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy w miejscach, w których niebezpieczne substancje chemiczne mogą prowadzić do zwiększonego ryzyka wystąpienia awarii przemysłowej. U pracodawców, u których przeprowadzono niniejsze kontrole zapewniono dobrą organizację warunków pracy a przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wynikało w dużej mierze z faktu, iż były już one kontrolowane w poprzednich latach a także utworzenia w nich osobnego działu bhp. Systematycznie prowadzone kontrole przez Państwową Inspekcję Pracy niewątpliwie wymusiły przestrzeganie obowiązujących przepisów bhp i zwiększyły świadomość stron stosunku pracy w zakresie identyfikacji zagrożeń związanych z badanymi obszarami, co ma swe odzwierciedlenie w skierowaniu do kontrolowanych podmiotów tylko 4 decyzji ustnych. W zakresie przestrzegania przepisów prawnych, w tym przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy należy podkreślić fakt utrzymania wysokiego poziomu bezpieczeństwa w kontrolowanych podmiotach, co potwierdziły przeprowadzone kontrole. Należy podkreślić, że pozytywnym zjawiskiem jest znikoma liczba stwierdzonych nieprawidłowości związanych z zagadnieniami podejmowanymi podczas niniejszych kontroli a także fakt, że pracodawcy nie bagatelizowali stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości i bezpośrednio po ich ujawnieniu podejmowali działania w celu ich usunięcia.

3. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie.

Zagrożenia występujące na placach budowy nieodmiennie stanowią jeden z najistotniejszych obszarów działalności kontrolnej inspektorów pracy. Prace budowlane generują wiele zagrożeń wypadkowych, którym można zapobiegać dzięki stosowaniu właściwych procedur, wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Kontrolami w tym zakresie objęto wykonywanie prac budowlanych i rozbiórkowych, prace przy budowach i remontach dróg, prace przy budowie i remontach infrastruktury kolejowej. Należy przy tym zaznaczyć, iż jedynie w odniesieniu do prac przy budowie i remontach infrastruktury kolejowej nie stwierdzono istotnych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, co prawdopodobnie ma związek ze stosowaniem procedur obowiązujących w kolejnictwie.

Wielkie znaczenie dla eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie mają tzw. „krótkie kontrole” będące skutkiem bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących w budownictwie. W powiązaniu z tematyką bezpieczeństwa na budowach występują również kontrole dotyczące prac wykonywanych w narażeniu na kontakt z azbestem. Prac wykonywanych na budowach dotyczą też w większości przypadków kontrole związane z występowaniem zagrożeń w miejscach publicznych.

3.1. Prace budowlane i rozbiórkowe.

W 2020 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w zakresie prac budowlanych i rozbiórkowych przeprowadzili 283 kontrole w 269 podmiotach, które zatrudniały na kontrolowanych terenach budowy 1.893 osoby, w tym 1.631 pracowników, zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Analiza kontroli przeprowadzonych w roku 2020 wskazuje, iż coraz bardziej widoczna jest rozbieżność pomiędzy dużymi podmiotami gospodarczymi, szczególnie zrzeszonymi w „Porozumieniu dla Budownictwa”, a małymi wykonawcami. Kontrole inspektorów pracy w większości są skierowane do małych podmiotów gospodarczych, gdyż w tej grupie występuje najwięcej nieprawidłowości zarówno w zakresie organizowania stanowisk pracy jak i wyposażenia pracowników w środki ochronne.

Jak co roku najwięcej nieprawidłowości inspektorzy stwierdzili przy organizowaniu prac na wysokości i użytkowania rusztowań. Duże i wielkie podmioty systemowo ograniczają ryzyko występujące przy wykonywaniu takich prac natomiast mali wykonawcy akceptują ryzyko niestosowania odpowiednich zabezpieczeń. Z analizy przyczyn śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy w budownictwie wynika, że główną przyczyną tych wypadków są upadki z wysokości. Pracodawcy i pracownicy niestosują właściwych środków ochrony zbiorowej lub środków ochrony indywidualnej, zabezpieczających przed upadkiem z wysokości bądź nie stosują ich w ogóle.

- Podczas kontroli przeprowadzonej w czerwcu 2020 r. na budowie budynku mieszkalnego jednorodzinnego dwuklatkowego stwierdzono niewykonanie przez wykonawcę środków ochrony zbiorowej chroniącej przed upadkiem z wysokości. Nieprawidłowość tą przedstawia poniższa fotografia.



- podczas kontroli wykonywania prac związanych z pokryciem połaci dachu dwuspadzistego w miejscowości Wejherowo w dniu 30.01.2020 r. stwierdzono, że osoby pracujące na dachu o nachyleniu ponad 20 % nie stosowały środków ochrony indywidualnej chroniącej przed upadkiem z wysokości, ani żadnych innych środków ochrony przed upadkiem z wysokości. Zjawisko to jest powszechne przy pracach dekarskich, gdyż pracujące tam osoby nie dostrzegają realnego zagrożenia traktując środki ochrony indywidualnej jako utrudnienie ich pracy.

Poniższe zdjęcie przedstawia jeden z przypadków niestosowania środków ochrony indywidualnej przez pracujących.



Stwierdzono liczne nieprawidłowości w zakresie eksploatacji rusztowań. Ich niewłaściwy montaż i eksploatacja są nadal jednym z podstawowych zagrożeń życia na terenach budowy. Brak balustrad lub zastrzeżenia do prawidłowości ich wykonania ujawniono w większości kontrolowanych w tym zakresie podmiotów. Z tych powodów inspektorzy pracy byli zmuszeni wydać decyzje wstrzymujące prace lub wstrzymujące eksploatację rusztowań, gdy nikt na nich nie pracował w czasie wykonywania czynności kontrolnych. Najczęściej występujące nieprawidłowości związane z eksploatacją rusztowań, to brak i niewłaściwe pionowe komunikacyjne oraz nieprawidłowe wypełnienie powierzchni roboczych rusztowań.

- Kontrola podczas wykonywania prac budowlanych przeprowadzona w czerwcu 2020 r. na terenie budowy budynku w Słupsku wykazała:
 - nieprawidłowe posadowienie elementy konstrukcyjne bez stóp ustawione na posadzce,
 - na pomostach roboczych składowano materiały na paletach,
 - brak balustrad ochronnych przy pomostach roboczych,
 - brak protokolarnego odbioru przez osoby uprawnione,
 - brak stężeń (nie zapewniono stabilnej konstrukcji),
 - brak pionów komunikacyjnych,
 - niepełne pomosty robocze.

Stwierdzony przez inspektora pracy stan faktyczny odzwierciedla poniższe zdjęcie.



Lekkomyślność oraz brak wyobraźni pracodawców i kierowników robót przejawia się też w niestosowaniu przez pracowników budowlanych środków ochrony indywidualnej, tj.: szelek bezpieczeństwa oraz hełmów 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 używania przez osoby nadzorujące pracę.

W czasie kontroli przeprowadzanych na placach budowy przedsiębiorcy i osoby kierujące pracownikami korzystają z wiedzy inspektorów pracy, o czym świadczy liczba udzielonych w ich trakcie 1.279 porad technicznych i 637 prawnych, w tym 178 dotyczących legalności zatrudnienia.

Jako podstawową przyczynę braku ochron zbiorowych, chroniących pracowników przed upadkiem z wysokości, wymienia się koszt i czasochłonność wykonania zabezpieczeń. W małych firmach sektora budowlanego sprawy związane z bezpieczeństwem pracy są marginalizowane, a duża rotacja w zatrudnieniu wyklucza właściwe kształtowanie zachowań pracowników, aby dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy wynikała z wewnętrznej potrzeby, a nie z prawnego przymusu.

3.2. Prace przy budowach i remontach dróg

W zakresie kontroli prac przy budowach i remontach dróg w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili 25 kontroli w 25 podmiotach zatrudniających pracowników. Na skontrolowanych budowach dróg i autostrad (w tym mostów i wiaduktów) pracowało 381 osób, z czego 366 zatrudnionych było w ramach stosunku pracy, w tym 25 kobiet, 1 cudzoziemiec, 2 pracowników niepełnosprawnych. Ponadto 7 osób świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, 2 osoby świadczyły usługi jako jednoosobowe podmioty gospodarcze.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 44 decyzje, w tym:

- 11 decyzji opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kodeksu postępowania administracyjnego,
- 4 decyzje wstrzymujące pracę,
- 1 decyzję zakazującą wykonywania prac,
- 3 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn,
- 5 decyzji skierowujących 6 pracowników do innych prac.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami zastosowano 3 mandaty na łączną kwotę 3.000 zł oraz 5 środków oddziaływania wychowawczego.

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

- przygotowanie pracowników do pracy - w 7 kontrolach (36%) stwierdzono niewyposażenie pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej lub ich nieużytkowanie,
- profilaktyczne badania lekarskie – w 2 kontrolach (9 %) dopuszczano pracowników do pracy bez uzyskania orzeczeń o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach, niemniej jednak w stosunku do roku poprzedniego, kiedy aż 36% pracodawców objętymi kontrolami nie przestrzegało obowiązku poddawania pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim, nastąpiła znaczna poprawa,
- zagospodarowanie terenu budowy – nieprawidłowości wystąpiły w przypadku 22% kontrolowanych budów; sytuacja uległa znaczącej poprawie w stosunku do lat

poprzednich, np. w zakresie zabezpieczenia terenu budowy i robót przed dostępem osób nieupoważnionych oraz zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych, gdzie poziom stwierdzonych nieprawidłowości sięgał 33% w roku 2019 i 75% w roku 2018. Pomimo widocznej poprawy nadal nie wszystkie place budowy spełniają wymagania, nieprzestrzeganie obowiązków dotyczących odpowiedniego zabezpieczenia placu budowy stwarza zagrożenia również dla osób postronnych.

W zakresie robót ziemnych i wykopów można stwierdzić, że stan jest niedopuszczalny. Co prawda w bieżącym roku prace w wykopach prowadzone były jedynie na 3 budowach, niemniej podczas każdej kontroli stwierdzono wszystkie możliwe rodzaje nieprawidłowości, jakie mogą wystąpić w trakcie robót w wykopach: niezabezpieczenie ścian wykopów przed możliwością osunięcia się gruntu, złożenie urobku w strefie klina naturalnego odłamu gruntu, niezapewnienie bezpiecznych zejść/wyjść do/z wykopów, nieużytkowanie środków ochrony indywidualnej, niezabezpieczenie miejsc niebezpiecznych, praca w strefie niebezpiecznej (w strefie pracy koparki). Odsetek pracodawców nieprzestrzegających przepisów dotyczących bhp w zakresie robót ziemnych był bardzo duży również w roku poprzednim. Zjawisko to wskazuje na powstawanie niebezpiecznych nawyków podczas prowadzenia prac budowlanych z użyciem wykopów.

W zakresie bezpiecznego użytkowania maszyn i urządzeń stwierdzono, iż po kilkuletnim okresie, kiedy praktycznie problem dotyczący braku osłon elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń nie występował, nastąpiło pogorszenie. Brak osłon niebezpiecznych elementów maszyn stwierdzono w 2 na 4 zbadane urządzenia.

Poniżej przedstawiono przykłady ilustrujące szczególnie istotne nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli przeprowadzonych na budowach dróg w 2020 r.



Wykop o głębokości 2,6 m: niezabezpieczone ściany wykopu przed możliwością osunięcia się gruntu, praca w strefie pracy koparki, nieużytkowanie przez pracownika ochronników słuchu i twarzy, składowanie urobku w strefie klina naturalnego odłamu gruntu brak bezpiecznych zejść/wyjść do/z wykopu, obszar robót niezabezpieczony przed dostępem osób postronnych.



Wykop o głębokości 1,6 m: niezabezpieczone ściany wykopu przed możliwością osunięcia się gruntu, praca w strefie pracy koparki, nieużytkowanie przez pracownika hełmu ochronnego, składowanie urobku w strefie klina naturalnego odłamu gruntu, brak bezpiecznych zejść/wyjść do/z wykopu, obszar robót niezabezpieczony przed dostępem osób postronnych.



Wykop o głębokości 1,6 m: niezabezpieczone ściany wykopu przed możliwością osunięcia się gruntu, składowanie urobku w strefie klina naturalnego odłamu gruntu, obszar robót niezabezpieczony przed dostępem osób postronnych.



Prace malarskie realizowane podczas remontu mostu, gdzie rusztowanie nie posiadało prawidłowo wykonanych barier ochronnych i pomostów roboczych. Zatrudniony pracownik nie używał wymaganych przy pracy w takich warunkach środków ochrony indywidualnej: kamizelki ratunkowej oraz środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości.

3.3. Kontrole związane ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących.

Usunięcie zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących, szczególnie na małych budowach, częstokroć nie wymaga przeprowadzenia kontroli kompleksowej, stąd idea tzw. „krótkich” kontroli w budownictwie, które mają bardzo istotne znaczenie dla zmniejszenia liczby wypadków. Wśród przeprowadzonych kontroli można wyróżnić te, w których stwierdzono istnienie bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących oraz te, w których potwierdzono usunięcie stwierdzonych zagrożeń.

W 2020 roku, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili 26 krótkich kontroli w budownictwie, w których stwierdzono bezpośrednio zagrożenie dla zdrowia lub życia pracujących.

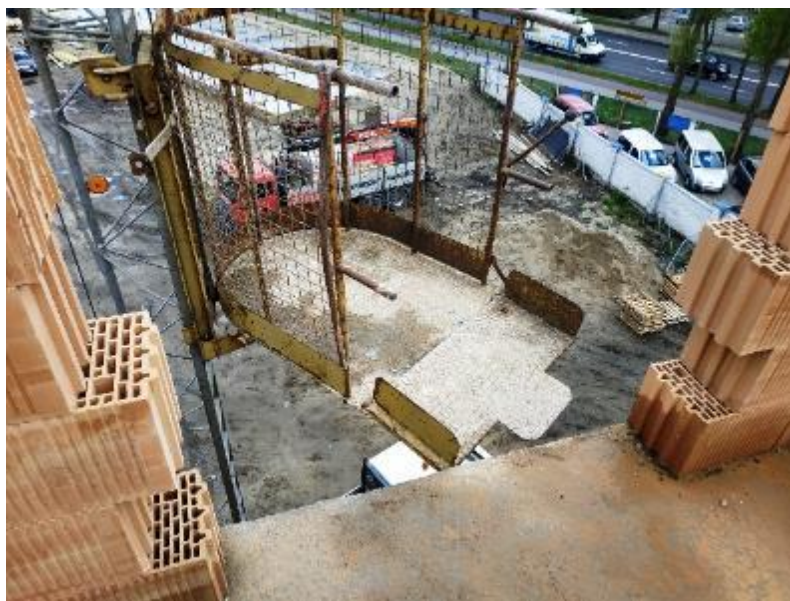
Kontrolą objęto 374 pracujących; 72 na podstawie umów cywilno-prawnych, 8 podmiotów samozatrudniających się, 79 cudzoziemców. Na ogólną liczbę 374 pracujących, zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 291 pracowników, w tym: 30 kobiet, 2 pracowników niepełnosprawnych.

Przeprowadzono również 22 kontrole sprawdzające w 22 podmiotach, które potwierdziły likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników.

Kontrolą objęto 329 pracujących, w tym 57 zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, 6 podmiotów samozatrudniających się, 51 cudzoziemców, 260 zatrudnionych w ramach stosunku pracy w tym: 33 kobiety.

Przykłady szczególnie istotnych nieprawidłowości przedstawiono na poniższych fotografiach:





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 pionów komunikacyjnych, niewłaściwe kotwienie rusztowań, odległość rusztowania od ściany znacznie przekraczająca 20 cm,
- **upadek z wysokości** przy wykonywaniu prac **na dachach i stropach budynków**. 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,
- **zasypanie pracownika** przy wykonywaniu prac w niezabezpieczonych wykopach ziemnych,
- **porażenie prądem elektrycznym** wskutek niezabezpieczenia przed uszkodzeniami mechanicznymi elektrycznych przewodów zasilających maszyny budowlane i elektronarzędzia na terenie budowy,
- **upadek, potknięcie** powodowane przez 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 zmieniła się skala naruszeń przepisów związanych z pracą na wysokości. Roboty w wykopach prowadzone były bez umocnienia ścian wykopu przed możliwością usunięcia się gruntu, grunt najczęściej składowany jest przy krawędzi wykopu.

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. Występujące przede wszystkim w małych podmiotach branży budowlanej zatrudnianie przypadkowych osób, bez przygotowania zawodowego,

bez solidnie przeprowadzonego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na konkretnej budowie w konsekwencji prowadzi do nieprzestrzegania przez pracujących na budowie przepisów bhp, spowodowanego nieznaną zagrożeń i w rezultacie do wypadku przy pracy.

Pracodawcy, tłumaczą zaistniałe naruszenia prawa trudnościami ekonomicznymi, tj. brakiem płynności finansowej, nieuczciwą konkurencją, która prowadzi do zaniżania stawek kosztorysowych - często podczas kalkulacji kosztów zakładając niewypłacenie części wynagrodzeń. Firmy budowlane zatrudniające do kilkunastu pracowników (małe firmy) w ramach oszczędności stosują tańsze technologie, oszczędzają na zakupie lub wypożyczeniu sprawnego, bezpiecznego sprzętu jak rusztowania czy zabezpieczenia ścian wykopów.

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. Pośpiech, nieostrożność związana z rutyną, brak doświadczenia nowo zatrudnionych pracowników oraz niedostateczny poziom wiedzy przedsiębiorców i osób nadzorujących w zakresie bezpiecznego wykonywania prac budowlanych stanowi jedną z przyczyn ujawnionych nieprawidłowości.

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. Prowadzone są one najczęściej na terenach budów, gdzie pracuje do kilku 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. Nakładane kary w formie mandatów kredytowanych uświadamiają pracodawcom, że wydane pieniądze lepiej zainwestować w poprawę warunków pracy, tym bardziej, że prowadzone są kontrole sprawdzające.

Równolegle należy nadal działać informacyjnie i promocyjnie wspierając nowe małe firmy budowlane w formie: szkoleń i spotkań prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy. Wskutek niewłaściwych szkoleń BHP pracodawcy jak również pracownicy często nie są świadomi występujących na budowie zagrożeń i obowiązujących ich przepisów BHP. Stąd też istotna rola porad technicznych, udzielanych przez inspektorów w trakcie kontroli.

3.4. Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących

W 2020 roku, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili 39 kontroli w 31 podmiotach realizujących swoje zadania

w budownictwie, w trakcie których stwierdzono użytkowanie żurawi wieżowych i szybkomontujących.

Kontrolą objęto 395 pracujących w tym 362 zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 62 decyzje, w tym 10 decyzji w formie pisemnej i 52 decyzji ustnych, 8 decyzji wydano w trybie natychmiastowej wykonalności z art. 108 kpa., decyzje wykonano w 100%, skierowano do pracodawców 6 wystąpień zawierających 8 wniosków.

Za naruszenie przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika nałożono 1 mandat kredytowy na kwotę 1.200 zł za popełnienie 1 wykroczenia oraz zastosowano 1 środek wychowawczy, w formie pouczenia.

Kontrolujący podczas prowadzonych kontroli sprawdzili:

- przygotowanie do pracy osób zatrudnionych przy pracach transportowych prowadzonych z użyciem żurawi,
- dokumentację i warunki pracy na budowie żurawi wieżowych i szybkomontujących,
- wymagane wyposażenie kabiny żurawia, stanu technicznego żurawia w zakresie możliwym do oceny,
- czas pracy operatora żurawia na podstawie przedstawionych dokumentów w tym książki dyżurów.

Przeprowadzone kontrole wykazały zaistnienie uchybień w zakresie przestrzegania przepisów bhp przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących na zdecydowanej większości placów budów objętych kontrolami.

Naruszone przepisy bhp w badanych zagadnieniach:

- w zakresie przygotowanie do pracy operatora żurawia, hakowego i sygnalisty (szkolenia bhp, badania lekarskie, wymagane kwalifikacje, odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej) przywrócenie stanu prawnego wymagało wydania 22 decyzji,
- nieprawidłowości w zakresie zapoznanie pracowników zatrudnionych przy pracach transportowych prowadzonych na terenie budowy z użyciem żurawi z obowiązującymi instrukcjami stwierdzono w trakcie 11 prowadzonych kontroli,
- zapewnienie wyposażenia kabiny żurawia w wymagane wyposażenie przewidziane w przepisach wymagało wydania 13 decyzji,
- uchybienia dotyczące eksploatacji żurawia wieżowego na placu budowy stwierdzono w przypadku 8 kontroli,
- nieprawidłowości dotyczące zabezpieczenia żurawia na prowadzonych budowach stwierdzono w przypadku 12 kontroli (oznakowanie żurawia, dojście do żurawia),

W trakcie prowadzonych kontroli nie stwierdzono istotnych uchybień w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy operatora żurawia.

Przeprowadzone kontrole nie wykazały przypadku zaniedbań dających się zakwalifikować jako rażące. Wskazać można jednak, że na ogólną liczbę 39 przeprowadzonych kontroli w 3 kontrolach stwierdzono występowanie zdecydowanie większej ilości uchybień przepisów przy pracach transportowych z użyciem żurawi wieżowych i szybkomontujących wymagających wydania odpowiedni 11, 8 i 5 decyzji.

Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie wyznaczenia sygnalisty i hakowego oraz wyposażenia ich w odzież roboczą i elementy wyposażenia odróżniające od pozostałych pracowników usunięto niezwłocznie w trakcie trwania kontroli, przywrócenie stanu prawnego w tym zakresie nie wymagało nakładów finansowych, można, więc

jednoznacznie stwierdzić, że przyczyną naruszenia przepisów w tym zakresie było zwykle zaniedbanie pracowników nadzoru budowy, którego koszty mogą być znaczne. Brak wyróżnienia pracowników zatrudnianych na stanowisku sygnalisty i hakowego ma szczególne znaczenie w sytuacji, gdy zgodnie z dokonanymi ustaleniami w trakcie prowadzonych kontroli bardzo często są oni zatrudnieni w firmach podwykonawców i nie są znani operatorowi żurawia. Niewłaściwa komunikacja pomiędzy operatorem żurawia i sygnalistą, w nagłych sytuacjach, może stworzyć bardzo poważne zagrożenie wypadkowe.

Jest sprawą oczywistą, że inspektorzy pracy nie są w stanie skontrolować wszystkich placów budowy, a tym samym eksploatacji wszystkich żurawi, szczególnie w zakresie sprawdzenia wyposażenia kabin operatorów żurawi. Wskazane byłoby, podobnie jak ma to miejsce w przypadku eksploatowanych rusztowań metalowych, nałożenie na kierownika budowy lub inną uprawnioną osobę, obowiązku protokolarnego odbioru technicznego żurawia przed jego dopuszczeniem do użytkowania. Zaletą takiego rozwiązania byłoby sprawdzenie 100% eksploatowanych żurawi wieżowych przez osobę odpowiedzialną za stan bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie budowy, w zakresie sprawności technicznej urządzenia, jeszcze przed rozpoczęciem jego eksploatacji. Inspektorzy pracy nie mogą wyręczać pracodawców, służb bhp i innych osób odpowiedzialnych, z obowiązku zapewnienia na terenach budowy właściwych warunków pracy. Pod rozwagę należało by wziąć rozszerzenie współpracy z Urzędem Dozoru Technicznego w tym zakresie. Wszystkie skontrolowane w temacie żurawie wieżowe i szybkomontujące zostały dopuszczone do eksploatacji przez Urząd Dozoru Technicznego, jednocześnie w trakcie prowadzonych kontroli ustalono, że znaczna ich części posiadała braki w wyposażeniu kabiny operatora, oznakowania znakami zakazu wejścia na żuraw, w jednym przypadku braku sprawnego oświetlenia obrysowego, które to uchybienia w jakimś stopniu mogłyby przyczynić się do powstania zagrożenia a w końcowym efekcie zaistnienia wypadku, dotyczy to szczególnie stwierdzonych braków przyrządów do pomiaru prędkości wiatru.

Zgodnie z otrzymanymi wynikami konieczność wydania środków prawnych z uwagi na występujące nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących wystąpiła w 26 kontrolach na 39 przeprowadzonych przy realizacji tematu. Taki wynik jednoznacznie wskazuje na konieczność kontynuacji kontroli tego zagadnienia w trakcie prowadzonych kontroli budów i ciągłego uświadamiania uczestnikom procesów budowlanych, że nawet tak pozornie nieznacząca nieprawidłowość jak źle przygotowany, nierozpoznawalny sygnalista lub hakowy uczestnicząc w procesie transportu ciężkich i gabarytowych elementów budowlanych podwieszonych na haku żurawia może być przyczyną dużej tragedii.

3.5. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych.

W ramach badania zagadnień dotyczących usuwania wyrobów zawierających azbest przeprowadzono 8 kontroli w 8 podmiotach gospodarczych, zatrudniających do 9 pracowników. Łącznie w kontrolowanych podmiotach zatrudniano 32 osoby, w tym 28 na

podstawie stosunku pracy. Ustalono, że bezpośrednio narażonych na działanie azbestu było 28 pracujących.

Jako przykład nieprzestrzegania przepisów bhp podczas prac związanych z usuwaniem azbestu można wskazać poniższe ustalenia.

➤ W trakcie kontroli stwierdzono m.in.:

- składowane odpady azbestowe nie były oznakowane znakiem ostrzegawczym „Uwaga zawiera azbest”,
- brak orzeczeń lekarskich dla 2 pracowników potwierdzających brak przeciwwskazań do pracy w kontakcie z azbestem,
- brak wyposażenia pracowników w odzież ochronną oraz środki ochrony indywidualnej niezbędne do wykonywania prac na wysokości oraz w kontakcie z wyrobami zawierającymi azbest,
- brak przeszkolenia pracowników w zakresie bezpiecznego użytkowania wyrobów zawierających azbest,
- inne nieprawidłowości związane z nieprzestrzeganiem bhp przy pracach budowlanych.

W wyniku kontroli wydano m.in. 7 decyzji ustnych celem usunięcia ww. nieprawidłowości.



Brak oznakowania składowanych odpadów azbestowych znakiem ostrzegawczym „Uwaga zawiera azbest”.

Po dokonaniu analizy dokumentacji pokontrolnej oraz danych statystycznych można wnioskować, że głównym problemem w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu są problemy z zapewnieniem warunków bezpiecznego i higienicznego wykonywania tych prac, szczególnie w zakresie zapewnienia bezpiecznych metod pracy, zabezpieczenia i oznakowania terenu prac w narażeniu na azbest, zabezpieczenia (pakowania) i oznakowania odpadów azbestowych. Przedsiębiorcy w większości ze względu na ograniczenia kosztów i chęć powiększenia zysku, maksymalnie ograniczają wydatki

związane z prowadzeniem prac zgodnie z obowiązującymi przepisami. Stwierdzone nieprawidłowości podczas usuwania wyrobów zawierających azbest, wynikają również z zaniedbań bądź zaniechań pracodawców.

Problemem jest również zbyt niska dotacja finansowa samorządów dla inwestorów decydujących się na usuwanie wyrobów azbestowych, która nie wystarcza na pokrycie wszystkich wydatków związanych np. z wymianą dachu i utylizacją, a co za tym idzie „oszczędza się” na zapewnieniu wymaganych przepisami bhp warunkach prowadzenia prac.

Dofinansowanie przez jednostki samorządu terytorialnego dotyczy kosztów utylizacji odpadów, a nie kosztów poniesionych w związku z demontażem wyrobów zawierających azbest.

Stwierdzono także brak zgłoszenia do PIP przez wykonawców prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Niewątpliwym problemem jest treść zgłoszeń, w których termin ten jest rozległy (ponad miesiąc, w niektórych przypadkach ponad pół roku), co uniemożliwiało sprawne przeprowadzenie kontroli w tym zakresie. W wielu przypadkach dokonano rozpoznania celem przeprowadzenia kontroli przy pracach w narażeniu na azbest zgodnie ze zgłoszeniami, natomiast na miejscu nie stwierdzono wykonywania tego rodzaju prac bądź prace zostały wykonane wcześniej.

W wielu przypadkach wpływały zgłoszenia z firm z poza właściwości miejscowej OIP Gdańsk dotyczące tylko odbioru i utylizacji odpadów zawierających azbest po demontażu wyrobów zawierających azbest, natomiast brak było zgłoszeń w sprawie planowanego demontażu tych wyrobów.

Z powyższego można wywnioskować, że jest to celowe działanie przedsiębiorców mające na celu uniknięcie kontroli PIP podczas usuwania wyrobów zawierających azbest. Przepisy bhp dotyczące prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest wyraźnie zobowiązują przedsiębiorców do podawania w zgłoszeniach prac do PIP terminu rozpoczęcia, czyli konkretnej daty, a nie przewidywanego okresu (przedziału czasowego) prowadzenia prac. Przepisy także zobowiązują przedsiębiorców do poinformowania PIP o zmianie terminu, podanego w zgłoszeniu planowania prowadzenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, czego w większości przypadków przedsiębiorcy nie dokonują.

Wpływ na ilość przeprowadzonych kontroli oraz na przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości miał trwający stan pandemii - związane jest to z tym, iż z powodu wprowadzonych obostrzeń, ograniczeń i zaleceń sanitarnych Państwowa Inspekcja Pracy nie miała możliwości w pełni realizować kontroli w zakresie przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych, czego świadomość mieli wykonawcy prac związanych demontażem wyrobów zawierających azbest. Świadomie oszczędzali na „warunkach bhp”, nie spodziewając się kontroli inspektora pracy.

3.6. Kontrole związane z zagrożeniami w miejscach publicznych,

W ramach realizacji zadania dotyczącego zapobiegania zagrożeniom o charakterze publicznym w OIP Gdańsk zrealizowano łącznie 87 kontroli, w 84 podmiotach gospodarczych. Większość z nich, bo 84 kontrole (88%), dotyczyły zagrożeń występujących przy pracach budowlanych.

W trakcie kontroli, w podmiotach prowadzących prace, w miejscach ogólnodostępnych (dostępnych dla osób postronnych), zatrudnionych było łącznie 1.083 osoby, z czego: 918

osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy, 121 osób wykonywało pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, 8 osób pracowało jako podmioty samozatrudniające się, a 31 osób było cudzoziemcami.

Wśród osób zatrudnianych w ramach stosunku pracy pracowały 123 kobiety, 1 młodociany i 11 osób niepełnosprawnych.

Nieprawidłowości w zakresie braku lub niewłaściwego zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób niezatrudnionych, tj. brak ogrodzenia budowy stwierdzono podczas 33 kontroli, natomiast w 20 przypadkach występowały nieprawidłowości w postaci braku lub niewłaściwego urządzenia ochronnego w rusztowaniach, np. brak lub niekompletne balustrady, brak daszków ochronnych. Poza zagrożeniami wynikającymi z prowadzenia prac w miejscach publicznych stwierdzono również sytuacje stwarzające niebezpieczeństwo dla osób pracujących.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami w zakresie zagrożeń o charakterze publicznym wydano łącznie 165 decyzji, przy czym około 86 % z nich dotyczyło prac związanych z budownictwem. Najgorszy stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono podczas prac prowadzonych przez podmioty zatrudniające do 9 zatrudnionych, o czym świadczy 90 % ogółu wydanych decyzji, dotyczące tej grupy podmiotów. Również 90 % zastosowanych mandatów karnych dotyczyło przedsiębiorców tej grupy zatrudnienia (27 mandatów na łączną kwotę 29.050 zł).

Przykłady nieprawidłowości.

- W dniu 5.03.2020 r na terenie remontu dachu na poziomie II piętra budynku pracę wykonywało dwóch pracowników. Stwierdzono następujące nieprawidłowości:
 - pracownicy wykonywali prace bez zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości oraz bez środków ochrony indywidualnej głowy,
 - teren wokół budowy nie posiadał wyznaczonej i oznakowanej strefy niebezpiecznej,
 - brak oznakowania tablicami ostrzegawczymi: zakaz wstępu osobom nieupoważnionym, praca na wysokości.



W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy wydał: 3 decyzje ustne oraz ukarał osobę odpowiedzialną mandatem karnym za nieprawidłowości z zakresu bhp.

- Kontrola wszczęta w dniu 03.02.2020 r., w związku z telefonicznym zgłoszeniem zagrożenia publicznego – wykonywania robót ziemnych bez ogrodzenia terenu budowy i zabezpieczenia wykopów. Po przybyciu Inspektorów pracy na miejsce prowadzonych prac okazało się, iż teren budowy przepompowni ścieków nie jest ogrodzony ani zabezpieczony w inny sposób przed dostępem osób nieupoważnionych, co przedstawiono poniżej:



Dodatkowo na terenie budowy znajdowały się:

- dwie studnie przewiertowe o średnicy 2 m i głębokości 6 m każda:



- studnia przepompowni ścieków o średnicy 3,2 m i głębokości 8 m:



Studnie przewiertowe oraz studnia przepompowni ścieków nie były w żaden sposób zabezpieczone przed wpadnięciem do nich pracowników, pracownicy nie posiadali środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed wpadnięciem do studni.

Inspektor Pracy w związku z przeprowadzoną kontrolą wydał 2 decyzje ustne w tym:

- wstrzymujące prace wykonywane na terenie budowy przepompowni ścieków do czasu ogrodzenia terenu budowy lub innego zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych,
- zakazujące wykonywania prac na terenie budowy przepompowni ścieków do czasu zabezpieczenia pracowników przed wpadnięciem do dwóch studni przewiertowych oraz studni przepompowni.

Osobę kierującą pracami inspektor pracy ukarał mandatem kredytowanym za nieprawidłowości z zakresu bhp.

Większość decyzji inspektorów pracy wydawanych w związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi w czasie kontroli dotyczącej zagrożeń w miejscach publicznych była decyzjami ustnymi. Kontrolowani przedsiębiorcy niezwłocznie wykonali 126 decyzji, tj. 76 % ogółu wydanych. Zalecenia te można było wykonać natychmiast i bez angażowania znacznych środków, uzyskując konkretne efekty w zakresie poprawy bezpieczeństwa. Jako przykładowe efekty można wymienić:

- wyznaczenie i zabezpieczenie strefy niebezpiecznej podczas prac na wysokości przy remoncie budynków,
- zabezpieczenie terenu, gdzie odbywały się prace ziemne w tym niezabezpieczone studzienki,
- niezwłoczne zastosowanie środków ochrony indywidualnej głowy czy środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości (w większości przypadków szelki i hełmy ochronne znajdowały się na terenie budowy),
- wyposażenie rusztowań w pełne obarierowanie chroniące przed upadkiem z wysokości oraz w deski krawężnikowe.

Stwierdzone nieprawidłowości nadal wynikają z lekceważenia niebezpieczeństwa przez samych pracowników oraz tolerowania przez pracodawców lub osoby kierujące pracownikami nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp. Istotną przyczyną jest również niewłaściwe podejście pracujących do przestrzegania przepisów bhp, które są traktowane jako utrudnienie i spowolnienie pracy, co szczególnie często dotyczy stosowania środków

ochrony indywidualnej, nawet wówczas, gdy zostały one prawidłowo zapewnione przez pracodawcę.

Największą liczbę nieprawidłowości stwierdzono w związku z:

- brakiem zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej oraz niezabezpieczeniem placu budowy przed dostępem osób postronnych, co znajduje potwierdzenie w przeprowadzonych 33 kontrolach. Powyższe potwierdza, dość powszechne lekceważenie przez pracodawców oraz pracowników bezpieczeństwa innych osób, które są narażone na zagrożenia w związku z wykonywaną przez nich pracą,
- brakiem lub niewłaściwymi urządzeniami ochronnymi rusztowań - zostały wykazane w 20 kontrolach,
- brakiem zabezpieczeń stanowisk pracy na wysokości, przed upadkiem z wysokości, w tym brakiem środków ochrony zbiorowej oraz środków ochrony indywidualnej - zostały wykazane w 4 kontrolach,
- brakiem zabezpieczenia terenu przy pracach ziemnych (wykopach) - zostały wykazane w 4 kontrolach.

Największa ilość zgłoszeń dotyczących robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych występuje w budownictwie, gdzie przeprowadzono 88% kontroli, zastosowano 100% mandatów i wydano 88% decyzji. Są to prace wykonywane na terenach otwartych, na rusztowaniach w pobliżu ciągów komunikacyjnych, pieszych (przede wszystkim docieplanie budynków, remont dachów, praca w wykopach). Konieczne jest więc dalsze podejmowanie działań kontrolnych w zakresie ograniczenia wypadkowości oraz zminimalizowania zagrożeń o charakterze publicznym.

Liczba wykonanych decyzji ustnych wskazuje, iż znaczna część nieprawidłowości wynikała z niezajomości przepisów bądź ich lekceważenia. Uzasadnione jest zatem prowadzenie działań prewencyjnych i promocyjnych w zakresie bezpiecznego wykonywania prac przy użyciu rusztowań i w wykopach, kierowane w szczególności do małych przedsiębiorców.

Należy wskazać, że w porównaniu z rokiem 2019 inspektorzy pracy przeprowadzili podobną liczbę kontroli w ramach realizacji tematu zagrożeń o charakterze publicznym. Za niezbędne i uzasadnione należy uznać przeprowadzanie kontroli w związku z uzyskanymi informacjami o zagrożeniach w miejscach publicznych niezależnie od ograniczenia przeprowadzania czynności kontrolnych w związku z sytuacją epidemiczną, bowiem zgłaszane zagrożenia stanowią zagrożenie nie tylko dla pracujących, ale i dla osób postronnych.

Wnioski dotyczące nieprawidłowości ujawnionych w budownictwie:

Jako podstawową przyczynę braku ochron zbiorowych, chroniących pracowników przed upadkiem z wysokości, niezależnie od rodzaju przeprowadzanych kontroli, wymieniane są koszt i czasochłonność wykonania zabezpieczeń. W małych firmach sektora budowlanego sprawy związane z bezpieczeństwem pracy są marginalizowane, a duża rotacja w zatrudnieniu wyklucza właściwe kształtowanie zachowań pracowników, aby dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy wynikała z wewnętrznej potrzeby, a nie z prawnego przymusu.

Sprawna służba bezpieczeństwa i higieny pracy na placu budowy to ocena ryzyka zawodowego, opracowanie procedur bezpieczeństwa pracy, korelujących z oceną ryzyka zawodowego, zgodne z przepisami zorganizowanie budowy i stały nadzór nad bezpieczeństwem pracy zatrudnionych na terenie budowy osób. Tak funkcjonującą służbę bhp spotykamy niemal wyłącznie w dużych zakładach budowlanych, w których nierzadko

właścicielem lub współwłaścicielem jest kontrahent z kraju o wyższej kulturze pracy. Powinny być zatem dokonane zmiany legislacyjne dotyczące prawa budowlanego i prawa pracy. 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 bezkarnego zatrudniania „na czarno”, bo jest aż 7 dni na zgłoszenie do ubezpieczenia. Zgłaszany od lat postulat, aby warunkiem dopuszczenia do wykonywania pracy zarobkowej była konieczność zgłoszenia osoby zatrudnionej do ubezpieczenia wypadkowego nie został rozwiązany. Zmiana ta w znaczący sposób ograniczyłaby zatrudnianie na terenach budowy „na czarno”, jak również zapewniłaby poszkodowanym w wypadkach przy pracy i ich rodzinom związane z tym świadczenia pieniężne.

Kolejne zagadnienie wymagające szybkich zmian legislacyjnych to zmiana przepisów dotyczących funkcjonowania służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Warunkiem rozpoczęcia prac budowlanych powinno być przeprowadzenie audytu terenu budowy pod względem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy mającym tam pracować osobom i sporządzenia stosownego protokołu. Zagadnienie to byłoby szczególnie istotne w małych firmach, w których zadania służby bhp wykonuje osoba spoza zakładu pracy, którą przepis taki zmuszałby do skontrolowania warunków pracy na konkretnej budowie.

Poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w budownictwie wymaga innego umocowania prawnego inspektorów pracy kontrolujących place budowy. Obecny stan prawny, pozwalający inspektorom pracy kontrolować pracodawców i przedsiębiorców na terenach budowy a nie teren budowy jest niewystarczający. Inspektor pracy nie może w trakcie kontroli dokonywać wpisów w dzienniku budowy i nie może wydawać decyzji wobec podmiotów niezatrudniających pracowników a często są to osoby kluczowe w podejmowaniu decyzji np. uczestnikom procesu budowlanego, czyli inwestorowi oraz kierownikowi budowy prowadzącemu jednoosobową działalność gospodarczą.

Aktualny zatem jest zgłaszany od lat postulat zmian legislacyjnych w zakresie uprawnień dających inspektorom pracy możliwość:

- 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,
- 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,
- kierowania do organów samorządu zawodowego wniosków o zastosowanie kar dyscyplinarnych, określonych w art. 96 ustawy Prawo budowlane, wobec kierowników budowy (obecnie takie uprawnienie, zgodnie z art. 97 ustawy Prawo budowlane ma tylko organ nadzoru budowlanego właściwy dla miejsca popełnienia czynu).

4. Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie

W 2020 roku przeprowadzono 18 kontroli w 17 podmiotach – zakładach usług leśnych świadczących usługi na podstawie umów, zawartych (indywidualnie lub w ramach konsorcjów) bezpośrednio z nadleśnictwami. Przedsiębiorcy wykonywali usługi na terenie

10 nadleśnictw. Zakres przedmiotowy prowadzonej działalności obejmował prace związane z pozyskiwaniem drewna - ścinką i zrywką oraz gospodarką leśną w zakresie sadzenia, czyszczenia i koszenia. Kontrolowane w tym zakresie podmioty należały do sektora prywatnego. Skontrolowane podmioty zatrudniały ogółem 148 osób, w tym 138 na podstawie stosunku pracy.

Kontrolą objęto zagadnienia technicznego bezpieczeństwa pracy, w szczególności przestrzeganie przepisów i zasad bezpiecznej pracy przy pozyskaniu, zrywce i wywozie drewna.

Kontroli poddano 8 zakładów, które były kontrolowane w latach wcześniejszych. Stwierdzono, że wydane środki prawne, tj. 14 decyzji i 46 wniosków w wystąpieniach zostały wykonane.

W czasie kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące:

- braku aktualnych szkoleń okresowych z bhp i innych uchybień w tym zakresie, braku szkolenia dla pracodawców, nieterminowych okresowych badań lekarskich profilaktycznych,
- nieustalenia bądź nieprawidłowego ustalania zasad wydawania pracownikom odzieży roboczej,
- używania przez pracowników uszkodzonych środków ochrony indywidualnej,
- niewydania pracownikom odpowiedniej ilości środków ochrony indywidualnej.
- braku dokonania oceny ryzyka dla części stanowisk pracy oraz nieujmowanie w ocenie wszystkich zagrożeń, niepoinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, występującym na zajmowanych przez nich stanowiskach pracy.
- braku wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,
- braku instrukcji bezpiecznego wykonywania prac,
- uchybień w zakresie oznakowania obszarów prowadzenia prac wymaganymi tablicami ostrzegawczymi oraz posiadania instrukcji bhp przy wykonywaniu prac przy ścinie drzew,
- braku okresowych kontroli eksploatowanych maszyn, pracy niesprawną pilarką.

Za pozytywny należy uznać fakt, iż trzeci rok z rzędu nie stwierdzono przypadków braku wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do pracy pilarkami, uprawnień do transportu drogowego, braku wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych urzędzeń podlegających UDT. Stwierdzono natomiast, iż pracodawcy nie kierowali pracowników na badania przesiewowe w kierunku KZM i na badania przesiewowe w kierunku boreliozy.

Stwierdzane uchybienia są typowymi problemami, jakie występują w działalności usług leśnych i wymagają dalszych konsekwentnych działań kontrolnych ze strony inspektorów pracy, tym bardziej, że w znacznym stopniu nieprawidłowości te wynikają ze złych nawyków pracowników i braku skutecznego nadzoru pracodawców, co może zaowocować zwiększeniem liczby wypadków przy pracy.

