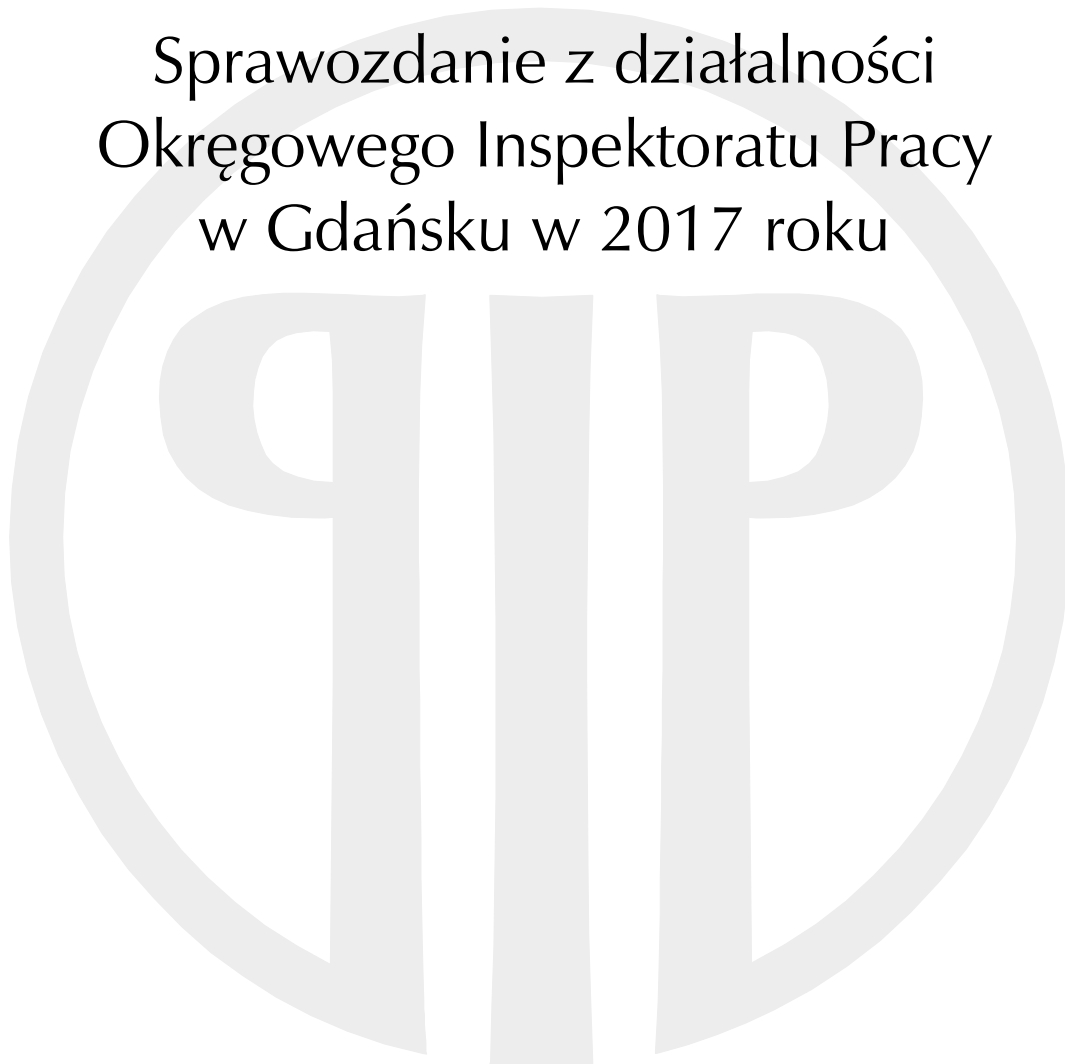




PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY
W GDAŃSKU

Sprawozdanie z działalności
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Gdańsku w 2017 roku



Gdańsk, luty 2018 r.

SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE	1
II.	OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH	3
III.	STAN WARUNKÓW PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM NA PODSTAWIE DANYCH O WYPADKACH PRZY PRACY I CHOROBAH ZAWODOWYCH	4
IV.	DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA - INFORMACJE OGÓLNE	7
1.	Informacje o kontrolach inspektorów pracy	7
2.	Decyzje nakazowe inspektorów pracy	8
3.	Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP	9
4.	Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy	10
5.	Wystąpienia inspektorów pracy i polecenia	10
6.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową	11
7.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	12
8.	Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	13
9.	Skargi i wnioski	13
V.	OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	15
1.	Wypadki przy pracy zbadane w 2017 roku przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku	15
2.	Bezpieczeństwo w zakładach o wysokiej skali zagrożeń	20
3.	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych	25
4.	Kontrole prac przy budowach i remontach dróg	30
5.	Realizacja krótkich kontroli w budownictwie	32
6.	Kontrole robót wykonywanych w miejscach publicznych (zagrożenia o charakterze publicznym)	35
7.	Pierwsza kontrola	36
8.	Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowa- dono pierwszą kontrolę	41
9.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	43
10.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	45
11.	Kontrole dotyczące problematyki REACH	47
12.	Kontrole dotyczące problematyki CLP	51
13.	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych	54
14.	Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych	56
15.	Bezpieczeństwo w przemyśle	57
16.	Bezpieczeństwo w leśnictwie	60
17.	Bezpieczeństwo w transporcie i magazynowaniu	63
18.	Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna	65
19.	Nadzór rynku	66
20.	Poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających	71

21.	Kontrola pracy na statkach w celu osiągnięcia poprawy warunków życia i pracy załóg pływających	74
22.	Odbiory statków	77
23.	Przestrzeganie przepisów bhp w trakcie przeładunków w portach morskich	78
VI.	OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI	80
1.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	80
2.	Wypłata minimalnego wynagrodzenia osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych	85
3.	Kontrola przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców	86
4.	Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy – ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej, gastronomiczno – hotelarskiej oraz agencji ochrony osób i mienia	95
5.	Prawidłowość zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane ..	98
6.	Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych w roku 2017	99
7.	Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia	101
8.	Handel - bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia	104
9.	Edukacja - bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia	107
10.	Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	108
VII.	PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA	111
1.	Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	111
2.	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	114
3.	Kontrole agencji zatrudnienia	121
4.	Kontrole agencji pracy tymczasowej	123
5.	Kontrole pracodawców użytkowników	125
6.	Delegowanie pracowników	126
VIII.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI	128
1.	Informacje ogólne	128
2.	Porady prawne i techniczne	129
3.	Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy	131
4.	Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych	134
5.	Spory zbiorowe pracy	135
6.	Społeczna inspekcja pracy	135
7.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	136
8.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	138

9.	Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy	138
IX.	WSPÓLDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY	140
1.	Współpraca z parlamentarzystami	140
2.	Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego i zawodowego	140
3.	Współpraca krajowa w ramach porozumień o współpracy	141
4.	Inne instytucje i organizacje.....	146
X.	WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA	148
XI.	OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY	149
XII.	PODSUMOWANIE	154

ZAŁĄCZNIKI :

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – Załączniki nr: 1 A, B, C, 2 A, B, C.

I. WPROWADZENIE

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

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

W 2017 roku Państwowa Inspekcja Pracy funkcjonowała w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz. U. z 2017 r. poz. 786 z późn. zm.) oraz Statut, stanowiący załącznik do Zarządzenia Marszałka Sejmu z dnia 27 sierpnia 2007 r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (M.P. Nr 58, poz. 657 z późn. zm.).

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

e-mail: kancelaria@gdansk.pip.gov.pl

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

W ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2017 roku działało 12 sekcji: w siedzibie Okręgu oraz w 4 oddziałach:

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

Ponadto funkcjonowała także sekcja badań środowiska pracy.

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

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zatrudnionych było, według stanu na dzień 31 grudnia 2017 r., 172 pracowników, w tym 112 wykonujących lub nadzorujących czynności kontrolne.

Podstawowe działania Państwowej Inspekcji Pracy mają charakter kontrolno-nadzorczy i prewencyjno-promocyjny. Skoncentrowane są przede wszystkim na branżach i zakładach pracy, w których występuje – zdiagnozowany wcześniej – zły stan ochrony pracy. Program Państwowej Inspekcji Pracy został opracowany na podstawie analizy dotychczasowej działalności Urzędu, z uwzględnieniem propozycji związków zawodowych, organizacji pracodawców, ministerstw i urzędów centralnych, organów kontroli warunków pracy.

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

W 2017 roku kontynuowana była strategia pierwszej kontroli, rozpoczęta w 2016 roku. Kontrole w ramach tej strategii jako kontrole kompleksowe miały na celu wskazanie pracodawcom lub przedsiębiorcom nieprawidłowości występujących w kontrolowanych podmiotach. Instruktażowo – doradczy charakter takich kontroli zakładał pozostawienie pracodawcy określonego czasu na wyeliminowanie nieprawidłowości, okresowe niestosowanie sankcji i pouczenie kontrolowanego o konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym.

W centrum uwagi inspektorów pracy pozostawała problematyka zawierania umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę, czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia za pracę. Nowym zadaniem były kontrole przestrzegania obowiązku zapewnienia przez pracodawcę minimalnej stawki godzinowej za pracę wykonywaną w ramach umów zlecenia i umów o świadczenie usług.

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

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

Zadania zaplanowane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku na 2017 rok zostały zrealizowane.

II. OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH

Na terenie województwa pomorskiego funkcjonuje 293.704 pracodawców i innych podmiotów, w których pracuje 960.079 osób - wg danych na dzień 31 grudnia 2017 r. z rejestru Regon, uzyskanych z **Urzędu Statystycznego** w Gdańsku.

W strukturze nadzorowanych zakładów dominują zakłady prowadzące działalność: handlową (19,6%), zakłady sekcji budownictwa (12,8%), zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (10,5%), działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (9,8%), obsługą rynku nieruchomości (7,4%), transportem i gospodarką magazynową (6,4%), zakłady opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (5,5%) oraz zajmujące się działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (5,2%).

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

W 2017 r. zanotowano nieznaczny wzrost ilości podmiotów (o 2,4%), funkcjonujących w województwie pomorskim.

Natomiast zgodnie z danymi **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** Oddział w Gdańsku, według stanu na dzień 31.12.2017 r. – w województwie pomorskim liczba płatników składek wynosiła ogółem 170.547, zaś liczba ubezpieczonych ogółem – 982.851.

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

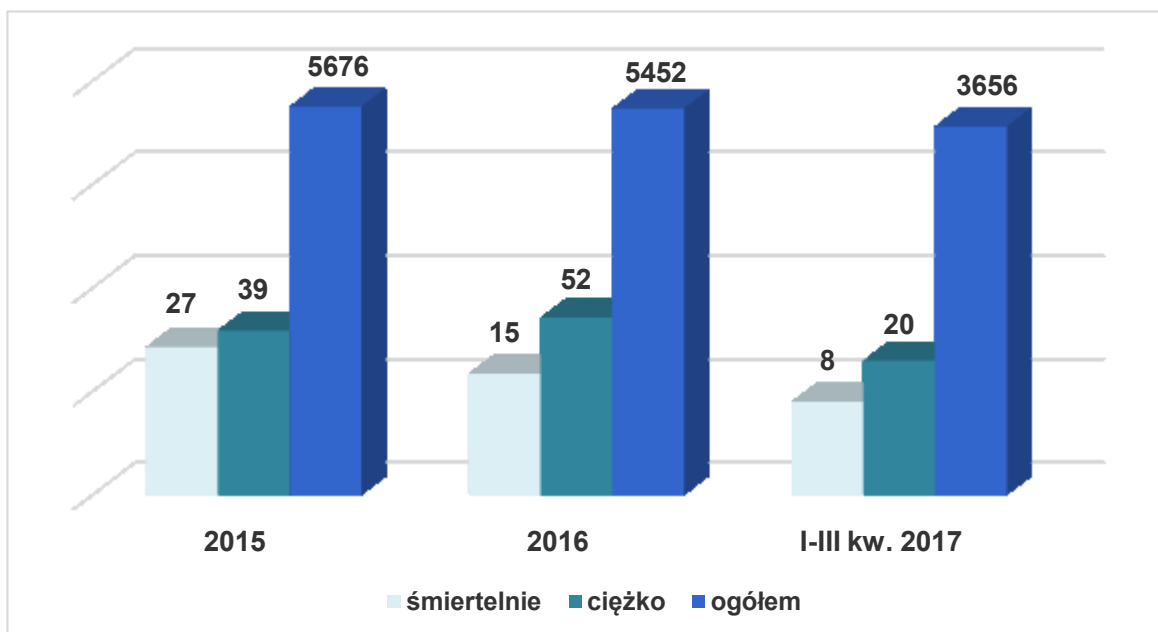
Na stan warunków pracy w województwie pomorskim ma wpływ poziom wypadkowości oraz zachorowalności na choroby zawodowe.