Z przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli wynika, że najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa pracy przez pracodawców, była nienależyta dbałość o właściwą organizację stanowisk pracy, nierzetelne przygotowanie pracowników do wykonywania pracy, zarówno pod kątem bhp jak i oceny ryzyka zawodowego. Według inspektorów pracy i pracodawców, powyższe wynika m.in. z:

- przykładania przez pracodawcę większej wagi do zachowania ciągłości produkcji i dotrzymania ustalonych terminów niż do warunków pracy,
- tolerowania zagrożeń, wynikających nie tylko z braku pełnej wiedzy na ich temat, ale również z przyzwyczajenia się do stanów faktycznych, które są nieprawidłowościami,

- niedostatecznego nadzoru pracodawcy nad procesem pracy i uczestniczącymi w nim pracownikami, którzy częstokroć przedkładają rutynę, doświadczenie (często źle pojmowane) nad stosowanie bezpiecznych sposobów wykonywania pracy,
- wybiórczej znajomości przez pracodawcę obowiązujących przepisów prawa w zakresie prowadzonej działalności i wynikająca z powyższego, niepełna świadomość zagrożeń związanych z prowadzoną działalnością. Część pracodawców nie korzysta z instrukcji bhp przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej stanowiącej załącznik do zarządzenia nr 36 Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych z dnia 20.04.2012 r. i nie zapoznają pracowników z ww. instrukcją w formie szkolenia,
- ograniczonych możliwości finansowych pracodawcy (przetargi organizowane przez nadleśnictwa wymuszające na ZUL przyjęcie oferty po najniższej cenie, produkcja sezonowa, wysokie nakłady finansowe na maszyny leśne, pilarki, paliwo, transport).

W kontrolowanych 17 zakładach usług leśnych w okresie od 2018 - 2020 nie stwierdzono poszkodowanych w wypadkach ciężkich. Miał miejsce jeden śmiertelny wypadek przy pracy. Podczas ścinki drzew pomocnik pilarza zatrudniony na umowę o pracę został uderzony gałęzią oderwaną od sąsiedniego drzewa, w wyniku czego zmarł.

W kontrolowanych podmiotach nie ujawniono przypadków zgłoszenia lub stwierdzenia wystąpienia choroby zawodowej.

W przeprowadzonych kontrolach wydano ogółem 62 decyzje dotyczące 31 pracowników, w tym:

- 21 decyzji ustnych, które dotyczyły bezpiecznego wykonywania prac na powierzchni roboczej.
- 14 nakazów na piśmie, które zawierały 41 decyzji (z czego 3 podlegających wykonaniu z art. 108 kpa). Nie wydano decyzji wstrzymania prac, nie wydano decyzji skierowania pracowników do innych prac.

Decyzje nakazowe pisemne, których wydano 41, są wykonane w terminach określonych w decyzjach – wykonano 21 decyzji, co stanowi 51%. Pracodawcy poinformowali o wykonaniu 3 decyzji opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności.

Do pracodawców skierowano 7 wystąpień zawierających 10 wniosków (wystąpienia dotyczyły 75 pracowników. Sześciu pracodawców poinformowało o wykonaniu 9 wniosków dotyczących 65 pracowników).

W czasie przeprowadzonych kontroli udzielono 40 porad prawnych i 77 porad technicznych oraz 9 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy uregulowali wszystkie stwierdzone nieprawidłowości środkami prawnymi. 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 dbałości o eksploatowany sprzęt (ciągniki zrywkowe, pilarki), uświadomiły pracodawcom konieczność bezpiecznego myślowania dłużyć, przygotowania do transportu i zabezpieczenia (oznakowania) terenu robót w lesie.

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

- wyposażania pracowników w zgodną z wymogami odzież i obuwie robocze, zakup środków ochrony indywidualnej z atestami, używanie narzędzi ręcznych do ścinki, obalania i transportu drewna zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- lepszego 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. Wskazaniem jest więc kontynuowanie czynności kontrolnych przez inspektorów pracy, ze względu na swoje 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 te 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 byłoby działania legislacyjne regulujące powyższy problem. Obecny stan prawny pozwala wykonywać pracownikom takie badania na zasadzie dobrowolności.

Systematyczne, przeprowadzane od kilku lat kontrole PIP powodują, że właściciele zakładów usług leśnych 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.

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

5. Nadzór rynku – spełnianie wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej.

W 2020 r. w zakresie nadzoru rynku w OIP Gdańsk przeprowadzono 44 kontrole w ramach następujących grup zagadnień:

- kontrole sprawdzające w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów – 5 kontroli u 5 przedsiębiorców,
- kontrole obrabiarek do metali – 16 kontroli u 16 przedsiębiorców,
- kontrole środków ochrony przed upadkiem z wysokości – 22 kontrole u 22 przedsiębiorców,
- kontrole w pozostałych przypadkach – 1 kontrola.

Łącznie podczas kontroli inspektorzy skontrolowali 55 różnych wyrobów

Nieprawidłowości dotyczyły głównie urządzeń-maszyn, a więc dyrektywy 2006/42/WE, dyrektywy niskonapięciowej 2014/35, dyrektywy ciśnieniowej 2014/68, rozporządzenia UE 2016/425 (89/686/EWG) dotyczącego środków ochrony indywidualnej itd.

Wszystkie skontrolowane przez inspektorów pracy wyroby – środki ochrony przed upadkiem z wysokości ostatecznie spełniały wymagania zasadnicze określone w Dyrektywie 89/686/EWG oraz w przepisach rozporządzenia UE 2016/425.

W wyniku prowadzonych kontroli nie stwierdzono poważnych nieprawidłowości, a niezgodności stwierdzone w przypadku 1 wyrobu (szelki bezpieczeństwa) zostały usunięte w ramach dobrowolnych działań naprawczych podjętych i przeprowadzonych przez upoważnionego przedstawiciela producenta.

W 2019 roku Okręgowy Inspektor pracy wydał 4 postanowienia w celu usunięcia nieprawidłowości w określonym terminie, dla środków ochrony indywidualnej. Przeprowadzona w 2020 r. kontrola nie potwierdziła usunięcia tych nieprawidłowości. Sprawa została skierowana do prokuratury. Następnie prokurator przesłuchał świadków i inspektora pracy, a następnie umorzył postępowanie. Zostało wniesione odwołanie, które zostało przyjęte przez prokuraturę. Druga w tym temacie sprawa nie została zakończona. Skierowanie sprawy do prokuratury było właściwą drogą rozwiązania tego zagadnienia.

W dalszym ciągu pomimo upływu czasu, obserwuje się przypadki wprowadzenia do obrotu maszyn, urządzeń nieposiadających prawidłowych instrukcji użytkowania, poprawnych deklaracji zgodności, czy prawidłowo oznakowanych znakiem CE, niewyposażonych we wszystkie osłony, grzybki i wyłączniki krańcowe raz prawidłowo oznakowanej strefy niebezpiecznej itd. Przykładowo: przeprowadzono kontrolę u producenta central klimatyzacyjnych, który wykorzystywał podzespoły wykonane przez producentów chińskich. Elementy te były montowane w całym systemie klimatyzacyjnym, na których widniały nieprawidłowe – chińskie tabliczki znamionowe. W ramach dobrowolnych działań naprawczych dla wszystkich tych podzespołów producent wykonał nowe, prawidłowe tabliczki znamionowe. Poprawiona też została deklaracja zgodności o obowiązujące normy zharmonizowane.

Prowadzone w 2020 r. kontrole wykazały, że kontrolowane wyroby w przeważającej większości spełniają wymagania zasadnicze. Producenci oraz przedstawiciele producenta i importerzy posiadają rzetelną i głęboką wiedzę w zakresie wymagań zasadniczych, jakie muszą spełniać środki ochrony indywidualnej, co przekłada się na dostarczanie dystrybutorom oraz użytkownikom wyrobów, takich środków ochrony przed upadkiem z wysokości, które zapewniają skuteczną i bezpieczną ochronę przed występującymi zagrożeniami w środowisku pracy.

W jednostkowym przypadku stwierdzonych w 2020 r. niezgodności, dotyczących sfery „dokumentacyjnej” – polska strona postępowania dobrowolnie podjęła się przeprowadzenia działań naprawczych i niezwłocznie usunęła istniejące w tym zakresie niezgodności.

Prowadzone w 2020 r. kontrole obrabiarek do metali wykazały wyjątkowo, że wszystkie kontrolowane wyroby spełniały wymagania zasadnicze. Zatem można przyjąć, że producenci, posiadają coraz szerszą wiedzę w zakresie wymagań zasadniczych, jakie muszą spełniać obrabiarki do metali (popularny i liczny na rynku segment maszyn), co przekłada się na dostarczanie użytkownikom obrabiarek do metali zapewniających skuteczną i bezpieczną ochronę przed występującymi zagrożeniami w środowisku pracy, jak wyposażonych w wymagalne dokumenty.

W 2020 r. skontrolowano 55 wyrobów, z których w 5 wyrobach stwierdzono, iż w różnym względzie nie spełniają one wymagań zasadniczych. W ramach dobrowolnych działań, nieprawidłowości zostały w tych pięciu wyrobach usunięte.

Najczęstszymi nieprawidłowościami były sprawy dotyczące: nieprawidłowych deklaracji zgodności; nieprawidłowości dotyczących instrukcji użytkownika (głównie braku wszystkich wymaganych informacji, brak instrukcji w języku polskim), czy nieprawidłowości dotyczące oznakowania wyrobów (nieprawidłowa tabliczka), w szczególności informacji (piktogramów) o bezpieczeństwie.

W jednym przypadku inspektor pracy stwierdził nieprawidłowość dotyczącą wady konstrukcyjnej, wykonania samego wyrobu, w postaci niepełnej osłony, która bezpośrednio miała wpływ na badany wypadek przy pracy.

Efektom działań prowadzonych przez PIP jest rosnąca wiedza w zakresie regulacji w tematyce wymagań zasadniczych, co prowadzi między innymi do tego, że 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.

6. Wydawanie opinii na wniosek organów celno-skarbowych

W związku z 85 wnioskami organów celno-skarbowych inspektorzy pracy przeprowadzili w 2020 r. 85 kontroli, wydając łącznie 125 opinii, w tym 60 pozytywnych i 65 negatywnych. Importerzy prowadzący działalność gospodarczą kupują towary przede wszystkim z takich krajów jak: Chiny (89 wyrobów), Stany Zjednoczone Ameryki Północnej (22 wyroby), Rosja (4 wyroby), Gruzja (4 wyroby) oraz z innych krajów. Służby celno-skarbowe z zasady przeprowadzają rewizję towarów przede wszystkim z krajów, które nie należą do Unii Europejskiej. Największą grupę sprowadzanych towarów stanowią różnego rodzaju maszyny, obrabiarki, urządzenia elektryczne, podnośniki nożycowe – podesty ruchome, przyrządy pomiarowe, wyposażenie laboratoriów, kompresory, elektrozawory oraz środki ochrony indywidualnej itd.

W przypadku zatrzymania towarów większość importerów decyduje się, na przeprowadzenie procedury naprawczej, aby dany wyrób wszedł do obrotu na teren Polski. Zdarzają się przypadki, że importer decyduje się wywieźć dany wyrób po za teren Unii Europejskiej. Wówczas taki towar „znika” z naszego kraju.

Coraz częściej sprowadzane są do Polski bardzo wyspecjalizowane maszyny i urządzenia dla np.

- laboratoriów – szklany bioreaktor, fermentator do produkcji alg atlantyckich, mieszadła elektryczne
- medycyna, kosmetyka – maszyny do produkcji tabletek, urządzenia kosmetyczne, ciśnieniowa komora hiperbaryczna do tlenoterapii, urządzenie do badania palności przewodów elektrycznych, urządzenia do badania światła: spektrometr, kula całkująca, miernik mocy, źródła światła
- przemysł chemiczny – granulador plastiku
- przemysł spożywczy – maszyna do robienia pierogów, Maszyna do dzielenia ciasta cukierniczego
- rolnictwo – łuskarka do nasion

- przemysł – laser do znakowania, brykociarki, maszyna do cięcia strumieniem wody, pneumatyczne prasy do zaciskania końcówek i tulejek, pompy ciepła, nagrzewnice powietrza, systemy wiatrowe

W dalszym ciągu powtarzają się następujące nieprawidłowości:

- wyroby nie zostały oznakowane znakiem CE lub zamieszczono nieprawidłowy znak CE,
- załączono instrukcję obsługi w języku obcym,
- załączono certyfikatu badania wyrobu, zamiast wydania przez producenta własnej deklaracji zgodności,
- nie zamontowano w ogóle tabliczki znamionowej lub nie umieszczono na tabliczce znamionowej wszystkich podstawowych danych charakteryzujących daną maszynę, nie zamontowano tabliczki dla haka transportowego przyczepki,
- przyciski i pokręta sterownicze nie zostały opisane w języku polskim, nie oznakowano max. ciśnienia na manometrach, grzybkowe przyciski zatrzymania awaryjnego nie posiadają żółtego tła,
- główny wyłącznik prądu nie posiada opisu lub piktogramu,
- nie zostały oznakowane występujące w maszynie strefy niebezpieczne,
- nie zamontowano wszystkich osłon na ruchome elementy wirujące.

Powyższe nieprawidłowości występują u wszystkich producentów z: Chin, Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej, Rosji, Gruzji, Turcji, Australii, Hong Kong itd., bez względu na rodzaj dyrektywy lub rozporządzenia UE. Rola importera w uzyskaniu odpowiedniej maszyny i odpowiedniej dokumentacji jest niewielka. Zwykle po pierwszym zatrzymaniu, gdy importer zamierza kupić następną maszynę, kontaktuje się z producentem i wymusza odpowiednie oznakowanie i dokumentację.

Należy stwierdzić, że nieprawidłowa konstrukcja, niezamontowanie osłon – występuje wśród zatrzymanych wyrobów, coraz rzadziej.

Nieprawidłowości dotyczyły między innymi:

- a) niedostarczenia deklaracji zgodności w 7 przypadkach,
- b) dostarczenia nieprawidłowej deklaracji zgodności w 55 przypadkach,
- c) nieprawidłowości dotyczące braku instrukcji użytkowania w 27 przypadkach,
- d) dostarczenia instrukcji użytkowania w języku innym niż język polski w 32 przypadkach,
- e) braku znakowania znakiem CE lub zastosowaniem nieprawidłowego oznakowania CE w 51 przypadkach,
- f) niewyposażenia maszyn w jakąkolwiek tabliczkę znamionową w 15 przypadkach,
- g) niezamontowania na maszynach w tabliczkę znamionową posiadającą wszystkie wymagane podstawowe informacje o maszynie w 38 przypadkach,
- h) nieoznakowania w języku polskim lub w postaci piktogramów elementów sterowniczych w 42 przypadkach,
- i) nieoznakowania głównego wyłącznika prądu w 23 przypadkach,
- j) niezamieszczenia piktogramów ostrzegawczych, gwarantujących bezpieczne użytkowanie maszyn w 52 przypadkach,
- k) nieoznakowania maksymalnego ciśnienia na barometrach w 9 przypadkach.

Kontrolę objęto 65 maszyn wydając opinię negatywną. Po wdrożeniu procedury naprawczej w 60 przypadkach zostały one wprowadzone do obrotu. W pozostałych 5 przypadkach maszyny te wróciły do producenta lub zostały przewiezione poza teren Unii Europejskiej

Kontrole pokazują, że w dalszym ciągu pomimo upływu czasu, obserwuje się próby wprowadzenia do obrotu maszyn i urządzeń nieposiadających prawidłowych instrukcji użytkowania, poprawnych deklaracji zgodności, czy prawidłowo oznakowanych znakiem CE, niewyposażonych we wszystkie osłony, grzybki i wyłączniki krańcowe oraz prawidłowo oznakowanej strefy niebezpiecznej itd. Zastosowanie procedury naprawczej pozwala na wprowadzenie danego produktu na teren UE.

W 2020 r. przeprowadzono łącznie 85 kontroli co oznacza 98 % wzrost liczby kontroli w tym zakresie w porównaniu do 2019 r. Ilość kontroli jest wprost proporcjonalna od liczby zatrzymań wyrobów przez organy służby celno-skarbowej.

Na szczeblu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, 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 w zakresie wymagań zasadniczych dla użytkowników maszyn.
- Udzielaniu porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn, urządzeń.
- Rozpowszechnianiu przez inspektorów pracy podczas prowadzonych kontroli rozpowszechniali publikacje i materiały wydane i udostępniane przez PIP.

7. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

W 2020 roku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 97 kontroli w zakładach pracy lub w ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne, w ramach kontroli przestrzegania przepisów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 5.493 pracowników, w tym 2.526 osób niepełnosprawnych.

Kontroli poddawane są zarówno zakłady organizujące stanowiska pracy w warunkach chronionych (Zakładów Pracy Chronionej oraz Zakładów Aktywności Zawodowej), jak i firmy działające na otwartym rynku pracy.

Ilość zakładów pracy chronionej jest prawie na tym samym poziomie co w roku poprzednim, tj. 2020 r. - 67 zakładów, 2019 r. - 68 zakładów (wcześniej obserwowaliśmy spadek ilości ZPCH), nie zmieniła się w województwie pomorskim ilość działających zakładów aktywności zawodowej – 2. W roku 2020 skontrolowano 21 zakładów pracy chronionej (w tym oddziałów) oraz 1 zakład aktywności zawodowej, w ramach kontroli okresowych (przeprowadzanych nie rzadziej niż co 3 lata). Ponadto przeprowadzono 4 kontrole na wniosek zakładów ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, wydano 2 pozytywne decyzje (oraz 1 projekt decyzji dotyczący oddziału zakładu z siedzibą w innym OIP).

Inną grupę stanowiły kontrole dotyczące przystosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, wydano 64 opinii (dla 65 stanowisk pracy), z czego stanowisk tworzonych na otwartym rynku pracy – 60, w istniejących zakładach pracy chronionej – 5 stanowisk.

Jako najczęstsze przyczyny naruszeń prawa z zakładach pracy chronionej, należałoby wskazać zaniedbania związane z brakiem, bądź niewłaściwym oznakowaniem urządzeń elektrycznych, stref niebezpiecznych, elementów konstrukcyjnych pomieszczeń oraz dróg wewnętrzzakładowych; nieprawidłowości dotyczące wentylacji pomieszczeń pracy i higieniczno-sanitarnych. Inną grupą naruszeń prawa stanowi również częste niezapewnienie odpowiednich instrukcji bezpieczeństwa na stanowiskach pracy.

Spośród zakładów przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych częstym problemem jest nieuwzględnienie szczególnych warunków wynikających z charakteru niepełnosprawności w opracowywanej przez pracodawcę ocenie ryzyka zawodowego, instrukcjach bhp i rezultacie w przygotowaniu do pracy. Problem ten można było zaobserwować również w poprzednich latach.

Powyższe zaniedbania i niedociągnięcia spowodowane są głównie nieznanymi przepisami lub nieprzywiązywaniem należytej wagi do zagadnienia spełnienia wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy szczególnie w odniesieniu do osób niepełnosprawnych.

Należy stwierdzić, iż wydawane w wyniku przeprowadzonych kontroli zalecenia inspektorów pracy, są realizowane przez zakłady pracy niemal w 100%, w tym duża część nieprawidłowości usuwana w trakcie trwania kontroli, co potwierdza, że przed ich rozpoczęciem pracodawcy nie byli w pełni świadomi swoich niedociągnięć. Efektem tego jest poprawa warunków pracy.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- Opracowania i wprowadzenia przepisów (zasad) o minimalnych wymaganiach, w których 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, w odniesieniu do określonych grup (przyczyn) niepełnosprawności.
- Opracowania materiałów informacyjno-szkoleniowych dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnością – będące źródłem wiedzy zarówno w kwestii przepisów jak i dobrych praktyk dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. Działania o charakterze promocyjno-informacyjnym są szczególnie potrzebne na otwartym rynku pracy.
- Opracowania zasad tworzenia oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem szczególnych warunków wynikających z charakteru niepełnosprawności.
- Kontynuowania kontroli warunków pracy osób niepełnosprawnych, z uwagi na utrzymujące się nieprawidłowości.

8. Ochrona pracy młodocianych

Ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie ochrony pracy młodocianych przeprowadzono w oparciu o wyniki 18 kontroli, przeprowadzonych w 2020 r. u 18 pracodawców.

Skontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 216 osób. Zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 182 pracowników, w tym 44 kobiety i 74 młodocianych. Młodociani stanowili 34,25 % ogółu zatrudnionych w ramach stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach.

Najliczniejszą grupę młodocianych zatrudniano u pracodawców zakwalifikowanych do branży roboty budowlane specjalistyczne, gdzie pracę świadczyło 41 młodocianych, tj. 55,4 % ogółu skontrolowanych, przy udziale 16 % w ogólnej liczbie skontrolowanych podmiotów.

Pomimo iż liczba kontroli dotyczących ochrony pracy młodocianych była znacznie mniejsza, niż w roku poprzednim, głównie z powodu zagrożenia epidemicznego i wynikającego

z niego ograniczenia świadczenia pracy przez młodocianych, to ich wyniki pozwalają na stwierdzenie, iż nieprawidłowości w tym zakresie mają charakter powtarzalny i występują w większości w tych samych grupach zagadnień, w których odnotowywano je w 2019 r. Do najczęściej występujących nieprawidłowości należy zaliczyć:

- nieprawidłowości w treści umów o pracę, tym dotyczące niewskazania aktualnej wysokości wynagrodzenia oraz nieokreślenia sposobu dokształcania teoretycznego,
- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy młodocianych,
- nieprawidłowości w zakresie czasu pracy pracowników młodocianych stwierdzono u 1 pracodawcy; nieujawnienie większej liczby nieprawidłowości w tym zakresie wynika niewątpliwie z nieświadczania pracy przez młodocianych w związku ze stanem epidemii, z tych samych względów w 2020 r. nie ujawniono nieprawidłowości w zakresie urlopów wypoczynkowych młodocianych,
- brak bądź nieterminowe wstępne i okresowe badania lekarskie młodocianych oraz nieprzedstawienie zaświadczenia, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu młodocianego,
- nieopracowanie wykazu prac i stanowisk wzbronionych młodocianym oraz dozwolonych w celu przygotowania zawodowego,
- nieopracowanie programu kształcenia zawodowego pracowników młodocianych,
- niedokonanie lub nieprawidłowe dokonanie udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem kryteriów dotyczących młodocianych,
- nieudzielenie informacji o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami przedstawicielom ustawowym młodocianym.

Przykłady:

- W firmie w Redzie, w której zatrudniano 14 młodocianych na 18 pracujących ogółem stwierdzono między innymi:
 - zatrudnianie młodocianego na podstawie orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy z poprzedniego miejsca zatrudnienia bez uzyskania skierowania na badania; po upływie ich ważności młodociany nie odbył badań okresowych,
 - instruktaż ogólny i stanowiskowy młodocianego został przeprowadzony ze znacznym opóźnieniem, przy czym w karcie szkolenia brak określenia stanowiska pracy, na którym młodociany został przeszkolony oraz jego podpisu potwierdzającego odbycie szkolenia,
 - młodociany nie odbył pierwszego szkolenia okresowego bhp.
 Na podstawie dokumentacji, przedstawionej w czasie kontroli inspektor pracy stwierdził, iż pracodawca planuje pracownikom młodocianym pracę w godzinach nadliczbowych. Potwierdzono fakt świadczenia przez młodocianych pracy powyżej maksymalnej dziennej normy czasu pracy.
- W czasie kontroli, przeprowadzonej w przedsiębiorstwie branży elektrycznej, zatrudniającym 25 młodocianych, inspektor pracy badał okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, w którym poszkodowanym był młodociany, zatrudniony w celu praktycznej nauki zawodu elektryka. W trakcie pracy młodociany spadł z wysokości około 3 m, doznając urazu głowy i stłuczenie ręki prawej. Stwierdzono, że młodociany w chwili wypadku wykonywał prace wraz z innym pracownikiem, który nie posiadał kwalifikacji i uprawnień do prowadzenia praktycznej nauki zawodu i bez nadzoru osoby, posiadającej takie kwalifikacje. Ponadto:
 - Nie został opracowany wykaz stanowisk i rodzajów prac wzbronionych pracownikom młodocianym.

- Nie został opracowany wykaz stanowisk i rodzajów prac dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbycia przygotowania zawodowego.
- Nie opracowano programu kształcenia zawodowego młodocianych.
- Informacji o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami nie przekazano przedstawicielom ustawowym młodocianych.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2020 r. skierowano łącznie 38 wniosków w wystąpieniach. W czasie kontroli wydano 5 poleceń ustnych, które zostały wykonane. Zarówno liczba stwierdzonych nieprawidłowości, jak i tematyka wydanych w związku z nimi środków prawnych wskazuje na to, iż stan przestrzegania przepisów w zakresie ochrony pracy młodocianych nie uległ znaczącym zmianom, a stwierdzane nieprawidłowości mają charakter powtarzalny.

Niepokojącym wydaje się fakt, iż spośród 18 kontroli czterokrotnie odnotowano nieprawidłowości dotyczące zapewnienia właściwego nadzoru nad pracą młodocianych, przy czym w jednym przypadku prowadziło to do wykonywania pracy w warunkach zagrożenia dla życia i zdrowia ucznia, zaś w innym zakończyło się zaistnieniem wypadku przy pracy – upadku z wysokości. Zwraca również uwagę inna niż w latach poprzednich proporcja liczby zatrudnionych młodocianych do ogólnej liczby pracujących w kontrolowanych podmiotach. W roku sprawozdawczym liczba młodocianych stanowiła 34,25 % ogółu pracujących w kontrolowanych w tym zakresie podmiotach, podczas gdy w 2019 r. stanowiła 4,3 % pracujących. Szczególnymi przykładami są tu dwie kontrolowane firmy zajmujące się wykonywaniem instalacji elektrycznych, w których zatrudniano odpowiednio 25 młodocianych na 38 pracujących oraz 14 młodocianych na 18 pracujących. Zatrudnienie tak licznych młodocianych budzi wątpliwości co do możliwości właściwego prowadzenia praktycznej nauki zawodu, jak również zapewnienia właściwego nadzoru nad pracą młodocianych. Nasuwa się też obawa, iż pracodawcy zatrudniając liczną grupę młodocianych traktują ich jako tanią siłę roboczą, na co wskazuje fakt, iż w jednej z omawianych firmy odnotowano planowe zatrudnianie młodocianych w godzinach nadliczbowych.

W ocenie inspektorów pracy część zaistniałych nieprawidłowości wynika z faktu, iż pracodawcy nie dokładają należytej staranności w realizację zagadnień dotyczących przestrzegania przepisów prawa pracy i prawidłowej nauki zawodu, z uwagi na dążenie do maksymalizacji zysku i uzyskania korzyści z pracy młodocianych. Ponadto jako przyczyny nierespektowania prawa przez pracodawców inspektorzy wskazują:

- niezajomość przepisów o ochronie pracy młodocianych wśród pracodawców i brak zainteresowania uzyskaniem wiedzy na ten temat,
- niezrozumienie przez pracodawców charakteru zawieranej z młodocianym umowy jako szczególnego rodzaju umowy o pracę,
- milczącą zgodę młodocianych i ich przedstawicieli ustawowych na naruszanie przepisów, w tym bhp, dla uzyskania i utrzymania przez młodocianego odpowiedniej praktyki zawodowej, brak świadomości zagrożeń,
- w przypadku pracodawców, zatrudniających młodocianych od wielu lat, przyczyną nieprawidłowości jest często rutyna i brak zainteresowania zmianami w obowiązujących przepisach.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, pomimo trudności wynikających ze stanu epidemii, podejmował działania prewencyjne i promocyjne na rzecz ludzi młodych, w tym młodocianych, zatrudnionych w ramach praktycznej nauki zawodu oraz zatrudnianych

w celu innym niż przygotowanie zawodowe. Jako przykład takich działań można wymienić prelekcje i pogadanki, skierowane do młodzieży oraz spotkania z nauczycielami, obejmujące swoim zakresem przepisy prawa pracy dotyczące młodocianych.

Ponadto do działań prewencyjnych można zaliczyć udzielane porady prawne i techniczne, zarówno udzielane w czasie kontroli, jak i w formie odpowiedzi na pisemne zapytania prawne. W czasie kontroli udzielono 77 porad prawnych, 13 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 58 porad technicznych. Wśród interesujących tematów zapytań można wymienić zagadnienia urlopu wypoczynkowego należnego młodocianemu zatrudnionemu w celu innym niż przygotowanie zawodowe oraz zagadnienia trwałości stosunku pracy młodocianego, przebywającego na leczeniu odwykowym.

Jako przykład pozytywnego efektu kontroli, połączonej z realizacją programu prewencyjnego można wskazać podmiot Usługi Fryzjerskie, który uczestniczył w programie „Zdobądź dyplom PIP” w 2016 r. Pomimo upływu czasu w zakładzie nadal nie wystąpiły nieprawidłowości odnośnie zatrudniania młodocianych.

W czasie przeprowadzonych kontroli, dotyczących zatrudniania w celu przygotowania zawodowego, stwierdzono łącznie 14 wykroczeń, zakwalifikowanych jako dotyczące pracowników młodocianych. Za najistotniejsze w tym zakresie należy uznać wykroczenie, dotyczące zatrudniania młodocianych w godzinach nadliczbowych oraz wykroczenia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności związane z dopuszczeniem do wykonywania przez młodocianego prac na wysokości bez zastosowania odpowiednich środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, które skutkowało zaistnieniem wypadku przy pracy.

Ujawnione w trakcie postępowania kontrolnego naruszenia przepisów o ochronie pracy młodocianych wskazują na zasadność podejmowania tematyki ich zatrudniania w każdym przypadku stwierdzenia świadczenia pracy przez młodocianych. W szczególności kontroli wymaga zapewnienie przez pracodawców odpowiednio bezpiecznych warunków pracy młodocianych, którzy jako nieposiadający doświadczenia zawodowego, są szczególnie narażeni na zagrożenia związane z procesem pracy. Ponadto młodzi ludzie pobierający naukę zawodu powinni pracować we właściwych warunkach, wyrabiając w sobie nawyki wykonywania pracy w sposób bezpieczny, co może rzutować na cały przebieg ich pracy zawodowej.

Szczególne znaczenie ma zagadnienie zapewnienia właściwego nadzoru nad pracą młodocianych. Prowadząc kontrole w tym zakresie należałoby sprawdzać, nie tylko formalne uprawnienia osoby prowadzącej przygotowanie zawodowe i wskazanej w umowach o pracę, lecz faktyczny nadzór nad wykonywaniem pracy przez młodocianych. Przepisy nie określają liczby młodocianych, których przygotowanie zawodowe może prowadzić jedna osoba, jednak jest sprawą oczywistą, że przy zatrudnieniu sięgającym np. 25 młodocianych jeden opiekun nie jest w stanie skutecznie kontrolować wykonywania przez nich pracy. Wskazane byłoby wprowadzenie zmian legislacyjnych dla określenia maksymalnej liczby uczniów, których przygotowanie zawodowe może prowadzić osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje. Konieczność zapewnienia większej liczby takich osób mogłaby mieć również pozytywny wpływ na pracodawców, traktujących młodocianych jako tanią siłę roboczą.

Występujące jak co roku uchybienia w zakresie wykazów prac wzbronionych i prac wzbronionych, których wykonywanie jest dozwolone w celu przygotowania zawodowego również wskazują na nieprzestrzeżenie przez pracodawców, zatrudniających młodocianych

przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Wskazują na to również nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego. W związku z powyższym kontynuacji wymagają działania prewencyjne i promocyjne, zmierzające do rozpowszechniania wiedzy z zakresu ochrony pracy młodocianych. Powinny one być skierowane zarówno do młodzieży, w szczególności kończącej naukę w szkołach podstawowych, jak i do pracodawców, zatrudniających młodocianych bądź zamierzających ich zatrudnić. W działalności promocyjnej należy kłaść nacisk na obowiązek zapewnienia pracownikom, a szczególnie młodocianym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz przeciwdziałania wypadkom przy pracy. Brak zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy może bowiem skutkować zagrożeniami dla życia i zdrowia, które mogą także pozbawić młodocianych zdolności do pracy w wybranym zawodzie.

9. Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 21 kontroli, którymi objęto 21 podmiotów gospodarczych, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 2.983 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 2.404 pracowników.

W roku 2020 r. produkcja i remonty statków na Wybrzeżu Gdańskim stały pod znakiem dalszego wychodzenia z recesji związanej z niedużym zainteresowaniem armatorów budową nowych jednostek oraz niską ilością zamówień na kompletne statki. Więcej zamówień było na częściowo wyposażone kadłuby i sekcje okrętowe. Zainteresowanie armatorów statków pasażerskich, w tym podmiotów eksploatujących morskie wieże wiertnicze, remontami jednostek utrzymało się na podobnym poziomie, a w pierwszym i drugim kwartale 2020 roku znacznie spadło z powodu niepewnej sytuacji na poziomie globalnym, stąd sytuacja niektórych stocznii remontowych uległa pogorszeniu. W związku z rozwojem i modernizacją obiektów technicznych oraz jednostek pływających związanych z przemysłem wydobywczym paliw z dna morskiego, firmy wchodzące na rynek budowy i remontów jednostek pływających zyskały nowe kontrakty w sektorze off-shore. Niektóre podmioty specjalizujące się w produkcji jednostek pływających mogą również aktywnie uczestniczyć w rozpoczynającym swój rozwój sektorze nowoczesnych konwencjonalnych oraz odnawialnych źródeł energii, który przystępuje do budowy farm wiatrowych na polskich wodach terytorialnych w rejonie półwyspu helskiego. Branża „offshore wind” jest sektorem strategicznym dla polskiej gospodarki z uwagi na coraz istotniejszą rolę odnawialnych źródeł energii, jak również ze względu na krajowe możliwości produkcyjne. Prowadzone aktualnie prace legislacyjne w zakresie produkcji odnawialnych źródeł energii wskazują na intensywny rozwój sektora okrętowego w najbliższych latach w zakresie budowy nowych specjalistycznych jednostek przeznaczonych do stawiania i obsługi farm wiatrowych.

Rozwój sektora okrętowego wskazuje na konieczność prowadzenia intensywnych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w celu zapobiegania wypadkom przy pracy. Pomimo podążającego postępu technologicznego, jest to nadal gałąź przemysłu, która generuje największą liczbę zagrożeń dla pracowników z uwagi na niezmienną technologię budowy i remontów jednostek pływających związaną głównie z wykorzystaniem czynnika ludzkiego w procesie produkcji.

W 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili 7 kontroli u pracodawców na terenie portu w Gdyni i w Gdańsku zajmujących się przeładunkami morskimi. Kontrolami objęto 7 podmiotów gospodarczych, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 1.428 osób. W stosunku do skontrolowanych podmiotów stwierdzono naruszenia przepisów i zasad bhp w zakresie przeładunków.

Jak wynika z danych przedstawianych przez Ministerstwo Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej oraz PAP, wpływ pandemii Covid-19 w pierwszym kwartale 2020 r. był ograniczony. Najbardziej zauważalny był spadek obrotów kontenerowych w terminalu DCT Gdańsk (-30% w marcu 2020 r. w porównaniu z marcem 2019 r.). Spadek był głównie spowodowany czasowym zamknięciem produkcji w Chinach (efekt epidemii Covid-19) i wycofywaniem statków z rejsów na liniach Azja-Europa (tzw. blank sailings). Łączne przeładunki w trzech portach o podstawowym znaczeniu dla polskiej gospodarki (Gdańsk, Gdynia, Szczecin-Świnoujście) w pierwszej połowie 2020 r. spadły o 9,94% w porównaniu z analogicznym okresem 2019 r. Nieznacznie spadły również obroty portowe przeładunków ro-ro. Był to bardziej jednak efekt słabnącej gospodarki w Unii Europejskiej. W późniejszych miesiącach nastąpiło „odbicie” od słabnącego trendu, co pozwoliło na uzyskanie przeładunków o około 15-20% wyższych niż w analogicznym okresie II półrocza 2019 roku. Rok 2020 był rokiem ogromnych wyzwań, jednak Port Gdynia zakończył go ze wzrostem 2,9 % w skali roku. W grudniu 2020 r. przeładowane zostało 1.959 tys. ton, co w porównaniu do wyniku z tego samego okresu w 2019 r. – 1.769,4 tys. ton jest wzrostem o 10,7%. Powyższe pozwoliło na uzyskanie w skali całego 2020 roku w porcie w Gdyni przeładunków na poziomie 24,6 mln ton (o 2,9% więcej niż w 2019 r.). Niezbędne do dalszego rozwoju Portu Gdynia jest stworzenie intermodalnego centrum konsolidacji oraz redystrybucji ładunków, czyli tzw. „suchego Portu Gdynia” w okolicach Bydgoszczy. Utworzenie terminali przeładunkowych w głębi lądu, które będą w stanie przyjąć dodatkowe potoki ładunków w połączeniu z inwestycjami realizowanymi w porcie, zwiększy jego atrakcyjność dla operatorów logistycznych. To już od kilku lat pewna tradycja, że porty co roku biją rekordy, jeśli chodzi o ilość przeładunków. Aktualnie Polska jest liderem w zakresie przeładunków kontenerowych w bałtyckich portach, a polskie porty kontenerowe zanotowały większą dynamikę wzrostu przeładunków niż pozostałe porty na Morzu Bałtyckim. Jednak, aby utrzymać ten wzrost niezbędne są nowe inwestycje. Te najważniejsze to przede wszystkim Port Centralny w Gdańsku, Port Zewnętrzny w Gdyni i terminal kontenerowy w Świnoujściu, ale także pogłębienie toru wodnego Świnoujście-Szczecin do 12,5 metra. Równocześnie trwa modernizacja linii kolejowych do trzech strategicznych portów morskich w Polsce. Realizacja tych inwestycji najprawdopodobniej przyspieszy dzięki przyjętej przez parlament specustawie w zakresie budowy portów zewnętrznych.

W związku z powyższym, należy spodziewać się jeszcze większej liczby przeładunków na terenie Portu Gdynia i Portu Gdańsk w nadchodzących latach, co może wiązać się z koniecznością prowadzenia większej liczby kontroli w zakresie bezpieczeństwa pracy u operatorów portowych jak i ich podwykonawców.

Przeprowadzone kontrole w ujęciu ogólnym przedsiębiorstw gospodarki morskiej wykazały, iż do najczęściej występujących nieprawidłowości należały:

- **w zakresie organizacji prac szczególnie niebezpiecznych** – nieprawidłowości dotyczące ogólnej organizacji prac szczególnie niebezpiecznych wykonywanych na wysokości oraz w zbiornikach, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby przy zapewnieniu asekuracji – na 6 badanych przypadkach stwierdzono 6 nieprawidłowości przy ich organizacji, co stanowi 100,0% badanych stanowisk pracy;
- **w zakresie organizacji transportu i prowadzenia prac transportowych** – nieprawidłowości w zakresie braku ładunku i porządku w ciągach komunikacyjnych (zastawiania dróg komunikacyjno-transportowych), nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego dróg, przejść komunikacyjnych w pomieszczeniach pracy i na statkach w szczególności podczas występowania różnicy poziomów; stwierdzono również brak wyposażenia w niezbędny sprzęt i środki umożliwiające bezpieczne manipulowanie i przemieszczanie materiałów oraz niezabezpieczenie środków transportu poziomego i pionowego przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione oraz eksploatację UTB bez wymaganych uprawnień i przeglądów – na 8 zbadanych przypadkach stwierdzono 7 nieprawidłowości, co stanowi 87,5% poddanych kontroli prac transportowych;
- **w zakresie wymagań ogólnych dotyczących stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych** – stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły dojść do stanowisk pracy (np. nieprawidłowe trapy), niezabezpieczenie przed wypadnięciem pracowników do zagłębień, otworów i luków, wykonywanie prac z użyciem nieodpowiednich urządzeń i maszyn oraz brak lub niewłaściwie opracowane instrukcje bhp – na 30 zbadanych przypadkach stwierdzono 19 nieprawidłowości, co stanowi 63,3% poddanych kontroli stanowisk pracy i procesów technologicznych;
- **w zakresie obiektów i pomieszczeń pracy** – nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy, jak również ich wyposażenia, wyznaczenia stanowisk pracy i ogólnej organizacji tych stanowisk w halach i warsztatach produkcyjnych – na 23 zbadane przypadki stwierdzono 10 nieprawidłowości w tym zakresie, co stanowi 43,5% obiektów;
- **w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych** – nieprawidłowości w zakresie braku lub nieprawidłowego zabezpieczenia urządzeń elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych i uszkodzeniami mechanicznymi, nieprawidłowa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych, w tym tymczasowych instalacji na jednostkach pływających, oraz nieprawidłowości dotyczące eksploatacji sieci gazowych przesyłowych, jak również dotyczące eksploatacji maszyn i urządzeń spawalniczych – na 22 zbadane przypadki stwierdzono 9 nieprawidłowości, co stanowi 40,9% poddanych kontroli urządzeń i instalacji energetycznych;
- **w zakresie magazynowania i składowania** – nieprawidłowości dotyczące braku prawidłowej organizacji pomieszczeń magazynowych oraz wyznaczenia miejsc przeznaczonych do składowania materiałów, jak również zapewnienia odpowiednich urządzeń (regałów) z określeniem ich możliwości technicznych w zakresie przenoszenia obciążeń na 16 zbadanych przypadkach stwierdzono 5 nieprawidłowości, co stanowi 31,3% poddanych kontroli miejsc magazynowania;
- **w zakresie mikroklimatu i środowiska pracy** – nieprawidłowości dotyczące braku prawidłowej wymiany powietrza, ogrzewania i oświetlenia na stanowiskach pracy stałych i tymczasowych – na 7 zbadanych przypadkach stwierdzono 2 nieprawidłowości, co stanowi 28,6% poddanych kontroli stanowisk pracy;

- w zakresie występowania czynników szkodliwych dla zdrowia – nieprawidłowości dotyczące braku prawidłowej identyfikacji czynników szkodliwych występujących na stanowiskach pracy oraz oszacowania ich wartości, jak również ograniczania narażenia na te czynniki i informowania pracowników o zagrożeniach – na 25 zbadanych przypadkach stwierdzono 7 nieprawidłowości w tym zakresie, co stanowi 28% kontrolowanych stanowisk pracy;
- w zakresie oceny ryzyka zawodowego – stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły głównie ich niewłaściwego sporządzenia lub nieuwzględnienia zagrożeń występujących w procesie pracy, błędów w szacowaniu oraz stosowaniu środków profilaktycznych, jak również zapoznawania osób uczestniczących w procesie pracy (zarówno pracowników, jak wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy) – na 61 zbadanych przypadkach stwierdzono 17 nieprawidłowości, co stanowi 27,9% poddanych kontroli dokumentacji;
- w zakresie dotyczącym maszyn i urządzeń technicznych – najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły braku urządzeń ochronnych maszyn do obróbki skrawaniem i obróbki plastycznej metali, niewłaściwy stan urządzeń ochronnych w konstrukcji rusztowań i nieutrzymanie tych rusztowań w sprawności technicznej, nieutrzymanie w stanie sprawności technicznej ręcznych urządzeń zmechanizowanych i elektronarzędzi, oraz nieprawidłowości dotyczące instrukcji obsługi maszyn – na 44 zbadane przypadki stwierdzono 12 nieprawidłowości, co stanowi 27,3% poddanych kontroli maszyn i urządzeń technicznych.

W celu usunięcia stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej wydano łącznie 89 decyzji, z czego 35 decyzji ustnych wykonano w czasie kontroli, w ten sposób usuwając stwierdzone zagrożenia. Spośród 54 decyzji wydanych na piśmie, do dnia sporządzenia sprawozdania wykonano 38 decyzji, to jest 70%. W 1 przypadku stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, co skutkowało wydaniem 1 nakazu wstrzymania prac (na piśmie potwierdzono wykonanie nakazu), natomiast z rygiorem natychmiastowej wykonalności na mocy art. 108 kpa wydano 26 decyzji, z czego na piśmie potwierdzono wykonanie 22 decyzji. Wydano ponadto 7 nakazów wstrzymania eksploatacji maszyn. Poprzez wydanie 1 nakazu skierowano do innych prac 1 pracownika. W związku z ogólnym stanem warunków pracy wydano 1 decyzję zakazującą wykonywania prac. Łącznie, w wyniku zrealizowania powyższych decyzji, zostało potwierdzone przez pracodawców uzyskanie poprawy warunków pracy 1.545 pracowników.

Do pracodawców skierowano 11 wystąpień zawierających 35 wniosków, z czego do chwili obecnej poinformowano inspektorów pracy o sposobie wykonania 19 wniosków. W wyniku realizacji tych wniosków, potwierdzono poprawę warunków pracy 674 pracownikom.