Poszkodowani w wypadkach przy pracy w województwie pomorskim

Według danych GUS za trzy kwartały 2017 roku w województwie pomorskim zarejestrowano **3.656** poszkodowanych w wypadkach przy pracy. W zarejestrowanych wypadkach **8** osób poniosło śmierć, a **20** osób odniosło ciężkie obrażenia. Na ogólną liczbę 3.656 poszkodowanych, 1.332 osoby to kobiety.

W okresie pierwszych trzech kwartałów 2017 r. wskaźnik częstotliwości wypadków (liczba poszkodowanych na 1.000 pracujących) w województwie pomorskim wyniósł **4,70**.

**Poszkodowani w wypadkach przy pracy w latach 2015 – I-III kw. 2017
na terenie województwa pomorskiego (wg danych GUS)**



Według danych GUS, do zdecydowanej większości wypadków przyczyniają się sami poszkodowani. Jednak z kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy OIP Gdańsk wynika, iż znacznie zaniżony jest udział przyczyn związanych z niewłaściwą ogólną organizacją pracy. Najczęściej powtarzające się przyczyny wypadków przy pracy były związane w szczególności z: brakiem instrukcji posługiwania się czynnikami materialnym, brakiem nadzoru, tolerowaniem przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp, niedostatecznym przygotowaniem zawodowym pracownika, brakiem lub niewłaściwymi przeszkoleniami w zakresie bhp.

Według Urzędu Statystycznego od szeregu lat obserwowana jest ilościowa dominacja wypadków, które wydarzyły się w przetwórstwie przemysłowym.

W okresie pierwszych trzech kwartałów 2017 r. wskaźnik ciężkości wypadków (liczba dni niezdolności do pracy na jednego poszkodowanego) w województwie pomorskim wyniósł **33,7**.

Do wydarzeń, które spowodowały najwięcej urazów w wypadkach przy pracy w I-III kwartale 2017 roku zaliczyć należy:

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

Wypadki przy pracy rolniczej

Według Komunikatu KRUS o wypadkach i chorobach w 2017 roku w województwie pomorskim:

- rolnicy indywidualni zgłosili do placówek KRUS **624** (w roku 2016 – 616) zdarzenia wypadkowe,
- z tej liczby **539** (w roku 2016 - 577) zostało uznanych za **wypadki przy pracy rolniczej**, a 1 to wypadek śmiertelny (w roku 2016 – 4).

W 2017 r. w województwie pomorskim zarejestrowano **12** (w roku 2016 - 7) chorób zawodowych rolników.