W trakcie przeprowadzonych czynności kontrolnych w 2020 r. udzielono podmiotom kontrolowanym łącznie 159 porad w zakresie prowadzenia działalności zgodnie z przepisami prawa pracy. Spośród udzielonej ogólnej liczby porad, 44 porady dotyczyły prawnej ochrony pracy, 109 porad dotyczyło technicznego bezpieczeństwa pracy, a 6 porad udzielono w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Wobec osób, które poprzez naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie objętym tematem dopuściły się 34 wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 12 mandatów karnych, w łącznej kwocie 16.500 zł.

Ponadto podjęto ścisłą współpracę z prokuraturą i policją w związku z ustalaniem okoliczności i przyczyn badanych wypadków przy pracy, które wydarzyły się w związku

z prowadzeniem działalności w zakresie gospodarki morskiej. Informowano prokuraturę o dokonanych ustaleniach w zakresie naruszeń przepisów prawa związanych z wypadkami przy pracy.

Ponadto w celu poprawy warunków pracy podjęto współpracę ze związkami zawodowymi (13 organizacji związkowych w 7 zakładach pracy) i społeczną inspekcją pracy (w 8 zakładach pracy) podczas realizacji tematu kontrolnego.

Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości w skontrolowanych przedsiębiorstwach przemysłu okrętowego trudniących się budową, przebudową i remontami jednostek pływających należały:

- **w zakresie ogólnych wymagań bhp** - przygotowanie do pracy pracowników (brak aktualnych szkoleń bhp oraz badań lekarskich pracowników i osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy), przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w procesie pracy, koordynacji prac i wyznaczania koordynatorów ds. bhp, jak również nieprawidłowości w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sporządzania dokumentacji w tym zakresie;
- **w zakresie wymagań ogólnych dotyczących produkcji i remontów statków** – nieprawidłowości dotyczące obiektów i pomieszczeń pracy w obiektach budowlanych i na statkach, niezabezpieczenie przed wypadnięciem pracowników do zagłębień, otworów i luków oraz nieprawidłowości dotyczące dojazdów do stanowisk pracy i stosowania oświetlenia stanowisk pracy;
- **w zakresie organizacji prac szczególnie niebezpiecznych** – nieprawidłowości dotyczące organizacji prac na wysokości, stanowisk pracy w zbiornikach, nieprawidłowości dotyczące ogólnej organizacji prac szczególnie niebezpiecznych oraz prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, jak również wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych bez zachowania wymaganych procedur;
- **w zakresie dotyczącym maszyn i urządzeń** – nieprawidłowości dotyczące niewłaściwego stanu urządzeń ochronnych w konstrukcji rusztowań i nieutrzymanie rusztowań w sprawności technicznej, brak rejestracji kontroli dla eksploatowanych maszyn, oraz nieprawidłowości dotyczące instrukcji obsługi maszyn;
- **w zakresie transportu wewnętrznego** – brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych, nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego dróg, przejść komunikacyjnych w pomieszczeniach pracy i na statkach, niewłaściwe oznakowanie dróg transportowych w pomieszczeniach pracy, budynkach i na statkach oraz niezabezpieczenie środków transportu poziomego i pionowego przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione, jak również inne nieprawidłowości dotyczące procesu transportu i przemieszczania sekcji kadłubów okrętowych;
- **w zakresie eksploatacji urządzeń energetycznych** – nieprawidłowe zabezpieczenie urządzeń elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych i uszkodzeniami mechanicznymi, nieprawidłowa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych, w tym tymczasowych instalacji na jednostkach pływających, oraz nieprawidłowości dotyczące eksploatacji sieci gazowych przesyłowych i nieprawidłowości dotyczące eksploatacji maszyn i urządzeń spawalniczych;
- **w zakresie składowania materiałów** – sposób składowania materiałów zagrażający bezpieczeństwu pracowników oraz nieprawidłowości ogólne dotyczące magazynów, składów oraz urządzeń do składowania materiałów, w tym również chemicznych;
- **w zakresie pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych** – niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń, niewłaściwe lub niedostateczne wyposażenie pomieszczeń

higienicznosanitarnych oraz niespełnienie wymagań w zakresie rodzaju i wielkości pomieszczeń higienicznosanitarnych i innych nieprawidłowości dotyczących zaplecza higienicznosanitarnego.

Najczęściej występujące nieprawidłowości przy przeładunkach w portach morskich dotyczyły stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych, w tym nieprzestrzegania przepisów bhp przy organizowaniu stanowisk pracy, nieprawidłowa organizacja prac szczególnie niebezpiecznych oraz brak nadzoru przy pracach szczególnie niebezpiecznych. Inne występujące nieprawidłowości dotyczyły braku opracowanych instrukcji bhp dla realizowanych prac lub ich niekompletnych postanowień, jak również aktualizacji oceny ryzyka zawodowego.

Jak wynika z powyższego najczęściej stwierdzane nieprawidłowości przy budowie i remontach jednostek pływających podobnie jak przy przeładunkach w portach morskich związane są z ogólną organizacją stanowisk pracy, jak również zapewnieniem sprawowania nadzoru nad wykonywanymi pracami. Dotyczy to w szczególności prac zakwalifikowanych jako „szczególnie niebezpieczne” (prac na wysokości, prac w zbiornikach i ładowniach statków itp.), których większość występuje przy budowie i remontach jednostek pływających. Nieprawidłowości dotyczą również wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, jak również w sprawne maszyny i elektronarzędzia. Wiele nieprawidłowości dotyczyło również przygotowania do pracy pod względem posiadania aktualnych orzeczeń lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp oraz zapoznawania z instrukcjami bhp i obsługi maszyn. Na taki stan faktyczny znaczący wpływ miało wykonywanie pracy przez podwykonawców zatrudnionych na terenach dużych podmiotów (stoczni i terminali), gdzie z uwagi na niedostateczne wypełnianie obowiązków w zakresie współpracy pomiędzy pracodawcami i prawidłowej koordynacji prac, dochodziło do naruszenia przepisów prawa pracy. Istotny wpływ miała również forma współpracy, jaka była nawiązywana pomiędzy zleceniodawcami (stocznie, porty) a podwykonawcami, gdzie stosowano „outsourcing” i cedowano obowiązki na podwykonawców, którzy nie zawsze świadomi byli ciężących na nich obowiązków lub nie posiadali wystarczającej wiedzy w zakresie organizacji prac.

W 2020 roku objęto badaniem wypadki przy pracy w gospodarce morskiej związane między innymi z powyższymi zagrożeniami, które dotyczyły: prac na wysokości wykonywanych bez środków ochrony indywidualnej (wypadek pracownika firmy obsługującej rusztowania przy demontażu rusztowań na terenie stoczni), wykonywania prac transportowych elementów konstrukcyjnych sekcji kadłubów okrętowych (wypadek pracownika przy transporcie blach na placu magazynowym na terenie firmy produkującej małe jednostki pływające), prac transportowych związanych z załadunkiem jednostki pływającej materiałem sypkim w workach typu big-bag (wypadek powstały przy podczepianiu ładunku na haku żurawia nabrzeżowego), jak również wypadek przy obsłudze wózków jezdniowych z mechanicznym napędem podnoszenia (śmiertelny wypadek, do którego doszło podczas wymiany osprzętu na karetkę wózka). Do wymienionych powyżej przykładowych wypadków przy pracy zaistniałych w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej (w dwóch głównych gałęziach gospodarki: produkcja i remonty statków oraz przeładunki w portach morskich) doszło w wyniku aktywizacji istniejących zagrożeń wykazanych w analizie. Nie odnotowano wypadków ciężkich i zbiorowych na jednostkach pływających, w trakcie ich eksploatacji. Pod koniec roku odnotowano jeden wypadek śmiertelny na holowniku, którego badanie

okoliczności i przyczyn nie zostało zakończone w 2020 roku z uwagi na oczekiwanie na opinię sądowo-lekarską.

- Wysoki stopień zagrożeń oraz fakt braku znaczącej poprawy w zakresie występujących w gospodarce morskiej naruszeń przepisów prawa pracy, wskazuje na potrzebę dalszego intensywnego nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy w tej gałęzi przemysłu, w tym w formie planowej realizacji tematu kontrolnego.
- Podczas realizacji tematu kontrolnego w przyszłym roku należy zwrócić szczególną uwagę na zagadnienia, które uległy pogorszeniu w 2020 roku oraz nadal monitorować warunki pracy, w których nie odnotowano poprawy.
- Wraz ze wzrostem tempa produkcji i powstawaniem nowych podmiotów realizujących projekty okrętowe, spodziewać się można wzrostu zagrożeń w przyszłym roku, co potwierdza potrzebę prowadzenia dalszych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i remontach statków oraz obiektów oceanotechnicznych.
- Pomimo ograniczeń spowodowanych rozprzestrzenieniem się koronawirusa ilość przeładunków w portach morskich Gdyni i Gdańska utrzymała się na podobnym poziomie w stosunku do lat poprzednich. Większa ilość przeładunków prowadzona w terminalach poszczególnych portów wiąże się z występowaniem większej liczby zagrożeń, co wymaga podjęcia intensywnych działań w celu eliminacji potencjalnych zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników tej gałęzi gospodarki morskiej (w szczególności w przypadku wspomagania się poszczególnych przedsiębiorstw portowych przy realizacji przeładunków usługami podmiotów zewnętrznych w ramach działalności agencyjnej i outsourcingowej).
- Wzrost produkcji okrętowej oraz ilości przeładunków w portach morskich wiąże się z korzystaniem przez stocznie i porty z podwykonawców, którzy zatrudniają cudzoziemców. Powyższa sytuacja związana z aktualnymi potrzebami rynku pracy prowadzi do praktyk stosowania tzw. „outsourcingu pracowniczego” z pominięciem przepisów o pracy tymczasowej. Ponadto zagrożenia występujące w gospodarce morskiej wymagają zapoznania cudzoziemców (często zatrudnianych na innej podstawie niż stosunek pracy) z szeregiem dokumentów regulujących kwestie bezpieczeństwa pracy (instrukcje bhp, ocena ryzyka zawodowego), których tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemców nie wynika wprost z przepisów prawa. Rozszerzenie obowiązujących przepisów prawa w powyższym zakresie oraz wprowadzenie regulacji w zakresie spełnienia minimalnych wymagań dotyczących posługiwania się językiem polskim przez cudzoziemców, pozwoliłoby na poprawę komunikacji pomiędzy uczestnikami procesu pracy oraz likwidację zagrożeń u źródła ich powstawania. Należałoby również rozważyć wyposażanie przez ustawodawcę Państwowej Inspekcji Pracy w odpowiednie narzędzia, które umożliwiłyby większą skuteczność w zakresie egzekwowania stanu zgodnego z prawem, w szczególności pod kątem eliminowania nielegalnych praktyk przekazywania pracowników z pominięciem przepisów o pracy tymczasowej w ramach tzw. „outsourcingu pracowniczego”.
- Należałoby rozważyć objęcie odpowiednimi regulacjami prawnymi terminalowe ciągniki siodłowe eksploatowane w portach morskich. Na terenach portowych (w terminalach kontenerowych) eksploatowane są terminalowe ciągniki siodłowe z naczepami do przewozu kontenerów podczas przeładunków, które nie podlegają dozorowi technicznemu. Przeglądy ciągników (jako maszyn) przeprowadzają pracodawcy we własnym zakresie bez dodatkowych obostrzeń wynikających z przepisów prawa. Na terenie portu ciągniki siodłowe są traktowane jako „maszyna” objęta zakresem dyrektywy

maszynowej 2006/42/WE w związku z czym, podlegają polskim rozporządzeniom w sprawie zasadniczych i minimalnych wymagań bhp dla maszyn. Pracodawcy dopuszczają pracowników do pracy po przeprowadzeniu szkolenia stanowiskowego w dziedzinie bhp oraz na podstawie wewnętrzzakładowych uregulowań i postanowień dokumentacji producenta, wymagając przeważnie od pracownika posiadania prawa jazdy w kategorii „C”. Zdarzają się jednak odstępstwa w zakresie posiadania prawa jazdy odpowiedniej kategorii. Przepisy prawa nie nakładają na operatorów terminalowych ciągników siodłowych obowiązku posiadania prawa jazdy jak dla samochodów ciężarowych (kategoria „C”) lub ciężarowych z naczepą (kategoria „C” + „E”). Ciągnik siodłowy z naczepą obciążoną dwoma kontenerami „20 stopowymi” jest porównywalny w prowadzeniu do pojazdów (ciągników siodłowych) trasowych z naczepami kontenerowymi. W okresie ostatnich kilku lat odnotowano znaczący wzrost wypadków przy pracy na terenie terminali kontenerowych, w których uczestniczyły ciągniki siodłowe z naczepami kontenerowymi. Wprowadzenie dodatkowych regulacji prawnych nakładających obowiązek posiadania przez operatorów stosownych uprawnień do obsługi ciągników siodłowych i objęcie tej grupy urządzeń dozorem technicznym z pewnością pozwoliłoby na zmniejszenie ilości wypadków przy pracy oraz znacząco poprawiłoby bezpieczeństwo pracy wszystkich pracowników terminali.

- W wyniku utraty z dniem 3 kwietnia 2013 r. mocy prawnej rozporządzenia Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 20 marca 1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi (Dz. U. Nr 15, poz. 58), oraz utraty z dniem 21 stycznia 2013 r. mocy prawnej rozporządzenia Ministrów Pracy i Opieki Społecznej, Przemysłu Ciężkiego, Przemysłu Lekkiego, Górnictwa i Energetyki, Przemysłu Rolnego i Spożywczego, Żeglugi, Komunikacji, Budownictwa oraz Zdrowia z dnia 4 kwietnia 1950 r. w sprawie obsługi suwnic elektrycznych w zakładach pracy (Dz. U. Nr 25, poz. 223 ze zmianami Nr 39, poz. 361), brak przepisów regulujących kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze ww. urządzeń transportowych. W miejsce uchylonych aktów prawnych nie powstały nowe rozporządzenia właściwych ministerstw, co powoduje problemy przy egzekwowaniu wymogów bhp na terenach stoczniowych i portowych. Ogłoszone rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących (Dz.U. z 2018 r. poz. 2147) nie może być stosowane w stoczniach i portach z uwagi na inne rodzaje dźwignic pracujące na tych terenach.
- W związku z wejściem w życie nowej ustawy „O pracy na morzu” regulującej stosunki pracy na statkach morskich i objęcie jej oddziaływaniem załóg statków morskich „niekonwencyjnych” niezbędnym staje się skierowanie wniosku do właściwych instytucji w celu unormowania prawnego zagadnień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla statków żeglugi przybrzeżnej, statków przeznaczonych do holowania i ratownictwa morskiego oraz innych o pojemności brutto GT poniżej 200 jednostek, a wg. ustawy o pracy na morzu dla statków niekonwencyjnych.
- Potrzeba odrębnych unormowań prawnych uwzględniających specyfikę pracy na statkach niekonwencyjnych dotyczy nie tylko wymogów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy. W szczególności zalecane byłoby wydanie odrębnych przepisów o czasie pracy jako nierozłącznego elementu bezpieczeństwa żeglugi, a w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Większość tego typu jednostek pływających zakwalifikowana jest do statków niekonwencyjnych oraz tych, które nie pełnią stałego pogotowia ratowniczego lub innego

pogotowia, a wykonuje prace w basenach portowych, uprawia żeglugę przybrzeżną i rejsy w obrębie wód terytorialnych. Stosowanie do prac wykonywanych na tych jednostkach przepisów kodeksu pracy, szczególnie o czasie pracy oraz wydanych na jego podstawie aktów wykonawczych w praktyce jest bardzo uciążliwe. W konsekwencji pracodawcy niejednokrotnie starają się omijać stosowanie mało elastycznych i nieuwzględniających specyfiki morskiej przepisów prawa pracy.

- Podobna sytuacja dotycząca braku unormowań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy istnieje na jednostkach pływających żeglugi śródlądowej.
- 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.

10. Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy

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 36/18 Głównego Inspektora Pracy z dnia 26 kwietnia 2018 r. w sprawie trybu wydawania przez Państwową Inspekcję Pracy orzeczeń o dopuszczeniu statku do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy (do dnia 30.04.2020 r.) oraz w oparciu o postanowienia zarządzenia nr 11/20 Głównego Inspektora Pracy z dnia 8 kwietnia 2020 r. w sprawie trybu wydawania przez Państwową Inspekcję Pracy orzeczeń w sprawie dopuszczenia statku do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy (od dnia 01.05.2020 r.).

W roku 2020 przeprowadzono 9 kontroli u 8 armatorów w zakresie spełniania przez statki śródlądowe wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na 14 śródlądowych jednostkach pływających.

Wydano 14 pozytywnych orzeczeń o zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2020 roku nie wydano orzeczeń negatywnych w zakresie zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W czasie kontroli wydano 6 decyzji ustnych, które dotyczyły 8 pracowników oraz 2 polecenia ustne, które dotyczyły 2 pracowników w zakresie wyposażenia ruchomego kontrolowanych jednostek pływających.

Ponadto w trakcie dokonywania odbiorów śródlądowych jednostek pływających udzielono łącznie 14 porad technicznych dotyczących bezpieczeństwa eksploatacji obiektów pływających i 2 porad prawnych (w tym 1 poradę dotyczącą legalności zatrudnienia).

Kontrole statków morskich.

Kontrole statków morskich przed ich dopuszczeniem do żeglugi prowadzone były na mocy art. 25 ust. 4 ustawy z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim (Dz.U. z 2020 r. poz. 680) 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, oraz wytyczne do realizacji tematu kontrolnego 046B obowiązujące w 2020 roku, w związku z art. 20 ust. 1 pkt 1 oraz art. 24 i art. 25 ust. 4 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 2020 przeprowadzono 4 kontrole u 4 armatorów w zakresie spełniania przez statki morskie wymagań przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem do żeglugi na 5 jednostkach pływających przeznaczonych do uprawiania żeglugi morskiej.

W czasie kontroli wydano 8 decyzji ustnych, które dotyczyły 26 pracowników.

Ponadto w trakcie dokonywania kontroli morskich jednostek pływających udzielono łącznie 17 porad technicznych dotyczących bezpieczeństwa eksploatacji obiektów pływających i 9 porad prawnych. W związku z prowadzonymi czynnościami kontrolnymi podjęto współpracę z 6 organizacjami związkowymi i jednym społecznym inspektorem pracy informując o tematyce i zakresie kontroli.

Wnioski:

1. W związku ze zmianami ustawy o bezpieczeństwie morskim, nadal postuluje się o wydanie odpowiednich zarządzeń Głównego Inspektora Pracy w sprawie trybu prowadzenia kontroli statków morskich.
2. Pomimo wejścia w życie w roku 2015 ustawy o pracy na morzu nadal minister właściwy ds. gospodarki morskiej oraz żeglugi śródlądowej nie wydał przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na małych i specjalistycznych statkach morskich (tj. na jednostkach niekonwencyjnych), a także na statkach śródlądowych.

V. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY, W TYM BHP – DZIAŁANIA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W GDAŃSKU W WYBRANYCH BRANŻACH I W ZWIĄZKU Z WYBRANYMI ZAGROŻENIAMI.

1. Przestrzeganie przepisów bhp dotyczących organizacji pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa.

W ramach powyższego tematu przeprowadzono kontrole w 7 podmiotach. Kontrolą objęto zakłady różnych branż. W grupie tej, znalazły się zakłady zajmujące się produkcją chemikaliów i wyrobów chemicznych, urządzeń elektrycznych, sprzedażą detaliczną paliw do pojazdów silnikowych na stacjach paliw jak również podmioty, których działalność związana jest ze zbieraniem, przetwarzaniem i unieszkodliwianiem odpadów; odzyskiwaniem odpadów.

Analiza stanu przestrzegania, w skontrolowanych zakładach, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wykazała na ich zróżnicowany poziom. Poziom bezpieczeństwa pracy był znacznie wyższy w dużych zakładach. Niewątpliwie w dużych zakładach większa znajomość przepisów związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa pracy wynikała z zatrudnienia osób specjalizujących się w tej tematyce (służby bhp w ramach umów o pracę) oraz przeznaczania większych nakładów na zapewnienie bezpieczeństwa pracy. W mniejszych zakładach zadania służby bhp były wykonywane dorywczo, co skutkowało zaniedbaniami. Z dokonanych ustaleń wynikało, że największe problemy z zapewnieniem przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscach, w których może wystąpić atmosfera wybuchowa, pomimo funkcjonowania od dekady rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej. (Dz.U. Nr 138, poz. 931), sprawiała właściwa realizacja wymagań dotyczących sporządzenia oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej czy opracowania dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem. W kontrolowanych zakładach, inspektorzy pracy stwierdzali również nieprawidłowości dotyczące m.in. braku oznakowania miejsc wstępu do przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej, braku instrukcji użytkowania przydzielanej pracownikom odzieży i obuwia ochronnego w wykonaniu antyelektrostatycznym, braku instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy składowaniu butli z gazem propan-butan, braku zaprowadzenia rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi i ich mieszaninami o działaniu rakotwórczym. Należy zaznaczyć, że pomimo stwierdzonych uchybień pozytywnym zjawiskiem jest brak wypadków przy pracy czy zdarzeń potencjalnie wypadkowych bezpośrednio związanych z zagadnieniami podejmowanymi podczas prowadzonych kontroli a także, że pracodawcy nie bagatelizowali stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości i bezpośrednio po ich ujawnieniu podejmowali działania w celu ich usunięcia.

2. Przestrzeganie przepisów ustawy o produktach biobójczych

Celem kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w 2020 r. dotyczących produktów biobójczych była ocena przestrzegania przez pracodawców w podmiotach świadczących usługi pralnicze dla jednostek służby zdrowia oraz zakładów komunalnych,

przepisów ustawy o produktach biobójczych. Kontrole dotyczyły stosowania, magazynowania, ochrony przed zagrożeniami podczas używania produktów biobójczych oraz oceny prawidłowości oznakowania opakowań.

W 2020 r. przeprowadzono 8 kontroli w 7 zakładach pracy stosujących produkty biobójcze. Badaniem w zakresie zgodności oznakowania środków biobójczych objęto 10 sztuk produktu. Produkty biobójcze skontrolowane w zakładach pracy stosowane były do dezynfekcji odzieży, pościeli i ręczników, mycia powierzchni i odkażania ciała (głównie rąk). We wszystkich kontrolowanych firmach stwierdzono nieprawidłowości związane z przestrzeganiem przepisów ustawy o produktach biobójczych. Zakłady pracy były kontrolowane w ww. temacie po raz pierwszy i w dużej mierze może stąd wynikać niezadawalający poziom świadomości zagrożeń związanych ze stosowaniem produktów biobójczych oraz niedostateczny poziom realizacji wymagań prawnych z tym związanych. Duża skala nieprawidłowości dotyczyła uchybień formalnych, mających jednak wpływ na wiedzę o zagrożeniach i sposobach ochrony. Nieprawidłowości te polegały m.in na braku lub niewłaściwej instrukcji postępowania z produktami biobójczymi, braku instrukcji określającej sposób składowania, pakowania, załadunku i transportu materiałów niebezpiecznych, czy też aktualizacji kart charakterystyki chemikaliów. Kontrole obiektów i pomieszczeń pracy często wskazywały brak oznakowania barwami bezpieczeństwa magazynów produktów chemicznych. Ocena ryzyka związanego z narażeniem na substancje chemiczne w środowisku pracy była również zadaniem, który sprawiał pracodawcom wiele trudności – dokument ten nie uwzględniał w sposób szczegółowy czynników chemicznych stwarzających zagrożenie podczas pracy z produktami biobójczymi.

Kontrola 10 jednostkowych opakowań produktów biobójczych nie wykazała nieprawidłowości w ich opakowaniu, natomiast 2 produkty posiadały błędy w etykiecie. O uchybieniach poinformowano Urząd Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych.

W 2020 roku, podczas kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w wyposażeniu pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze oraz prowadzenia dokumentacji z tego zakresu.

Kontrole w temacie przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych w zakładach pracy w 2020 r. i towarzyszące im działania informacyjno – doradcze, przyczyniły się do podniesienia wiedzy pracodawców na temat bezpieczeństwa przy stosowaniu produktów chemicznych. Bez wątpienia zmusiły pracodawców do podjęcia konkretnych działań, skutkujących poprawą warunków pracy.

3. Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie modyfikowanych.

W wyniku kontroli przeprowadzonych u 3 pracodawców w 2020 r., wydano 7 postanowień, w których Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku 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 2019 r., poz.706 oraz Dz.U. z 2020 r. poz.322), w związku z ubieganiem się podmiotów o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, w którym ma być prowadzone zamknięte użycie organizmów genetycznie modyfikowanych. Wszystkie wnioski ministra

właściwego ds. środowiska w 2020 r., skierowane do Okręgowego Inspektora Pracy, w związku z którymi wydano ww. postanowienia, dotyczyły zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, w którym ma być prowadzone zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie modyfikowanych (GMO). Spośród wydanych postanowień - 4 z nich dotyczyły zgody o wydanie zezwoleń na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, w którym określono I kategorię zagrożenia planowanego zamkniętego użycia GMM, a 3 dotyczyły II kategorii zagrożenia.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że pracodawcy spełniają ogólne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w zakresie rodzajów środków bezpieczeństwa dla zakładów inżynierii genetycznej.

Spośród pracodawców z województwa pomorskiego, którzy w 2020 r. uzyskali zgodę ministra właściwego do spraw środowiska na utworzenie zakładu inżynierii genetycznej, 3 pracodawców uzyskało w drugiej połowie roku, zgodę na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych. Wszystkie wydane decyzje dotyczyły zezwolenia na prowadzenie prac z organizmami genetycznie zmodyfikowanymi zaliczonymi do I kategorii zagrożenia, a więc nie powodującymi zagrożeń lub powodujących znikome zagrożenia. Jednocześnie wszystkie ww. podmioty były kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy w 2020 r. w związku z ubieganiem się o uzyskanie statusu zakładu inżynierii genetycznej. Z informacji uzyskanej od pracodawców ustalono, że w związku z aktualnie ogłoszonym na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanem epidemii, nie są prowadzone prace z zamkniętym użyciem organizmów genetycznie zmodyfikowanych. Uczelnie wyższe i laboratoria badawcze pracują w trybie zdalnym a zakłady opieki zdrowotnej realizują zadania związane z zapobieganiem zakażeniom wirusem SARS-CoV-2. Z uzyskanych wyjaśnień wynika, że pracodawcy występowali o uzyskanie zgody Ministra, w celu spełnienia formalności niezbędnych do uzyskania dofinansowania do prowadzonych prac z użyciem organizmów genetycznie zmodyfikowanych w przyszłości. Powyższe zakłady zostaną uwzględnione podczas planowania kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy w 2021 r.

4. Handel

4.1. Placówki wielkopowierzchniowe

Prawna ochrona pracy.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku skontrolowano w 2020 roku 4 placówki handlowe wielkopowierzchniowe. W wyniku przeprowadzonych kontroli odnotowano nieliczne nieprawidłowości z zakresu prawa pracy:

- niewypłacanie pracownikom ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w dniu ustania stosunku pracy,
- nieudzielanie urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Z pośród przeprowadzonych 4 kontroli, dotyczących omawianego tematu, 2 kontrole zainicjowane były w wyniku złożonych skarg, z których jedna dotyczyła zatrudnionego pracownika, natomiast druga byłego pracownika.

Z informacji, które zostały pozyskane przez inspektorów pracy wynika, że przyczyny nieprzestrzegania przepisów prawa pracy były spowodowane:

- niezajomością przepisów prawa pracy przez pracodawców;

- nieprzewidzianych okoliczności związanych z koniecznością realizacji niezbędnych prac wynikających z zakresu działalności danego podmiotu.

Jak wykazały kontrole, ujawnione naruszenia przepisów prawa pracy w zakresie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynika głównie z niewiedzy pracodawców o obowiązku wypłaty ekwiwalentu w dniu, w którym następuje rozwiązanie umowy o pracę. Zazwyczaj w takich przypadkach wypłata następowała w przyjętym w zakładzie terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Odnosząc się natomiast do kwestii związanej z urlopem wypoczynkowym, jego nieudzielenie w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo najczęściej było spowodowane brakami kadrowymi w czasie usprawiedliwionych nieobecności innych pracujących, co uniemożliwiło wykorzystanie przez pracownika urlopu wypoczynkowego w przysługującym wymiarze w danym roku kalendarzowym.

Zbiornicze wyniki kontroli wykazują, że przestrzeganie przepisów prawa pracy w placówkach wielkopowierzchniowych jest na poziomie zadowalającym, a nieprawidłowości, które wystąpiły podczas kontroli nie dotyczyły dużej liczby pracowników. W zakresie prawa pracy w jednym podmiocie stwierdzono popełnienie wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Bezpieczeństwo i higiena pracy.

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w 4 placówkach wielkopowierzchniowych. Stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- nierzetelne prowadzenie kart ewidencyjnych przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- zalegające materiały w wyznaczonej drodze transportowej,
- częściowo wytarte (słabo widoczne) oznakowanie wewnętrznej drogi transportowej,
- zastawiona droga ewakuacyjna przez składowane materiały i wózek zakupowy.

W związku z ujawnionymi nieprawidłowościami wydano 3 decyzje ustne oraz skierowano 1 wniosek w wystąpieniu dotyczący bhp. Wszystkie wydane decyzje zostały zrealizowane podczas kontroli.

4.2. Pozostałe placówki handlowe

Prawna ochrona pracy.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przeprowadzono kompleksowe kontrole 16 placówek handlowych, niezaliczających się do wielkopowierzchniowych. Stwierdzono, że najczęściej powtarzającymi się nieprawidłowościami były:

- nierzetelne prowadzenie akt osobowych pracowników,
- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników zawierającej informację o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- niesporządzanie dla pracowników rozkładów czasu pracy,
- nieustalenie w umowie o pracę z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy, dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 KP,
- niewłaściwe prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników tj., niezawierającej informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- niesporządzanie dla pracowników rozkładów czasu pracy,
- niezapewnienie pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,

- niewypłacenie pracownikom dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z dwukrotnego rozpoczynania pracy w tej samej dobie pracowniczej,
- niewypłacenie pracownikom wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych,
- nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo.

Do najczęstszych przyczyn nieprzestrzegania przez kontrolowanych przepisów prawa pracy należą:

- niezajomość przepisów prawa pracy przez pracodawców;
- nieczytelne przepisy prawa pracy;
- nieobecność („urlop”) pracodawcy;
- nieprzewidziane okoliczności związane z koniecznością realizacji niezbędnych prac wynikających z zakresu działalności danego podmiotu.

Inspektorzy pracy stwierdzili wykroczenia przeciwko prawom pracownika w zakresie prawa pracy w 8 podmiotach i zastosowali 6 środków oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia lub ostrzeżenia oraz 2 mandaty karne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano w zakresie prawa pracy 54 wnioski w wystąpieniach i 9 poleceń. Ponad 50% skontrolowanych pracodawców przekazała do OIP Gdańsk pisemne informacje, z których wynikało, że zalecenia pokontrolne zostały zrealizowane lub przyjęte do realizacji.

Bezpieczeństwo i higiena pracy.

Podczas przeprowadzonych 16 kontroli stwierdzono, że najczęściej powtarzającymi się nieprawidłowościami są:

- dopuszczenie pracownika do pracy bez przeszkolenia w dziedzinie bhp,
- dopuszczenie pracownika do pracy bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku,
- brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu regałów,
- brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego,
- zastawione ciągi komunikacyjne,
- nieoznakowany barwami bezpieczeństwa próg,
- brak instrukcji dotyczącej ręcznych prac transportowych,
- brak instrukcji magazynowania i składowania towarów.

Stwierdzono, że najczęściej powtarzające się nieprawidłowości w dziedzinie bhp w większości przypadków nie mają charakteru bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, za wyjątkiem braku badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż usunięcie ujawnionych nieprawidłowości nie wymaga od przedsiębiorców istotnych nakładów inwestycyjnych ani skomplikowanych działań organizacyjnych. Część z nich wskazuje na zaniedbania bądź lekceważenie przepisów, część zaś powstaje w ciągu bieżącej działalności i ma charakter przejściowy, jak np. zastawione ciągi komunikacyjne czy ich zatarte oznakowanie.

Jako szczególnie istotne należy wskazać zaniedbania w zakresie badań lekarskich profilaktycznych i szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, bowiem w tym zakresie trudno by było uwierzyć, że obowiązujące przepisy nie są pracodawcom znane. Ciągłe występujące nieprawidłowości w tych dziedzinach wskazują na fakt, iż przestrzeganie przepisów w tym podstawowym zakresie nie leży w kręgu zainteresowań pracodawców, prowadzących działalność w zakresie handlu.

Najczęstsze przyczyny nieprzestrzegania przepisów w zakresie bhp to:

- nieznajomość przepisów prawa pracy przez pracodawców;
- celowe nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy przez pracodawców, którzy często nie realizują obowiązków z zakresu bhp kierując się źle rozumianą oszczędnością środków finansowych;
- zaniedbania pracodawców, lekceważenie przepisów prawa pracy, traktowanych jako „zbyteczne” obciążenie przedsiębiorcy.

W czasie kontroli stwierdzono wykroczenia przeciw prawom pracownika w zakresie bhp w 6 podmiotach. W związku z powyższym inspektorzy pracy zastosowali 6 środków oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia lub ostrzeżenia.

W sumie wydano 55 decyzji pisemnych i 20 decyzji ustnych, skierowano 7 wystąpień zawierających 12 wniosków oraz wydano 2 polecenia ustne dotyczące bhp.

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

W 2020 roku w zakresie przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni przeprowadzono 3 kontrole w 2 placówkach handlowych wielkopowierzchniowych. Przeprowadzone kontrole nie wykazały łamania zakazu handlu w niedziele.

W roku 2020 przeprowadzono 972 kontrole w 690 mniejszych placówkach handlowych. Ujawniono 20 naruszeń zakazu handlu w niedziele oraz jedno naruszenie zakazu handlu w Wigilię Bożego Narodzenia.

W roku 2020 nastąpił dalszy spadek ilości ujawnianych przypadków naruszania zakazu handlu w niedziele i święta oraz inne dni. Przy spadku ilości przeprowadzonych kontroli w ww. obszarze o ok. 14 %, prawie czterokrotnie zmniejszyła się ilość placówek, w których ujawniono naruszenie zakazu handlu.

W latach poprzednich przypadki wielokrotnego naruszania zakazu handlu w niedziele, święta i inne dni były najczęściej ujawniane w wyniku sygnałów zgłaszanych w trakcie dyżurów telefonicznych. W roku 2020 łącznie zgłoszono tylko 3 przypadki naruszenia zakazu.

W roku 2020 nie wystąpiły przypadki wielokrotnego naruszenia zakazu handlu. Żaden z przedsiębiorców nie popełnił wykroczenia dwukrotnie w roku 2020. Natomiast w dwóch przypadkach przedsiębiorcy popełnili wykroczenie polegające na naruszeniu zakazu handlu w niedziele, święta i inne dni – w roku 2018.

W roku 2020, podobnie jak w latach poprzednich, najwięcej wątpliwości i kontrowersji budziło powoływanie się przez przedsiębiorców na wyłączenie wynikające z art. 6 ust. 1 pkt 2, 5, 6, 28, 29 i 30 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni, w związku z art. 6 ust. 2 ustawy, tj. czy o rodzaju przeważającej działalności rozstrzyga tylko wskazanie we wniosku o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej. Należy podkreślić, iż inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, konsekwentnie kwestionowali zasadność korzystania z takiego wyłączenia tylko w oparciu o formalny wpis PKD. Natomiast orzecznictwo sądów karnych w sprawach kierowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku jest zróżnicowane. Czasami nawet w praktycznie identycznym stanie faktycznych, zapadają wyroki skazujące, uniewinniające lub sąd odmawia wszczęcia postępowania.

Fakt, iż brak jest jednoznacznej linii orzeczniczej w zakresie wyłączenia przewidzianego w art. 6 ust. 1 pkt 2, 5, 6, 28, 29 i 30 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni, w związku z art. 6 ust. 2 ustawy, potwierdza Postanowienie z dnia 9 grudnia 2020 r. Sądu Okręgowego. Po rozpoznaniu sprawy obwinionego o wykroczenie z art. 10 ww. ustawy z powodu apelacji wniesionej przez oskarżyciela publicznego – Państwową Inspekcję Pracy od wyroku Sądu Rejonowego, Sąd postanowił przedstawić Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne wymagające zasadniczej wykładni ustawy z ustawy o ograniczeniu handlu, w zakresie dotyczącym pojęcia „przeważającej działalności”, o jakiej mowa w przepisach art. 6 ust. 1 pkt 2, 5, 6, 28, 29 i 30 ustawy o ograniczeniu i art. 6 ust. 2 przywołanej ustawy.

Rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy wskazanego przez Sąd Okręgowy zagadnienia prawnego rozstrzygnęłoby wątpliwości interpretacyjne co do zapisów art. 6 ust. 1 pkt 2, 5, 6, 28, 29 i 30 ww. ustawy.

Kontrole przeprowadzone w roku 2020 potwierdziły, iż nastąpił dalszy wzrost liczby placówek handlowych, które zawarły umowy na wykonywanie usług pocztowych. Rozwiązanie to stosują nie tylko sieci sklepów, ale również pojedyncze podmioty, bez względu na wielkość i liczbę zatrudnionych osób. Ponadto prowadzone kontrole potwierdzają, iż zawierane umowy na wykonywanie usług pocztowych, nie są umowami zawieranymi dla pozorów, ale rzeczywiście są realizowane i jak coraz częściej wskazują przedsiębiorcy, stanowi to realne źródło ich dochodów.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w roku 2020 ujawniono jeden przypadek zawarcia umowy przez przedsiębiorcę z podmiotem zewnętrznym, która nie stanowiła wystarczającej przesłanki do uznania, iż przedsiębiorca korzysta z wyłączenia spod zakazu powierzania pracy w niedziele i święta, wskazanego w art. 6 ust. 1 pkt ustawy.

W roku 2020 działania prewencyjne i promocyjne w obszarze związanym z przestrzeganiem przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni ograniczyły się do udzielania porad prawnych w zakresie przepisów ustawy.

Przepis ten jeszcze przed wejściem w życie budził kontrowersje, ale przede wszystkim na jego temat pojawiło się szereg komentarzy. Ponadto w ciągu już prawie trzech lat obowiązywania ww. ustawy pojawiło się również szereg orzeczeń sądów rejonowych i okręgowych w wyniku wniosków o ukaranie kierowanych przez inspektorów pracy. Wprawdzie na dzień dzisiejszy są jeszcze wątpliwości interpretacyjne w zakresie przepisów ww. ustawy, szczególnie dotyczące stosowania wyłączeń w zakresie zakazu handlu, jednak należałoby przyjąć, iż poziom znajomości przepisów ustawy przez przedsiębiorców jest wystarczający do jej przestrzegania. Biorąc to pod uwagę, nie wydaje się zasadne intensyfikowanie działań prewencyjno-promocyjnych.

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

W okresie od 15.03.2020 r. do 31.12.2020 r. na terenie objętym właściwością miejscową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 7 kontroli mających na celu ocenę poziomu przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu

rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy i eliminację stwierdzonych nieprawidłowości w celu poprawy bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych zakładach.

Przed przystąpieniem do realizacji działań kontrolnych w powyższym zakresie skierowano do Pomorskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego prośbę o udostępnienie wykazu zakładów pracy, które przekazały do nich informację o substancjach, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym za 2019 r. Przekazany wykaz umożliwił zweryfikowanie i porównanie danych zgromadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku celem podjęcia działań kontrolnych w podmiotach, które nie dokonały obowiązku zgłoszenia wymaganych danych Okręgowemu Inspektorowi Pracy w Gdańsku.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 1.512 osób, w tym 1.433 zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (915 kobiet). W kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym pracowało łącznie 104 osoby, w tym 48 kobiet. Kontrolą objęto pracodawców o różnorodnym poziomie zatrudnienia, tj. 1 pracodawcę zatrudniającego ponad 250 osób, 1 pracodawcę zatrudniającego od 50 do 249 osób, 2 pracodawców zatrudniających od 10 do 49 osób oraz 3 pracodawców zatrudniających do 9 osób.

W 2 zakładach pracownicy narażeni byli na kontakt z procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (1 zakład w których znajdują się prace związane z narażeniem na pył drewna twardego oraz 1 zakład w którym występują prace związane z narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy), w pozostałych 5 zakładach pracownicy pracowali w narażeniu na substancje lub mieszaniny chemiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (10 substancji i 4 mieszaniny).

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano łącznie 24 decyzje i 8 wniosków dotyczących czynników rakotwórczych i mutagennych. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły m.in. następujących kwestii:

- przekazywania do OIP informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (4 pracodawców nie dokonało ww. obowiązku, a w jednym przypadku stwierdzono nieprawidłowości w treści informacji);
- prowadzenia rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawiania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (4 pracodawców nie założyło rejestru, a w jednym przypadku stwierdzono braki formalne w treści rejestru);
- prowadzenie rejestru pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (2 pracodawców nie założyło rejestru, a w jednym przypadku stwierdzono nieprawidłowości w treści rejestru);
- pomiarów szkodliwych dla zdrowia czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (jednej pracodawca nie wytypował czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy w celu dokonania ich badań i pomiarów, a w pozostałych dwóch przypadkach nieprawidłowość dotyczyła odstąpienie od wykonywania pomiarów po otrzymaniu wyłącznie jednego wyniku o wartości poniżej 0,1 NDS oraz braku przestrzegania terminów wykonania badania i pomiarów, w szczególności po uwzględnieniu i przeliczeniu tych wyników do znowelizowanych wartości NDS);

- uwzględniania w programie szkoleń bhp zagadnień związanych z zagrożeniami czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi (u 2 pracodawców program szkolenia wstępnego nie uwzględniał wymaganych zagadnień);
- oceny ryzyka zawodowego (jeden pracodawca nie dokonał oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na czynniki chemiczne, a w pozostałych dwóch zakładach ocena ta nie uwzględniała właściwości czynników rakotwórczych),
- szkoleń pracowników w dziedzinie bhp (1 pracodawca nie przeprowadził szkoleń okresowych uwzględniających tematykę czynników rakotwórczych);
- badań profilaktycznych (w dwóch zakładach nieprawidłowość była związana z brakiem przekazania w skierowaniach na badania profilaktyczne danych dotyczących czynników rakotwórczych, a w przypadku jednego zakładu uchybiono terminu badań);
- instrukcji magazynowania (2 pracodawców nie opracowało instrukcji dotyczącej warunków składowania i stosowania materiałów niebezpiecznych zawierającej wymagane dane określone przepisami).

Wydane w wyniku kontroli środki prawne skutecznie przyczyniły się do poprawy warunków pracy w skontrolowanych zakładach. Z przekazanych informacji większość pracodawców wykonała obowiązki wskazane w wydanych decyzjach oraz wnioskach pokontrolnych.

Z analizy przeprowadzonych kontroli wynika, iż główną przyczyną niespełniania przepisów przez pracodawców jest nieznanostwo oraz brak bieżącego monitorowania zmian w przepisach dotyczących czynników chemicznych. Ponadto obserwuje się, iż osoby spoza zakładu wykonujące zadania służby bhp, w tym w szczególności funkcje doradcze, nie specjalizują się w tematyce czynników chemicznych, w tym czynników rakotwórczych lub mutagennych. Wynikiem powyższego jest brak wiedzy i w konsekwencji występowanie zaniedbań w tej dziedzinie np. brak pomiarów czynników środowiska pracy w związku z pojawieniem się znowelizowanych wartości NDS, błędna kwalifikacja substancji bądź mieszaniny i innych czynników oraz procesów jako rakotwórcze lub mutagenne, a co za tym idzie brak poinformowania lekarza medycyny o warunkach pracy w celu przeprowadzenia odpowiednich badań profilaktycznych pracowników, a także brak odpowiedniego przeszkolenia pracowników z uwrażliwieniem na higienę pracy, w tym stosowania ochron osobistych.

Biorąc po uwagę powyższe tematyka substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym będzie więc w dalszym ciągu podejmowana w ramach działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w szczególności w zakładach, w których występują procesy technologiczne włączone w ubiegłym roku do wykazu procesów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, tj. prace związane z narażeniem na pył drewna oraz związane z narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy.