Choroby zawodowe

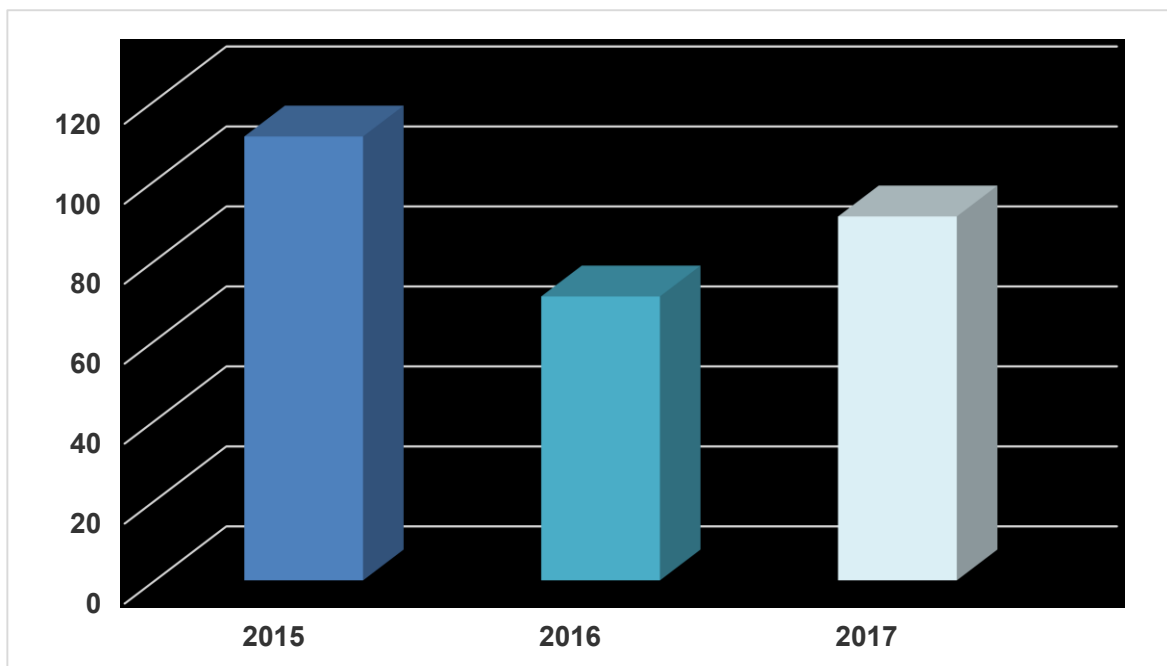
Na terenie województwa pomorskiego w 2017 r. stwierdzono **91** chorób zawodowych, a w roku 2016 stwierdzonych było 71 takich chorób (dane PWIS Gdańsk).

Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najwięcej było:

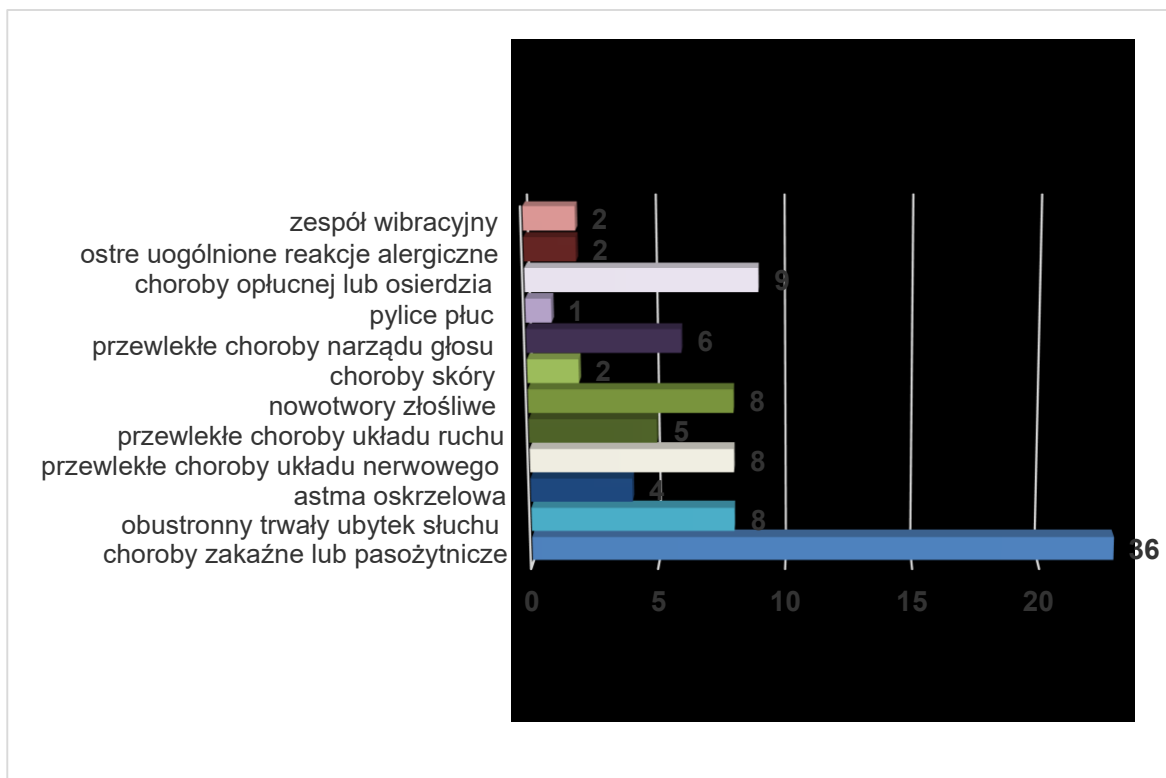
- 1) chorób zakaźnych lub pasożytniczych – 36 przypadków,
- 2) chorób opłucnej i osierdzia wywołanych pyłem azbestu – 9 przypadków,
- 3) obustronnego trwałego ubytku słuchu – 8 przypadków,
- 4) przewlekłych chorób obwodowego układu nerwowego – 8 przypadków,
- 5) nowotworów złośliwych - 8 przypadków,
- 6) przewlekłych chorób narządu głosu spowodowanych nadmiernym wysiłkiem głosowym – 6 przypadków,
- 7) przewlekłych chorób układu ruchu wywołanych sposobem wykonywania pracy – 5 przypadków,
- 8) astmy oskrzelowej – 4 przypadki.

Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem stwierdzonych chorób zawodowych dotyczyły pracowników zatrudnionych w zakładach pracy takich sekcji i podsekcji gospodarki, jak np.: rolnictwo i leśnictwo, produkcja przemysłowa, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja.

Choroby zawodowe w województwie pomorskim w latach 2015 – 2017



Struktura chorób zawodowych w województwie pomorskim w 2017 r. (wg PWIS w Gdańsku)

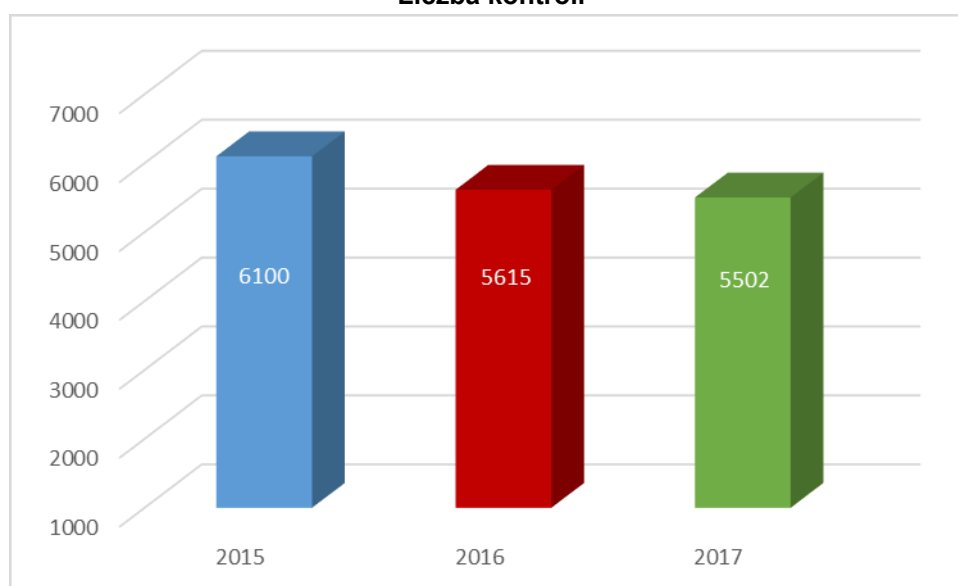


IV. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE

1. Informacje o kontrolach inspektorów pracy

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

Działalność kontrolna inspektorów pracy OIP Gdańsk w latach 2015 – 2017.
Liczba kontroli



W 2017 roku inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili **5.502 kontrole** w 4.494 zakładach pracy i innych podmiotach, w których pracowało ogółem ponad 267 tys. osób, w tym 6.836 cudzoziemców. Wśród pracujących - w ramach umów cywilnoprawnych zatrudnionych było 37.126 osób (13,9%), a podmiotów samozatrudniających się było 7.789 (2,9%).

Najwięcej kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w zakładach: prowadzących handel i naprawy (25%), przetwórstwa przemysłowego (19%) oraz budownictwa (18%). Były to przede wszystkim zakłady sektora prywatnego.

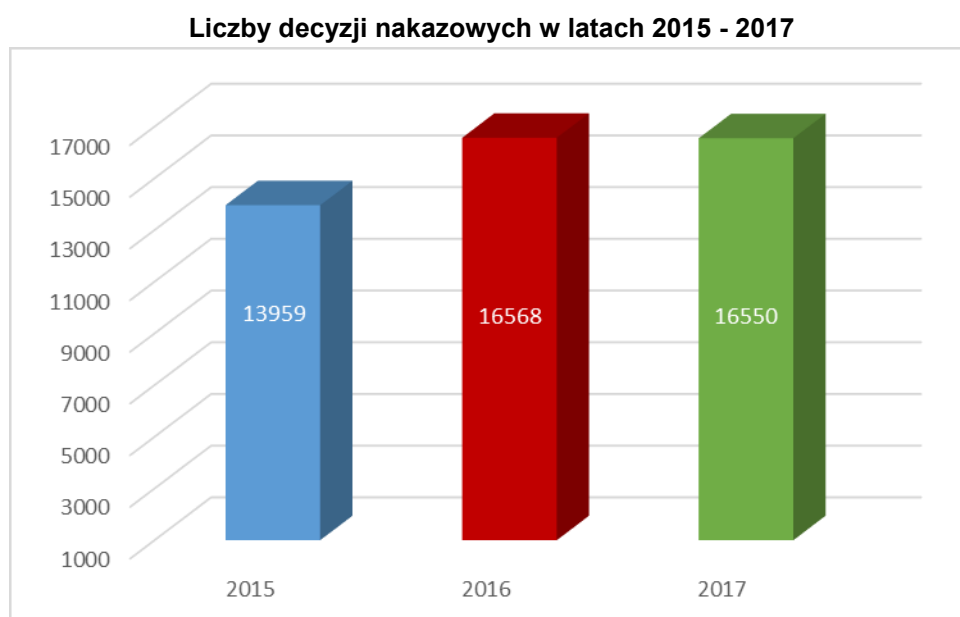
Kontrolami objęto głównie zakłady zatrudniające: do 9 pracowników – 57% kontroli, oraz od 10 do 49 pracowników – 26% kontroli.

W 2017 roku kontrole prowadzone były głównie w związku z realizacją zadań wynikających z harmonogramu działania PIP oraz w celu badania zasadności skarg pracowniczych. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach programu działania Państwowej Inspekcji Pracy realizowano ponad 90 tematów i podtematów kontrolnych i prewencyjnych. Obejmował on zarówno tematy ogólnopolskie, jak i zadania własne OIP.

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

2. Decyzje nakazowe inspektorów pracy

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



W 2017 roku na terenie OIP w Gdańsku wydano **16.550** decyzji, które regulowały warunki pracy ok. 178 tysięcy osób.

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

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

Decyzji dotyczących wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń, było **399** (tj. 2,4% ogółu decyzji) i dotyczyły one 2.537 pracowników.

Najwięcej decyzji nakazowych wydano w grupach zakładów zatrudniających:

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

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

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano 2.915 decyzjom nakazowym.

W 2017 roku wśród wydanych decyzji nakazowych:

- **221 decyzji dotyczyło wstrzymania prac** (w 2016 r. – 223). Wydawane one były w przypadku, gdy naruszenie przepisów powodowało bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracowników bądź innych osób,

- **141 decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 311 osób** (w 2016 r. – 146). Decyzje te wydawane były w przypadku stwierdzenia zatrudnienia pracowników lub innych osób wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych bądź niebezpiecznych oraz prowadzonych przez osoby bez odpowiednich kwalifikacji.

Inne wydane decyzje to np.:

- **308 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,**

- **62 decyzje zakazania wykonywania prac,**

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

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

Ponadto inspektorzy pracy poprzez **21 decyzji administracyjnych** nałożyli kary na pracodawców zatrudniających kierowców w transporcie drogowym.

Realizacja decyzji nakazowych inspektorów pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 74% decyzji nakazowych (wydanych w 2017 r. na piśmie i podlegających wykonaniu).

3. Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP

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

W 2017 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do 37 pracodawców łącznie 47 upomnień przedegzekucyjnych, którymi objęto 137 decyzji nakazowych (21 upomnień dotyczyło obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a 26 upomnień - obowiązków z zakresu wypłaty świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy).