6. Gospodarka komunalna.

W 2020 r. w zakresie tematu dotyczącego przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w gospodarce komunalnej przeprowadzono łącznie 7 kontroli, tj. 2 kontrole w oczyszczalniach ścieków i 5 kontroli w zakładach zajmujących się odbiorem odpadów komunalnych.

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili rażących uchybień stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Niemniej prowadzone kontrole

wykazały nadal występowanie nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy takie jak m.in:

- 1 pracodawca nie ustalił szczegółowego programu szkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- w 1 przypadku pomimo opracowania programów szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, nie uwzględniono w nich zagadnień związanych z zagrożeniami szkodliwymi czynnikami biologicznymi i czynnikami chemicznymi, ani też czynnikami psychofizycznymi.
- w zakresie dokumentacji dotyczącej oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą stwierdzono, że 2 pracodawców pominęło część faktycznie występujących zagrożeń,
- szczepień ochronnych części pracowników nie zapewniono w 2 podmiotach,
- w zakresie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych stwierdzono, że w 2 podmiotach wykaz nie obejmował części faktycznie wykonywanych prac szczególnie niebezpiecznych,
- w przypadku 1 pracodawcy stwierdzono, że prace konserwacyjne i remontowe prowadzone w miejscach, w których występują lub mogą wystąpić zagrożenia zatruciem, wybuchem lub pożarem nie były wykonywane na pisemne polecenie,
- w przypadku 2 zakładów stwierdzono, że pracodawcy nie zapewnili pracownikom zajmującym się odbiorem odpadów komunalnych wymaganych szatni przepustowych,
- 2 pracodawców nie zaprowadziło rejestru pracowników ani prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 i 4,
- 4 pracodawców nie zapewniło właściwego stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy,
- 1 pracodawca posiadał nieprawidłowy wykaz rodzaju prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej 2 osoby,
- 2 pracodawców nie prowadziło raportów dziennych dot. prowadzenia procesów odkażania,
- 2 pracodawców nie prowadziło dokumentacji w zakresie kontroli, naprawy i wymiany pojemników transportowych odpadów,
- 1 pracodawca nie uwzględnił w instrukcjach bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych.

W latach 2017-2019 w kontrolowanych zakładach zdarzyło się łącznie 31 wypadków przy pracy. Z przeprowadzonej analizy zaistniałych wypadków przy pracy wynika, że wszystkie wypadki były lekkimi indywidualnymi wypadkami przy pracy. Z okoliczności i przyczyn analizowanych wypadków przy pracy wynika, że większość z nich zaistniała wskutek rutyny oraz niezachowania środków ostrożności przez pracowników.

Prowadzone kontrole pozwoliły również na wykazanie, że pracodawcy wdrażają także skuteczne rozwiązania w celu zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy:

- w przypadku 5 podmiotów zapewniono wszystkim pracownikom, mającym kontakt ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi, szczepienia ochronne,
- wszyscy pracodawcy zapewnili pracownikom wymaganą odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, a także kompleksową obsługę w zakresie konserwacji i prania odzieży roboczej,

- większość pracodawców zapewniło pracownikom odpowiednie pomieszczenia higienicznosanitarne tj. szatnie przepustowe wykonane zgodnie z wymaganiami przepisów.
- w 1 z kontrolowanych podmiotów w wyniku modernizacji oczyszczalni ścieków oraz jej automatyzacji zaprzestano pracy na trzeciej nocnej zmianie,
- stosowane samochody typu śmieciarki posiadają obecnie wszelkie rozwiązania zapewniające komfort i bezpieczeństwo pracy.

Również fakt, iż we wszystkich kontrolowanych podmiotach nie było wypadków ciężkich ani też śmiertelnych, a jedynie lekkie wskazuje na to, iż pracodawcy przedsięwzięli działania zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych.

W wyniku podjętych kontroli wydano łącznie 57 decyzji, w tym 12 decyzji ustnych. W trakcie kontroli wydano 2 decyzje opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności. Ponadto inspektorzy wystosowali 7 wniosków oraz wydali 1 polecenie ustne.

W związku ze zastosowanymi przez inspektorów pracy przysługującymi im środkami prawnymi, zdecydowana większość ze stwierdzonych nieprawidłowości została już przez pracodawców usunięta.

W każdym ze skontrolowanych zakładów wystąpiły nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednakże w żadnym zakładzie nie stwierdzono, by naruszano powyższe przepisy w sposób rażący. Odnośnie zagadnień zbadanych w trakcie prowadzonych kontroli, można stwierdzić, iż nastąpiła w tym zakresie znaczna poprawa. Pracodawcy poważnie traktują zagadnienia związane z przygotowaniem pracowników do pracy, zarówno w zakresie posiadania wymaganych badań profilaktycznych oraz zapewnienia obowiązujących szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także związane z dokonaniem prawidłowej oceny ryzyka zawodowego i doбором odpowiednich środków profilaktycznych. Nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej. Pracodawcy w większości dążą również do zapewnienia pracownikom właściwych pomieszczeń higienicznosanitarnych. Pracodawcy zdają sobie również sprawę jak istotne są procedury w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a co za tym idzie wdrażanie ich w zakładzie obecnie nie napotyka na większe przeszkody. Natomiast nadal istnieje problem z badaniami i pomiarami szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia, jednakże spowodowane to jest przede wszystkim niewielką dostępnością do odpowiednich laboratoriów wykonujących tego typu badania, jak i brakiem legislacyjnym w zakresie ustalenia częstotliwości wykonywania tego typu badań.

Poprawa stanu bezpieczeństwa i higieny pracy wynika oczywiście nie tylko ze wzrostu świadomości pracodawców w tym zakresie, ale spowodowana jest obowiązującymi regulacjami prawnymi, co w efekcie skutkuje podwyższeniem standardów pracy. Widoczna stąd jest postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się gospodarką odpadami komunalnymi, niemniej jednak warto by proces poprawy wspierany był poprzez odpowiednie oddziaływanie instytucji powołanych do kontroli i nadzoru warunków pracy oraz właściwymi rozwiązaniami legislacyjnymi.

7. Opieka zdrowotna.

W 2020 roku w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w opiece zdrowotnej, przeprowadzono 3 kontrole w podmiotach leczniczych, w tym w 1 podmiocie

lecniczym udzielającym świadczeń w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne oraz w 2 podmiotach leczniczych udzielających świadczeń w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne. W zakresie zagadnień dotyczących podawania leków cytostatycznych przeprowadzono kontrolę w 1 podmiocie leczniczym.

W kontrolowanych podmiotach zatrudniano na podstawie umów o pracę łącznie 895 pracowników, w tym 761 kobiet.

W wyniku przeprowadzonych w 2020 r. kontroli w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w opiece zdrowotnej, stwierdzono nieprawidłowości we wszystkich 3 kontrolowanych podmiotach. W toku prowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości uregulowane w 25 decyzjach nakazowych, w tym w 14 decyzjach ustnych i 52 wnioskach w wystąpieniach. Stwierdzono, iż wykonano 23 decyzje nakazowe oraz udzielono odpowiedzi co do sposobu i realizacji dotyczących 46 wniosków. Wypłacono pracownikom łącznie kwotę 4.862,02 zł. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości nałożono jeden mandat kredytowany oraz 4 środki oddziaływania wychowawczego, mając na uwadze wyjątkowy stan związany z epidemią.

W trakcie kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące m.in.:

- Stosunku pracy, w tym nieprawidłowej treści umowy o pracę, świadectwa pracy, pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, treści regulaminu pracy oraz współpracy z organizacjami związków zawodowych w zakresie uzgadniania zmian w regulaminie pracy, a także nieprawidłowości w zakresie prowadzenia akt osobowych.
- Przestrzegania przepisów o czasie pracy, w tym prowadzenia ewidencji czasu pracy, sporządzania i przekazywania harmonogramów czasu pracy, zapewnienia co najmniej 11 godzinnego odpoczynku dobowego i odpoczynku tygodniowego, rekompensaty za pracę w niedzielę, oraz zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym.
- Przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach i innych świadczeniach ze stosunku pracy, w tym treści regulaminu wynagradzania, terminowości i wysokości wypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, oraz wypłacenia wynagrodzenia za pracę w wysokości niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, a także niezachowanie kwot wolnych od potrąceń z wynagrodzenia za pracę.
- Przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych, w tym udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego, udzielenia urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, oraz udzielenia urlopu wypoczynkowego w taki sposób, aby przynajmniej jedna jego część trwała 14 dni kalendarzowych.
- Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, w tym terminowości przekazywania odpisów oraz treści regulaminu.
- Przygotowania do pracy, w tym szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, braku uzupełnienia i aktualizacji programów szkoleń bhp, ustalenia częstotliwości szkoleń, konsultacji z przedstawicielami pracowników częstotliwości szkoleń bhp, profilaktycznych badań lekarskich
- Ryzyka zawodowego, w tym braku oceny ryzyka zawodowego oraz aktualizacji dokonanych ocen.
- Czynników szkodliwych i uciążliwych, w tym braku zakresu i rodzaju badań i pomiarów czynników szkodliwych, instrukcji bhp z substancjami i mieszaninami chemicznymi.
- Środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, w tym braku wyposażenia pracowników w odzież roboczą, braku uzgodnienia zasad przydziału odzieży i obuwia

robotniczego z przedstawicielem pracowników, nieprowadzenia indywidualnych kart przydziału, określenia zasad prania i konserwacji wydanej odzieży robotniczej.

- Nadzoru i kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym niezapewnienia koordynatora i ustalenia zasad współdziałania w przypadku, gdy jednocześnie pracę wykonuje kilka podmiotów.
- Wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych, w tym przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.
- Wypadków związanych ze zranieniem ostrym narzędziem medycznym, w tym ustalania okoliczności i przyczyny zdarzenia związanego z zakłuciem.
- Ograniczania wpływu zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych, w tym braku wytypowania cytostatyków jako czynników, dla których wykonuje się badania i pomiary stężeń w środowisku pracy.

W związku z wprowadzonym stanem epidemii na terenie Polski kontrole w podmiotach leczniczych zostały znacząco ograniczone. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przeprowadzono jeszcze kilka kontroli w podmiotach leczniczych, jednakże nie było możliwości przeprowadzenia tam czynności kontrolnych o charakterze kompleksowym. Wyniki kontroli realizowanych w 2020 r. w podmiotach prowadzących działalność leczniczą wskazują, iż stan przestrzegania przepisów prawa pracy nie jest zadowalający, w szczególności w podmiotach leczniczych zlokalizowanych w małych powiatach.

Kontrole potwierdziły już w latach ubiegłych, iż w podmiotach leczniczych wykonujących działalność w rodzaju: całodobowe świadczenia zdrowotne, pracodawcy chcąc podjąć obowiązkowi zapewnienia całodobowej opieki zdrowotnej nad pacjentem, stosują praktyki, które zmierzają do omijania przepisów np. o czasie pracy jak również ujawniły problemy w dostosowaniu się do zmiany przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tj. wyłączeniu wysługi lat z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości, są m.in. brak środków finansowych, tym samym brak wyspecjalizowanej kadry w działach personalnych i księgowych oraz służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rotacja pracowników administracyjnych i gospodarczych, niska podaż na rynku pracowników medycznych, brak nadzoru ze strony pracodawcy nad rozbudowaną strukturą organizacyjną.

W odniesieniu do zagadnień dotyczących ograniczania wpływu zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowaniem, podaniem i przechowywaniem leków to należy podkreślić fakt, że leki cytostatyczne są istotnym czynnikiem ryzyka zawodowego u pracowników służby zdrowia i pomimo, że dla wielu pacjentów oddziałów onkologicznych są zbawienne, to dla personelu medycznego stanowią poważne zagrożenie. Podczas kontroli w szpitalu stwierdzono, że pracodawca ograniczał narażenie pracowników na działanie cytostatyków poprzez zastosowanie środków ochrony zbiorowej, indywidualnej, środków organizacyjnych, prowadził szkolenia i wprowadził zasady bezpiecznej pracy z lekami przeciwnowotworowymi. Natomiast nieprawidłowości, czyli brak systematycznego monitorowania narażenia osób zatrudnionych w szpitalach na te niebezpieczne związki spowodowany był brakiem laboratoriów wykonujących takie badania. Dlatego niezbędne jest zwiększenie dostępności akredytowanych laboratoriów wykonujących pomiary cytostatyków w środowisku pracy oraz opracowanie propozycji rozwiązań prawnych umożliwiających prowadzenie również monitoringu biologicznego, cytogenetycznego równoległe obok monitoringu stężeń leków przeciwnowotworowych w powietrzu środowiska pracy. Z pewnością umożliwiłoby to przeprowadzanie prawidłowej oceny narażenia

zawodowego, której wyniki stanowią podstawę do podejmowania przez pracodawcę odpowiednich działań profilaktycznych.

Reasumując należy stwierdzić, że kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2020 r. w podmiotach leczniczych skutkowały podobnie jak w latach ubiegłych poprawą stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz wyegzekwowaniem należnych pracownikom świadczeń. Ujawnione w trakcie kontroli nieprawidłowości jak również duże zmiany w przepisach dotyczących wynagradzania pracowników podmiotów leczniczych, wskazują na konieczność kontynuowania działań kontrolno-nadzorczych w tych jednostkach. W tym miejscu należy podkreślić, że rok 2021 będzie wyjątkowo trudny w zakresie kontrolowania podmiotów leczniczych z powodu trwającego stanu epidemii i wprowadzonych licznych zmian przepisów na czas epidemii, m.in. dotyczących czasu pracy jak i wynagrodzeń, np. dodatków tzw. covidowych, odpoczynku dobowego.

W ocenie kontrolujących, z uwagi na wymiar społeczny związany z przestrzeganiem przepisów w jednostkach służby zdrowia powinny być prowadzone systematyczne działania 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 i szkoleń.

8. Edukacja

W okresie od 01.02.2020 r. do 31.12.2020 r. przeprowadzono 13 kontroli, u 13 pracodawców, zatrudniających łącznie 1.189 pracowników, w tym 957 kobiet. Kontrolą objęto 10 publicznych jednostek oświatowych, dla których organami prowadzącymi są jednostki samorządu terytorialnego oraz 3 szkoły należące do sektora prywatnego. Kontrole przeprowadzono w 9 szkołach podstawowych, 2 przedszkolach i w 2 zespołach szkół, w skład których wchodziły branżowe szkoły I stopnia, technika i licea ogólnokształcące.

Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli w zakresie prawnej ochrony pracy nauczycieli w szczególności dotyczyły:

- Przestrzegania przepisów o wynagradzaniu nauczycieli - nieprawidłowości w ww. zakresie stwierdzono w 6 kontrolowanych placówkach w stosunku do łącznie 132 nauczycieli:
 - Nieprzestrzeganie przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i doraźnych zastępstw - niewypłacenie wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, które zostały zrealizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.
 - Nieterminowa wypłata wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe.
 - Niewypłacenie nauczycielom części wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz nieprawidłowości w zakresie terminu wypłaty wynagrodzenia za urlop.
 - Nieuwzględnienie w podstawie wynagrodzenia urlopowego wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i doraźnych zastępstw, które miały miejsce w miesiącach poprzedzającym miesiąc korzystania z urlopu.
 - Bezpodstawne obniżenie wynagrodzenia za pracę nauczycielom.
 - Niewypłacenie nauczycielom, świadczącym pracę w nocy podczas wycieczki szkolnej, dodatku za pracę w porze nocnej.

- Czasu pracy nauczycieli - naruszenia przepisów o czasie pracy stwierdzono w 3 szkołach w stosunku do 85 pracowników, w tym również nauczycieli:
 - Przeprowadzenie szkolenia okresowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy poza czasem pracy nauczyciela.
 - Udzieleniu dnia wolnego za pracę w godzinach nadwymiarowych - w dniu wolnym od pracy, po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
 - Uchybienia w zakresie postanowień Regulaminu pracy dotyczące czasu pracy.
- Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych - nieprawidłowości w zakresie dotyczącym Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych stwierdzono w 7 placówkach w stosunku do 431 zatrudnionych:
 - Przekazanie po wymaganym przepisami terminie, środków na konto Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
 - Stosowanie przy podziale świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wniosków o przyznanie świadczenia, których treść nie była zgodna z postanowieniami Regulaminu ZFŚS.
 - Przekazanie środków z ZFŚS na inne cele niż przewidziane w ustawie o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych.
 - Uchybienia w zakresie zgodności treści Regulaminu ZFŚS z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa.

Jako przykład rażącego nieprzestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzenia należy wskazać szkołę podstawową, gdzie w stosunku do 8 nauczycieli stwierdzono brak wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych, realizowanych z wykorzystaniem metod kształcenia na odległość. Nauczycielom nie wypłacono wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe za okres od 16 marca do 26 czerwca 2020 r. Praca w godzinach nadwymiarowych wynikała z obowiązku realizacji wszystkich zajęć ujętych w ramowych planach nauczania i podstawy programowej. Brak wypłaty ww. wynagrodzenia był spowodowany nieprzekazaniem środków finansowych na wynagrodzenia przez organ prowadzący szkołę. Inspektor wystąpił do pracodawcy o naliczenie i wypłacenie nauczycielom wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe za ww. okres oraz skierował w stosunku do osób odpowiedzialnych z organu prowadzącego szkołę wniosek o ukaranie.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

W wyniku przeprowadzonych kontroli nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy stwierdzono u 9 na 13 kontrolowanych pracodawców. Do głównych przyczyn stwierdzonych naruszeń należałoby zakwalifikować: nieznaną przepisów prawa pracy (przekazanie środków z ZFŚS na inne cele niż socjalne, obniżenie wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli niezgodnie z przepisami prawa, uchybienia w regulaminach wewnątrzzakładowych.); niedbałość w realizowaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy (niewypłaceniu nauczycielom wynagrodzenia za pracę w porze nocnej podczas wycieczki szkolnej oraz nieterminowej wypłacie nauczycielom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych) oraz nieprzekazanie środków finansowych na wynagrodzenia przez organ prowadzący szkołę (niewypłacenie nauczycielom wynagrodzeń za godziny nadwymiarowe i doraźnych zastępstw mimo ich realizacji przez nauczycieli i ewidencji przez dyrektora szkoły.)

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do 9 pracodawców 28 wniosków w wystąpieniach w stosunku do 865 pracowników. W czasie kontroli wydano 4 polecenia ustne, wykonane w czasie kontroli, w stosunku do 92 pracowników.

W zakresie prawnej ochrony pracy w 2 przypadkach inspektorzy pracy skierowali wnioski o ukaranie w związku ze stwierdzeniem łącznie 11 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. W pierwszym przypadku wniosek do Wydziału Karnego Sądu Rejonowego został skierowany przeciwko organowi prowadzącemu szkołę, w drugim przeciwko pracodawcy – dyrektorowi szkoły. W pierwszym przypadku stwierdzono 4 wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, polegające na niewypłaceniu nauczycielom wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, w drugim 7 wykroczeń z art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, polegających na obniżeniu nauczycielom wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych okresach objętych kontrolą. W 1 placówce – szkole ponadpodstawowej, w związku ze stwierdzeniem 2 wykroczeń przeciwko prawom pracownika z art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy i z art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy, zastosowano środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia, ponieważ nieprawidłowości stanowiące wykroczenia zostały usunięte w czasie kontroli.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy w podmiotach edukacyjnych uzyskano informację o realizacji większości z nich, tj. na 28 skierowanych wniosków wykonane bądź przyjęte do bieżącego stosowania zostało 25 wniosków (89,2 %).

Ponadto w czasie kontroli inspektorzy wydali 4 polecenia ustne, które zostały zrealizowane w czasie kontroli, a w ich wyniku uzyskano wypłatę kwoty 669,72 zł dla 9 nauczycieli.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że kontrolowane placówki oświatowe zatrudniały nauczycieli tylko na podstawie umów o pracę. Kontrole nie wykazały nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych nauczycielom oraz w zakresie dotyczącym nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami. Stwierdzono w tym zakresie jedynie formalne uchybienia. W placówkach, gdzie wystąpiło opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za część godzin nadwymiarowych i doraźnych zastępstw, pracodawcy zobowiązali się do prawidłowego rozliczania godzin nadwymiarowych i terminowej wypłaty. Nieprawidłowości w zakresie wypłaty nauczycielom wynagrodzenia za godziny nocne czy przeliczenia w jednej z placówek wynagrodzenia urlopowego zostały uregulowane już w czasie trwających kontroli. Kontrolowane placówki, w zakresie dotyczącym opóźnień w zakresie przekazywania części wpłat na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zobowiązały się do podjęcia działań celem zapewnienia terminowego naliczania i odprowadzania odpisów na konto ZFŚS.

Najbardziej rażące naruszenie dotyczyło niewypłacenia nauczycielom wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i doraźnych zastępstw przez gminę, będącą organem prowadzącym szkołę, która nie dokonała wypłaty ani nie przekazała środków finansowych na ten cel do publicznej placówki oświatowej. W powyższej sprawie inspektor skierował do Wydziału Karnego Sądu Rejonowego wniosek o ukaranie przeciwko organowi prowadzącemu szkołę oraz wystąpił o naliczenie i wypłatę wynagrodzenia za zrealizowane godziny nadwymiarowe a także przeliczenie wynagrodzenia urlopowego z uwzględnieniem należnego wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe oraz doraźnych zastępstw. Drugim przypadkiem rażącego naruszenia przepisów prawa było bezpodstawne obniżenie minimalnego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli. W powyższej sprawie inspektor pracy skierował wystąpienie do pracodawcy o wyrównanie bezpodstawnie

obniżonego wynagrodzenia za pracę i również skierował przeciwko pracodawcy – dyrektorowi szkoły wniosek o ukaranie. W pierwszej ze szkół dyrektor szkoły celem realizacji wystąpienia skierował pismo do organu prowadzącego o przekazanie środków na wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych. W drugim przypadku pracodawca poinformował o wykonaniu wniosków zawartych w wystąpieniu inspektora pracy.

Prowadzenie kontroli w szkołach, w szczególności w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących ustalania wysokości i wypłaty wynagrodzeń, będzie konieczne w dalszym okresie wdrażanie trwających i planowanych przekształceń organizacyjnych w szkołach. Kontrola w zakresie rozliczania i wypłaty wynagrodzeń, w tym wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe jest konieczna również ze względu na trudności finansowe w gminach, będących organami prowadzącymi dla szkół oraz różnice interpretacyjne w zakresie przepisów dotyczących szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 oraz prowadzenia nauczania zdalnego. Poza działalnością kontrolną - nadzorczą, wskazana jest szeroko pojęta popularyzacja zagadnień dotyczących Karty Nauczyciela, a także zmian wprowadzonych ustawą z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 60) oraz prawidłowej interpretacji przepisów Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz.U. 2020 poz. 493).

Konieczne jest udzielanie porad i edukacja zarówno pracodawców w celu przestrzegania porządku prawnego w przyszłości oraz pracowników w celu poprawy świadomości w zakresie uprawnień gwarantowanych przepisami.

VI. Kontrole kompleksowe o charakterze instruktażowo-doradczym.

Pierwsze kontrole

W 2020 r. w OIP Gdańsk inspektorzy pracy przeprowadzili 24 kontrole o charakterze „pierwszej kontroli”. Dobierając zakłady do kontroli inspektorzy pracy brali pod uwagę liczbę zatrudnionych pracowników na podstawie stosunku pracy. Zdecydowaną większość kontroli w ww. temacie przeprowadzono u mikro przedsiębiorców, a więc zatrudniających 0-9 pracowników (75% wszystkich kontroli).

W trakcie przeprowadzania kontroli inspektorzy pracy wskazywali nieprawidłowości w kontrolowanych zakładach, dokonywali ich analizy pod kątem prawnym i technicznym oraz stosowali odpowiednie środki prawne, tj. decyzje, wystąpienia i polecenia. Pracodawcy mieli czas na wyeliminowanie uchybień i pewność, że okresowo nie były nakładane sankcje. Wyjątkiem w tym zakresie były kontrole, w trakcie których stwierdzano rażące naruszenia przepisów i zasad bhp, zwłaszcza sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników, a także przypadki nielegalnego zatrudniania oraz rażące naruszenia przepisów prawnej ochrony pracy. W takich sytuacjach inspektorzy pracy nakładali również sankcje karne.

Zakresem kontroli objęto łącznie 371 pracujących, w tym:

- 162 osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę,
- 199 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 1 podmiot samozatrudniający się,
- 73 cudzoziemców.

Wśród osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę kontrolą objęto 44 kobiety i 2 osoby niepełnosprawne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 127 decyzji nakazowych, w tym 124 decyzje z zakresu bhp i 3 decyzje płacowych na łączną kwotę 14.137,10 zł, które dotyczyły 7 pracowników, z czego wykonano 3 decyzje na łączną kwotę 5.447,40 zł, które dotyczyły 3 pracowników.

Rodzaj i ilość wydanych decyzji nakazowych przedstawiono w poniższej tabeli:

Rodzaj decyzji	Ilość decyzji	% udział decyzji
na piśmie	84	66,1
ustnych	43	33,9
na podstawie 108 k.p.a.	17	13,4
wstrzymania eksploatacji maszyn	6	4,7
skierowania do innych prac	0	0
wstrzymania prac	1	0,8
wykonania badań i pomiarów	1	0,8
ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków	0	0
zakazu wykonywania prac	0	0
Wypłaty świadczenia	3	2,4

Inspektorzy pracy skierowali także do pracodawców 25 wystąpień zawierających 195 wniosków oraz 11 poleceń. Część wniosków dotyczyła świadczeń dla 6 pracowników na łączną kwotę świadczeń 1.634,58 zł. Polecenia dotyczyły 36 pracowników na łączną kwotę 3.610 zł.

Po 24 kontrolach inspektorzy pracy stwierdzili 33 wykroczenia, skutkiem czego:

- wydanych zostało 6 mandatów, na łączną kwotę 8.500 zł,
- zastosowano 10 środków wychowawczych

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili 139 porad technicznych, 164 porady z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 37 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Do najistotniejszych problemów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, stwierdzonych w ramach realizacji tematu „Pierwsza kontrola” w zakładach objętych kontrolą należały:

- dokonywanie i dokumentowanie oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy – wydano 13 decyzji nakazowych
- dopuszczanie pracowników do pracy bez uprzedniego poddania ich wstępnym lub okresowym szkoleniom w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – wydano 12 decyzji nakazowych,
- niewyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej – wydano 8 decyzji nakazowych,

Istotnymi problemami były również zagadnienia dotyczące:

- dopuszczanie pracowników do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy – wydano 6 decyzji nakazowych,
- nieprawidłowości w zakresie magazynowania i składowania – wydano 6 decyzji nakazowych,
- w zakładach zajmujących się obróbką drewna stwierdzono niewłaściwe zastosowanie urządzeń zabezpieczających, niedostosowanie urządzeń do minimalnych wymagań w zakresie wyposażenia w wyłączniki awaryjne oraz oznaczania sterowników funkcją działania - wydano 6 decyzji nakazowych.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że najczęściej występującymi nieprawidłowościami w zakresie prawnej ochrony pracy były:

- Nieprzestrzeganie przez mikro i mini pracodawców podstawowych obowiązków pracodawcy – do pracodawców skierowano 17 wniosków w wystąpieniach,
- Nieprzekazywanie pracownikom informacji o indywidualnych warunkach zatrudnienia - skierowano 9 wniosków w wystąpieniach,
- Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, szczególnie po wprowadzeniu obowiązku ewidencjonowania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym dniu - skierowano 7 wniosków w wystąpieniach,
- W 11 przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili nieopracowywanie przez mikro i mini pracodawców zakładowych źródeł prawa pracy, tj. obwieszczenia w zakresie stosowanych w zakładzie pracy systemów i rozkładów czasu pracy, okresie rozliczeniowym, terminie i miejscu wypłaty wynagrodzenia za pracę,
- W 10 przypadkach stwierdzono naruszenie przepisów związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę z dołu, w z góry ustalonym do 10 dnia następnego miesiąca terminie,
- Nieprawidłowości w prowadzeniu ewidencji czasu pracy (49 wniosków),
- Niewydawanie w terminie świadectw pracy (9 wniosków) oraz błędy formalne w treści świadectw pracy (5 wniosków),

- Nieprawidłowości w naliczaniu i wypłacaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop pracownikowi po rozwiązaniu z nim stosunku pracy (2 wnioski),
- Nieprawidłowo wskazane elementy treści umów o pracę (czas, na jaki została zawarta, miejsce świadczenia pracy), a także nieprawidłowa forma przedłużania stosunku pracy poprzez aneksowanie umów czasowych zmieniając czas obowiązywania umowy na nieokreślony - skierowano 5 wniosków w wystąpieniach,
- Niewypłacenie wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń – wydano 3 decyzje nakazowe na łączną kwotę 14.137,10 zł.

Najczęściej występującymi nieprawidłowościami w zakresie legalności zatrudnienia były:

- W mikro i mini zakładach pracy powierzanie pracy „na próbę” bez zawarcia umowy o pracę (np. umowy na okres próbny lub na czas określony) lub na podstawie innej umowy cywilnoprawnej, skierowano 2 wnioski,
- Pracodawcy nie zgłaszają lub nie zgłaszają w terminie pracowników do ubezpieczenia społecznego, skierowano 9 wniosków,
- Pracodawcy przekraczają terminy opłacania lub zalegają z opłacaniem składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w tym na Fundusz Pracy. Skierowano 7 wniosków.

Praktycznie w 100% kontrolowanych podmiotów inspektorzy pracy stwierdzali nieprawidłowości, dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp. Instruktażowo – doradczy charakter kontroli uwidocznił się w liczbie udzielonych porad prawnych. Inspektorzy pracy podczas każdej kontroli udzielili średnio po około 14 porad.

Z uwagi na kompleksowy charakter omawianych kontroli nieprawidłowości stwierdzone zostały w wielu obszarach. Problemy, dla których inspektorzy pracy określali sposób i termin ich likwidacji dotyczyły wszystkich zagadnień, za wyjątkiem tych spraw, które z mocy przepisów musiały być usunięte niezwłocznie, jak np. wypłata należnego wynagrodzenia, wstrzymanie prac lub eksploatacji maszyny.

Biorąc pod uwagę stopień realizacji środków prawnych wydanych w wyniku kontroli należy stwierdzić, że został osiągnięty cel prowadzenia takiej formy kontroli. Dotychczasowa realizacja wydanych środków prawnych oraz ilość udzielonych porad prawnych niewątpliwie wpływa na poprawę warunków pracy oraz zwiększa stopień przestrzegania w tych zakładach przepisów prawa pracy.

[Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę](#)

W 2020 r. inspektorzy objęli sprawdzeniem podmioty, które zostały poddane pierwszej kontroli w latach 2017 – 2019 i do 2020 r. nie zostały poddane rekontroli. Kontrolami objęto 66 podmiotów, z czego 57 zakładów (86,4% skontrolowanych podmiotów) zatrudniało do 9 pracowników (w sumie 261 osób) natomiast 9 podmiotów zatrudniało od 10 do 49 pracowników (13,6% skontrolowanych podmiotów). Wszystkie z 66 zakładów należały do sektora prywatnego.

Zakresem kontroli objęto łącznie 444 pracujących, w tym:

- 323 osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę,
- 94 osoby świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 6 podmiotów samozatrudniających się,
- 26 cudzoziemców.

Wśród osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę kontrolą objęto 149 kobiet, 10 osób z niepełnosprawnościami i 14 pracowników młodocianych.

Inspektorzy pracy udzielili 158 porad technicznych, 204 porad w prawnych, w tym 36 porad dotyczących legalności zatrudnienia. Średnio w czasie każdej kontroli udzielono ok 6 porad.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 59 decyzji nakazowych, z czego do dnia 05.01.2021 r. wykonano 52. Wyżej wymienione decyzje objęły swoim działaniem 172 pracowników.

W 2020 r. wydano 2 polecenia wypłaty świadczeń na łączną kwotę 964 zł, które dotyczyły 3 pracowników.

W czasie kontroli sprawdzono wykonanie 251 decyzji nakazowych. Stwierdzono niewykonanie 16 decyzji nakazowych, z czego 5 decyzji wykonano po upływie wskazanego w nakazie terminu. W stosunku do 4 pracodawców inspektorzy pracy wystosowali upomnienie w celu przymuszenia do wykonania wydanych środków prawnych - w sumie 9 decyzji.

W czasie kontroli wydano 5 poleceń, które dotyczyły 13 pracowników. Ponadto do pracodawców i podmiotów kontrolowanych skierowano 43 wystąpienia zawierające łącznie 201 wniosków, z czego do dnia 05.01.2021 r. zostały wykonane 122. Wnioski w wystąpieniach objęły swoim działaniem 336 pracowników.

Po 66 kontrolach w temacie „Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę” inspektorzy pracy stwierdzili 26 wykroczeń, skutkiem czego:

- wydanych zostało 9 mandatów, na łączną kwotę 10.300 zł,
- zastosowano 9 środków wychowawczych

Wyniki rekontroli przeprowadzonych w 2020 r. świadczą, że osiągnięty został efekt poprawy przestrzegania prawa po pierwszych kontrolach PIP z 2019 r. Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli sprawdzających miały dużo mniejszy zakres. Praktycznie nie było uchybień w zakresie legalności zatrudnienia. Nie odnotowano też wypadków przy pracy.

W wielu przypadkach brak sankcji w połączeniu z rzetelnym przekazaniem przez kontrolujących inspektorów wiedzy z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy zaowocowały w czasie rekontroli brakiem konieczności wydawania jakichkolwiek środków prawnych. W sytuacji, gdy pierwsza kontrola ujawniła rażące nieprawidłowości w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy a pracodawca, oprócz kary w postaci mandatu, otrzymywał wsparcie ze strony inspektora, który przystępnie wyjaśnił powód ukarania i wskazał sposób zapobiegania nieprawidłowościom w przyszłości, również przyniosły efekty w postaci znacząco mniejszej ilości wydawanych środków prawnych oraz zmniejszeniem ich ciężaru jakościowego.

Nieprawidłowości stwierdzone podczas rekontroli pojawiały się sporadycznie. W kilku przypadkach wynikały one z braku realizacji lub nieterminowej realizacji środków prawnych wydanych w ramach pierwszej kontroli.

Ogromny wpływ na przebieg oraz liczbę kontroli miało wprowadzenie stanu epidemii oraz lockdown'u spowodowanego wystąpieniem koronawirusa Sars-CoV-2 na terenie RP. W związku z powyższym spadła znacząco liczba przeprowadzonych rekontroli. Pracodawcy mikro i małych przedsiębiorstw objętych w poprzednich latach pierwszymi kontrolami w kilku przypadkach nie przetrwali wprowadzonych obostrzeń i wstrzymań prowadzenia działalności gospodarczej, co spowodowało zamknięcie ich działalności.

VII. PRAWNA OCHRONA PRACY

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

Na terenie OIP w Gdańsku w 2020 roku w zakresie przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy zrealizowano 486 kontroli w 463 podmiotach, zatrudniających ogółem 32.225 osób, w tym 7.374 osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 753 podmioty samozatrudniające się.

W 2020 r. w 47 kontrolach (co stanowi ok. 10 % przeprowadzonych kontroli) zakwestionowano umowy cywilnoprawne. Inspektorzy pracy wystąpili lub polecieli ich przekwalifikowanie na umowy o pracę, wystąpili także o niezawieranie umów cywilnoprawnych lub przeanalizowanie zasadności ich zawierania. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości wydano 22 polecenia dotyczące 42 osób oraz skierowano 36 wystąpień zawierających 49 wniosków odnośnie 188 osób.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami nałożono 8 mandatów i zastosowano 14 środków oddziaływania wychowawczego. Skierowano do sądów 2 wnioski o ukaranie, w których zawarto 2 zarzuty z art. 281 pkt 1, w związku z art. 22 § 1¹ i § 1² Kodeksu pracy.

Analiza spraw objętych sprawozdaniem wykazała, że podobnie jak w latach ubiegłych dla wielu osób możliwość uzyskania dochodu jest ważniejsza od formy prawnej, na podstawie której wykonują pracę. Osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenie, o świadczenie usług, o dzieło) w zdecydowanej większości nie były zainteresowane przekształceniem umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, a tym samym skierowaniem powództwa w ich imieniu do sądu pracy. Z wyjaśnień tych osób wynikało m.in., że pracę świadczą dorywczo (umowa o pracę w innym zakładzie), przy umowie o dzieło otrzymują „na rękę” wyższe wynagrodzenie. Ponadto zleceniobiorcy i świadczący usługi delegowani do pracy na teren innego państwa członkowskiego UE w ramach świadczenia usług nie byli zainteresowani przekształcaniem umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, ani ustaleniem istnienia stosunku pracy, przede wszystkim z uwagi na obawy dotyczące rozliczeń podatkowych i ewentualną konieczność opłacenia w wyższej wysokości podatków za granicą albo koniecznością przeliczenia uzyskanych stamtąd świadczeń i ewentualnego ich zwrotu.

Z uwagi na sytuację epidemiczną wywołaną zagrożeniem SARS-CoV-2 w 2020 r. przeprowadzono zdecydowanie mniej kontroli, co nie pozostawało bez wpływu na kwestie związane z wnoszeniem powództw.

W 2020 r. do OIP w Gdańsku skierowano 54 skargi kwestionujące zawarcie umów cywilnoprawnych, w przypadku 7 skarg uznano zarzuty za zasadne, w 15 uznano za niezasadne zaś w 32 zasadność zarzutów była niemożliwa do ustalenia w postępowaniu kontrolnym. Wniesione skargi dotyczyły:

- zawarcia umowy zlecenia w warunkach art. 22 § 1 KP – 44 skargi,
- zawarcia umowy o dzieło w warunkach art. 22 § 1 KP - 5 skarg,
- zawarcia innej umowy cywilno- prawnej w warunkach art. 22 § 1 KP – 4 skargi,
- świadczenia pracy na rzecz pracodawców i przedsiębiorców przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą – 1 skarga.

Najczęstszą przyczyną zawierania umów cywilnoprawnych jest to, że są one traktowane jako forma przedwstępnej umowy zawieranej celem oceny danego pracownika, aby po upływie okresu ich obowiązywania, o ile dana osoba się sprawdzi pod względem pracy, zaproponować możliwość dalszego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę. Dotyczy to wszystkich branż, a szczególnie gastronomii, budownictwa i handlu.

Nie bez znaczenia jest aspekt ekonomiczny, tj. obciążenia związane z umową o pracę skłaniają podmioty zatrudniające do „ucieczki” od zatrudnienia w ramach stosunku pracy na rzecz umów cywilnoprawnych. Przedsiębiorcy chcą uniknąć przykładowo kosztów opłacania urlopu, zwolnień lekarskich, badań profilaktycznych.

Zawieranie umów cywilnoprawnych jest też bardziej elastyczne pod kątem nawiązania i rozwiązania, a tym samym zmniejszenia dodatkowych obowiązków z tym związanych. Na ogół podmioty powierzające pracę na podstawie umów cywilnoprawnych podkreślają, iż w ich ocenie ubiegający się o zatrudnienie nie są zainteresowani zawieraniem umów o pracę, a nierzadko również pojawia się argument związany z tym, że osoby zarobkujące unikają zawierania jakichkolwiek pisemnych umów, w tym również i cywilnoprawnych, nie chcąc wykazywać dochodów ze względu na obciążenia komornicze czy inne zobowiązania, jak również przysługujące od państwa świadczenia rodzinne.

Przedsiębiorcy zawierają umowy cywilnoprawne z uwagi na obniżanie kosztów prowadzonej działalności gospodarczej poprzez nieodprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne jak np. w przypadku studentów albo wykonawców dzieła. Popularność umów cywilnoprawnych związana jest również z krótkotrwałym zapotrzebowaniem na wykonywanie sezonowych prac zleconych w niektórych branżach, np. budownictwo, gastronomia, hotelarstwo oraz elastycznością w rozwiązaniu umowy cywilnej czy też krótkotrwałym zapotrzebowaniem na wykonanie prac zleconych przedsiębiorstwom produkcyjnym przez ich kontrahentów. Przedsiębiorcy bardzo często świadomie zawierają umowy cywilnoprawne celem omięcia uprawnień, jakie przysługują pracownikom, tj. przepisów dotyczących czasu pracy, uprawnień urlopowych, zwolnień lekarskich, itp.

Podmioty zatrudniające świadomie też zastępują umowy o pracę na okres próbny umową cywilnoprawną ze względu na dużą rotację pracowników i niepewność dalszego zainteresowania pracą przez zleceniobiorców, którzy zdarza się, że z dnia na dzień porzucają pracę. W tym przypadku chodzi też o uniknięcie kosztów badań profilaktycznych i szkoleń czy dostarczania odzieży i obuwia roboczego.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż zdecydowanie poprawił się poziom świadomości prawnej, a co za tym idzie poziom przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Z uwagi na brak odpowiednich pracowników na rynku pracy, sami przedsiębiorcy dążyli do zawierania umów o pracę ze względu na większą trwałość zatrudnienia oraz oferowali lepsze warunki pracy i płacy, żeby zatrzymać już sprawdzonych pracowników. Przedsiębiorcy zauważają również, że w aspekcie ekonomicznym miesięczne minimalne wynagrodzenie, które gwarantuje państwo na podstawie stosunku pracy jest bardziej korzystne dla pracodawców aniżeli minimalna stawka godzinowa, przy założeniu, że pracownik przepracowałby tyle samo godzin w formie cywilnoprawnej.

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

Podobnie jak w latach ubiegłych, zawieranie umów cywilnoprawnych w celu sprawdzenia umiejętności i kwalifikacji potencjalnych pracowników, to kolejne zjawisko, szczególnie widoczne w branży handlowej i gastronomicznej oraz w budownictwie. Dlatego w dalszym ciągu wskazane jest nakierowanie kontroli w tych obszarach, celem podniesienia stanu praworządności, tym bardziej, iż w związku z sytuacją epidemiczną nastąpiło pogorszenie sytuacji pracowników na rynku pracy, co może skutkować spotęgowaniem zjawiska zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w obawie przed ograniczeniami działalności wynikającymi ze stanu epidemii.

W trakcie kontroli dotyczących umów cywilnoprawnych inspektorzy pracy współpracowali z przedstawicielami pracowników, w tym głównie ze związkami zawodowymi oraz organami administracji publicznej, w tym ZUS, PUP, urzędami skarbowymi, wojewodą, marszałkiem etc. Współpraca z ww. organami polegała na informowaniu ww. organów o wynikach kontroli czy prowadzeniu kontroli na wniosek tych organów (np. związki zawodowe, urzędy skarbowe, ZUS i PUP), przy czym, obowiązek powiadamiania ww. organów wynikał zazwyczaj z realizacji innych tematów kontrolnych.

W 2020 r. w OIP Gdańsk realizowano działania prewencyjno - promocyjne, których celem było szerzenie wiedzy o przepisach prawa pracy. W 2020 r. przeprowadzono kilka wykładów dot. m.in. zagadnień związanych z zawieraniem umów cywilnoprawnych. Większość wykładów odbyła się podczas realizacji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” dedykowanego dla młodzieży szkół ponadgimnazjalnych.

Z uwagi na skalę zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy uzasadnione jest kontynuowanie kontroli i działań prewencyjnych w powyższym zakresie, zwłaszcza w tych branżach, w których powyższe umowy cieszą się największą popularnością (budownictwo, gastronomia, handel, hotelarstwo). Dużą popularnością cieszą się również umowy cywilnoprawne i samozatrudnienie w branży transportowej, edukacji i opiece zdrowotnej.

Wzorem lat ubiegłych zasadne jest podjęcie prac legislacyjnych, których celem powinno być uporządkowanie podstawy zatrudnienia, przykładowo poprzez wprowadzenie jednolitej podstawy zatrudnienia osób fizycznych nie prowadzących działalności gospodarczych lub też wprowadzenie zmian w obecnie obowiązujących przepisach dotyczących umów cywilnoprawnych, np. poprzez wprowadzenie obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych tylko w formie pisemnej, wprowadzenie obowiązku zgłaszania do ubezpieczeń społecznych w dniu rozpoczęcia pracy czy też wprowadzanie ograniczeń dotyczących czasu pracy.

Wprowadzony od 2021 r. obowiązek rejestrowania umów o dzieło powinien ograniczyć nadużycia w tym zakresie. Zwłaszcza w branży budowlanej umowy o dzieło cieszą się dużą popularnością z uwagi na specyfikę i charakter prowadzonych prac. Tym bardziej zmiana przepisów ubezpieczeniowych w tym zakresie wydaje się konieczna chociażby dlatego, że prace budowlane są pracami szczególnie niebezpiecznymi i wciąż obciążone dużą wypadkowością. Niestety specyfika prawna umów o dzieło nie może stanowić obowiązkowego tytułu do ubezpieczeń społecznych rodzącego obowiązek odprowadzania

składek z tego tytułu na wszystkie ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

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

2. Zawieranie umów terminowych

Dla dokonania oceny przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych inspektorzy pracy skontrolowali w 2020 roku 41 podmiotów, w których w ramach stosunku pracy zatrudnionych było 2.050 osób, w tym 928 kobiet, 214 pracowników niepełnosprawnych oraz 109 cudzoziemców.

Skontrolowano 17 podmiotów zatrudniających do 9 pracowników, 12 podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników, 10 podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników i 2 podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników.

Wśród kontroli związanych z powyższym zakresem przedmiotowym analizowanego tematu 2 dotyczyły skarg pracowniczych, z których jedna okazała się zasadna.

W czasie kontroli najczęściej stwierdzano nieprawidłowości polegające na:

- nieskierowaniu do pracowników informacji z art. 29 § 3 w zakresie długości okresu wypowiedzenia umowy,
- niepoinformowaniu pracowników na piśmie, o zmianie warunków zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia, na warunkach opisanych w treści art. 29 § 3² kodeksu pracy oraz
- zawieraniu umowy o pracę (jednej lub maksymalnie trzech) na czas określony przekraczający 33 miesiące.

Po zakończeniu czynności kontrolnych, inspektorzy pracy wydali 25 wystąpień zawierających 36 wniosków, z których 22 wnioski zostały wykonane. Wydano również 1 polecenie ustne, wykonane w czasie trwania kontroli.

W zakresie postępowania w sprawach o wykroczenia nie skierowano wniosków do sądu, nie zastosowano środków oddziaływania wychowawczego, w jednym przypadku zastosowano postępowanie mandatowe.

Naruszenia przepisów, dotyczące zawierania umów terminowych, wynikają głównie z nieznaności obowiązujących przepisów prawa pracy oraz lekceważenia ich treści przez pracodawców. Przede wszystkim należy wskazać w tym miejscu nierealizowanie obowiązku objętego dyspozycją art. 29 § 3 Kodeksu pracy. Analogicznie dotyczy to braku informacji skierowanej do pracownika na piśmie po zawarciu drugiej i kolejnej umowy o pracę oraz o zmianie jego warunków zatrudnienia.

Drugą najliczniejszą grupą uchybień jest zawieranie umowy o pracę na czas określony przekraczający 33 miesiące lub zawieranie umów o pracę, nie więcej niż trzech, na czas określony w sumie dłuższy niż 33 miesiące. Biorąc pod uwagę okres obowiązywania art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy, formułującego ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony, przyczyny naruszeń nie mogą wynikać z ograniczeń informacyjnych, ale z pewnością w większości przypadków wynikają ze świadomego braku poszanowania dla realizacji tego obowiązku prawnego, pomimo wprowadzonej przez ustawodawcę zasady automatyzmu prawnego wyrażonej w treści art. 25¹ § 3 Kodeksu pracy.

Analiza udzielonych odpowiedzi na wnioski inspektorów pracy pokazuje, że trudno mówić o spektakularnych efektach kontroli, gdy realizacja zaleceń pokontrolnych polegała głównie na skierowaniu do pracowników informacji z art. 29 § 3 kodeksu pracy, uwzględniających zapisy dotyczące długości okresu wypowiedzenia umów o pracę bądź na skierowaniu do pracowników aktualnych informacji z art. 29 § 3 ww. ustawy wskazujących prawidłowy okres wypowiedzenia umów o pracę.

W tematyce zawierania umów terminowych, ciągle mamy do czynienia z tymi samymi naruszeniami przepisów prawa pracy, z których najpoważniejsze, choć nie najliczniejsze dotyczą zawierania umów o pracę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące. Nieprawidłowości w tym zakresie są wskazywane w każdym kolejnym sprawozdaniu.

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

W 2020 roku w zakresie zagadnień dotyczących wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych przeprowadzono łącznie 530 kontroli, w 503 podmiotach. Powyższe kontrole dotyczyły podmiotów, w których 7.396 osoby świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 730 osób jako podmioty samozatrudniające się.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli wydali następujące środki prawne:

- 116 wystąpień zawierających 192 wnioski pokontrolne dotyczące usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w wypłacie minimalnej stawki dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 16 poleceń ustnych, które zostały zrealizowane,
- w kontrolowanym okresie wobec stwierdzonych wykroczeń związanych z zaniżeniem lub niewypłaceniem minimalnej stawki godzinowej dla osób realizujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, inspektorzy pracy nałożyli łącznie 19 mandatów, które dotyczyły 20 wykroczeń, na łączną kwotę 23.900 zł,
- w 2 przypadkach, inspektorzy pracy skierowali wnioski o ukaranie do sądu karnego, w których sformułowano łącznie 3 zarzuty dotyczące popełnienia wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, w związku z naruszeniem przepisów o wypłacie minimalnej stawki,
- w 17 przypadkach zastosowano wobec osób odpowiedzialnych środki oddziaływania wychowawczego dotyczące 17 wykroczeń związanych z naruszeniem przepisu o wypłacie minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W wyniku kontroli stwierdzono między innymi następujące nieprawidłowości:

- Niewypełnienie obowiązku wypłaty wynagrodzenia minimalnego dla osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenie bądź umów o świadczenie usług w prawidłowej wysokości poprzez niewypłacenie lub zaniżenie minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych w wielu przypadkach wiązało się z niewypłaceniem całości należnego zleceniobiorcy wynagrodzenia bądź dokonaniem z niego nieuprawnionych potrąceń.
- Nieprzestrzeganie obowiązku wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych na czas dłuższy niż jeden miesiąc wynikało najczęściej z nieprawidłowo zawartych umów,

przewidujących jednorazową wypłatę wynagrodzenia po zakończeniu wykonywania zlecenia bądź w okresach innych niż miesięczne, np. kwartalnie. Niejednokrotnie niedopełnienie tego obowiązku wynikało z nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za wykonywanie umowy cywilnoprawnej, opóźnienia w wypłaceniu powodowały, iż nie następowała ona raz w miesiącu.

- Nieustalenie wysokości wynagrodzenia w umowach cywilnoprawnych w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej stwierdzono w przypadku umów cywilnoprawnych, w których nie wskazano stawki godzinowej, lecz ogólną należną kwotę. Odnotowano przypadki, w których z przeliczenia kwoty wypłaconego wynagrodzenia oraz zaewidencjonowanej liczby godzin wykonywania pracy wynikało, iż uzyskana stawka za godzinę pracy była niższa od minimalnej.
- Brak określenia w umowach cywilnoprawnych sposobu potwierdzania godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz braku zapewnienia, aby zleceniobiorca przedkładał informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi – odnotowano przypadki umów, w których należne wynagrodzenie określono kwotowo, nie ujmując zagadnień liczby godzin pracy i ich ewidencji. Stwierdzono również przypadki nieprowadzenia ewidencji czasu pracy skutkujące brakiem możliwości stwierdzenia czy wynagrodzenie spełniało wymóg stawki minimalnej.
- Brak archiwizowania dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia, przedkładanych przez przyjmującego zlecenie. Stwierdzono przypadki, w których przedsiębiorca nie był w stanie przedstawić ewidencji czasu pracy zleceniobiorców za część okresu zatrudnienia, choć z treści zawartych umów wynikało, iż była ona prowadzona.

Naruszenia przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej, stwierdzone podczas kontroli, przedsiębiorcy tłumaczą najczęściej niezajomością regulacji prawnych (unormowania te dotyczą stosunków cywilnoprawnych, w których wcześniej obowiązywała zasada swobody umów). Nieznajomość przepisów jest przyczyną m.in. niewłaściwego określenia w umowach, zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc, terminu wypłaty wynagrodzenia niezapewniającego wypłaty wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej, co najmniej raz w miesiącu.

W niektórych sytuacjach podmioty kontrolowane łamią przepisy świadomie. Szablonowym przykładem obchodzenia przez przedsiębiorców przepisów prawa jest nieprowadzenie dokumentacji dotyczącej rejestru godzin realizacji zlecenia bądź prowadzenie jej w sposób nierzetelny poprzez niewykazywanie faktycznych godzin pracy, jak również nie egzekwowanie prowadzenia i nie uzyskiwanie takich rejestrów godzin od zleceniobiorców. Konsekwencją takich działań jest nienaliczanie i niewypłacanie wynagrodzenia co najmniej w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej za wszystkie faktycznie przepracowane godziny.

Nadto niezapewnienie minimalnej stawki godzinowej dla osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych bywa konsekwencją określenia wynagrodzenia w kwocie kwartalnej bądź ryczałtowej, co w rezultacie może doprowadzać do sytuacji, iż uzgodniona kwota po podzieleniu przez ilość godzin zlecenia nie odpowiada minimalnej stawce. W odniesieniu do zatrudniania cudzoziemców zdarza się, że przedsiębiorcy sugerują się kwotą wynagrodzenia określoną w zezwoleniu na pracę, natomiast nie mają świadomości, iż należy również przestrzegać zasad związanych z zapewnieniem minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców.

Wśród podawanych przyczyn niewypłacania wynagrodzenia w tej wysokości jest także brak środków finansowych spowodowany trudnościami ekonomicznymi zleceniodawcy, szczególnie teraz w okresie pandemii.

Do naruszeń wybranych przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej dochodzi również z powodu błędów popełnianych przez osoby zajmujące się rozliczaniem umów.

Niestety naruszenia w zakresie wypłaty minimalnej stawki godzinowej za realizację zlecenia są też akceptowane przez samych zleceniobiorców, którzy czasem z uwagi na sytuację ekonomiczną, strach przed utratą pracy, jak również nieświadomość prawną godzą się na takie naruszenia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w omawianym zakresie liczba zrealizowanych środków prawnych przedstawia się następująco: na 192 wnioski w skierowanych przez inspektorów pracy wystąpieniach udzielono pisemnej informacji o sposobie wykonania 100 wniosków, co stanowi 52% ogółu wydanych wniosków. Ustalono, iż w ramach realizacji poleceń wydanych w trakcie kontroli wypłacono 23 osobom kwotę 7.103,63 zł, zaś w następstwie realizacji wniosków pokontrolnych 7 osobom wypłacono kwotę 2.832,05 zł.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, iż co prawda poprawia się poziom świadomości prawnej, jednak w dalszym ciągu istnieje problem z przestrzeganiem przepisów dotyczących wypłaty minimalnej stawki dla osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych. Porównanie z danymi z 2019 r. wskazuje, iż stan przestrzegania przepisów o stawce minimalnej nie uległ poprawie, bowiem nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono podczas 18 % kontroli w 2019 r., zaś w 2020 r. nieprawidłowości stwierdzono w czasie 22 % kontroli.

W dalszym ciągu istnieje konieczność prowadzenia kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o wypłacie minimalnej wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych z jednoczesnym wzrostem ich częstotliwości oraz przeprowadzenia rekontroli w podmiotach, w których ujawniono nieprawidłowości.

Pozytywnie należy ocenić wprowadzenie przepisów ochronnych dotyczących godzinowego wynagrodzenia minimalnego poprzez brak możliwości jego zrzeczenia się oraz brak możliwości przeniesienia prawa do wynagrodzenia na inną osobę przez zleceniobiorców. Wprowadzone w 2019 r. zmiany dotyczące objęcia wynagrodzeń osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych ochroną przed potrąceniami na zasadach określonych w Kodeksie pracy, również pozytywnie wpłynęły na wysokość wypłacanego wynagrodzenia i dokonywanych z niego potrąceń.

Jak wskazują przeprowadzone kontrole, podobnie jak w roku ubiegłym, problemem jest termin i zasady wypłaty wynagrodzenia za wykonane zlecenie lub świadczone usługi. Dotyczy to sytuacji, gdy:

- a) strony w umowie zamieszczają warunek wypłaty wynagrodzenia po wystawieniu i dostarczeniu przez usługodawcę rachunku lub faktury, tymczasem na termin ich dostarczenia zleceniodawca nie ma wpływu,
- b) dla prawidłowego ustalenia i wypłaty wynagrodzenia konieczne jest dokonanie określonych czynności poprzedzających, np. podsumowanie stosownych danych i zebranie informacji o liczbie godzin wykonanego zlecenia lub świadczonych usług w siedzibie firmy oraz w jednostkach lokalnych /np.: na budowach/; dokonanie tych czynności może okazać się niemożliwe przy zachowaniu ustawowego terminu wypłaty wynagrodzenia, tj. 1 raz w miesiącu,

c) należy ustalić termin wypłaty wynagrodzenia w pierwszym miesiącu obowiązywania umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług (tj. gdy np. umowa obowiązuje od dnia 5 stycznia, natomiast termin wypłaty wynagrodzenia przyjęty w danym podmiocie ma miejsce dnia 10 każdego miesiąca następującego po miesiącu przepracowanym).

W dalszym ciągu przepisy nie stanowią, w którym momencie zleceniobiorca ma potwierdzić przepracowaną liczbę godzin, jeżeli to zleceniodawca prowadzi ewidencję. Natomiast w przypadku prowadzenia jej przez zleceniobiorcę, przedstawiana jest ona zleceniodawcy potencjalnie przed przewidywaną wypłatą wynagrodzenia co z kolei może być bardzo niekorzystne dla zleceniodawców i znacząco utrudniać weryfikację wykonywania umowy. Zleceniodawca wciąż nie ma wpływu na termin dostarczenia przez zleceniobiorcę prowadzonego przez niego rejestru godzin realizacji zlecenia. W celu rozstrzygnięcia sporu co do prawidłowości prowadzonej ewidencji, a w konsekwencji zapłaty należnego wynagrodzenia, stronom stosunku cywilnoprawnego przysługuje możliwość dochodzenie swoich praw wyłącznie na drodze sądowej.

Problemem praktycznym jest prowadzenie rejestru godzin realizacji zlecenia bądź świadczenia usług i kontrola prawidłowości jego prowadzenia, w związku z minimalną stawką godzinową. Przy ewidencjonowaniu godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi strony stosunku cywilnoprawnego często nadużywają swoich uprawnień (w zależności od strony zaniżają bądź zawyżają liczbę faktycznie przepracowanych godzin). Umożliwienie zleceniobiorcy w przypadku, gdy strony stosunku cywilnoprawnego nie ustalą zasad potwierdzenia godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług w umowie, przedkładania swojego zestawienia godzin, może prowadzić do sporu, którego inspektor pracy najczęściej nie jest w stanie rozstrzygnąć. Należy zauważyć, że w dalszym ciągu nie wprowadzono wymogu potwierdzenia ustaleń samych warunków umowy zlecenia czy świadczenia usług na piśmie, za wyjątkiem cudzoziemców.

Częstotliwość zmian obowiązujących przepisów, skomplikowanie norm prawnych, ich nieczytelność oraz nakładanie na pracodawców i przedsiębiorców nowych, w ich ocenie, biurokratycznych obowiązków utrudnia w znacznym stopniu prowadzenie działalności gospodarczej.

Warto również nadmienić, iż problem niezapewnienia wypłaty minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, jest sprawą wtórną z uwagi na fakt ciągłego naruszania praw osób zarobkujących w związku z ich zatrudnianiem na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinny być zawarte umowy o pracę. Mając na względzie powyższe inspektorzy pracy, poprzedzali kontrole w zakresie przestrzegania minimalnego wynagrodzenia, kontrolami w zakresie legalności zatrudnienia i w przypadku stwierdzenia zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w sposób nieprawidłowy, wnosili o potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy, odstępując od kontroli minimalnej stawki dla zleceniobiorców.

4. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

W 2020 roku w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy przeprowadzili 114 kompleksowych kontroli w 114 podmiotach. Wskazać należy, że liczba przeprowadzonych kontroli była znacznie wyższa od ogólnej liczby kontroli zaplanowanych do wykonania przez Okręgowy Inspektorat Pracy.

W skontrolowanych zakładach pracowało ogółem 4.911 osób, zatrudnionych w ramach stosunku pracy było łącznie 3.829 pracowników, w tym 1.981 kobiet, 72 młodocianych, 715 niepełnosprawnych oraz 119 cudzoziemców.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 25 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy na łączną kwotę 791.645,20 zł.

Ponadto w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 513 wniosków w wystąpieniach oraz wydano 52 polecenia ustne.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczących naruszeń w zakresie zarówno czasu pracy, jak i wynagrodzeń oraz innych świadczeń należnych ze stosunku pracy inspektorzy pracy nałożyli 33 mandaty na łączną kwotę 41.600 zł.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu zawierający 5 wykroczeń w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz stwierdzonych naruszeń przepisów o czasie pracy. Postępowanie w sprawie nie zostało zakończone.

Ponadto inspektorzy pracy zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń 24 środki oddziaływania wychowawczego.

Analiza kontroli wykazała szereg nieprawidłowości zarówno w obszarze przestrzegania przepisów o czasie pracy jak również uprawnień pracowniczych w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy. Wśród najczęściej występujących nieprawidłowości ujawnionych w toku czynności kontrolnych wymienić należy:

- w zakresie dokumentacji dotyczącej czasu pracy i wynagrodzeń:
 - Prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 k.p.),
 - Określenie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy (art. 150 k.p.),
 - Ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika i poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy (art. 129 § 3 k.p.),
- w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy:
 - Zapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 k.p.),
 - Zapewnienie odpoczynku: dobowego (art. 132 k.p.) i tygodniowego (art. 133 § 1 i 2 k.p.),
- w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy:
 - Wypłata wynagrodzenia w terminie (art. 85 k.p.),
 - Rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej - wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 1 k.p.),
 - Rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy - wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 2 k.p.),
 - Wypłata ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (art. 171 k.p.).

Jako przykład naruszeń prawa wskazać należy kontrolę, gdzie inspektor pracy stwierdził niewypłacenie świadczeń należnych ze stosunku pracy, tj. wynagrodzenia za pracę dla 98 pracowników należnego za 2 miesiące na kwotę łączną 693.800,30 zł oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy dla 11 pracowników w wysokości 21.905,60 zł,

Podobnie, jak w latach ubiegłych również w bieżącym roku sprawozdawczym wskazać należy, że przestrzeganie przepisów o czasie pracy oraz wynagrodzeniach i innych świadczeniach należnych ze stosunku pracy jest jednym z obszarów prawa pracy, w którym nadal stwierdza się dużo naruszeń.

Zrealizowane kontrole tematyczne wskazują niejednokrotnie, że często nieprawidłowości wynikające z nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy zazwyczaj dotyczą kilku obszarów. Najczęściej inspektorzy pracy stwierdzają kilka naruszeń przepisów o czasie pracy, które ściśle wiążą się z występowaniem nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy. Przeprowadzone kontrole wykazały, że część kontrolowanych pracodawców świetnie porusza się przepisach prawa pracy i umiejętnie stosuje je w praktyce. Nadal jednak znaczna część pracodawców poddanych kontroli lekceważy nawet te najbardziej istotne przepisy prawnej ochrony pracy zarówno w zakresie wypłaty wynagrodzeń, jak i przestrzegania przepisów o czasie pracy. Tę grupę pracodawców należy zobowiązywać przy pomocy dostępnych środków do przestrzegania przepisów prawa. Pracodawcy należący do tej grupy decydują się niejednokrotnie świadomie na popełnianie wykroczeń patrząc tylko i wyłącznie przez pryzmat ekonomii i optymalizacji własnych kosztów.

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości w zakresie naruszeń przepisów o czasie pracy wskazywane w poprzednim roku sprawozdawczym w dalszym ciągu zachowują swoją aktualność. Niemniej jednak wskazać należy, że w roku sprawozdawczym dodatkowo wpływ na przestrzeganie przepisów o czasie pracy miała i nadal ma ogłoszona na terenie kraju pandemia.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w 2020 r. wśród najczęściej występujących przyczyn, które wynikają zarówno z obserwacji inspektorów pracy, jak i wskazywanych przez samych pracodawców, wymienić należy:

- Zbyt mała liczba zatrudnionych pracowników wynikająca często z ograniczenia lub zmniejszenia zatrudnienia, w związku z niepewną sytuacją spowodowaną stanem pandemii, a jednocześnie chęć realizacji wszystkich zobowiązań pracodawcy poprzez pracę w godzinach nadliczbowych polecaną zatrudnionym pracownikom;
- Celowe i świadome działania pracodawców nakierowane na omijanie prawa i oszukanie pracowników. W takich przypadkach ewidencja czasu pracy jest z pełną świadomością prowadzona nierzetelnie poprzez niewykazywanie w niej faktycznego czasu pracy pracownika, z reguły przewyższającego znacznie nominalny czas pracy przypadający do przepracowania. Powyższe działanie pracodawców ma na celu uniknięcie wypłaty należnego wynagrodzenia za dodatkowo wykonaną pracę;
- Brak nadzoru osób bezpośrednio odpowiedzialnych za prawidłową organizację czasu pracy, co często przekłada się na samowolne dokonywane przez pracowników zmian w rozkładach czasu pracy, których realizacja niejednokrotnie powoduje naruszenie przepisów;
- Wadliwe źródła prawa wewnątrzzakładowego, w szczególności przyjęcie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych często niedostosowanych do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności gospodarczej;
- Błędna interpretacja przepisów o czasie pracy wynikająca z nieznaności przepisów prawa zarówno przez samych pracodawców, jak i przez podmioty zewnętrzne specjalizujące się w rozliczaniu czasu pracy;
- Słabe przygotowanie merytoryczne służb kadrowo-płacowych oraz brak zaangażowania osób odpowiedzialnych za przestrzeganie przepisów o czasie pracy w samokształcenie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- Błędy i pomyłki przy rozliczaniu i planowaniu czasu pracy dokonane zarówno przez pracodawców, osoby kierujących pracownikami jak również pracowników służb kadrowo – płacowych i podmioty zewnętrzne, którym pracodawca powierzył planowanie i rozliczanie czasu pracy.

Podobnie jak w latach ubiegłych, również w tym roku przeprowadzone przez inspektorów pracy kontrole ujawniły nieprawidłowości, które powielają się od wielu lat. Dodatkowym czynnikiem mającym duży wpływ na wypłatę świadczeń należnych ze stosunku pracy miała panująca pandemia. Wśród przyczyn powodujących niewypłacenie należnych świadczeń, które wynikają zarówno z obserwacji inspektorów pracy, jak wskazywanych przez samych pracodawców:

- Ograniczenia w uzyskaniu kredytów gotówkowych albo bardzo utrudniony do nich dostęp spowodowany stanem pandemii. Sytuacja taka w szczególności dotyczy przedsiębiorców, którzy prowadzą działalność w realnie zagrożonych skutkami pandemii branżach np. gastronomii, hotelarstwie czy transporcie;
- Trudna sytuacja ekonomiczna związana z brakiem środków finansowych potwierdza ujawnione naruszenia przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń. Przedsiębiorcy chcąc ratować firmę w pierwszej kolejności regulują swoje zobowiązania względem kontrahentów. Natomiast bieżąca wypłata świadczeń należnych pracownikom odkładana jest na później, a w niektórych przypadkach nieterminowe wypłacanie przekształca się w niewypłacanie świadczeń, gdzie zaległości czasami sięgają kilku miesięcy;
- Pomyłki w obliczeniach, które wynikają nie tylko z braku należytej staranności przy dokonywaniu naliczeń należnych pracownikom świadczeń, ale również ze zbyt dużego obciążenia pracą pracowników służb kadrowo – płacowych. Ponadto w dalszym ciągu zdarzają się przypadki wskazujące na nieprawidłową konfigurację programów i systemów kadrowo – płacowych;
- Nieznajomość przepisów dotyczących naliczania świadczeń należnych ze stosunku pracy skutkuje często stwierdzeniem nieprawidłowości przy dokonywaniu naliczeń zarówno przez samych pracodawców, jak i inne osoby odpowiedzialne, a często również podmioty zewnętrzne zapewniające obsługę małych przedsiębiorców;
- Nieprecyzyjne regulacje w zakresie terminu wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odpraw emerytalnych lub rentowych, które są należne z dniem nabycia do nich prawa. Wypłata wskazanych świadczeń jest najczęściej realizowana wraz z wynagrodzeniem za pracę, co jest uznawane za wypłatę dokonaną po obowiązującym terminie;
- Nieporozumienia pracodawców z pracownikami, które powodowały wstrzymanie wypłaty wynagrodzeń do czasu wyjaśnienia sprawy;
- Niewłaściwa metoda obliczania najczęściej miała wpływ na zaniżenie takich świadczeń pracowniczych takich jak wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy czy wynagrodzenie za pracę w porze nocnej oraz, choć stosunkowo rzadziej, na zaniżenie wynagrodzenia za pracę;
- Celowe działania ze strony pracodawców, którzy pomimo zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych decydują się na niewypłacanie dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu. Ponadto w prowadzonych kartach ewidencji czasu pracy nie ewidencjonują dodatkowo wykonanej pracy;
- Przerzucenie ryzyka prowadzonej działalności na pracowników. Związane z tym niewypłacanie wynagrodzeń oraz innych świadczeń należnych ze stosunku pracy nie wynikało bezpośrednio z niedających się usunąć trudności finansowych, lecz było spowodowane chęcią przeznaczenia tych kwot na realizację innych zobowiązań firmy bez zaciągania dodatkowych środków z innych źródeł np. sprzedaży majątku firmy,

pobierania pieniędzy, które zostały zdeponowane na lokatach czy zaciągania trudno dostępnych kredytów bankowych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowano kwotę 100.269,71 zł dla 643 pracowników. Wskazana kwota obejmuje wynagrodzenia wyegzekwowane w ramach wydanych decyzji płatniczych, wniosków w wystąpieniach oraz poleceniach ustnych.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami dotyczącymi niewypłaconych bezspornych świadczeń należnych ze stosunku pracy do pracodawców skierowano 11 nakazów płatniczych, zawierających 25 decyzji dotyczących 251 pracowników na łączną kwotę 791.645,20 zł. Stwierdzono, że zrealizowano 12 decyzji, co stanowi 48% ogółu wydanych decyzji. W związku z powyższym, wyegzekwowano dla 32 pracowników kwotę 45.982,80 zł.

W następstwie kontroli skierowano do pracodawców 92 wystąpienia zawierające 513 wniosków, które dotyczyły 10.839 pracowników. Zrealizowano 333 wnioski i wyegzekwowano dla pracowników świadczenia należne ze stosunku pracy w łącznej wysokości 21.024,23 zł. Ponadto pracodawcom wydano 52 polecenia i w związku z ich wykonaniem uzyskano dla 69 pracowników wypłatę na łączną kwotę 33.262,68 zł.

Przeprowadzone w ramach tematu kontrole wykazały, podobnie jak w ubiegłych latach, że w związku ze stwierdzoną negatywną oceną przestrzegania zagadnień dotyczących czasu pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń należnych pracownikom ze stosunku pracy istnieje potrzeba kontynuowania kontroli w powyższym zakresie. Skuteczność w egzekwowaniu realizacji przepisów dotyczących czasu pracy oraz świadczeń należnych ze stosunku pracy pracownikom powoduje, że Państwowa Inspekcja Pracy jest pozytywnie oceniana jako organ nadzoru i kontroli.

Reasumując uznać należy, że kontynuacja prowadzenia w 2020 roku kontroli w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy była w pełni zasadna. Przeprowadzone kontrole zarówno planowe, jak i skargowe ujawniły liczne nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy dotyczące tematyki czasu pracy oraz wypłaty świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, jak również pozwoliły, poprzez zastosowanie środków prawnych, na zlikwidowanie nieprawidłowości i zmniejszenie skali negatywnych zjawisk.

Wskazać należy, że w dalszym ciągu Państwowa Inspekcja Pracy poza działalnością kontrolną i nadzorczą, winna kontynuować działania w zakresie promocji swojej działalności oraz edukacji i to zarówno wobec pracodawców w celu przestrzegania porządku prawnego w przyszłości oraz wobec pracowników w celu poprawy świadomości w zakresie gwarantowanych przepisami uprawnień. Wskazane jest także informowanie pracowników oraz opinii publicznej o społecznych skutkach naruszania przepisów.

5. Czas pracy w korporacjach.

W 2020 roku kontrolami objęto zagadnienia czasu pracy w korporacjach. Inspektorzy pracy przeprowadzili 2 kontrole w 2 podmiotach. W skontrolowanych jednostkach świadczyło pracę ogółem 3.102 osoby, w tym na podstawie stosunku pracy łącznie 2.996 pracowników. Nieprawidłowości w zakresie czasu pracy stwierdzono w obu skontrolowanych podmiotach. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 17 wniosków w wystąpieniach na rzecz 2.736 osób. Z uzyskanych informacji wynika, iż wszystkie wnioski zostały wykonane.

W związku z popełnionymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika w zakresie czasu pracy w korporacjach inspektorzy pracy nałożyli na osoby winne 1 mandat karny na kwotę 2.000 zł.

Inspektorzy pracy w 1 przypadku w stosunku do sprawcy popełnionych wykroczeń poprzestali na zastosowaniu środków oddziaływania wychowawczego.

Inspektorzy pracy realizując czynności kontrolne udzielali porad prawnych. W okresie sprawozdawczym z zakresu prawnej ochrony pracy udzielono 8 porad prawnych, z których korzystają zarówno pracodawcy, jak i pracownicy służb kadrowo – finansowych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wykazano szereg nieprawidłowości w obszarze przestrzegania przepisów o czasie pracy w korporacjach, w tym między innymi:

- W zakresie dokumentacji dotyczącej czasu pracy: nieprawidłowości w zakresie wprowadzenia ruchomego czasu pracy oraz prowadzenia ewidencji czasu pracy,
- W zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy:
 - niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
 - niezapewnienie odpoczynku dobowego,
 - niezapewnienie odpoczynku tygodniowego,
 - niezapewnienie tygodniowego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nieprzekraczającego 48 godzin,
 - niewypłacanie wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej.

Najczęściej występującymi przyczynami, które wynikają zarówno z obserwacji inspektorów pracy, jak i wskazywanych przez samych pracodawców, są:

- Brak właściwego nadzoru ze strony kadry kierowniczej nad osobami, których obowiązkiem jest między innymi prawidłowe planowanie i rozliczanie czasu pracy podległego personelu.
- Uwarunkowania ekonomiczne polegające na dążeniu do obniżania kosztów działalności, w tym oszczędzaniu na kosztach pracy, poprzez przyjęcie jako priorytetowych działań zmierzających do realizacji celów ekonomicznych (nastawienie na zysk) z jednoczesną marginalizacją uprawnień pracowniczych.
- Przyzwolenie na naruszanie przepisów o czasie pracy przez samych pracowników poprzez zainteresowanie pracą w godzinach nadliczbowych, w tym dni wolne od pracy, w celu uzyskania dodatkowego wynagrodzenia za pracę z tego tytułu.
- Brak należytej staranności przy prowadzeniu dokumentacji z zakresu prawa pracy, w tym błędy i pomyłki przy rozliczaniu czasu pracy dokonane zarówno przez pracodawców, osoby kierujących pracownikami jak również pracowników służb kadrowo – płacowych.

Przeprowadzone czynności kontrolne ujawniły nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy. Na ich powstanie mało wpływ nadmierne obciążenie obowiązkami wynikające z kolei z niedoborów personalnych oraz częstej rotacji pracowników. Do korporacji najczęściej aplikują młode osoby, które zaczynają swoją pracę od pozycji „juniora”.

Kontrole wykazały, iż pracodawcy zdają sobie sprawę z tego, iż znajomość przepisów z zakresu czasu pracy oraz ich prawidłowe stosowanie należy do podstawowych obowiązków wynikających z faktu zatrudniania pracowników. Fakt wykonania usługi czy też

projektu jest w tych podmiotach ważniejszy od przestrzegania przepisów prawa pracy, o czym świadczą liczne godziny nadliczbowe pracowników.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na potrzebę dalszego systematycznego i wielokierunkowego działania inspektorów pracy, polegającego na:

- monitorowaniu pracodawców dopuszczających się naruszeń prawa i niewykazujących się odpowiednimi działaniami w celu realizacji obowiązków w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy,
- wspieraniu kontroli działaniami informacyjno - promocyjnymi i upowszechnianiu wiedzy na temat obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy,
- podejmowaniu inicjatyw legislacyjnych zmierzających do wyeliminowania niejasności i luk prawnych.

Analiza materiałów pokontrolnych pozwala stwierdzić podobnie jak w 2019 r., iż zmian wymagają przepisy prawa w następujących obszarach:

1. Wprowadzenie nowych rozwiązań dotyczących rekompensowania pracy wykonywanej w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy poprzez wprowadzenie do art. 151³ kodeksu pracy postanowienia o możliwości wypłaty wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w przypadku, gdy nie ma możliwości oddania pracownikowi dnia wolnego w innym terminie.
2. Kodeksowe ograniczenie kręgu pracowników, którzy są pozbawieni prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jedynie do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.
3. Zdefiniowania pojęcia „normalne” wynagrodzenie w aspekcie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Reasumując, niezbędne jest monitorowanie stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy w korporacjach, poprzez działalność kontrolną - nadzorczą Państwowej Inspekcji Pracy, bowiem dotychczasowe wyniki przedstawione w niniejszym sprawozdaniu wskazują na pojawiające się nieprawidłowości w zakresie czasu pracy.

6. Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego.

W 2020 roku kontrolami dotyczącymi czasu pracy objęto jednostki samorządu terytorialnego, w których inspektorzy pracy przeprowadzili 5 kontroli w 5 podmiotach. W skontrolowanych jednostkach pracę świadczyło ogółem 532 osób, w tym na podstawie stosunku pracy łącznie 501 pracowników.

Nieprawidłowości w zakresie przedmiotowych zagadnień wykryte zostały w 4 podmiotach. Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- 4 wystąpienia, zawierające 41 wniosków pokontrolnych; na dzień 11.01.2020 r. zrealizowanych zostało 41 wniosków;
- 2 polecenia dotyczące 70 pracowników.

Kwota wyegzekwowanych świadczeń pieniężnych dla 83 pracowników wyniosła ogółem 75.871,53 zł brutto.

W związku z ujawnieniem popełnienia 7 wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczących nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy pracowników w jednostkach samorządu terytorialnego, inspektorzy pracy podjęli następujące działania:

- nałożyli na osobę winną 1 mandat karny, dotyczący 6 wykroczeń,

- poprzestali na zastosowaniu 1 środka oddziaływania wychowawczego, wobec sprawcy, który dopuścił się popełnienia 1 wykroczenia;

Inspektorzy pracy realizując czynności kontrolne udzielali porad prawnych. Udzielono 24 porady prawne, skierowane zarówno do osób występujących w imieniu pracodawcy oraz w większości przypadków, do pracowników służb kadrowo – finansowych.

Wśród najczęściej występujących nieprawidłowości ujawnionych w toku czynności kontrolnych wymienić należy:

- W zakresie dokumentacji dotyczącej czasu pracy:
 - nieprowadzenie ewidencji czasu pracy,
 - nieokreślenie systemów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy,
 - nieprawidłowe ustalenie rozkładów czasu pracy na podstawie przepisów ustawy o pracownikach samorządowych, niepoinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy,
- W zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy:
 - zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu,
 - zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (art. 151 § 3 i 4 k.p.),
 - niezapewnienie odpoczynku dobowego i tygodniowego,
 - niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
 - nieprawidłowości w zakresie rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych.

Głównymi przyczynami naruszenia przepisów o czasie pracy pracowników zatrudnionych w jednostkach samorządowych były:

- Brak należytej staranności przy prowadzeniu wymaganej dokumentacji czasu pracy, w tym błędy i pomyłki przy planowaniu i rozliczaniu czasu pracy.
- Nieprzykładanie należytej uwagi przez kadrę kierowniczą oraz służby kadrowe do uregulowań wewnętrzzakładowych, wprowadzających często bardziej korzystne uregulowania dla pracowników z zakresu czasu pracy, niż te, które wynikają z ustawy z dnia 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) oraz nieprzestrzeganie zawartych w nich postanowień.
- Brak właściwego nadzoru ze strony kadry kierowniczej nad osobami, których obowiązkiem jest między innymi prawidłowe planowanie i rozliczanie czasu pracy podległego personelu.
- Brak znajomości przepisów dotyczących czasu pracy przez osoby należące do kadry kierowniczej, które m.in. wydają podległym pracownikom polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych z naruszeniem obowiązujących przepisów o czasie pracy.

Najbardziej znaczące efekty przeprowadzonych kontroli uzyskano w tych jednostkach samorządowych, które w przepisach wewnętrzzakładowych (tj. w regulaminach pracy i regulaminach wynagradzania) wprowadziły uregulowania bardziej korzystne dla pracowników z zakresu czasu pracy, niż te, które wynikają z ustawy o pracownikach samorządowych. W szczególności dotyczy to przyznania pracownikom prawa do wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych.

Przeprowadzone czynności kontrolne w 2020 r. ujawniły stosunkowo wysoki odsetek naruszania przepisów o czasie pracy w kontrolowanych jednostkach samorządowych podobnie jak w 2019 r. Stwierdzone nieprawidłowości nie wynikają jednak z celowego

działania, czy też chęci szukania oszczędności, czy świadomego dążenia do obchodzenia przepisów. Należy zauważyć, że największą skalę nieprawidłowości ujawniono w tych jednostkach samorządowych, w których ostatnia kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona była kilkanaście lat temu.

Błędna interpretacja obowiązujących przepisów, utarte i powielane niewłaściwe praktyki (rutyna), brak aktualizacji wiedzy z zakresu prawa pracy oraz marginalizowanie znaczenia postanowień przepisów prawa wewnątrzzakładowego, przyznających pracownikom szereg uprawnień, które nie wynikają z przepisów powszechnie obowiązujących – to główne przyczyny naruszeń przepisów o czasie pracy w jednostkach samorządowych. Stwierdzone nieprawidłowości nasuwają wnioski, które wskazują na podejmowanie dalszych działań przez organy Państwowej Inspekcji Pracy, a mianowicie:

- konieczność kontynuowania kontroli tematycznych w zakresie czasu pracy pracowników samorządowych, z jednoczesnym właściwym doбором jednostek samorządowych do kontroli, to jest tych które nie były jeszcze kontrolowane przez PIP albo tych, w których ostatnie kontrole prowadzone były wiele lat temu;
- wsparcie działań kontrolnych, działaniami informacyjno – promocyjnymi, mającymi na celu upowszechnienie wiedzy na temat obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy w jednostkach samorządowych, poprzez publikacje lub szkolenia.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że występują problemy z właściwą interpretacją przepisów o czasie pracy w jednostkach samorządowych, dotyczące obowiązku stosowania przepisów o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Świadczą o tym niewłaściwe praktyki, polegające chociażby na tym, że za pracę w sobotę (dzień wolny od pracy z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy), w niektórych przypadkach oddawany był czas wolny w tym samym wymiarze godzin, w ramach przyjętego okresu rozliczeniowego, zamiast poprzez oddanie innego dnia wolnego od pracy. W związku z powyższym, zasadnym wydaje się wprowadzenie we wskazanej ustawie jednoznacznej regulacji, przyznającej pracownikom samorządowym prawo do przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

7. Czas pracy w urządach administracji państwowej.

W 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 4 kontrole w 4 podmiotach w zakresie czasu pracy w urządach administracji państwowej. W skontrolowanych urządach pracę świadczyło ogółem 228 osób, w tym na podstawie stosunku pracy łącznie 195 pracowników.

Nieprawidłowości w zakresie czasu pracy ujawnione zostały w 4 podmiotach. Inspektorzy pracy, w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, skierowali do pracodawców 4 wystąpienia, zawierających 18 wniosków pokontrolnych. Z uzyskanych informacji wynika, że wszystkie wnioski zostały wykonane.

W związku z ujawnieniem popełnienia 2 wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczących nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy pracowników w urządach administracji państwowej, inspektorzy pracy poprzestali na zastosowaniu 2 środków oddziaływania wychowawczego, wobec sprawców, którzy dopuścili się popełnionych wykroczeń.

Przeprowadzone kontrole wykazały szereg nieprawidłowości w obszarze przestrzegania przepisów o czasie pracy w urzędach administracji państwowej. Wśród najczęściej występujących nieprawidłowości ujawnionych w toku czynności kontrolnych wymienić należy:

- W zakresie dokumentacji dotyczącej czasu pracy:
 - nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy,
 - nieprawidłowe określenie systemów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy,
 - nieinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy.
- W zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy:
 - niezapewnienie odpoczynku dobowego,
 - nieprawidłowości w zakresie rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych.

Głównymi przyczynami naruszenia przepisów o czasie pracy członków korpusu służby cywilnej, zatrudnionych w urzędach administracji państwowej, były:

- Nieprzywiązywanie należytej uwagi, przez dyrekcję urzędów, do kwestii prawidłowego dokumentowania czasu pracy członków korpusu służby cywilnej oraz przestrzegania przepisów o czasie pracy, najczęściej wynikające z braku należytej wiedzy w tym zakresie. Przykładowo, ujawnione przypadki niezapewnienia odpowiedniego odpoczynku dobowego, wynikały z niewłaściwego planowania pracy oraz zmian dokonywanych w rozkładach czasu pracy, z uwagi na charakter wykonywanych przez nich zadań. W innym kontrolowanym urzędzie, dyrektor pozostawał w błędnym przekonaniu, że praca w godzinach nadliczbowych może być rekompensowana zwiększonym dodatkiem zadaniowym.
- Niezapewnienie wystarczającej liczby etatów, umożliwiającej realizację nowych zadań nałożonych na Urząd, z poszanowaniem przepisów o czasie pracy członków korpusu służby cywilnej – co dotyczyło 1 z 4 kontrolowanych urzędów administracji państwowej.
- Brak należytej staranności przy prowadzeniu dokumentacji z zakresu prawa pracy, w tym błędy i pomyłki przy rozliczaniu czasu pracy dokonane przez pracowników służb kadrowo – płacowych.

Przeprowadzone czynności kontrolne ujawniły stosunkowo wysoki odsetek naruszeń przepisów o dokumentowaniu czasu pracy członków korpusu służby cywilnej. Skala naruszeń wyniosła bowiem 75% kontrolowanych podmiotów. Część naruszeń przepisów o czasie pracy członków korpusu służby cywilnej, dotyczyła nieprawidłowości w zakresie udzielania czasu wolnego za nadgodziny. W jednym przypadku, naruszenia przepisów dotyczące w szczególności udzielania czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych. Powyższe świadczy: po pierwsze o niezapewnieniu w urzędzie wystarczającej liczby etatów, umożliwiającej realizację nałożonych na urząd zadań z poszanowaniem praw pracowniczych.

Ponadto w części urzędów pracodawcy przekazywali pracownikom nieprawidłowe informacje o niektórych warunkach zatrudnienia. Wskazuje to na brak należytej wiedzy i staranności przy wykonywaniu pracy przez pracowników działu kadr.

W związku z powyższym, w ramach podejmowanych dalszych działań przez organy Państwowej Inspekcji Pracy w ramach realizowanego temtu, zasadnym wydaje się dalsze wsparcie działań kontrolnych, działaniami informacyjno – promocyjnymi, mającymi na celu upowszechnienie wiedzy na temat obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy w urzędach administracji państwowej.

8. Czas pracy prowadzenia pojazdu, przerw i czas odpoczynku (działania w ramach

W 2020 roku zagadnienia przestrzegania przepisów w zakresie czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców oraz czasu pracy kierowców, badano podczas 9 kontroli w przedsiębiorstwach transportowych. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 3 wystąpienia, zawierające 7 wniosków pokontrolnych dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy kierowców. Skierowane wnioski dotyczyły łącznie 40 pracowników. Stosunkowo niska liczba zastosowanych przez inspektorów pracy środków prawnych w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców jest konsekwencją nowelizacji taryfikatora kar oraz rozszerzeniu katalogu naruszeń, za które Inspektorzy pracy nałożyli w kary administracyjne. W 2020 roku na 9 przedsiębiorców objętych kontrolą inspektorzy pracy nałożyli kary decyzją administracyjną na 8 pracodawców, na łączną kwotę 17.900 zł. Z posiadanych przez Okręgowy Inspektorat pracy w Gdańsku danych wynika, że 8 kar pieniężnych na łączną kwotę 17.900 zł. zobowiązani pracodawcy uiszcili w całości.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w zakresie przestrzegania przepisów o czasie jazdy, wymaganych przerwach i odpoczynkach najwięcej naruszeń dotyczyło niezapewnienia kierowcy odpowiedniego odpoczynku. Łącznie w tym zakresie ujawnionych zostało 40 naruszeń w stosunku do 24 kierowców. Duża skala naruszeń dotyczyła także niezapewnienia kierowcom wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4.5 godziny. Łącznie w tym zakresie ujawnionych zostało 38 naruszeń w stosunku do 17 kierowców. Inspektorzy pracy stwierdzili również dużą liczbę naruszeń w zakresie przekroczenia czasu pracy kierowców powyżej 10 godzin w przypadku, gdy praca przypadała na porę nocną. W powyższym zakresie wykryto 48 naruszeń. Największą liczbę naruszeń przepisów w zakresie przestrzegania przepisów o czasie jazdy, wymaganych przerwach i odpoczynkach w 2020 roku stwierdzono w jednej z kontrolowanych firm transportowych, w której poddano kontroli 14 kierowców i ujawniono łącznie 32 naruszenia. Inspektor pracy nałożył na pracodawcę karę pieniężną w wysokości 4.650 zł.

Z informacji uzyskanych od pracodawców w trakcie kontroli prowadzonych w przedsiębiorstwach transportowych w 2020 roku wynika, że jedną z kluczowych przyczyn doprowadzających do powstałych naruszeń czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach i odpoczynkach jest ogólnoswiatowa sytuacja związana z rozwojem pandemii wirusa COVID-19. Kierowcy podróżujący za granicę szczególnie w pierwszej połowie roku musieli liczyć się z korkami na przejściach granicznych co znacząco wydłużyło czas pracy i miało wpływ na zaistnienie naruszeń, związanych z czasem pracy kierowców.

Sygnalizowaną przez przedsiębiorców przyczyną naruszeń w 2020 roku była utrata płynności finansowej. Wielu kontrolowanych pracodawców w 2020 roku borykało się z problemami finansowymi, w związku z niewypłacalnością firm zlecających usługi transportowe lub opóźnieniami w zapłacie za wykonane usługi. W dalszym ciągu przewoźnicy upatrują przyczyn naruszeń przepisów o czasie pracy kierowców w nieuczciwej konkurencji w branży przewozów drogowych. Pracodawcy, którzy łamią przepisy o czasie prowadzenia pojazdów, wymaganych przerwach i odpoczynkach, pomniejszają koszt wykonywanych przewozów, tym samym wymuszają podobne postępowanie u innych przedsiębiorców chcących utrzymać się na rynku przewozowym. Na powstające naruszenia z czasu pracy kierowców miały wpływ także stosowane przez

niektórych pracodawców praktyki ustalania z pracownikami innych warunków wynagradzania niż te które wynikają z umowy o pracę, uzależniając wysokość płacy kierowcy od liczby przejechanych kilometrów. Istotnym problemem, który miał 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. Kolejną przyczyną, która miała wpływ na powstanie naruszeń jest brak świadomości regulacji prawnych z zakresu transportu drogowego, ale również norm czasu pracy kierowców. W wielu przypadkach również kierowcom brakuje wiedzy w zakresie obowiązujących przepisów i właściwego użytkowania urządzeń rejestrujących czas pracy, a także doświadczenia w wykonywaniu przewozu drogowego, co potęguje ryzyko wystąpienia dodatkowych kosztów związanych z mandatami, uszkodzeniami towaru czy niesprawnością pojazdu. Według kierowców znaczący wpływ na nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy ma zatrudnianie cudzoziemców, 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 2020 roku w dalszym ciągu powtarzającą się przyczyną stwierdzanych naruszeń było poszukiwanie przez przedsiębiorstwa transportowe oszczędności w kosztach poprzez chęć osiągnięcia wysokiej efektywności pracy przy niskich nakładach finansowych.

Pozytywnie należy ocenić fakt, że podobnie, jak w latach ubiegłych kontrole prowadzone w 2020 roku obejmowały zarówno zagadnienia wynikające z założeń Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy, postojów, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców, jak i inne zagadnienia z czasu pracy i wypłaty należności ze stosunku pracy. Duża ilość skarg kierowców, które wpłynęły w 2020 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, przemawia 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 obowiązujących norm czasu pracy kierowców i wypłaty świadczeń ze stosunku pracy. W zdecydowanej większości przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy badali zagadnienia prawidłowości naliczenia wynagrodzenia za pracę kierowców, wynagrodzenia za dyżur, wynagrodzenia za godziny nocne, godziny nadliczbowe oraz należności z tytułu odbywanych podróży służbowych. Niejednokrotnie, w konsekwencji dokonanych ustaleń inspektorzy pracy kierowali do pracodawców wnioski dotyczące wypłaty kierowcom należności ze stosunku pracy. Oznacza to, że kompleksowo przeprowadzone kontrole nie tylko w zakresie norm prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynków, ale również stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowcy i wypłacie wynagrodzeń za pracę przyczyniły się do ujawnienia wielu nieprawidłowości w przedsiębiorstwach transportowych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli nasuwają się propozycje zmian w ustawie o czasie pracy kierowców w zakresie należności z tytułu podróży służbowych przysługujących dla

tej grupy zawodowej, w szczególności dokonanie uregulowań w kwestii ryczałtów za noclegi. W zakresie zmian legislacyjnych konieczna byłaby regulacja dotycząca ustalenia wynagrodzenia zasadniczego kierowcy na poziomie nie niższym od minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym. Kolejną propozycją zmian legislacyjnych jest wyłączenie wynagrodzenia za dyżur z minimalnego wynagrodzenia za pracę i możliwość wprowadzenia kierowcom ryczałtu z tego tytułu.

Reasumując, należy jednoznacznie stwierdzić, że kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2020 roku w przedsiębiorstwach transportowych skutkowały podobnie, jak w latach ubiegłych poprawą przestrzegania przez pracodawców norm dotyczących czasu jazdy, wymaganych przerw i odpoczynków oraz miały wpływ na wyegzekwowanie dla kierowców należnych świadczeń.

9. Pracownicze Plany Kapitałowe.

Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, w szczególności dotyczących zawierania umów o prowadzenie PPK, zawierania umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK.

Zadania zrealizowano u pracodawców objętych stosowaniem ustawy od 1 lipca 2019 r. będącymi podmiotami zatrudniającymi co najmniej 250 osób według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. oraz od 01.07.2020 r. będącymi podmiotami zatrudniającymi między 50 a 249 osób.

Wybór instytucji finansowej

Wyboru instytucji finansowej pracodawcy dokonali w porozumieniu z działającą organizacją związkową (lub organizacjami związkowymi), a jeśli taka lub takie nie funkcjonowały w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych. W pracach nad uruchomieniem pracowniczych planów kapitałowych (PPK) uczestniczyli przedstawiciele pracowników.

Umowa o zarządzanie PPK

Kontrolowane podmioty zawarły w wymaganym terminie umowy o Zarządzanie PPK z Funduszami Inwestycyjnymi. Kontrole przeprowadzono w podmiotach, których stan zatrudnienia na dzień 31.12.2018 r. wynosił ponad 250 zatrudnionych (9 podmiotów) i w jednym podmiocie, którego stan zatrudnienia wynosił do 249 pracowników.

Podmioty kontrolowane uwzględniły kryterium wieku osoby zatrudnionej (uczestnika PPK), w imieniu którego zawarły umowę o zarządzanie. Automatycznie zapisane do PPK zostały osoby, które ukończyły 18 lat, a nie ukończyły 55 lat.

Przystąpienie do PPK na wniosek.

W 2 kontrolowanych podmiotach 2 osoby w wieku powyżej 55 roku życia (ale nie przekroczyły 70 lat) złożyły wniosek o zapisanie do PPK.

Deklaracje o rezygnacji.

Deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych zatrudnieni złożyli na piśmie.

Przykład:

Podmiot, u którego liczba osób zatrudnionych, których dotyczył obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie wynosiła 244, zawarł umowę o prowadzenie dla 46 osób - 198 pracowników złożyło pisemne deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK.

Umowa o prowadzenie

Umowy o prowadzenie PPK zostały zawarte w terminie. Umowy zawarto z instytucjami finansowymi, z którymi podmioty zatrudniające zawarły umowę o zarządzanie. Lista osób będących uczestnikami PPK stanowiła załącznik do umowy o prowadzenie.

Fundusz Inwestycyjny poinformował Zatrudniających – na piśmie – iż została zawarta umowa o prowadzenie PPK z datą zgłoszenia listy z uczestnikami.

W jednym przypadku Inspektor Pracy stwierdził, że zawarto umowę o prowadzenie w postaci elektronicznej, pozwalającej na utrwalenie na trwałym nośniku. Nie okazano potwierdzenia zawarcia umowy o prowadzenie ze strony Funduszu.

Dokonywanie wpłat do PPK

Podmioty zatrudniające i uczestnicy PPK finansują wpłaty podstawowe z własnych środków. Wysokość wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający wynosi 1,5 % wynagrodzenia. Wysokość wpłat finansowanych przez Uczestnika PPK wynosi 2 % wynagrodzenia. Pracodawcy obliczają i przekazują do wybranej instytucji finansowej wpłaty finansowane przez siebie oraz oblicza, potrąca i przekazuje wpłaty finansowane przez pracownika. Podmioty kontrolowane dokonują wpłat począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym powstał obowiązek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK.

Wpłaty dokonywane są do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane.

Inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wpłat do PPK.

Kontrole nie wykazały naruszeń w zakresie stosowania przepisów o Pracowniczych Planach Kapitałowych.

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

1. Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich.

Kontrole z zakresu tematyki legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej obywateli polskich w 2020 r. były przeprowadzane w ramach działań planowych oraz w związku ze skargami, wnioskami kierowanymi do przez osoby świadczące pracę bez potwierdzenia na piśmie warunków umowy, byłych pracowników oraz przez inne organy (m.in. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, policję, urzędy skarbowe, urzędy pracy). Kontrole te były realizowane o różnych porach dnia i nocy.

W 2020 r. w ramach właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono łącznie 968 kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich, gdzie kontrolą objęto 30.188 osób, w tym m.in. 28.206 osób świadczących pracę w sektorze prywatnym krajowym oraz 1.982 osoby w sektorze publicznym.

Podobnie jak w roku poprzednim, wśród podmiotów kontrolowanych dominowały małe zakłady, na rzecz których świadczyło pracę do 9 osób (715 kontroli, co stanowiło 74% kontrolowanych podmiotów). Branże, w których najczęściej prowadzono kontrole legalności zatrudnienia to: handel i naprawy (318 kontroli), budownictwo (153 kontrole), przetwórstwo przemysłowe (139 kontroli), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (103 kontrole), pozostała działalność usługowa (55 kontroli), transport i gospodarka magazynowa (46 kontroli) oraz usługi administrowania (35 kontroli).

Dobór zakładów do realizacji tematu był odpowiedni, czego potwierdzeniem jest fakt, że właśnie w tych najmniejszych zakładach pracy, pochodzących z sektora prywatnego, stwierdzono przeważającą liczbę przypadków nielegalnego zatrudnienia.

Nielegalne wykonywanie pracy stwierdzono w przypadku 431 osób, w tym:

- brak potwierdzenia zawarcia umowy o pracę i jej warunków na piśmie – 73 przypadki,
- brak lub nieterminowe zgłoszenie pracowników jak i osób, którym powierzono wykonywanie innej pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych do ubezpieczenia społecznego - 382 przypadki,
- brak zgłoszenia przez bezrobotnego do właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności pozarolniczej – 6 przypadków.

Ponadto, w wyniku badania zagadnienia opłacania składek na Fundusz Pracy, stwierdzono w 127 przypadkach nieprawidłowości dotyczące opłacania składek na Fundusz Pracy.

W efekcie przeprowadzonych w 2020 r. kontroli w obszarze legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy:

- skierowali do kontrolowanych podmiotów 321 wystąpień, zawierających 421 wniosków oraz wydali 19 poleceń regulujących stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości,
- w stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów przeprowadzono postępowania wykroczeniowe zakończone skierowaniem do sądu 10 wniosków o ukaranie, nałożono 57 mandatów na łączną kwotę 68.050 zł oraz zastosowano 32 środki oddziaływania wychowawczego,
- w rozstrzygniętych już sprawach zapadły wyroki nakładające karę grzywny w ogólnej wartości 22.000 zł.

Widoczny wzrost liczby mandatów w stosunku do skierowanych wniosków do sądu w porównaniu do lat poprzednich, wynika z wprowadzenia przepisów umożliwiających stosowanie postępowania mandatowego wobec podmiotów naruszających przepisy w zakresie legalności zatrudnienia, co należy uznać za pozytywną tendencję, gdyż upraszcza i przyspiesza postępowanie wykroczeniowe w działalności inspektora pracy.

W 2020 r. nie odnotowano nowych zjawisk w obszarze legalności zatrudnienia obywateli polskich. Z największą liczbą nieprawidłowości mamy do czynienia w branżach: handlu i usługach, budowlanej oraz w gastronomicznej. Nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia występują najczęściej w małych zakładach pracy (zatrudniających kilku bądź kilkunastu pracowników). Praktyki pracodawców zmierzających do omijania przepisów o legalnym zatrudnieniu również pozostają od lat niezmiennie.

Podobnie jednak, jak w latach ubiegłych, zdecydowana większość przypadków pracy „na czarno” zostaje stwierdzona w małych zakładach pracy zatrudniających poniżej 49 pracowników.

W wyniku kontroli realizowanych w niniejszym temacie inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 6 zawiadomień do prokuratury, w związku z naruszeniem art. 218 § 1a i 4 zawiadomienia z art. 219 kodeksu karnego.

Przyczyny występowania zjawisk niepożądanych od kilku lat w zasadzie są takie same, a sprowadzają się do:

Po stronie podmiotów powierzających wykonywanie pracy:

- chęci obniżenia kosztów działalności poprzez niewykazywanie bądź zaniżenie składek do ZUS, zaliczek na podatek dochodowy od kwot faktycznie wypłaconych kwot wynagrodzeń, co w ostateczności przekłada się na większe zyski przedsiębiorców,
- podejmowanie działań do wykazania większej konkurencyjności w branży poprzez minimalizację kosztów faktycznie ponoszonych.

Po stronie osób wykonujących pracę:

- dążenia do ukrycia swoich dochodów przez osoby, na których ciąży różnego rodzaju zobowiązania (alimenty, tytuły egzekucyjne), w konsekwencji chęci uniknięcia egzekucji poprzez ukrycie dochodów.

Przyczyny występowania zjawisk niepożądanych w aspekcie legalności zatrudnienia w większości pokrywają się z określonymi w ubiegłym roku.

Pracodawcy i przedsiębiorcy w dalszym ciągu decydują się zatrudniać osoby „na czarno” z tych samych powodów co dotychczas, a więc przede wszystkim w celu maksymalizacji zysków. W stosunku do osób pracujących bez potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę, nie tylko nie są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i Fundusz Pracy oraz zaliczki na podatek dochodowy, ale również odpadają koszty badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp oraz problem prowadzenia obszernej i skomplikowanej dokumentacji pracowniczej. Głównie wśród małych przedsiębiorców popularne jest również przekonanie, że inni przedsiębiorcy również zatrudniają „na czarno”, więc ten rodzaj zachowania jest elementem utrzymania swojej konkurencyjności na rynku. Dla skutecznego działania w zakresie likwidacji zjawisk nielegalnego powierzania pracy wskazanym byłyby zmiany w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, jak i w procedurach prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia.

Inspektorzy pracy od wielu lat wskazują, że w celu uszczelnienia systemu należy wprowadzić obowiązek dokonania zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego ubezpieczonego w dniu rozpoczęcia przez niego świadczenia pracy lub usług.

W zakresie prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia należałoby rozważyć dostęp inspektorów pracy do bazy danych zawartych w ZUS odnośnie zgłoszeń do ubezpieczenia społecznego osób zatrudnionych oraz informacji o terminie i wysokości opłaconych składek na Fundusz Pracy.

Warto rozważyć również ujednoczenie zasad zgłaszania do ubezpieczenia społecznego z tytułu różnych umów cywilnoprawnych: głównie chodzi tu o nadużywane umów o dzieło, które nie podlegają zgłoszeniu do ubezpieczenia, co prowadzi do nadużywania tego typu umów w celu ominięcia przepisów dotyczących odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. Wprowadzana zmiana z dniem 01.01.2021 r. jest tylko rejestracją dokonywaną w terminie 7 dniowym, prawdopodobnie niewiele zmieni w sytuacji osób wykonujących pracę w formie umów o dzieło.

Należy zauważyć, iż w przypadku kontroli, w trakcie których pracodawca oświadczy, że łączący go z osobą stosunek prawny ma charakter cywilnoprawny, ustalenie faktycznego okresu trwania zatrudnienia jest znacząco utrudnione, zwłaszcza gdy druga strona również jest zainteresowana pracą w szarej strefie. Istotne znaczenie ma również fakt, że w dalszym ciągu umowy cywilnoprawne w stosunku do obywateli polskich, nie muszą być zawierane na piśmie. W związku z powyższym, w sytuacji obustronnego oświadczenia stron, że łączy je stosunek cywilnoprawny, który został zawarty zazwyczaj w dniu wszczęcia kontroli powoduje, iż wykazanie faktycznie wcześniejszego zatrudnienia stanowi dość duży problem, wręcz niemożliwy do ujawnienia w toku prowadzonych czynności kontrolnych.

Odnosić należy fakt, że również dobrym kierunkiem była zmiana w zakresie dopuszczenia możliwości nakładania kary grzywny w formie mandatu karnego w odniesieniu do wykrytych zdarzeń wypełniających znamiona wykroczenia dotyczące naliczania i odprowadzania składek na fundusz pracy, gdyż przyspieszyło to znacznie postępowania wykroczeniowe. Powyższe odciążało organa sądowe i zmniejszyło koszty Państwa.

2. Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 408 kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz 7 postępowań z czynności niebędących kontrolami, dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców. W wyniku prowadzonych działań inspektorzy pracy objęli kontrolą łącznie 1.890 cudzoziemców.

Spośród skontrolowanych podmiotów, podobnie jak w 2019 r. najwięcej prowadziło działalność, między innymi w takich branżach jak: przetwórstwo przemysłowe - 103 kontrole oraz 2 postępowania z czynności niebędących kontrolami, budownictwo - 84 kontrole oraz 3 postępowania z czynności niebędących kontrolami, handel i naprawy - 51 kontrole, działalność usługowa związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi - 46 kontrole, transport i gospodarka magazynowa - 41 kontrole oraz 1 postępowanie wyjaśniające z czynności niebędących kontrolą oraz usługi administrowania - 34 kontrole oraz 1 postępowanie wyjaśniające z czynności niebędących kontrolą.

Nielegalne wykonywanie pracy stwierdzono w przypadku 198 cudzoziemców, w tym:

- nielegalny pobyt – 1 cudzoziemiec,

- brak zezwolenia na pracę – 134 cudzoziemców,
- praca na innym stanowisku lub w innych warunkach – 59 cudzoziemców,
- praca bez zawarcia umowy w formie pisemnej – 44 cudzoziemców.

Omówienie wyników postępowań z czynności niebędących kontrolami - nielegalne wykonywanie pracy stwierdzono w przypadku 3 cudzoziemców, w tym:

- brak zezwolenia na pracę – 2 cudzoziemców,
- praca na innym stanowisku lub w innych warunkach – 1 cudzoziemiec,
- praca bez zawarcia umowy w formie pisemnej – 2 cudzoziemców.

W związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli nieprawidłowościami wydano 82 decyzje nakazowe, w tym 21 decyzji płatniczych na kwotę 2.226.687,80 zł oraz 552 wnioski w wystąpieniach, 24 polecenia ustne, skierowano do sądów 11 wniosków o ukaranie wobec osób odpowiedzialnych. Ponadto inspektorzy pracy za stwierdzone wykroczenia, w tym z art. 120 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nałożyli na sprawców 79 mandatów w łącznej wysokości 99.200 zł i zastosowali 32 środki oddziaływania wychowawczego.

Dane zawarte w tabeli poniżej, przedstawiają wyniki kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w latach 2018-2020.

Badane zagadnienie		Liczba cudzoziemców, których dotyczyły nieprawidłowości		
		2020*	2019	2018
posiadanie wymaganego zezwolenia na pracę	cudzoziemcy	136	438	375
	w tym ob. Ukrainy	122	373	232
zawarcie wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	cudzoziemcy	46	130	70
	w tym ob. Ukrainy	46	114	62
wykonywanie pracy na stanowisku i na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę	cudzoziemcy	60	39	27
	w tym ob. Ukrainy	50	33	26

*powyższe dane dotyczą kontroli i postępowań z czynności niebędących kontrolami.

W porównaniu do roku ubiegłego zmniejszeniu uległa liczba podmiotów, w których przeprowadzono kontrolę legalności zatrudnienia cudzoziemców. Należy zauważyć, że na powyższy stan miało wpływ ogłoszenie na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii i ograniczenia z tego wynikające.

Znaczna część kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, podobnie jak w roku ubiegłym została przeprowadzona w wyniku ujawnienia faktu zatrudnienia cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach podczas rutynowych kontroli. Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców, prowadzono również w wyniku skarg złożonych przez cudzoziemców oraz na wnioski innych organów. Podobnie do lat ubiegłych, obcokrajowcy pracujący na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, podejmowali pracę głównie na stanowiskach mało atrakcyjnych dla Polaków, ze względu na zbyt niskie stawki wynagrodzenia lub mały prestiż społecznego danego stanowiska.

W wyniku kontroli i prowadzonych postępowań wyjaśniających niebędących kontrolami stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom z 7 krajów.

Najliczniejszą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 177 osób, tj. 11,34 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i postępowaniem wyjaśniającym niebędącym kontrolą (w 2019 r. – 10,9 % obywateli tego kraju objętych kontrolą) i 88,06 % ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy w 2020 r. (w 2019 r. – 84,9 %). Ponadto stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy 11 obywateli Białorusi (7,05 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 5,47 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 7 obywateli Gruzji (14,28 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 3,48 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 3 obywateli Turkmenistanu (60 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 1,49 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 1 obywatela Indii, który nie posiadał legalnego pobytu na terytorium RP (12,5 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 0,5 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 1 obywatelkę Japonii (50 % obywateli tego kraju objętych kontrolą oraz 0,5 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę) oraz 1 obywatela Rosji (3,12 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 0,5 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę).

Biorąc pod uwagę wielkość kontrolowanego podmiotu, inspektorzy pracy największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców w 2020 r. ujawnili w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 osób) - 107 cudzoziemców, w tym 97 obywateli Ukrainy oraz w małych firmach (zatrudnienie od 10-49 osób) - 79 cudzoziemców, w tym 66 obywateli Ukrainy.

Największą koncentrację nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców w 2020 r. ujawniono w sekcjach gospodarki: budownictwo - 63 cudzoziemców (31,34 % wszystkich ujawnionych przypadków), przetwórstwo przemysłowe - 40 cudzoziemców (19,9 % wszystkich ujawnionych przypadków), usługi administrowania - 32 cudzoziemców (15,92 % wszystkich ujawnionych przypadków), pozostała działalność usługowa – 25 cudzoziemców (12,43 % wszystkich ujawnionych przypadków), transport i gospodarka magazynowa – 14 cudzoziemców (6,96 % wszystkich ujawnionych przypadków) oraz działalność usługowa związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 14 cudzoziemców (6,96 % wszystkich ujawnionych przypadków). Dane odnośnie nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom w poszczególnych branżach przedstawiono na poniższym wykresie.



W roku 2020, podobnie jak w ubiegłych latach, inspektorzy pracy ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców, najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę - wykazano w 43 kontrolach oraz w 1 postępowaniu wyjaśniającym

niebędącym kontrolą, w stosunku do 136 cudzoziemców. Należy zaznaczyć, że w tej liczbie ujęto przypadki powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na innych warunkach, niż określone w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (np. inny rodzaj umowy, inne miejsce wykonywania pracy, niezapewnienie cudzoziemcowi przewidzianej w oświadczeniu liczby godzin, bez wynagrodzenia za pracę lub za wynagrodzeniem niższym niż określone w oświadczeniu). Powyższe dotyczyło 74 cudzoziemców (68 obywateli Ukrainy, 3 obywateli Białorusi, 2 obywateli Gruzji oraz 1 obywatela Rosji).

W wyniku 15 kontroli i 1 postępowania wyjaśniającego niebędącego kontrolą stwierdzono, że 46 cudzoziemców pracowało bez zawarcia wymaganych umów w formie pisemnej, co stanowi 2,43 % ogółu skontrolowanych cudzoziemców i 22,88 % ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy. Powyższe dotyczyło 46 obywateli Ukrainy.

Ponadto w 21 kontrolach oraz w 1 postępowaniu wyjaśniającym niebędącym kontrolą stwierdzono powierzenie wykonywania pracy 60 cudzoziemcom na innym stanowisku lub warunkach określonych w zezwoleniu na pracę lub w decyzji zezwalającej na pobyt i pracę. Powyższe dotyczyło 50 obywateli Ukrainy, 4 obywateli Białorusi, 3 obywateli Turkmenistanu, 2 obywateli Gruzji oraz 1 obywatelki Japonii.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że do najczęściej migrujących cudzoziemców na teren województwa pomorskiego można zaliczyć obywateli Ukrainy (kontrolami objęto 1.561 cudzoziemców), obywateli Białorusi (kontrolami objęto 156 cudzoziemców), obywateli Gruzji (kontrolami objęto 48 cudzoziemców), obywateli Rosji (kontrolami objęto 32 cudzoziemców).

W stosunku do wyżej wymienionych cudzoziemców stwierdzono naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp oraz legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Naruszenia dotyczyły między innymi niewypłacania należnego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, np. należnego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, niewydawania obcokrajowcom świadectw pracy, niewypłacania wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w ramach umów cywilnoprawnych, dokonywanie bezpodstawnych potrąceń z należnego wynagrodzenia, dopuszczanie cudzoziemców do wykonywania pracy bez orzeczeń lekarskich, wymaganych szkoleń w dziedzinie bhp oraz bez środków ochrony indywidualnej.

Ponadto stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy:

- 177 obywatelom Ukrainy, polegające na powierzeniu im pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę bądź powierzeniu im wykonywania pracy niezgodnie z warunkami wydanego zezwolenia na pracę, w tym 46 cudzoziemcom powierzono wykonywanie pracy bez zawarcia umowy w formie pisemnej,
- 11 obywatelom Białorusi, polegające na powierzeniu im pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę bądź powierzeniu im wykonywania pracy niezgodnie z warunkami wydanego zezwolenia na pracę,
- 7 obywatelom Gruzji, polegające na powierzeniu im pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę bądź powierzeniu im wykonywania pracy niezgodnie z warunkami wydanego zezwolenia na pracę,
- 1 obywatelowi Rosji, polegające na powierzeniu mu pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę.

W 2020 r. kontrolą objęto również 6 obywateli Nepalu (3 kontrole), 8 obywateli Indii (7 kontroli), 2 obywateli Bangladeszu (1 kontrola) oraz 1 obywatela Wietnamu (1 kontrola).

W wyniku przeprowadzonych kontroli nie stwierdzono naruszenia przepisów prawa względem obywateli Nepalu i Wietnamu.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, między innymi niżej wymienione naruszenia przepisów prawa względem obywateli Indii: powierzenie nielegalnego wykonywania pracy 1 cudzoziemcowi, tj. bez dokumentu uprawniającego do legalnego pobytu na terytorium RP oraz bez odpowiedniego zezwolenia na pracę, nieterminowe zgłoszenie 1 zleceniobiorcy do ubezpieczenia społecznego.

W wyniku przeprowadzonej kontroli inspektor pracy stwierdził między innymi niżej wymienione naruszenia przepisów prawa względem 2 obywateli Bangladeszu, wykonujących pracę na stanowisku kucharza:

- nie prowadzono akt osobowych pracowników z podziałem na odpowiednie części,
- nie założono odrębnie dla każdego pracownika imiennych kart przydziału odzieży i obuwia roboczego,
- pracodawca wypłacał wynagrodzenie do rąk własnych pracowników bez pisemnych wniosków w tej sprawie,
- pracodawca nie uzyskiwał od pracowników pisemnego potwierdzenia wypłacanego im wynagrodzenia i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy;
- pracodawca nie ocenił i nie udokumentował oceny ryzyka zawodowego na stanowisku kucharza.

Przeważającą ze stosowanych przez przedsiębiorców praktyk było powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom niezgodnie z warunkami wskazanymi w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, np. inne warunki zatrudnienia w zakresie: rodzaju umowy, miejsca wykonywania pracy, liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, wypłacenia wynagrodzenia za pracę w niższej wysokości niż określone w oświadczeniu, dokonywanie bezpodstawnych potrąceń z wynagrodzenia lub niewypłacenie wynagrodzenia za pracę wykonaną). Przedsiębiorcy tłumaczyli to brakiem znajomości lub niedostateczną znajomością obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych. Powoływali się także na inną interpretację przepisów przez Straż Graniczną, Państwową Inspekcję Pracy czy Powiatowe Urzędy Pracy, na przykład w zakresie wymiaru czasu pracy czy wysokości wynagrodzenia wskazanego w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy.

Kolejną praktyką przedsiębiorców było powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom niezgodnie z warunkami wskazanymi w zezwoleniu na pracę, np. zmiana rodzaju umowy, zmiana warunków zatrudnienia na mniej korzystne niż w zezwoleniu, na przykład zmniejszenie wymiaru czasu pracy oraz wysokości wynagrodzenia za pracę. Przedsiębiorcy tłumaczyli niedostateczną znajomością lub brakiem znajomości obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych lub wolą cudzoziemca.

Należy zaznaczyć, że powyższe przypadki nie dotyczyły sytuacji korzystania przez przedsiębiorców z uprawnień zawartych w art. 15z⁵ ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374 z późn. zm.).

Stwierdzono również przypadki powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom na kilka dni przed rejestracją w PUP oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Z wyjaśnień przedsiębiorców wynikało, że cudzoziemcy posiadający odpowiednie kwalifikacje chcieli pracować w danej firmie, jednakże oczekiwanie na czas rejestracji oświadczeń mogłoby spowodować niepodjęcie przez cudzoziemca zatrudnienia w tym podmiocie.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2020 r. odnotowano 2 przypadki podejrzenia popełnienia przestępstwa złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych wobec cudzoziemców oraz 1 przypadek podejrzenia występowania znamion pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi. Inspektorzy pracy skierowali do Prokuratury stosowne powiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Doświadczenia wynikające z prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli oraz uwagi zebrane od pracodawców pozwalają na zidentyfikowanie przyczyn stwierdzanych nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców, takich jak:

- skomplikowane, niejednoznaczne i zbyt złożone aktualnie obowiązujące regulacje prawne,
- niedostateczna znajomość lub brak znajomości obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych przez przedsiębiorców,
- długotrwałe i niezależne w żaden sposób od wnioskujących prowadzenie postępowań administracyjnych, mających na celu wydanie zezwolenia na pracę lub decyzji zezwalającej na pobyt i pracę,
- wykorzystywanie cudzoziemców nieznaną podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy oraz języka polskiego przez nieuczciwych przedsiębiorców,
- dążenie przedsiębiorców do minimalizacji kosztów pracy, które ma służyć poprawie zdolności finansowej i maksymalizacji zysków, która z kolei prowadzi do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców,
- cudzoziemcy poszukujący pracy i nastawieni na osiągnięcie maksymalnie największych zarobków sami decydują się na podjęcie nielegalnej pracy,
- niskie kary za nielegalne powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcom.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku współdziałanie z wybranymi organami, np. z urzędami wojewódzkimi, Strażą Graniczną i Policją w 2020 r. przebiegało bez zakłóceń. Podobnie jak w roku ubiegłym nie odnotowano przypadków odmowy udziału w kontroli lub zapewnienia asysty przez Policję.

W ramach działań dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców, przeprowadzono 1 wspólną kontrolę z funkcjonariuszami Policji.

Do Straży Granicznej skierowano 54 powiadomienia o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W ramach współpracy Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku skierował do Wojewody Pomorskiego i innych wojewodów, zgodnie z właściwością terytorialną łącznie 57 powiadomień, w tym o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz o niedopełnieniu przez przedsiębiorców obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 88i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy również przebiega bez zakłóceń. Nie spotkano się z odmową udzielenia informacji o wystawionych i zarejestrowanych oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, w tym odpisów tych dokumentów, celem ich weryfikacji u pracodawcy.

Nadmieniam, że inspektorzy pracy w ramach prowadzonych kontroli, między innymi sprawdzali czy kontrolowany podmiot, zatrudniający cudzoziemców na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, dopełnia obowiązku pisemnego powiadomienia urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy oraz o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie

7 dni od rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń. Inspektorzy pracy występowali do Powiatowych Urzędów Pracy o udostępnienie takich informacji, w sytuacji nieprzedkładania ich przez podmiot kontrolowany.

Z kolei Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni zwrócił się do nas z wnioskiem o podjęcie działań w związku z rejestracją przez jedną ze spółek z Gdyni znacznej ilości oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom oraz podejrzeniem prowadzenia przez tą spółkę działalności, jako agencja pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu.

Kontrola w ww. spółce została przeprowadzona. Podjęto również kontrolę u kontrahenta ww. spółki. W wyniku kontroli ustalono, że spółka świadczy usługę outsourcingu na terenie kontrahenta na podstawie umowy z nim zawartej. Osoby zatrudnione przez spółkę świadczyły pracę na terenie kontrahenta. Ewidencja czasu pracy osób zatrudnionych przez spółkę była prowadzona przez spółkę. Faktyczne kierownictwo i nadzór nad tymi osobami sprawował koordynator z ramienia spółki i on faktycznie wydawał polecenia osobom zatrudnionym przez tą spółkę.

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.

Przedstawiciel inspekcji pracy uczestniczy w organizowanych posiedzeniach Pomorskiego Wojewódzkiego Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi, który stanowi platformę skutecznej wymiany informacji dotyczącej przeciwdziałania handlowi ludźmi na terenie Województwa Pomorskiego, co umożliwia prowadzenie wspólnej polityki organów z tego zakresu na naszym terenie.

Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, realizowane w latach 2018-2020 potwierdzają aktualność przedstawionych problemów. Wskazane jest w dalszym ciągu:

- ✓ Promowanie legalności zatrudnienia cudzoziemców przez wyznaczonych inspektorów pracy poprzez uczestnictwo w spotkaniach organizowanych przez organy zajmujące się tą problematyką.
- ✓ Przeprowadzanie szkoleń inspektorów pracy z zakresu legalności zatrudniania cudzoziemców.
- ✓ Przeprowadzanie szkoleń dla podmiotów, które zatrudniają cudzoziemców.

Należałoby także rozważyć wprowadzenie obowiązku pisemnego powiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy o zakończeniu pracy przez cudzoziemca. Powyższy obowiązek ułatwiłby inspektorom pracy ustalenie faktycznej daty zakończenia wykonywania pracy przez cudzoziemca zatrudnionego w ramach umowy cywilnoprawnej, przede wszystkim umowy o dzieło.

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 w treści oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, przerwał wykonywanie pracy na pewien okres lub zakończył pracę w terminie wcześniejszym, niż to wynika z umowy lub wyżej wymienionego oświadczenia.

Kolejnym problemem jest również nieprowadzenie ewidencji godzin wykonywania zlecenia dla cudzoziemców, pomimo takiego obowiązku, przy jednoczesnym braku sankcji

wykroczeniowych z tego tytułu. Z uwagi na powyższe oraz w celu ustalenia stanu faktycznego występuje konieczność wzywania i przesłuchiwania cudzoziemców w obecności tłumacza, gdyż zazwyczaj cudzoziemcy nie posługują się językiem polskim. Inspektorzy pracy często nie mają już możliwości przesłuchania danego cudzoziemca, celem wyjaśnienia sprawy, z uwagi na brak jego aktualnego adresu pobytu.

W związku z powyższym należałoby rozważyć wprowadzenie sankcji wykroczeniowych za nieprowadzenie ewidencji godzin wykonywania zlecenia dla cudzoziemców.

Należy zauważyć, że obowiązujące przepisy nie dawały inspektorom pracy możliwości wydawania środków prawnych w zakresie zaniżania bądź niewypłacenia wynagrodzenia cudzoziemcom pracującym w ramach umowy o dzieło i na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Ponadto inspektorzy pracy nie mieli możliwości egzekwowania należności wynikających z umów zlecenia powyżej minimalnej stawki godzinowej.

Powyższe problemy są niezwykle istotne, z uwagi na wnoszone przez cudzoziemców skargi w zakresie niewypłacenia należnego wynagrodzenia. Przy czym z wyjaśnień składanych przez cudzoziemców wynikało, że uzgodnienia ustne z przedsiębiorcami w zakresie stawki wynagrodzenia były zwykle wyższe, niż wynikające z zawartych umów.

Problematycznym aspektem jest kontrola wykonywania pracy przez cudzoziemca posiadającego zezwolenie na pracę ze wskazaniem rodzaju umowy o dzieło i określeniu wynagrodzenia w stawce godzinowej oraz wymiaru czasu pracy, np. 20 godz. tygodniowo. Powyższe dotyczy również oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom z takimi warunkami pracy. Z uwagi na brak obowiązku prowadzenia dokumentów potwierdzających liczbę godzin pracy osobom zatrudnionym w ramach umów o dzieło, inspektor pracy nie ma możliwości zweryfikowania czy cudzoziemcowi naliczono i wypłacono wynagrodzenie w wysokości zgodnej z warunkami wskazanymi w odpowiednim zezwoleniu na pracę czy oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Wobec powyższego należałoby rozważyć wprowadzenie regulacji ograniczających zatrudnianie cudzoziemców tylko do umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych, do których stosuje się obowiązek ubezpieczenia społecznego, w tym wypadkowego, co się wiąże z wyłączeniem możliwości zatrudniania cudzoziemców na podstawie umów o dzieło. Do uregulowania w ustawie pozostaje sytuacja, w której przedsiębiorca zarejestrował dla danego cudzoziemca oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy i w okresie jego ważności uzyskuje dla tego cudzoziemca zezwolenie na pracę na korzystniejszych dla niego warunkach, ale nadal powierza mu wykonywanie pracy na warunkach wskazanych w oświadczeniu (mniej korzystnych niż w zezwoleniu). W ustawie nie zawarto uregulowań w powyższym zakresie, tj. który dokument należy przyjąć, jako określający warunki, zgodnie z którymi cudzoziemiec powinien wykonywać pracę.

Inspektorzy pracy często spotykają się z utrudnieniem czynności kontrolnych przez podmiot kontrolowany (nieokazywanie dokumentów na żądania i wezwania, celowe opóźnianie terminu zakończenia kontroli z uwagi na przedkładanie do kontroli dokumentów niekompletnych, niestawianie się na wezwania, nieudzielanie wyjaśnień w sprawach objętych kontrolą). Takie postępowanie przedsiębiorców nie daje inspektorom pracy możliwości sprawdzenia czy podmiot legalnie powierza pracę cudzoziemcom i czy na przykład wypełnia obowiązki wynikające z art. 88h ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Powyższe problemy są niezwykle istotne, z uwagi na wnoszone przez cudzoziemców skargi w zakresie niewypłacenia należnego wynagrodzenia bądź powierzania im wykonywania pracy bez jakiegokolwiek umowy.

W zakresie utrudniania czynności kontrolnych względem osób winnych naruszeń inspektorzy pracy stosowali postępowanie wykroczeniowe lub kierowali zawiadomienia do prokuratury.

Ponadto należy wskazać, że stosowane przez przedsiębiorców utrudnianie czynności kontrolnych w sytuacji powierzania nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom, wyklucza możliwość zastosowania względem nich przepisów wynikających z art. 88j ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wobec powyższego należałoby rozważyć wprowadzenie do art. 88j ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nowej regulacji, dającej możliwość odmowy wydania zezwolenia na pracę cudzoziemcowi, w przypadku utrudniania przez podmiot kontrolowany czynności kontrolnych organom Staży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy.

3. Agencje zatrudnienia i praca tymczasowa.

Agencje zatrudnienia – egzekwowanie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 36 kontroli w zakresie agencji zatrudnienia. Kontrole były prowadzone głównie w związku ze skargami pracowników tymczasowych lub osób świadczących pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego. W 2020 r. inspektorzy pracy ujawnili 2 przypadki (w 2019 r. 3 przypadki) prowadzenia przez podmioty usług pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru agencji. Jeden z przypadków prowadzenia agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu ujawniono w trakcie kontroli prowadzonej u pracodawcy, prowadzącego działalność hotelarską. Inspektor pracy ustalił, że w podmiocie tym świadczy pracę w charakterze kelnera jeden zleceniobiorca - cudzoziemiec, którego zleceniodawcą jest zupełnie inny podmiot. Ustalono, że podmiot ten posiadał uprzednio certyfikat na prowadzenie usług pracy tymczasowej, jednak został wykreślony z rejestru. Przedstawiciel ww. podmiotu złożył pisemne oświadczenie, z którego treści wynikało, że zaprzestał prowadzenia usług pracy tymczasowej. Jednak należy wskazać, że z opisywanym zleceniobiorcą podpisano umowę i skierowano go do świadczenia usług kelnera w domu wypoczynkowym już po dacie wykreślenia agencji z rejestru. W wyniku kontroli inspektor pracy wydał środek prawny o nieprowadzenie agencji pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru oraz skierował przeciwko osobie odpowiedzialnej wnioski o ukaranie m.in. w sprawie wykroczenia z art. 121 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – sprawa jest w toku.

Naruszenia przez certyfikowane agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia dotyczących zasad prowadzenia agencji, najczęściej dotyczyły informacji o działalności agencji zatrudnienia składanych przez agencje Marszałkowi – informacje były składane z naruszeniem terminu lub zawierały błędy w swojej treści. Agencje posiadające certyfikat na prowadzenie usług pracy tymczasowej dokonywały dodatkowo naruszeń przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Główne przyczyny prowadzenia przez kontrolowanych agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru są od wielu lat dwie te same. W pierwszej kolejności należy tu wskazać brak dostatecznej znajomości przepisów wśród przedsiębiorców odnośnie faktu, że jest to działalność regulowana. Z uwagi na dość pokaźny katalog działalności, które podlegają wpisowi do różnego rodzaju rejestrów działalności regulowanych wielu przedsiębiorców nie ma dostatecznej wiedzy na temat wymogów prowadzenia takiej działalności. Zdecydowana

większość tego rodzaju podmiotów nie posiada profesjonalnej obsługi prawnej i w ramach własnych możliwości stara się dopełniać różnych obowiązków prawnych. Drugą i dużo trudniejszą do wyeliminowania przyczyną jest celowe działanie przedsiębiorców, którzy wpisują swoje działania w ogólne ryzyko prowadzonej działalności gospodarczej. Prowadzenie certyfikowanej agencji zatrudnienia jest związane z dużym rygoryzmem prawnym i koniecznością spełniania bardzo licznych obowiązków nie tylko o charakterze formalnym, ale również związanych z utrzymywaniem stabilnej kondycji finansowej firmy. W związku z tym wielu przedsiębiorców dokonując rachunku zysków i strat stwierdza, że „opłaca im się” prowadzić działalność bez certyfikatu, bo jedyną sankcją jest potencjalna odpowiedzialność wykroczeniowa. Dodatkowo warto rozważyć kwestię zmiany ogólnych zasad odpowiedzialności za prowadzenie usług agencji pracy tymczasowej czy też pośrednictwa pracy bez wymaganego certyfikatu. Pozostając przy odpowiedzialności osobistej konkretnych osób na zasadzie winy, możliwe byłoby rozważenie zmiany kwalifikacji prawnej tego typu czynów z wykroczenia na przestępstwo. Zmiana górnej wysokości grzywny w przypadku wykroczenia z art. 121 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia nie przełożyła się na faktyczne zwiększenie wymiaru grzywien orzekanych w tego typu sprawach. Dodatkowo warto zauważyć, że organy ścigania przestępstw takie jak policja czy prokuratura dysponują zdecydowanie skuteczniejszymi narzędziami i większymi uprawnieniami niż inspektorzy pracy. Innym pomysłem na sprawienie, by popełnianie tego rodzaju czynów spotykało się z dolegliwą karą byłoby odejście od odpowiedzialności osobistej sprawcy czynu prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu, a przejście do odpowiedzialności administracyjnej, przykładowo zbliżonej do tej z ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów. Na podstawie wyników kontroli inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy wyznaczony organ administracji np. Marszałek Województwa na mocy decyzji administracyjnej nakładałby na dany podmiot, czy to będący agencją, czy też świadczący usługi podlegające certyfikacji bez wymaganego wpisu do rejestru grzywnę, która mogłaby być powiązana z obrotami danego podmiotu (np. stanowić określony w ustawie jego procent).

Warto również rozważyć umożliwienie dokonywania zmian w rocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia, o której mowa w art. 19f ustawy o promocji zatrudnienia, w każdym przypadku, kiedy konieczna jest ich zmiana, bez ograniczenia terminem 31 marca.

Agencje pracy tymczasowej – egzekwowanie przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili łącznie 26 kontroli agencji pracy tymczasowej. Były to głównie kontrole związane z badaniem skarg. W 2020 r. inspektorzy pracy ujawnili 2 przypadki prowadzenia przez podmioty usług pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru agencji, przy czym jeden z tych podmiotów posiadał uprzednio wymagany certyfikat, jednak go utracił.

Jeden z przypadków prowadzenia usług agencji pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu ujawniono w toku kontroli podjętej w celu ustalenia okoliczności i przyczyn śmiertelnego wypadku przy pracy mężczyzny świadczącego usługi dla kontrolowanej spółki w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej, na terenie dużego pracodawcy branży stoczniowej. Ustalono, że pomiędzy spółką a pracodawcą z branży stoczniowej była zawarta umowa, gdzie spółka stoczniowa była Zamawiającym – z „spółka agencja” była Wykonawcą przyjmującym do wykonania usługę obsługi urządzeń dźwigowych na terenie

Zamawiającego. Inspektor pracy przeprowadził kontrole krzyżową w spółce stoczniowej, na terenie której miał miejsce wypadek i na terenie której świadczyli pracę zleceniobiorcy i jednoosobowe działalności ze „spółki – agencji”. W toku czynności inspektor przesłuchał pracowników spółki stoczniowej, na podstawie których zeznań ustalono m.in., że nadzór nad osobami kierowanymi do pracy/usług przez „spółkę – agencję” był po stronie spółki stoczniowej. W wyniku kontroli inspektor pracy skierował do „spółki – agencji” wnioski w wystąpieniu o nieprowadzenie agencji pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru oraz skierował przeciwko osobie odpowiedzialnej wnioski o ukaranie m.in. w sprawie wykroczenia z art. 121 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – sprawa jest w toku. Okręgowy Inspektor Pracy powiadomił również o stwierdzonych okolicznościach Marszałka Województwa Pomorskiego.

Z uwagi na szczególne okoliczności, które wystąpiły w 2020 r. należy wskazać, że zauważono częściowe zmniejszenie zapotrzebowania pracodawców i przedsiębiorców na pracowników tymczasowych. Realizowano umowy, które były zawierane jeszcze przed ogłoszeniem stanu epidemii, natomiast niewiele było umów zawartych po tej dacie. W trakcie realizacji kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili przypadków wykonywania zadań niezgodnych z definicją pracy tymczasowej. Wykryto pojedyncze przypadki przekroczenia dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej i powierzenia wykonywania pracownikom tymczasowym prac szczególnie niebezpiecznych.

Należy zauważyć, że przeważająca liczba nieprawidłowości w agencjach pracy tymczasowej nie dotyczy bezpośrednio warunków wykonywania pracy tymczasowej, a kwestii związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, którzy stanowią znaczącą część wszystkich pracowników tymczasowych. Wśród przyczyn najczęściej ujawnianych nieprawidłowości należy wymienić:

- brak znajomości lub niedostateczna znajomość obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych przez przedsiębiorców,
- dążenie przedsiębiorców do minimalizacji kosztów pracy, które ma służyć poprawie zdolności finansowej i maksymalizacji zysków, która z kolei prowadzi do korzystania z tańszej siły roboczej cudzoziemców, gdyż to oni są najczęściej zatrudniani do tych prac w ramach umów cywilnoprawnych,
- przewlekłe prowadzenie postępowań mających na celu wydanie zezwolenia na pracę lub decyzji zezwalającej na pobyt i pracę,
- długotrwałe postępowania sądowe, w wyniku kierowanych wniosków o ukaranie, a szczególnie w zakresie udowodnienia wykonywania pracy tymczasowej przez podmioty nie posiadające certyfikatu z tego tytułu.

W przypadku nieprawidłowości, które związanych z naruszeniem przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie zasad prowadzenia agencji zatrudnienia, które wynikają najczęściej z braku świadomości istnienia tak licznych obowiązków informacyjnych i sprawozdawczych względem WUP duże znaczenie ma prewencja prowadzona w każdej formie: szkoleń czy rozpowszechniania broszur.

W celu skutecznego egzekwowania przepisów przewidujących, że osoba skierowana do wykonywania pracy tymczasowej może ją świadczyć przez maksymalnie 18 miesięcy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika należałoby doprecyzować jak liczyć te 18 miesięcy w przypadku przerw w wykonywaniu usług. Niektórzy kontrolowani dzielili się z inspektorem pracy wątpliwościami dotyczącymi tego, czy po upływie 18 miesięcy pracy tymczasowej, można powierzyć temu samemu pracownikowi inną pracę tymczasową na

okres 36 miesięcy w warunkach zastępstwa nieobecnego pracownika pracodawcy użytkownika (a więc faktycznie czy jest możliwe sumowanie tych okresów świadczenia pracy tymczasowej).

Outsourcing/leasing a praca tymczasowa

W 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 9 kontroli, w trakcie których zbadano 7 przypadków outsourcingu. W dwóch przypadkach kontrole były prowadzone krzyżowo – zarówno w podmiocie oferującym usługi outsourcingu, jak i podmiocie z takich usług korzystającym. Omijanie przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych stwierdzono w 4 przypadkach. Ustalono, że nieprawidłowości dotyczyły 5 podmiotów oferujących usługi outsourcingu, 25 osób - pracowników/zleceniobiorców oraz 5 pracodawców korzystających z takich usług, przy czym jeden z podmiotów zarówno oferował usługi outsourcingu, jak i sam z nich korzystał.

Warto zauważyć, że w dalszym ciągu prowadzenie usług pracy tymczasowej czy to pośrednictwa pracy, bez wymaganego certyfikatu na wielu płaszczyznach jest dla tych podmiotów „opłacalne”. Obowiązki agencji pracy tymczasowej, jak i agencji pośrednictwa pracy, systematycznie się powiększają o nowe zagadnienia, które wymagają podejmowania nowych czynności, by spełnić zadość formalnym obowiązkom. Posiadanie statusu agencji zatrudnienia niesie ze sobą również podwyższone ryzyko objęcia kontrolą czy to Państwowej Inspekcji Pracy czy to Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Z punktu widzenia rygorystów prawnych, którym podlegają certyfikowane agencje zatrudnienia – prowadzenie podobnych usług, jednak bez certyfikatu, jest obciążone stosunkowo niskim ryzykiem i odpowiedzialnością. Skoro dany podmiot działa bez certyfikatu, to groźba odmowy wpisania do rejestru agencji nie jest dokuczliwa. Spenalizowanie tego typu czynów jako wykroczeń zagrożonych karą grzywny – w przypadku prowadzenia agencji pracy tymczasowej oraz w przypadku prowadzenia usług pośrednictwa pracy - stanowi akceptowalne ryzyko, zwłaszcza, że grzywny w tego typu sprawach nie są na tyle wysokie, by oddziaływały prewencyjnie. Nie bez znaczenia jest fakt, że praca tymczasowa wiąże się z różnego rodzaju ograniczeniami m.in. zakazem wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych oraz określonym przepisami ustawy maksymalnym okresem wykonywania takiej pracy przez jedną osobę na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika.

Należy również wskazać na sytuację, w której dany podmiot posiada certyfikat na prowadzenie usług pracy tymczasowej, ale równolegle prowadzi działalność udostępniania pracowników/zleceniobiorców na zasadach outsourcingu, który często jest nazywany wynajmem pracowników. W takiej sytuacji nie jest możliwe zarzucenie danemu podmiotowi, że prowadzi działalność regulowaną bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, bo certyfikat posiada, więc nie realizują się przesłanki odpowiedzialności wykroczeniowej z art. 121 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zwykle wtedy tego rodzaju działalność nie jest wykazywana przez agencję w informacji o działalności agencji zatrudnienia, o której mowa w art. 19f ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, więc inspektorzy pracy wydają wniosek o zmianę tejże informacji, w celu dostosowania do stanu faktycznego i powiadamiają o powyższym Marszałka Województwa.

Przykładem kontroli, w której stwierdzono rażące naruszenia przepisów jest kontrola przeprowadzona w szwalni. Inspektor pracy ustalił, że podmiot ten korzystał z usług pewnej

firmy zewnętrznej, która dostarczała przez pewien okres kontrolowanemu osobę do pracy w charakterze szwaczek. Na dzień kontroli osób tych już nie było u kontrolowanego. Na podstawie wyjaśnień właścicieli pracodawcy ustalono, że osoby, które zostały przysłane z firmy zewnętrznej (6 szwaczek) pracowały razem z pracownikami kontrolowanego, tj. szwaczki wykonywały czynności w jednej linii produkcyjnej z pracownikami, nie szyły osobno całego produktu. To właściciele kontrolowanego pracodawcy wydawali im polecenia i sprawdzali jakość wykonanego przez nie wyrobu. Celem kontrolowanego było pozyskanie osób do szycia, a nie wykonanie konkretnego wyrobu. To kontrolowana szwalnia ewidencjonowała godziny pracy szwaczek z firmy zewnętrznej i na koniec danego miesiąca wysyłała zestawienia do firmy zewnętrznej. Z uwagi na fakt, że siedziba firmy zewnętrznej – oferującej usługi outsourcingu znajdowała się poza właściwością miejscową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, nie przeprowadzono kontroli krzyżowej, a o stwierdzonych nieprawidłowościach powiadomiono właściwy miejscowo OIP.

Przyczyny korzystania z usługi outsourcingu stanowiącego de facto usługę pracy tymczasowej są takie same zarówno według pracodawców jak i inspektorów pracy. Pierwszą i główną przyczyną jest nadmierny formalizm związany z licznymi dodatkowymi obowiązkami, jakie ciążyą na certyfikowanej agencji pracy tymczasowej oraz wymagania stawiane podmiotom działającym jako certyfikowane agencje pracy tymczasowej (m.in. co do niezalegania ze składkami i podatkami, posiadania lokalu, w którym prowadzona jest działalność itp.). W związku z tym wielu przedsiębiorców dokonując rachunku zysków i strat stwierdza, że „opłaca im się” prowadzić działalność bez certyfikatu, bo jedyną konsekwencją jest potencjalna odpowiedzialność wykroczeniowa. Co prawda, grzywny za wykroczenie z art. 121 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia, a więc prowadzenie nielegalnej agencji pracy tymczasowej zostały podniesione, jednak nie przekłada się to na wymiary grzywnien orzekane przez sądy, zaś postępowania są prowadzone długotrwanie, co dodatkowo sprawia, że jest szansa na przedawnienie karalności czynu. Dodatkowo należy wspomnieć, że postępowania kontrolne prowadzone przez inspektorów pracy w przedmiocie ujawnienia przypadków prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu (tu głównie agencji pracy tymczasowej) są złożone, pracochłonne i zwykle trwają dłużej niż 1 miesiąc. W celu skutecznego wykazania zjawiska konieczna jest zwykle druga kontrola krzyżowa, przesłuchania świadków itp. To sprawia, że prawdopodobieństwo wykrycia przez organy PIP wielu przypadków tego rodzaju procederu jest stosunkowo niewielkie.

Kolejną przyczyną jest brak zainteresowania wśród podmiotów korzystających z usług pracowników najemnych do korzystania z certyfikowanych agencji pracy tymczasowej, gdyż wiąże się to dla nich z dodatkowymi obowiązkami (np. prowadzeniem szkoleń z bhp itp.). Pracodawcy tacy wolą korzystać z „outsourcingu”/wynajmu pracowników, bo wtedy wszystkie formalności i obowiązki zostają po stronie zatrudniającego podmiotu. Nie bez znaczenia jest również fakt, że za korzystanie z usług firm obchodzących przepisy i działających jak agencje pracy tymczasowej, podmiot korzystający nie podlega żadnym sankcjom.

Warto rozważyć kwestię zmiany ogólnych zasad odpowiedzialności za prowadzenie usług agencji pracy tymczasowej, czy też pośrednictwa pracy bez wymaganego certyfikatu. Pozostając przy odpowiedzialności osobistej konkretnych osób na zasadzie winy, możliwe byłoby rozważenie zmiany kwalifikacji prawnej tego typu czynów z wykroczenia na przestępstwo. Innym pomysłem na sprawienie, by popełnianie tego rodzaju czynów spotykało się z dolegliwą karą byłoby odejście od odpowiedzialności osobistej sprawcy

czynu prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu, a przejście do odpowiedzialności administracyjnej, przykładowo zbliżonej do tej z ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów.

Agencje zatrudnienia prowadzone przez podmioty/cudzoziemców spoza UE

W 2020 r. inspektorzy pracy zrealizowali kontrole w 5 agencjach prowadzonych przez cudzoziemców z państwa spoza UE – we wszystkich przypadkach byli to członkowie zarządu spółek z ograniczoną odpowiedzialnością i obywatelstwem ukraińskim. W trzech przypadkach kontrole były prowadzone w związku ze skargą (skargą pracownika i dwoma skargami cudzoziemców). Jedna kontrola była rutynową kontrolą w agencji pracy tymczasowej. W jednym z podmiotów inspektor pracy rozpoczął kontrolę w związku z prowadzoną przez siebie kontrolą u pracodawcy zagranicznego, który delegował pracowników do pracy u pracodawcy polskiego, którym była właśnie przedmiotowa agencja zatrudnienia.

Z pewnością podmioty takie rekrutują bezpośrednio na terytorium państwa, z którego najczęściej pochodzą – w większości kontrolowanych podmiotów była to Ukraina. Nie ujawniono, by przy rekrutacji korzystano z usług zagranicznych agencji zatrudnienia, najprawdopodobniej rekrutacje odbywają się bezpośrednio do polskiej agencji zatrudnienia. Podmioty takie zwykle biorą na siebie wszelkie formalności związane z legalizacją nie tylko pracy cudzoziemca, ale również legalizacją jego pobytu. Organizują również zwykle tymczasowe miejsca zamieszkania dla pracowników – cudzoziemców na terytorium Polski. Z pewnością można stwierdzić, że kwestia prowadzenia agencji zatrudnienia przez podmioty/cudzoziemców spoza UE nie wpływa znacząco ani na polepszenie, ani na pogorszenie ogólnego stanu przestrzegania przepisów prawa. Jeżeli w tego rodzaju podmiotach występują nieprawidłowości związane z powierzaniem cudzoziemcom nielegalnego wykonywania prac, to częściej wynikają one „ze skali” ogólnego zatrudnienia cudzoziemców w podmiocie. Im więcej cudzoziemców jest zatrudnianych, tym większa szansa na omyłki i sytuacje prowadzące do naruszania przepisów. Ta sama prawidłowość dotyczy agencji zatrudnienia prowadzonych przez obywateli polskich.

Oczywiście stwierdzono pewne przypadki agencji zatrudnienia o dość dużej liczbie nieprawidłowości lub ich specyficznych cechach, jednak z uwagi na niewielką ogólną liczbę kontroli w temacie trudno pokusić się o formułowanie na tej podstawie bardziej ogólnych wniosków. Na pewno można zwrócić uwagę, że wykryto stosunkowo niewiele przypadków powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom, dla których nie uzyskano w ogóle zezwoleń na pracę oraz którym nie potwierdzono na piśmie warunków zawartej umowy. Zdecydowana większość z przypadków, w których postawiono osobom odpowiedzialnym zarzut powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom – bez wymaganego zezwolenia na pracę, dotyczyła przypadków, w których cudzoziemcy ci mieli zarejestrowane oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, jednak faktycznie świadczyli pracę na warunkach innych niż w oświadczeniu. Powyższe oznacza, że jest stosunkowo niewielka liczba cudzoziemców zatrudnianych zupełnie „na czarno”, a nieprawidłowości wynikają głównie z rozliczania ich czasu pracy, ewentualnie dotyczą wypłat wynagrodzeń.

Należy zauważyć, że przyczyny najczęściej ujawnianych nieprawidłowości w agencjach prowadzonych przez cudzoziemców spoza UE są dokładnie te same, co w przypadku agencji prowadzonych przez obywateli polskich. Podkreślić również należy, że przeważająca większość nieprawidłowości w tego rodzaju agencjach dotyczy

przestrzegania przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców, nie zaś samej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, czy też o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. W przypadku nieprawidłowości, związanych z naruszeniem przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie zasad prowadzenia agencji zatrudnienia, które wynikają najczęściej z braku świadomości istnienia tak licznych obowiązków informacyjnych i sprawozdawczych względem WUP duże znaczenie ma prewencja prowadzona w każdej formie: szkoleń czy rozpowszechniania broszur. W związku z powyższym, zasadne jest prowadzenie działań prewencyjnych z tego zakresu oraz promowanie tematów dotyczących agencji zatrudnienia w trakcie innych spotkań realizowanych przykładowo w związku z tematyką zatrudniania cudzoziemców.

Pracodawcy użytkownicy

W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili łącznie 22 kontrole u 20 pracodawców użytkowników. W związku z obowiązującym na terytorium RP stanem epidemii oraz kolejnymi etapami obostrzeń, które ustawodawca nakładał na przedsiębiorców z wielu sektorów gospodarki można było zauważyć ogólną tendencję spadku zainteresowania usługami pracy tymczasowej. Tak więc nawet pracodawcy, którzy w dalszym ciągu korzystali z pracy pracowników tymczasowych znacząco ograniczyli ich liczbę. Wśród nieprawidłowości najczęściej ujawnianych w toku kontroli u pracodawców użytkowników należy wymienić: nieprowadzenie ewidencji godzin pracy osób skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego, brak pisemnych uzgodnień, o których mowa w art. 9 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, tj. zawieranych pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem dotyczących: rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu; wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu; przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej; wymiaru czasu pracy pracownika tymczasowego oraz miejsca wykonywania pracy tymczasowej. Dość często stwierdzano również, że pracodawcy użytkownicy nie informowali agencji pracy tymczasowej na piśmie o: wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu, warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika.

W 2020 r. wykryto tylko jeden przypadek pracodawcy użytkownika, który powierzył wykonywanie pracy tymczasowej pracownikom i osobom na okres przekraczający 18 miesięcy w okresie 36 miesięcy. Jeżeli chodzi o przestrzeganie zakazu wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych czy innych ograniczeń związanych z pracą tymczasową to tylko w jednej kontroli inspektor pracy wykrył, że pracownicy tymczasowi mieli orzeczenia lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy „powyżej 3 m”, chociaż nie potwierdzono, aby pracownicy tymczasowi faktycznie wykonywali prace na wysokości.

Odnośnie nieprawidłowości stwierdzanych w związku z naruszeniem przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, które weszły w życie z dniem 1 lipca 2017 r. trzeba zauważyć, że nie są to jeszcze przepisy powszechnie znane. W większości przypadków, w których stwierdzono naruszenie obowiązku prowadzenia ewidencji liczby godzin świadczenia usług przez pracodawcę użytkownika wynikało to z braku wiedzy o tym, że taki obowiązek został na użytkownika przez ustawodawcę nałożony. Dość powszechne

jest również przekonanie pracodawców użytkowników, że jedynie korzystają z usług pracowników tymczasowych, zaś sami nie mają względem nich żadnych obowiązków, gdyż nie oni tych pracowników zatrudniają.

Ujawniono tylko jeden przypadek naruszenia przez pracodawcę użytkownika maksymalnego okresu zatrudnienia tego samego pracownika tymczasowego, który podnosił, że nie był świadomy takich ograniczeń w związku z zatrudnianiem pracowników tymczasowych. Część przedsiębiorców może celowo wybierać model podwykonawstwa czy outsourcingu, by w świetle obowiązujących przepisów nie być uznawanym za pracodawcę użytkownika i nie mieć tym samym ustawowych obowiązków przewidzianych dla tego rodzaju podmiotów.

Duży wpływ na nieprzestrzeganie przepisów prawa w dziedzinie bhp jest nieznamość przepisów obowiązujących w tym zakresie i niedookreślenie wszystkich obowiązków w umowie o współpracy, które wynikają z przepisów wewnątrzzakładowych występujących w zakładzie. Niestety problem, który notorycznie się pojawia w kontrolach inspekcji pracy jest zawieranie umów zlecenia czy też umów o dzieło. Warto byłoby rozważyć działania legislacyjne w zakresie zrównania pod względem obowiązków odprowadzania składek na ubezpieczenia w stosunku do różnych rodzajów umów cywilnoprawnych, by obniżyć atrakcyjność tego typu rozwiązań. W przypadku gdy umowa o dzieło faktycznie realizuje cechy świadczenia usług, inspektorzy pracy nie mają żadnych narzędzi do regulacji tego typu nieprawidłowości, mogą tylko o swoich podejrzeniach powiadomić ZUS.

Problemem, który dotyczy zarówno zwykłych umów zlecenia zawieranych z cudzoziemcami jak i cudzoziemców skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego jest ich czas pracy. Z uwagi na brak ustawowych ograniczeń związanych w tym zakresie niejednokrotnie pracują oni po 10-12 godzin przez 6, a nawet 7 dni w tygodniu. W zdecydowanej większości przypadków jest to zgodne z ich wolą, gdyż pragną zarobić maksymalnie dużo pieniędzy, jednakże przekłada się to często na bezpieczeństwo ich pracy. Warto byłoby rozważyć albo ustalenie minimalnych okresów odpoczynków dobowych lub tygodniowych na zasadach zbliżonych do tych funkcjonujących w kodeksie pracy bądź też ustalić jakąś maksymalną liczbę godzin pracy w okresie tygodnia czy miesiąca w akcie prawnym o randze ustawy.

4. Delegowanie pracowników

W 2020 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w związku z zagadnieniami delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług przeprowadzili łącznie 6 kontroli, z czego 2 miały charakter skargowy, a 4 dotyczyły wniosków przesłanych przez zagraniczne inspekcje pracy za pośrednictwem elektronicznego systemu wymianu informacji IMI. Były to 3 wnioski belgijskiej instytucji łącznikowej oraz 1 przekazany przez Financial Police Austria.

Zagraniczne inspekcje pracy zwracały się o ustalenie na temat przedsiębiorcy informacji z zakresu legalności zatrudnienia, czasu pracy, jak również wypłaconego wynagrodzenia za pracę. Niejednokrotnie pytania te dotyczyły informacji należących do właściwości urzędu skarbowego i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W takich przypadkach, inspektorzy pracy powołując się na odpowiednie przepisy prawne, zwracali się do ww. urzędów z wnioskami o udzielenie stosownych informacji, w celu sprawdzenia przykładowo czy dany przedsiębiorca, o którym mowa we wniosku IMI terminowo odprowadza składki na ubezpieczenie społeczne, wykonuje jakiegokolwiek umowy na terenie RP lub poza granicami

kraju, jakie osiąga obroty z wykonywanej działalności. W odpowiedzi na przesyłane wnioski, organy urzędów skarbowych lub ZUS udzielają stosownych informacji o przedsiębiorcy. W związku z realizacją przedmiotowego tematu odnotowano też przypadki niemożliwości przeprowadzenia kontroli, czego przyczyną był brak kontaktu z przedsiębiorcą. W ubiegłym roku, inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości dotyczących delegowania pracowników z terytorium Polski skutkujących przeprowadzeniem postępowania wykroczeniowego, w przypadku 1 kontroli wydano środki prawne o charakterze zaleceń do stosowania w zakładzie w przyszłości.

Inspektorzy pracy z OIP w Gdańsku w 2020 r. przeprowadzili 8 kontroli zagranicznych przedsiębiorców w zakresie delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług. Kontrolą objęto łącznie 75 cudzoziemców – obywateli: Ukrainy, Białorusi, Włoch, Rumuni, Holandii, Niemiec. W toku prowadzonych czynności, oprócz sprawdzenia przestrzegania przez zagraniczne podmioty przepisów wynikających z ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, kontrolami obejmowano także kwestie związane z legalnością pobytu i zatrudnienia cudzoziemców.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy ukarali 2 przedsiębiorców mandatem karnym za stwierdzone nieprawidłowości polegające m.in. na nielegalnym powierzeniu pracy cudzoziemcom, zaś w 4 przypadkach zastosowano środki oddziaływania wychowawczego. O stwierdzonych przypadkach nielegalnego powierzenia pracy powiadomiono straż graniczną. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku poinformował o stwierdzonych nieprawidłowościach właściwego wojewodę.

W podsumowaniu należy stwierdzić, że tak długo, jak będzie to konieczne dla rozwijającej się gospodarki, tak długo trwało będzie delegowanie pracowników za granicę. Delegowanie pracowników, w tym cudzoziemców, do świadczenia pracy za granicą stanowi możliwość ujednoczenia przepisów regulujących kwestie zatrudniania obowiązujących w różnych krajach, z których pochodzą delegowani. Kontrole zagranicznych pracodawców pozwalają wyeliminować przypadki nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom w Polsce.

IX. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY

1. Informacje ogólne

Prowadzona w Okręgowym Inspektoracie Pracy działalność prewencyjno-promocyjna ma wielkie znaczenie, bowiem przyczynia się w znaczącym stopniu do poprawy warunków pracy oraz likwidacji zagrożeń u pracodawców, uczestniczących w realizowanych programach. Do najważniejszych zadań o charakterze prewencyjnym w 2020 roku zaliczyć należy:

- Działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!” w budownictwie dla sektora budownictwa mające na celu między innymi ograniczenie ilości wypadków przy pracy;
- Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” w sektorze transportowym mające na celu zapobieganie wypadkom komunikacyjnym;
- prowadzenie działań skierowanych do dzieci i uczniów oraz rolników na rzecz kształtowania bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie indywidualnym, poprzez między innymi wizytacje w gospodarstwach rolników indywidualnych, seminaria, szkolenia i konkursy – Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”;
- 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 nich zakładach zagrożeń w środowisku pracy – programy informacyjno-prewencyjne: program prewencyjny dla mikroprzedsiębiorstw „Zdobądź Dyplom PIP”, program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP dla Zakładów Usług Leśnych”, program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”, program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” oraz program prewencyjny – II etap realizacji 3 letniego działania długofalowego „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”;
- przedsięwzięcia informacyjno-edukacyjne – program edukacyjny dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych wprowadzających do programu tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez realizację programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”;
- przygotowywanie materiałów i publikacji dotyczących ochrony pracy oraz działalności PIP – przekazywanie materiałów informacyjno-szkoleniowych, w formie artykułów i publikacji książkowych na stronach internetowych OIP i GIP;
- działalność szkoleniową skierowaną do partnerów społecznych (związków pracodawców i związków zawodowych).

Powyżej wymienione przedsięwzięcia wzbogacała działalność prewencyjno-promocyjna realizowana poprzez organizowanie konkursów. Najważniejsze z nich to konkursy:

- „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” – organizowany przez Główny Inspektorat Pracy i Okręgowe Inspektoraty Pracy, promujący najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących zagrożeń w środowisku pracy w zakładach;
- „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” - organizowany przez Główny Inspektorat Pracy (GIP) i Okręgowe Inspektoraty Pracy (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;
- „Najaktywniejszy pracownik służby BHP” - organizowany przez OIP wspólnie z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP Oddział Gdańsk, promujący najlepszych pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy;

2. Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy

W 2020 roku celem działalności prewencyjnej i promocyjnej było dotarcie do jak najszerszego kręgu środowisk, jak np. organizacje pracodawców, związki zawodowe, szkolnictwo, rolnicy, a w szczególności pracodawcy. Potrzeba podejmowania takich działań wynika z faktu braku możliwości nawiązania przez inspektorów pracy bezpośrednich kontaktów z wszystkimi pracodawcami oraz zapotrzebowania niektórych grup pracodawców na szczegółową wiedzę z zakresu prawa pracy. Podstawą działań popularyzujących były specjalistyczne szkolenia skierowane do pracodawców organizowane w ramach kilku różnych programów prewencyjnych.

Działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom” będące jednym z działań podejmowanych przez PIP zmierzających do ograniczenia liczby wypadków przy pracy. Celem przedsięwzięcia było zapobieganie wypadkom w budownictwie, w szczególności wypadkom w grupie pracowników o krótkim stażu pracy.

W ramach programu Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował w 2020 roku 10 szkoleń dla 79 pracodawców. Spotkania odbyły się na placach budowy zlokalizowanych na terenie Gdańska oraz Gdyni. Ponadto w ramach tegorocznej edycji tygodnia Bezpieczeństwa dla sygnatariuszy Porozumienia BHP w Budownictwie pod hasłem „Drużyna razem się trzyma”, Inspektorzy Pracy uczestniczyli w 4 spotkaniach na budowach w Gdańsku, w których wzięło udział 34 pracowników pełniących funkcje kierownicze na budowach – kierownicy projektu, kierownicy budowy, kierownicy robót, inżynierowie budowy oraz majstrowie. Uczestnicy wszystkich szkoleń otrzymali fachowe poradnictwo w zakresie objętych tematów oraz materiały promocyjne i wydawnictwa branżowe wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” Celem działania było zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy lub złym stanie psychofizycznym pracownika.

W 2020 roku przeprowadzono wspólnie z Pomorskim Stowarzyszeniem Przewoźników Drogowych zdalnie szkolenie dla 45 pracodawców zatrudniających kierowców zawodowych oraz osób prowadzących działalność gospodarczą w sektorze transportowym.

Podczas spotkania zostały omówione zagadnienia dotyczące metodyki przeprowadzania kontroli przewozów drogowych przez Państwową Inspekcję Pracy, rozliczania czasu jazdy oraz czasu postoju, rozliczania obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku oraz rozliczania delegacji.

Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” skierowana do dzieci i uczniów oraz rolników

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 2020 roku pomorscy inspektorzy pracy wizytowali 60 gospodarstw rolników indywidualnych;
- szkolenia i prelekcje. W 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 11 prelekcji dla rolników, w których uczestniczyło 301 osób oraz 6 pogadań dla dzieci i młodzieży z obszarów wiejskich, w których wzięło udział 417 uczestników.
- konkursy dla dzieci i młodzieży wiejskiej. OIP Gdańsk zorganizował wspólnie z Oddziałem Regionalnym KRUS w Gdańsku konkurs plastyczny, w którym nagrodzono 12 uczniów;

Program prewencyjny dla mikroprzedsiębiorstw „Zdobądź Dyplom PIP”

Program kierowany do małych przedsiębiorców (pracodawców zatrudniających do 9 pracowników). Uczestnictwo w programie daje możliwość:

- zapoznania się z aktualnymi przepisami prawa pracy i przepisami bhp;
- uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy (audyt nie mający charakteru represyjnego);
- uzyskania bezpłatnych, praktycznych porad od inspektorów pracy.

W 2020 roku, jak do tej pory 38 na 41 zgłoszonych pracodawców z województwa pomorskiego uzyskało pozytywną ocenę podczas wizytacji inspektora pracy w zakładzie, równoznaczne z otrzymaniem honorowego wyróżnienia, tzw. „Dyplom PIP”. W związku z wprowadzeniem z uwagi na pandemię koronawirusa „październikowego lockdownu” u 3 pracodawców inspektorzy pracy nie przeprowadzili kontroli sprawdzających. Czynności kontrolne zostaną niezwłocznie wykonane, gdy tylko będzie taka możliwość. Pracodawcy ci w dalszym ciągu deklarują chęć uczestnictwa w programie prewencyjnym.

Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP dla Zakładów Usług Leśnych”

Program kierowany do zakładów usług leśnych, wykonujących prace z zakresu gospodarki leśnej na rzecz Lasów Państwowych, w szczególności pozyskiwanie i zrywkę drewna.

Uczestnictwo w programie daje możliwość:

- zapoznania się z aktualnymi przepisami prawa pracy i przepisami bhp,
- uzyskania bezpłatnej, praktycznej porady od inspektora pracy,
- uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy (audyt nie mający charakteru represyjnego).

W 2020 roku, jak do tej pory 4 pracodawców z województwa pomorskiego uzyskało pozytywną ocenę podczas wizytacji inspektora pracy w zakładzie, równoznaczne z otrzymaniem honorowego wyróżnienia, tzw. „Dyplom PIP”.

W związku z wprowadzeniem z uwagi na pandemię koronawirusa „październikowego lockdownu” u 1 pracodawcy inspektor pracy nie przeprowadził kontroli sprawdzającej. Czynności kontrolne zostaną niezwłocznie wykonane, gdy tylko będzie taka możliwość. Pracodawca w dalszym ciągu deklaruje chęć uczestnictwa w programie prewencyjnym.

Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”

Program był skierowany do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, u których w 2019 roku wydarzyły się wypadki przy pracy. Celem programu jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach pracy.

W ramach programu Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie, w którym uczestniczyło 25 pracodawców lub ich przedstawicieli. Szkolenie zostało przeprowadzone za pomocą środków komunikacji elektronicznej. W trakcie szkolenia omówiono zagadnienia dotyczące m.in.:

- oceny ryzyka zawodowego – najczęściej występujące zagrożenia na stanowiskach pracy (w tym podstawowe zasady ograniczenia rozprzestrzeniania się wirusa SARS CoV-2: zagrożenia biologiczne, chemiczne i psychospołeczne),
- podejmowania środków profilaktycznych mających na celu zmniejszenie zagrożeń prowadzonych do wypadków,
- procedurę postępowania powypadkowego.

Planowane kontrole przeprowadzane w ramach realizacji programu, miały odbyć się w listopadzie. Jednakże, ze względu na sytuację epidemiczną oraz ograniczenie czynności kontrolnych inspektorów pracy przeprowadzono jedynie trzy kontrole, z których dwie zakończono wynikiem pozytywnym.

W ramach realizacji przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, w 2020 roku zorganizowano szkolenie na temat radzenia sobie ze stresem, identyfikacji negatywnych zjawisk w środowisku pracy, przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. W trakcie szkolenia przekazano też informacje dotyczące objawów i przyczyn wypalenia zawodowego. W związku z trudną sytuacją epidemiologiczną w roku sprawozdawczym, szkolenie zostało przeprowadzone on-line i uczestniczyły w nim 43 osoby.

Program prewencyjny „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa” jest skierowany do podmiotów prowadzący działalność w sektorach PKD 1011Z (przetwarzanie i konserwowanie mięsa, z wyłączeniem mięsa z drobiu), PKD 1012Z (przetwarzanie i konserwowanie mięsa z drobiu) oraz 1013Z (produkcja wyrobów z mięsa, włączając wyroby z mięsa drobiowego).

Celem programu jest poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa. Pomoc pracodawcom w dostosowaniu zakładu do obowiązującego prawa przez udział w programie prewencyjnym opartym na zasadzie samokontroli, gdzie po przeszkoleniu pracodawca, za pomocą narzędzi przygotowanych przez PIP, określi i wyeliminuje nieprawidłowości.

Wprowadzenie stanu epidemii w 2020 roku spowodowało ograniczenie bezpośrednich kontaktów z pracodawcami. W ramach programu Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował jedno szkolenie, w którym łącznie uczestniczyło 22 podmioty zajmujące się obróbką mięsa. Szkolenie zostało przeprowadzone za pomocą środków komunikacji elektronicznej. W trakcie szkolenia omówiono zagadnienia dotyczące m.in.:

- realizacji programu prewencyjnego,
- oceny ryzyka zawodowego,
- zagrożeń występującymi w narażeniu na oddziaływanie czynników biologicznych (w tym zagadnienia związane z ograniczeniem rozprzestrzeniania się wirusa SARS CoV-2: zagrożenia biologiczne, chemiczne i psychospołeczne),
- wyposażeniem i organizacją pracy na stanowiskach: uboju zwierząt, rozkroju mięsa, i przetwórstwa mięsa,
- wyposażeniem pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli w 2020 roku wynik pozytywny uzyskało 13 pracodawców.

Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” realizowany jest nieprzerwanie od 2006 roku. Skierowany jest do uczniów szkół ponadpodstawowych. Ważnym

elementem programu była możliwość skorzystania podczas zajęć lekcyjnych z młodzieżą z wiedzy merytorycznej inspektorów pracy. W programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa” w roku szkolnym 2019/2020 wzięło udział 29 szkół z województwa pomorskiego oraz 73 nauczycieli. Tak, jak i w latach poprzednich nauczyciele, którzy aktywnie zaangażowali się w realizację programu otrzymali od PIP specjalne świadectwa udziału w programie. W roku szkolnym 2020/2021 do programu przystąpiło 32 szkoły oraz 32 nauczycieli. W listopadzie 2020 roku zorganizowano spotkanie z nauczycielami zainteresowanymi realizacją programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” w roku szkolnym 2020/2021. Odbędzie się ono on-line za pośrednictwem programu Skype. Koordynatorzy programu „Kultura bezpieczeństwa” w OIP Gdańsk zapoznali uczestników szkolenia ze szczegółowymi założeniami programu oraz zasadami przeprowadzenia konkursu dla młodzieży szkół ponadpodstawowych „Poznaj swoje prawa w pracy”. Dodatkowo przeprowadzono wykład dotyczący podstawowych obowiązków pracodawcy związanych z zatrudnianiem pracowników, różnicami pomiędzy stosunkiem pracy a umowami cywilno – prawnymi a także zmianami w prawie pracy wprowadzonymi ze względu na panującą sytuację epidemiologiczną. W spotkaniu uczestniczyło 10 nauczycieli ze szkół województwa pomorskiego.

Konkursy

„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

W XXVII edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” promującego pracodawców zapewniających bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy wyłoniono 10 laureatów konkursu regionalnego:

- w kategorii pracodawców zatrudniających do 49 pracowników:

I miejsce - SAYBOLT POLAND Sp. z o.o. w Gdyni,
 II miejsce - Manufaktura Mojej Mamy Sp. z o.o. Sp. K. w Kolbudach,
 III miejsce - ISCO sp. z o.o. w Miszewku,

- w kategorii pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników:

I miejsce - INTERDREX Spółka z o.o. w Bieszkowicach,
 II miejsce - MULTI PACKAGING SOLUTIONS TCZEW Sp. z o.o. w Tczewie,
 III miejsce – Przetwórstwo Warzyw s.c. Mirosław i Romuald Lutkiewicz w Gdańsku,
 Wyróżnienie – BAUKRANE BUDOWNICTWO Sp. z o.o. sp.k. w Gdańsku,

- w kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 249 pracowników:

I miejsce - Przedsiębiorstwo Komunikacji Trolejbusowej Sp. z o.o. w Gdyni,
 II miejsce - Zakłady Odzieżowe "Wybrzeże" Spółdzielnia Inwalidów w Gdyni,
 III miejsce - AQ Wiring Systems STG Sp. z o.o. w Linowcu.

Wyniki konkursu „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy” – laureatami konkursu zostali Społeczni Inspektorzy Pracy wykonujący swoje zadania w podmiotach:

I miejsce - Szpitale Pomorskie Sp. z o.o. w Gdyni,
 II miejsce - Flügger Poland Sp. z o.o. w Gdańsku,
 III miejsce - Spółka Wodno-Ściekowa „Swarzewo” w Swarzewie,
 Wyróżnienie - International Paper Sp. z o.o. w Kwidzynie.

Laureat III miejsca - Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy w Spółce Wodno-Ściekowej „Swarzewo” otrzymał wyróżnienie na etapie krajowym, które w imieniu Głównego Inspektora Pracy wręczył Mariusz Pokrzywinski p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku.

Wyniki konkursu „Najaktywniejszy pracownik Służby BHP”, którego celem jest upowszechnianie problematyki kontroli warunków pracy, inspirowanie służb bezpieczeństwa i higieny pracy do aktywniejszych działań w sferze ochrony pracy oraz nagradzanie aktywnych przedstawicieli służby bhp – I miejsce w konkursie uzyskał pracownik wykonujący zadania służby BHP w CRIST S.A. w Gdyni.

3. Działania szkoleniowe z zakresu prawa pracy i bhp, prowadzone dla związków zawodowych i innych instytucji, w których uczestniczyli pracownicy OIP Gdańsk

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy jako cenieni wykładowcy uczestniczyli w licznych szkoleniach z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, organizowanych na potrzeby różnych podmiotów. Jako przykładowe można wymienić:

➤ Szkolenie dla 62 pracowników służby bhp zrzeszonych w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Oddział w Gdańsku. Tematyka szkolenia dotyczyła stanu wypadkowości w województwie pomorskim w roku 2019, w tym omówienie przyczyn i okoliczności charakterystycznych wypadków przy pracy oraz przedstawienie planowanych działań prewencyjnych PIP na rok 2020.

Podczas spotkania inspektor pracy omówił czynności wykonywane przez poszkodowanych prowadzące do wypadku, przyczyny wypadków oraz przedstawił okoliczności i przyczyny ciężkiego wypadku przy pracy, któremu uległ operator podczas obsługi suwnicy bramowej. Następnie zapoznał uczestników szkolenia z programami prewencyjnymi i konkursami organizowanymi przez Państwową Inspekcję Pracy w 2020 roku, omawiając cele i zasady uczestnictwa.

➤ Spotkanie informacyjne dla pracodawców z terenu kościerskiego, zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Kościerzynie. Podczas spotkania inspektor pracy przedstawił zakres zadań i uprawnień PIP oraz najczęstsze nieprawidłowości stwierdzone przez inspektorów pracy w czasie pierwszej kontroli. Następnie omówiono działalność prewencyjną i promocyjną PIP na rok 2020, zapoznając uczestników z konkursami i programami prewencyjnymi. W spotkaniu uczestniczyło 26 przedsiębiorców.

➤ Zorganizowana przez Międzyregionalną Sekcję Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” konferencja dotycząca problemów bibliotekarzy szkolnych. Zagadnienia poruszane w trakcie konferencji zostały ujęte w trzech blokach tematycznych: status nauczycieli bibliotekarzy, zagrożenia zdrowotne, finansowanie i inne problemy bibliotek szkolnych. Podczas spotkania inspektor pracy w ramach wystąpienia pt. „Ocena ryzyka zawodowego zagrożenia występujące na stanowisku nauczyciela-bibliotekarza” omówił zagrożenia związane z ręcznymi pracami transportowymi oraz z narażeniem na czynniki biologiczne i czynniki chemiczne.

W konferencji uczestniczyło 80 osób - nauczyciele bibliotekarze z różnych regionów Polski, przedstawiciele Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego.

- Zorganizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku Oddział Zamiejscowy w Słupsku, zajęcia dla kobiet „Świadoma mama”, które po okresie związanym z macierzyństwem chciałyby powrócić na rynek pracy i podjąć szeroko rozumianą aktywność zawodową. Przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przedstawił uczestniczkom uprawnienia pracownicze, jakie przysługują w związku z ciążą i rodzicielstwem. Omówiono między innymi takie zagadnienia jak szczególna ochrona stosunku pracy w okresie ciąży, szczególna ochrona zdrowia w okresie ciąży i karmienia piersią, urlopy dla rodziców, szczególne uprawnienia rodziców.
W zajęciach wzięło udział 12 osób. W trakcie i po prezentacji zadawano wiele pytań dotyczących praw pracowniczych w trakcie i po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem.
- Na wniosek Rady Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Pomorskiego, zorganizowano w Krynicy Morskiej szkolenie dla członków związku zawodowego. Prelegentem na powyższym szkoleniu był inspektor pracy, który omówił zagadnienia dotyczące bieżących zadań Zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy oraz przedstawił aktualne zmiany w prawie pracy. W spotkaniu uczestniczyło 60 osób.
- Szkolenie dla 59 pracowników służby bhp zrzeszonych w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Oddział w Gdańsku. Tematem szkolenia były: "Aktualności w związku z zagrożeniem SARS CoV-2, regulacje prawne w zakresie BHP. Praca zdalna, spotkania firmowe (biznesowe), ocena ryzyka zawodowego związanego z zagrożeniem wirusem SARS CoV-2".
Inspektor pracy w ramach szkolenia omówił zagadnienia związane z:
 - oceną ryzyka zawodowego w tym zagrożenia z wirusem SARS CoV-2 (biologiczne, chemiczne i psychospołeczne),
 - różnicami pomiędzy zgromadzeniem a spotkaniem biznesowym, pracą zdalną a telepracą,
 - obniżeniem wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia i przymusowego udzielania urlopu wypoczynkowego, niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach,
 - przykładowych procedur wewnętrznych dotyczących zachorowań na koronawirusa,
 - informacją o kwarantannie i izolacji przekazywanych do ZUS w celu uzyskania świadczeń chorobowych.
- Szkolenie dla 40 pracowników służby bhp zrzeszonych w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Oddział w Gdańsku. Tematyka szkolenia dotyczyła bezpiecznej eksploatacji urządzeń transportu bliskiego oraz ich aktualnych wymagań.

4. Uczestnictwo pracowników OIP Gdańsk w konferencjach, targach, udzielanie porad na stoiskach informacyjnych

Konferencje

W dniu 15 września 2020 roku w budynku Olivia Star znajdującym się na terenie kompleksu Olivia Business Centre odbyło się spotkanie ekspertów zajmujących się zwalczaniem epidemii. Celem debaty pt. "Koronawirus oczami ekspertów" było podsumowanie obecnego stanu wiedzy na temat epidemii oraz ochrony zdrowia i życia mieszkańców naszego województwa. Jaka będzie druga fala zakażeń? Czy pomorskie placówki medyczne są przygotowane na jesienny wzrost zakażeń i hospitalizację pacjentów? Jak wygląda sytuacja w zakresie ochrony zdrowia pracowników w zakładach pracy. Na te i inne pytania odpowiadali specjaliści, m.in.: prof. Tomasz Smiatacz – Konsultant Wojewódzki Chorób Zakaźnych, Jolanta Sobierańska – Grenda – Prezes Szpitali Pomorskich, Jerzy Karpiński – Dyrektor Wydziału Zdrowia Urzędu Wojewódzkiego, Agnieszka Kapała-Sokalska – Członek Zarządu Województwa Pomorskiego, Krzysztof Wójcikiewicz – Wiceprezes ds. medycznych PL Copernicus, Tomasz Augustyniak – Wojewódzki Państwowy Inspektor Sanitarny, prof. Tomasz Besta – Uniwersytet Gdański, psycholog środowiskowy, Nadinspektor Andrzej Łapiński- Komendant Wojewódzki Policji, Michał Sznycer – Radca Prawny, Partner w Kancelarii MGS Law.

Mariusz Pokrzywinski Okręgowy Inspektor Pracy w swoim panelu zwrócił uwagę na działalność PIP w walce koronawirusem. Omówił elementy działań profilaktycznych i czynności nadzorczo-kontrolnych w zakresie ochrony zdrowia pracowników w zakładach pracy w czasie epidemii.

Eksperci pochylili się także nad kwestiami dotyczącymi bezpieczeństwa epidemiologicznego w regionie. Ważnym elementem było również obalenie szkodliwych teorii, które masowo pojawiają się w przestrzeni medialnej. Po zakończeniu panelu dyskusyjnego przyjęty został wspólny 10 punktowy apel zawierający między innymi zasady postępowania w obliczu epidemii.

Dyżury eksperckie - udzielanie porad na stoiskach informacyjnych

Przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku pełnił dyżur poradniczy w siedzibie Urzędu Miasta Ustki. Z bezpłatnych porad prawnych z zakresu prawa pracy skorzystało 5 osób, uzyskując informacje między innymi na temat uprawnień pracowniczych osób niepełnosprawnych, rozliczania czasu pracy i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, urlopów pracowniczych, uprawnień pracowniczych związanych z odbywaniem służby wojskowej oraz pracy w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze.

X. WSPÓŁPRACA.

W 2020 roku Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała współpracę z organami władzy ustawodawczej, wykonawczej i sądowniczej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru nad warunkami pracy, organizacjami pracodawców i pracowników.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, w ramach współpracy krajowej w roku 2020 realizował cel trwałej poprawy stanu ochrony pracy uwarunkowanej ścisłym współdziałaniem wszystkich organów i instytucji zainteresowanych tą problematyką. Współdziałanie służyło między innymi rozwiązywaniu bieżących problemów ochrony pracy i ukierunkowane było na doskonalenie przepływu i wykorzystywanie informacji posiadanych przez poszczególne urzędy i instytucje.

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. W 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 8 szkoleń dla partnerów społecznych, w których wzięło udział 374 słuchaczy. Organizacją, z którą Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku cyklicznie współpracuje przy organizacji szkoleń i upowszechnianiu zagadnień prawa pracy jest, między innymi Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP Oddział Gdańsk, dla którego przeprowadzono 3 szkolenia, w których uczestniczyło łącznie 161 osób.

Szkolenia, w roku sprawozdawczym, przeprowadzono również dla organizacji związkowych, a były to m.in.: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” oraz Rada Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Pomorskiego. Łącznie przeprowadzono 3 szkolenia, w których udział wzięło łącznie 175 słuchaczy, w tym w 2 szkoleniach uczestniczyło 95 społecznych inspektorów pracy. Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wnioski instytucji samorządowych, jednostek administracji terenowej oraz przedstawicieli organizacji pracodawców. W roku 2020 dla powyższych organizacji przeprowadzono 5 szkoleń, w których wzięło udział 199 słuchaczy.

[Przykłady działań podjętych przez Okręg w ramach podpisanych przez Głównego Inspektora Pracy lub Okręgowego Inspektora Pracy porozumień o współpracy.](#)

1. 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 nie tylko zadania kontrolne, lecz również prowadzi współpracę w zakresie przekazywania informacji oraz konsultowania spraw będących przedmiotem wspólnych zadań Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Inspektorzy pracy przeprowadzili 14 kontroli na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a w 56 przypadkach poinformowano ZUS o wynikach przeprowadzonej kontroli. Ponadto każdorazowo po otrzymaniu stosownego wniosku udostępniano jednostkom ZUS dokumentację kontroli, przeprowadzanych przez inspektorów pracy.

2. Policja

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku systematycznie współpracowali z Komendantem Komendy Wojewódzkiej Policji, Komendantami Komend Miejskich Policji oraz Komendantami Komend Powiatowych Policji. W 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 8 kontroli wspólnie oraz 1 kontrolę na wniosek policji, ponadto 6 razy informowano policję o wynikach przeprowadzonej kontroli. Większość wspólnych kontroli dotyczyła wypadków przy pracy, a kontrole na wniosek organów policji najczęściej dotyczyły tematyki związanej z legalnością zatrudnienia. Współpraca odbywała się na bazie porozumienia z dnia 11 grudnia 2000 r. zawartego pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Policji. Należy wspomnieć, że podczas kontroli dotyczących legalności zatrudnienia funkcjonariusze policji często uczestniczyli jako asysta podczas powyższych kontroli.

Przykład

Kontrola przeprowadzona przez inspektora pracy została podjęta w związku z informacją przekazaną przez funkcjonariuszy policji ze Słupska, dotyczącą zatrudniania w zakładzie w godzinach nocnych osób nie zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego.

Kontrola legalności zatrudnienia w dwuosobowym składzie została rozpoczęta ok. 22⁴⁰ przy udziale funkcjonariuszy policji. Od znajdujących się w zakładzie osób – w tym od dwóch cudzoziemców, odebrano stosowne oświadczenia.

Na podstawie okazanych w kolejnych dniach kontroli dokumentów dotyczących zatrudnienia, w tym umów i zgłoszeń do ubezpieczenia społecznego stwierdzono, że dwie osoby spośród wykonujących pracę w dniu podjęcia kontroli nie zostały zgłoszone do ubezpieczenia społecznego w wymaganym siedmiodniowym terminie – zgłoszone dopiero po rozpoczęciu kontroli. W zakresie legalności pobytu cudzoziemców nie stwierdzono nieprawidłowości. Wg informacji uzyskanej z PUP w Słupsku osoby, o których dane wystąpiono, na dzień podjęcia czynności kontrolnych nie figurowały w rejestrze osób bezrobotnych.

Mając na uwadze stwierdzone nieprawidłowości wydano nakaz i wystąpienie. Nieprawidłowości wyczerpujące znamiona wykroczenia, tj. niezgłoszenie wymaganych danych dwóch osób do ubezpieczenia społecznego mających wpływ na wymiar składki na Fundusz Pracy, jak i brak w jednym przypadku wstępnych badań lekarskich, skutkowały ukaraniem osoby odpowiedzialnej mandatem karnym.

3. Prokuratura

Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy i Prokuratury w 2020 roku odbywała się na mocy porozumienia zawartego pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prokuratorem Krajowym w dniu 6 listopada 2017 r. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury 29 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W 3 przypadkach inspektorzy pracy wykonywali kontrole na wniosek prokuratury. W 11 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.

Przykład

W wyniku kontroli prowadzonej w związku ze śmiertelnym wypadkiem przy pracy, któremu uległ pracownik, inspektor pracy skierował do Prokuratury Okręgowej w Słupsku zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez pracodawcę. W toku

czynności kontrolnych ustalono, że pracodawca pełniący jednocześnie funkcję niższego dozoru ruchu organizował prace na terenie kopalni niezgodnie z wydaną koncesją i obowiązującymi przepisami bhp dopuszczając do robót górniczych przy użyciu koparki kołowej metodą podkopywania. Wskutek niewłaściwej organizacji pracy poszkodowany pracownik został przysypany i w wyniku tego zmarł. W związku z powyższym, Prokuratura Okręgowa w Słupsku przesłała do OIP Gdańsk Oddział w Słupsku zawiadomienie o przesłanie aktu oskarżenia do Sądu Rejonowego, przeciwko oskarżonemu o popełnienie przestępstwa z art. 220 § 1 kk i art. 155 kk przy zastosowaniu art. 11 § 2 kk.

4. 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 2020 roku w 1 przypadku przeprowadzono kontrolę na wniosek tego urzędu. Ponadto w 3 przypadkach inspektorzy pracy poinformowali o wynikach przeprowadzonych kontroli.

5. Urząd Dozoru Technicznego

Podstawą współdziałania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z Urzędem Dozoru Technicznego Oddział w Gdańsku było porozumienie z dnia 6 września 2019 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 urzędu dozoru technicznego w sprawach związanych z eksploatacją urządzeń poddozorowych. W 2020 roku w 2 przypadkach powiadomiono o wynikach kontroli.

6. Pomorski Wojewódzki Inspektor Sanitarny

W roku 2020 współdziałanie między Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku i Państwową Inspekcją Sanitarną realizowano między innymi w oparciu o porozumienie z dnia 15 stycznia 2020 r. między Głównym Inspektorem Pracy i Głównym Inspektorem Sanitarnym. Ponadto w dniu 21 lutego 2020 r. Mariusz Pokrzywinski p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz Tomasz Augustyniak Pomorski Powiatowy Wojewódzki Inspektor Sanitarny podpisali porozumienie w sprawie współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy i Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Gdańsku na terenie województwa pomorskiego. W wyniku podpisanego porozumienia oba organy zobowiązały się do współpracy w zakresie ochrony zdrowia pracowników przed zagrożeniami środowiska pracy, zapobiegania powstawaniu chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami pracy i ich zwalczania. Zgodnie z zawartymi w porozumieniu zapisami współpraca stron ma opierać się przede wszystkim na wymianie informacji o działaniach kontrolnych, mających na celu zapewnienie ochrony zdrowia pracowników przed zagrożeniami środowiska pracy, decyzjach dotyczących: unieruchomienia zakładu pracy, o stosowaniu i występowaniu substancji chemicznych, mieszanin, produktów biobójczych i detergentów, o zakładach pracy charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń w środowisku pracy, także o organizowanych szkoleniach, seminariach i konferencjach. Ponadto, Państwowy Wojewódzki Inspektor Sanitarny zobowiązał się do przekazywania Okręgowemu Inspektorowi Pracy decyzji w sprawach chorób zawodowych wydawanych przez właściwych państwowych

inspektorów sanitarnych. W dniu 5 marca 2020 r. odbyło się spotkanie robocze przedstawicieli obu organów, na którym ustalono m.in. zasady współpracy w sprawie uzgadniania odstępstw od wymagań w zakresie pomieszczeń stałej pracy zlokalizowanych poniżej poziomu otaczającego terenu lub braku oświetlenia dziennego w pomieszczeniach stałej pracy.

W 2020 roku przeprowadzono 2 kontrole na wniosek tego organu. W 5 przypadkach przekazano informacje o przebiegu kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań właściwych dla tego organu. Współpraca polegała m.in. na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań PIP i PIS, a także na bieżących kontaktach.

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 2020 roku odnotowano:

- 25 wniosków PIS o wydanie opinii w sprawie wyrażenie zgody na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego,
- 8 opinii pozytywnych, dotyczących zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego,
- 29 wniosków o wydanie opinii w sprawie wyrażenie zgody na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu,
- 29 opinii pozytywnych dotyczących usytuowania pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu.

7. Państwowa Straż Pożarna

Podstawą do współpracy z Państwową Strażą Pożarną było porozumienie z dnia 12 marca 2013 r. między Głównym Inspektorem Pracy i Komendantem Głównym Państwowej Straży Pożarnej. W 2020 roku inspektorzy pracy w 2 przypadkach powiadamiali Straż Pożarną o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach w celu podjęcia stosownych działań.

W dniu 10 marca 2020 r. w siedzibie Komendy Wojewódzkiej Państwowej Straży Pożarnej w Gdańsku odbyło się spotkanie z Pomorskim Komendantem Wojewódzkim PSP Panem Nadbrigadierem Tomaszem Komoszyńskim. Ze strony Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w spotkaniu uczestniczyli: Mariusz Pokrzywinski p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku, Agnieszka Dobrodziej p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy i Zbigniew Długokęcki Nadinspektor Pracy. W czasie spotkania uzgodniono kierunki dalszej współpracy pomiędzy Państwową Strażą Pożarną i Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku.

8. Straż Graniczna

W 2020 roku współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku ze Strażą Graniczną opierała się na porozumieniu zawartym w dniu 10 grudnia 2018 roku pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Straży Granicznej oraz porozumieniu zawartym w dniu 16 marca 2016 roku przez Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz Komendanta Morskiego Oddziału Straży Granicznej w sprawie współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy i Straży Granicznej na terenie województwa pomorskiego. Porozumienia regulują m.in. kwestie wspólnych kontroli realizowanych przez inspektorów pracy i funkcjonariuszy Straży Granicznej. Celem porozumień jest podejmowanie

wspólnych działań i inicjatyw dotyczących zapobiegania i zwalczania powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom, nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, naruszania praw cudzoziemców związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz handlu ludźmi do pracy przymusowej.

W 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej 3 kontrole, a w 56 przypadkach poinformowano SG o wynikach kontroli w zakresie ujawnionych przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom.

9. 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, konferencjach i szkoleniach organizowanych przez Stowarzyszenie. W 2020 roku przeprowadzono 3 szkolenia, w których uczestniczyło łącznie 161 osób.

10. Związki Zawodowe

W ramach porozumień zawartych w dniu 26 lutego 2007 r. 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 3 szkolenia, w których udział wzięło łącznie 175 słuchaczy, w tym w 2 szkoleniach uczestniczyło 95 społecznych inspektorów pracy. W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęły 53 skargi i wnioski złożone przez związki zawodowe. Jak wynika z danych uzyskanych podczas czynności kontrolnych przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem powyższych skarg i wniosków ponad połowa z nich została uznana za zasadną w części lub w całości (29 skarg). Zgłaszane przez związki zawodowe wnioski pozwoliły na szybką reakcję inspektora pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Podobnie jak w latach ubiegłych, spotkania inspektorów pracy podczas działalności kontrolnej z działającymi w zakładach organizacjami związkowymi pozwoliły na wnikliwe i precyzyjne zidentyfikowanie potencjalnych nieprawidłowości stanowiących naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Inspektorzy Pracy przeprowadzali również na wniosek Związków Zawodowych 43 kontrole, a w 343 przypadkach inspektorzy pracy poinformowali o wynikach kontroli.

11. Inspekcja Transportu Drogowego

W ramach porozumienia o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Transportu Drogowego zawartego w dniu 7 marca 2019 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 2020 roku w 1 przypadku inspektorzy pracy informowali o wynikach kontroli.

12. Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Gdańsku

W 2020 roku przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w posiedzeniach Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego oraz Zespołu ds. Społecznych WRDS w Gdańsku. Rada działa na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej.

Podczas posiedzenia Zespołu ds. Społecznych WRDS, które odbyło się w dniu 5 lutego 2020 roku Agnieszka Dobrodziej p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy ds. nadzoru omówiła warunki pracy nauczycieli w szkołach samorządowych i szkołach prowadzonych przez podmioty niepubliczne, w oparciu o kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w placówkach oświatowych województwa pomorskiego. W szczególności zwróciła uwagę na zagadnienia dotyczące prawnej ochrony pracy w oświacie (stosunku pracy, czasu pracy, wynagradzania za pracę, doskonalenia zawodowego, awansu zawodowego, podróży służbowych, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, obowiązku zapobiegania przez pracodawcę mobbingu, przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, funkcjonowania społecznej inspekcji pracy).

Natomiast w dniu 20 lutego 2020 r. na posiedzeniu zespołu ds. ochrony zdrowia WRDS, tematem którego była ochrona zdrowia pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach i o szczególnym znaczeniu z uwzględnieniem gospodarki morskiej, w tym przemysłu stoczniowego/portowego Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku reprezentowała Izabela Struczyńska p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy ds. organizacyjno-prawnych, która omawiała wskazaną tematykę w aspekcie aktualnie obowiązujących przepisów prawa.

W czasie posiedzenia Prezydium WRDS w dniu 21 maja 2020 r. członkowie Prezydium wysłuchali informacji na temat wpływu zagrożeń sanitarno – epidemiologicznych na rynek pracy województwa pomorskiego, które wygłosili Pomorski Państwowy Wojewódzki Inspektor Sanitarny, Wojewoda Pomorski, Dyrektor Wydziału Zdrowia Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego, Dyrektor Departamentu Zdrowia Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. Agnieszka Dobrodziej p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy ds. nadzoru przedstawiła zebranim analizę przekazywanych do OIP w Gdańsku porozumień antykryzysowych. W czasie kolejnych obrad WRDS, które odbyły się w dniu 25 czerwca 2020 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku reprezentował Mariusz Pokrzywinski p.o. Okręgowego Inspektora Pracy i Izabela Struczyńska p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy ds. organizacyjno-prawnych. Posiedzenie poświęcone było m.in. aktualnej sytuacji na pomorskim rynku pracy oraz sposobów reagowania na kryzys COVID-19 przez publiczne służby. W czasie spotkania Izabela Struczyńska p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy organizacyjno-prawnych podała zebranim aktualne dane na temat liczby pracodawców, którzy zawarli porozumienia antykryzysowe oraz omówiła zagadnienia, których porozumienia dotyczyły. Wspomniała również o problemach, jakie poruszane były w zapytaniach prawnych dotyczących porozumień zawieranych przez pracodawców na podstawie ustawy antykryzysowej. Omówiła też kwestie związane ze sporami zbiorowymi dotyczącymi naszego województwa.

13. Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP

W 2020 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 2020 roku Posłowie na Sejm RP dwukrotnie zwracali się z wnioskiem do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o interwencję.

14. Współpraca z organami administracji rządowej

Ważną rolę w utrzymywaniu stałej współpracy pomiędzy organami administracji rządowej i Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku pełnią spotkania informacyjno-szkoleniowe. W zakresie działalności kontrolno-nadzorczej PIP współpraca wiązała się z przeprowadzeniem kontroli na wniosek Wojewody lub podległych mu jednostek oraz informowaniem przez inspektorów pracy o wynikach kontroli prowadzonych samodzielnie. Współpraca z Wojewodą Pomorskim dotyczyła głównie kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Jak co roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Wojewodzie Pomorskiemu roczne sprawozdanie z działalności OIP w Gdańsku w 2019 r.

Ponadto nawiązano współpracę z Wydziałem Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego przy współorganizacji konkursu plastycznego dla dzieci i młodzieży „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”, który jednak w związku z sytuacją epidemiczną został odwołany.

15. Współpraca z organami samorządu terytorialnego

Od wielu lat prowadzona jest bliska współpraca z samorządem terytorialnym. Związana jest ona głównie z upowszechnianiem przedsięwzięć prewencyjnych na rzecz prawnej ochrony pracy. Na bieżąco Okręg przekazuje informację do Urzędu Marszałkowskiego o stwierdzonych przypadkach prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu bądź z naruszeniem przepisów. Jak co roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Marszałkowi Województwa Pomorskiego roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2019 roku.

Jak pokazują ostatnie lata, współpraca prowadzona przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku z różnymi instytucjami, skutkuje uaktualnianiem wiedzy w wielu obszarach istotnych z punktu widzenia działalności Urzędu. Przedstawiciele Okręgu często uczestniczyli w spotkaniach służących wymianie doświadczeń, ale także pogłębieniu wiedzy na temat nowych zagadnień nieustannie pojawiających się w naszym porządku prawnym, jak również zapoznawali się z sprawdzonymi rozwiązaniami i dobrymi praktykami innych instytucji.

XI. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W ramach działalności kontrolnej w 2020 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 4.337 kontroli w 3.598 podmiotach, obejmując swoimi czynnościami 194.646 pracujących. Kontrole obejmowały zakres tematyczny wynikający z przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz z innych przepisów jak również z przyjętych do realizacji zadań z harmonogramu PIP, zaś na jej rozszerzenie i realizację ogromny wpływ miały wpływające skargi i wnioski od osób pracujących oraz informacje od współpracujących instytucji. Zakres zrealizowanych kontroli obejmował między innymi:

- eliminację zagrożeń wypadkowych, analizę okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy;
- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych;
- legalność zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, działalność agencji zatrudnienia, zatrudnienie pracowników tymczasowych;
- pełen zakres zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy od bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących, występujących w przemyśle i budownictwie, po problematykę organizmów genetycznie modyfikowanych i stosowania leków cytostatycznych.

Do najczęściej występującej tematyki skarg i wniosków wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku należały:

- wypłata wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, obejmujące zarówno niewypłacenie wynagrodzenia w terminie, jak i jego zaniżanie;
- zagadnienia dotyczące stosunku pracy i legalności zatrudnienia, skargi w tym zakresie obejmowały nieprawidłowości w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, jak również zatrudnianie bez potwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę bądź zatrudnianie bez zawarcia jakiegokolwiek umowy i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego;
- zagadnienia dotyczące warunków pracy, w szczególności w zakresie pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, temperatury w pomieszczeniach pracy;
- czas pracy, w szczególności pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych bez odpowiedniej rekompensaty.

Rok 2020 był kolejnym, w którym zwiększyła się ilość skarg składanych przez cudzoziemców, głównie obywateli Ukrainy. W większości przypadków dotyczyły one niewypłacenia wynagrodzenia za wykonaną pracę.

Oprócz skarg i wniosków kierowanych przez indywidualnych pracowników, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku rozpatrywali skargi składane przez związki zawodowe. Zagadnienia podnoszone w skargach i wnioskach organizacji związkowych obejmowały przede wszystkim takie kwestie, jak:

- wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia ze stosunku pracy.
- czas pracy, urlopy wypoczynkowe,
- zbiorowe prawo pracy,
- stosunek pracy,
- pomieszczenia pracy i higieniczno-sanitarne,
- środki ochrony indywidualnej, szkolenia BHP, badania profilaktyczne,

- dyskryminacja, mobbing.

Kontrole obejmujące swoim zakresem tematycznym eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie, kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych, kontrole prac przy budowach i remontach dróg, przeprowadzone w 2019 r. wskazują, że zdecydowana większość skontrolowanych podmiotów stwarzających zagrożenia dla pracowników zatrudnionych na budowach oraz przy budowie dróg to podmioty małe, zatrudniające kilka lub kilkanaście osób, o stosunkowo małym potencjale finansowym. Stwierdzono, iż liczba zagrożeń występujących w ich działalności jest znacznie większa niż w przypadku prac prowadzonych przez podmioty większe. Dotyczy to wszystkich zagadnień, poczynając od prawidłowego zatrudnienia pracujących, w tym cudzoziemców, poprzez wyposażenie pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze do zabezpieczenia stanowisk pracy na budowach przed możliwością zaistnienia wypadku. Potwierdzeniem tego jest fakt, iż większość wydanych decyzji, dotyczących budownictwa, jak i zastosowanych sankcji dotyczyła podmiotów zatrudniających do 9 pracowników.

W 2020 r. na terenie działania OIP w Gdańsku prowadzone były też kontrole w podmiotach gospodarki morskiej. Kontrolami objęto stocznie realizujące pełny zakres budowy, przebudowy lub remontu jednostek pływających oraz podmioty kooperujące ze stoczniami na ich terenie, realizujące budowę sekcji, bloków kadłuba, nadbudówek, jak również całych kadłubów na różnych nabrzeżach portowych i placach montażowych. Ponadto kontrolowano przedsiębiorstwa prowadzące przeładunki w portach morskich oraz podmioty prowadzące eksploatację jednostek pływających i obiektów oceanotechnicznych. Kontrole wykazały, iż najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły:

- organizacji prac szczególnie niebezpiecznych,
- obiektów i pomieszczeń pracy,
- występowania i identyfikacji czynników szkodliwych dla zdrowia,
- organizacji transportu i prowadzenia prac transportowych,
- magazynowania i składowania,
- maszyn i urządzeń technicznych,
- eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych.

Udzielanie porad prawnych i technicznych stanowi istotną część działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku i obejmuje zarówno porady udzielane przez inspektorów pracy w przebiegu kontroli, jak też porady udzielane na wniosek zainteresowanych w formie pisemnej oraz porady ustne, udzielane przez inspektorów pracy i pracowników merytorycznych w siedzibie w Gdańsku, w oddziałach oraz telefonicznie. W 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku udzielono ogółem 24.931 porad prawnych i technicznych.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w czasie kontroli udzielili ogółem 18.934 porad, z czego:

- 10.077 porad dotyczyło bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 8.857 porad dotyczyło prawnej ochrony pracy, w tym 2.007 porad dotyczyło legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.

Porady udzielane w czasie kontroli mają pozytywny wpływ na kontrolowane podmioty, bowiem dzięki nim przedsiębiorca zyskuje wiedzę nie tylko o nieprawidłowościach, jakie zaistniały

w jego zakładzie, ale też o możliwych sposobach ich usunięcia i uniknięcia w przyszłości.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku łącznie 5.997 porad, udzielonych pisemnie bądź ustnie, w tym telefonicznie. Tematyka udzielanych porad była w dużym stopniu zbieżna z zagadnieniami występującymi w składanych skargach i wnioskach. Obejmowała

zagadnienia prawnej ochrony pracy (stosunek pracy, wynagrodzenia i inne świadczenia, czas pracy, uprawnienia związane z rodzicielstwem i inne) oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy wspomnieć o skierowanych do OIP Gdańsk zapytaniach dotyczących przepisów wprowadzonych w związku ze stanem epidemii. W tym zakresie skierowano 60 zapytań, dotyczących między innymi

- dokonywania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę/warunków płacy i pracy w sytuacji zawarcia w odpowiednim trybie porozumienia związanego z przeciwdziałaniem COVID-19 (wyłączenie stosowania art. 42 § 1-3 k.p. i związane z tym konsekwencje dla pracowników szczególnie chronionych, dopuszczalność objęcia porozumieniem pracowników będących już na wypowiedzeniach, ochrona przed wypowiedzeniem w trakcie obowiązywania porozumień),
- granicy obniżenia wymiaru etatu/wynagrodzenia,
- wpływu zawartych porozumień na inne poza wynagrodzeniami za pracę uprawnienia i świadczenia ze stosunku pracy (urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie urlopowe, odprawa emerytalna, odprawa ekonomiczna, zasiłek chorobowy).

Ponadto Okręgowy Inspektorat Pracy realizował obowiązek rejestracji porozumień zawieranych przez pracodawców z przedstawicielstwem pracowników na podstawie ustawy z dnia 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020. poz.1842 t.j.). Zarejestrowano 1.620 pracodawców, którzy zgłosili porozumienia do OIP w Gdańsku. Były to między innymi porozumienia dotyczące:

- warunków i trybu wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy – 1.304 porozumienia,
- warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego – 491 porozumień,
- wprowadzenia równoważnego czasu pracy w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy – 73 porozumienia,
- stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę – 66 porozumień,
- wprowadzenia skróconego odpoczynku – 13 porozumień.

W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi w 2020 roku w ramach prowadzonej przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku działalności kontrolnej zastosowano odpowiednie środki prawne, w tym:

- Wydano ogółem 7.363 decyzje, których wykonanie jest obowiązkiem pracodawcy, zaś niewykonanie jest wykroczeniem przewidzianym w art. 283 § 2 pkt 7 Kodeksu pracy. Decyzje dotyczyły zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypłaty należnych pracownikom świadczeń. Według stanu na dzień 09.02.2020 r. uzyskano informację o realizacji 6.197 decyzji, tj. 84 %; należy przy tym uwzględnić, iż termin realizacji części decyzji jeszcze nie upłynął.
- Skierowano 9.020 wniosków w wystąpieniach, w większości dotyczących zagadnień prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia w odniesieniu do 109.812 pracujących. Według stanu na dzień 09.02.2020 r. uzyskano informację o wykonaniu 6.386 wniosków (71 %) przy czym w przypadku tzw. przyszłościowych, informujących pracodawcę o prawidłowym sposobie realizowania spraw, w których dotychczas miały miejsce uchybienia pracodawcy informowali o przyjęciu ich do bieżącego stosowania.

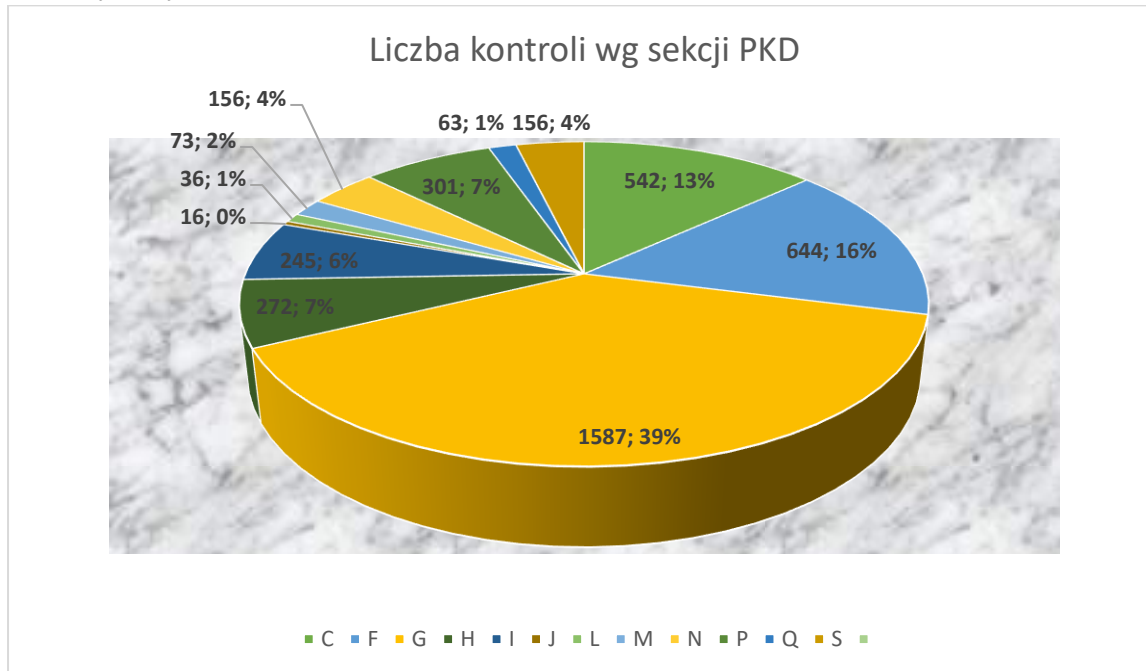
- Inspektorzy pracy stosowali również polecenia ustne w przypadku spraw, których uregulowanie było możliwe w czasie trwania kontroli. Ogółem wydano 539 poleceń, które dotyczyły 5.359 pracowników, w wyniku których wypłacono pracownikom należne świadczenia w wysokości 891.606,02 zł.

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli wykroczeniami inspektorzy pracy stosowali przewidziane prawem sankcje, w tym:

- Wnioski do sądów o ukaranie - 77 wniosków dotyczących 290 wykroczeń,
- Mandaty karne – 567 mandatów dotyczących 1.458 wykroczeń na łączną kwotę 673.950 zł,
- Środki oddziaływania wychowawczego – 598 dotyczących 1.058 wykroczeń.

Analiza liczby pracujących, objętych kontrolami OIP w Gdańsku w roku 2020 w porównaniu do roku 2019 pozwala zauważyć niewielki spadek skali zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych (około 11 % pracujących objętych kontrolami) oraz podmiotów samozatrudniających się (około 1,4 % pracujących objętych kontrolami). W kontekście skarg i zapytań można z całą pewnością stwierdzić, iż umowy cywilnoprawne są nadal przez przedsiębiorców nadużywane. Istnieje również obawa, że spadek powyższych wskaźników, które w 2019 r. wynosiły odpowiednio 13% i 3% mógł zostać spowodowany spowolnieniem gospodarki w związku ze stanem epidemii i rezygnowaniem przez pracodawców z przedłużania umów cywilnoprawnych bądź ich rozwiązywaniem, przy wykorzystaniu faktu, iż osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy nie podlegają żadnej ochronie.

Strukturę kontrolowanych w 2020 roku podmiotów według sekcji PKD przedstawiono na poniższym wykresie:



C przetwórstwo przemysłowe,

G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle,

I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi,

N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca,

Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna,

F - budownictwo,

H - Transport i gospodarka magazynowa,

J – Informacja i komunikacja,

P – Edukacja,

S – pozostała działalność usługowa.

Dane przedstawione na wykresie wskazują, iż liczba przeprowadzonych kontroli nie zależy od ilości podmiotów zarejestrowanych w danej branży (na wykresie uwzględniono wyłącznie branże w których liczba zarejestrowanych podmiotów przekracza 10.000), lecz od posiadanych informacji, przeprowadzonego rozeznania, a także skarg i wniosków wskazujących miejsca, w których występują nieprawidłowości i które wymagają interwencji inspektora pracy.

Istotną częścią działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku są działania prewencyjno-promocyjne, w znaczący sposób przyczyniające się do zwiększenia świadomości zagrożeń związanych z pracą wśród pracodawców oraz wiedzy o przysługujących uprawnieniach wśród pracujących. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”, ułatwiający pracodawcom doprowadzenie swoich zakładów do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy pod nadzorem inspektora pracy, bez stresu związanego z typową kontrolą spotyka się nieodmiennie z dużym uznaniem przedsiębiorców. Brak możliwości bezpośrednich spotkań z uczestnikami programów oraz konieczność prowadzenia przeznaczonych dla nich szkoleń z użyciem komunikatorów stanowiła znaczne utrudnienie, które jednak nie przeszkodziły w ich realizacji.

Realizacja przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, w roku 2020, tak różnorodnych działań była możliwa dzięki współpracy z posłami i senatorami, innymi urzędami, jednostkami administracji centralnej, rządowej i samorządowej oraz innymi organami nadzoru nad warunkami pracy, a także partnerami społecznymi. Na podkreślenie zasługuje współpraca ze związkami zawodowymi, które w różny sposób przyczyniały się do objęcia kontrolami podmiotów, w których występowały nieprawidłowości, zarówno przez wskazywanie ich w składanych wnioskach, jak i podczas kontaktu inspektorów z przedstawicielami organizacji związkowych w czasie trwania kontroli.

Rok 2020, będący 101 rokiem działalności Państwowej Inspekcji Pracy różnił się od wszystkich lat poprzednich i postawił przed nami wyzwania, których nie mogliśmy przewidzieć. Nigdy dotąd inspektor pracy prowadzący czynności kontrole nie był obciążony obawą o własne zdrowie i życie w związku z nieuniknionym kontaktem z osobami, które mogły być zarażone. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku sprostał organizacyjnie trudnościom związanym ze stanem epidemii poprzez ograniczenie czynności kontrolnych do przypadków bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących oraz wypadków przy pracy w okresie największego nasilenia zachorowań na koronawirusa, zapewnienie pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej i środków do dezynfekcji, jak również zapewnienie dystansu społecznego poprzez stosowaną w szerokim zakresie pracę zdalną. Dzięki zapewnionym przez pracodawcę środkom komunikacji elektronicznej pracownicy mogli stosując się do hasła „zostań w domu” wykonywać większość należących do nich obowiązków, jak również uczestniczyć w organizowanych przez pracodawcę szkoleniach doskonalących.

Opis działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zawarty w niniejszym sprawozdaniu, choć zawiera liczne przykłady stwierdzonych nieprawidłowości oraz informację o skali podjętych w związku z nimi działań, niemal w każdej części przywołuje okoliczności związane ze stanem epidemii, które uniemożliwiły bądź utrudniły przeprowadzenie zaplanowanych działań.

Stan epidemii będzie również oddziaływał na działalność Okręgowego Inspektoratu Pracy w 2021 roku. Trudności podmiotów gospodarczych związane z okresowymi wstrzymaniami

bądź ograniczeniami działalności mogą skutkować utratą płynności finansowej i wynikającymi z niej opóźnieniami w wypłatach wynagrodzeń oraz redukcją zatrudnienia. Zjawiska te będą wielokrotnie wymagały interwencji inspektorów pracy. Dodatkowym zagadnieniem będą kontrole funkcjonowania porozumień zawieranych przez pracodawców na podstawie ustawy. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Inspektorzy pracy w toku czynności kontrolnych nadal będą odnosić się również do niezbędnych działań pracodawców mających na celu ochronę zdrowia pracujących.

Nowe obowiązki wynikające ze stanu epidemii nie mogą stanowić przeszkody do realizacji kontroli tematycznych, przewidzianych w Harmonogramie PIP na 2021 r. Kontynuowane też będą działania prewencyjno-promocyjne, skierowane do pracodawców, pracowników, młodzieży i dzieci. Wiedza, nabywana przez uczestników tych działań sprzyja poprawie przestrzegania przepisów prawa pracy, a forma jej przekazywania sprawia, iż Inspekcja Pracy jest postrzegana coraz częściej jako instytucja doradcza, przyjazna nie tylko pracującym, ale i pracodawcom.

XII. Załączniki – dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2019 r.

SPR_IP

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾
			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:		4 337	7 363	124	100	150	166	0	1 899	9 020	539
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	53	219	0	1	0	0	0	32	118	5
2.	Górnictwo, wydobywanie	2	5	0	1	0	0	0	2	3	
3.	Przetwórstwo przemysłowe	553	1 475	8	13	45	57	0	328	1 480	84
4.	Wytwarzanie energii ¹⁾	14	8	0	0	0	0	0	8	69	1
5.	Dostawa wody ²⁾	27	88	0	0	0	3	0	13	52	9
6.	Budownictwo	655	1 737	102	76	88	17	0	310	1 236	65
7.	Handel i naprawy ²⁾	1 594	2 121	1	3	8	21	0	484	2 179	144
8.	Transport i gospod. magaz.	276	352	3	2	5	11	0	143	945	51
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ³⁾	246	440	0	0	2	2	0	135	659	34
10.	Informacja i komunikacja	16	27	0	0	0	6	0	9	39	2
11.	Finanse i ubezpieczenia ³⁾	23	28	0	0	1	1	0	14	65	2
12.	Obsługa rynku nieruchomości	36	36	4	0	0	0	0	20	101	7
13.	Działalność profesjonalna ⁴⁾	73	94	0	0	0	20	0	41	193	13
14.	Usługi administrowania ³⁾	157	202	6	3	1	6	0	99	426	36
15.	Administracja publiczna ⁴⁾	54	54	0	1	0	0	0	32	165	9
16.	Edukacja	302	78	0	0	0	1	0	66	436	32
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	64	102	0	0	0	4	0	46	320	17
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	35	24	0	0	0	0	0	17	71	2
19.	Pozostała działaln. usług.	156	272	0	0	0	17	0	99	460	25
20.	Gospodarstwa domowe ¹⁾	1	1	0	0	0	0	0	1	3	1
21.	Organizacje eksterytorialne ¹⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

¹⁾ Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

²⁾ Dostawa wody, ścieki, odpady, rekultywacja

³⁾ Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

⁴⁾ Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

⁵⁾ Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

⁶⁾ Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

⁷⁾ Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

⁸⁾ Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

⁹⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

¹⁰⁾ Organizacje i zespoły eksterytorialne

¹¹⁾ Źródło: dane PIP

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

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

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

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 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:								
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	zakłady o zatrudnieniu:	4 337	7 363	124	100	150	166	0	1 899	9 020	539	
1.	1 - 9	2 859	4 963	90	72	102	97	0	1 106	5 014	290	
2.	10 - 49	833	1 454	25	12	30	38	0	456	2 203	150	
3.	50 - 249	495	729	8	15	16	31	0	240	1 307	68	
4.	250 i powyżej	150	217	1	1	2	0	0	97	496	31	

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 2020 r. - kontrole i środki prawne
(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleceń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	4 337	7 363	124	100	150	166	0	1 899	9 020	539
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	385	277	1	1	0	5	0	127	680	46
	1. państwowa	61	47	1	0	0	2	0	22	118	2
	2. samorządowa	311	219	0	1	0	0	0	99	535	44
	3. mieszana	13	11	0	0	0	3	0	6	27	
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	3 908	6 977	122	99	150	161	0	1 748	8 264	487
	1. prywatna krajowa	3 590	6 545	117	91	140	140	0	1 575	7 426	444
	2. prywatna zagraniczna	138	184	1	1	1	5	0	82	381	20
	3. prywatna mieszana	180	248	4	7	9	16	0	91	457	23
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}										
4.	Nieokreślona własność	44	109	1	0	0	0	0	24	76	6

^{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 2020 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)**

SPR_2P

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:	2 806	1 458	290	1 058	567	77	598	30
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	35	9	13	13	4	2	8	1
2.	Górnictwo, wydobywanie	3	3	0	0	1	0	0	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	475	272	35	168	104	11	89	4
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	5	5	0	0	3	0	0	0
5.	Dostawa wody ^{b)}	10	6	0	4	3	0	2	0
6.	Budownictwo	776	522	85	169	206	12	102	6
7.	Handel i naprawy ^{c)}	539	204	34	301	83	15	167	3
8.	Transport i gospod. magaz.	260	155	25	80	60	7	47	3
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	192	82	13	97	29	6	51	3
10.	Informacja i komunikacja	12	8	0	4	2	0	2	0
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	24	7	6	11	3	3	7	1
12.	Obsługa rynku nieruchomości.	16	7	0	9	4	0	7	1
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	50	26	8	16	9	2	11	0
14.	Usługi administrowania ^{g)}	110	53	25	32	24	7	20	2
15.	Administracja publiczna ^{h)}	32	11	0	21	4	0	14	1
16.	Edukacja	87	23	39	25	7	9	12	1
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	71	31	1	39	9	1	19	1
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	8	3	0	5	1	0	5	1
19.	Pozostała działaln. usług.	101	31	6	64	11	2	35	2
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	0	0	0	0	0	0	0	0

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

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

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

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

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

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

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

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

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 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:	2 806	1 458	290	1 058	567	77	598	30
1.	1 - 9	1 787	908	202	677	362	53	381	19
2.	10 - 49	627	366	52	209	133	12	127	4
3.	50 - 249	262	131	36	95	47	12	58	4
4.	250 i powyżej	130	53	0	77	25	0	32	3

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 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:	2 806	1 458	290	1 058	567	77	598	30
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	132	24	40	68	11	10	38	3
	1. państwowa	21	5	0	16	3	0	11	1
	2. samorządowa	106	14	40	52	6	10	27	2
	3. mieszana	5	5	0	0	2	0	0	0
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	2 645	1 422	249	974	549	66	547	26
	1. prywatna krajowa	2 413	1 263	222	928	490	57	517	23
	2. prywatna zagraniczna	90	63	9	18	21	2	13	2
	3. prywatna mieszana	142	96	18	28	38	7	17	1
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}								
4.	Nieokreślona własność	29	12	1	16	7	1	13	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.