W 2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wszczęto 6 postępowań egzekucyjnych (z czego 4 postępowania dotyczyły decyzji z zakresu obowiązku wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi).

W toku prowadzonych postępowań wydano łącznie 8 postanowień o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia - łączna kwota nałożonych grzywien wynosiła 22.500 zł.

W toku pozostają 4 postępowania egzekucyjne wszczęte w 2017 r.

4. Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy

Nakazy zaprzestania działalności zakładu wydane przez OIP

W 2017 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku nie wydał decyzji nakazujących zaprzestanie działalności przez zakład pracy lub jego część.

Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące odstępstw od obowiązujących przepisów

W 2017 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku rozpatrywał wnioski przekazane przez Pomorskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w Gdańsku, dotyczące wyrażenia opinii w trybie § 58 ust. 2 i § 73 ust. 3 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (t. j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1422).

Ogółem w roku 2017 wpłynęło 121 wniosków.

Odnosnie wniosków dotyczących lokalizacji pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu, wydano 29 opinii pozytywnych i 1 – negatywną, a w 41 przypadkach stwierdzono brak przesłanek do rozpatrywania wniosku.

Odnosnie wniosków dotyczących zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach pracy wydano 7 opinii pozytywnych i 4 – negatywne, a w 6 przypadkach stwierdzono brak przesłanek do rozpatrywania wniosku, 1 wniosek nie mógł być rozpoznany.

Odnosnie wniosków dotyczących (łącznie) lokalizacji poniżej poziomu otaczającego terenu i zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach pracy wydano 16 opinii pozytywnych i 3 – negatywne, a w 11 przypadkach stwierdzono brak przesłanek do rozpatrywania wniosku, 2 wnioski nie mogły być rozpoznane.

Ogółem wydano 52 opinie pozytywne i 8 – negatywnych.

Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi

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

Spośród ww. jedno postępowanie wszczęte przez OIP Gdańsk zakończyło się umorzeniem.

5. Wystąpienia inspektorów pracy i polecenia

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

W 2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku skierowano do pracodawców **3.832** wystąpienia, zawierające **18.878** wniosków o usunięcie stwierdzonych podczas kontroli naruszeń prawa.

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

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

- stosunku pracy, w tym dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy,
- czasu pracy,
- wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- legalności zatrudnienia,
- urlopów wypoczynkowych.

Ponadto przedmiot wystąpień stanowiły też zagadnienia dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy.

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

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

Poza wystąpieniami w 2016 r. inspektorzy pracy podczas kontroli wydali pracodawcom **1.038 poleceń**, dotyczących spraw z zakresu prawnej ochrony pracy.

Realizacja wniosków zawartych w wystąpieniach

Odnosnie potwierdzenia realizacji wystąpień z 2017 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 72% wniosków.

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

Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych

W związku z kontrolami z 2017 roku inspektorzy pracy skierowali ogółem **196** wniosków o ukaranie, w tym skierowano do sądów karnych 19 wniosków o ukaranie wyłącznie po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających. Skierowane wnioski obejmowały łącznie 975 wykroczeń, które dotyczyły czynów z zakresu wykonywania pracy zarobkowej i legalności zatrudnienia.

W 2017 r. sądy karne zakończyły łącznie 192 sprawy. W tym zakresie:

- 149 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2017 r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 368.600 zł.
- 43 rozstrzygnięcia zapadły w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych z lat ubiegłych - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 102.300 zł.

Postępowanie mandatowe

W roku 2017 inspektorzy pracy wydali łącznie **775** mandatów karnych, dotyczących 1.661 wykroczeń. Łączna kwota grzywien orzeczonych w postępowaniu mandatowym wynosi 996.620 zł. Średnia kwota mandatu wynosi 1.285,96 zł.

Środki wychowawcze

W 2017 r. inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracownika łącznie **691** środków wychowawczych, w związku z 1.021 stwierdzonymi wykroczeniami.

7. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy Gdańsk w 2017 r. skierowali do prokuratury **75** zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw, w tym 71 zawiadomień z kontroli zakończonych do grudnia 2017 r. Zawiadomienia o popełnieniu przestępstw wraz ze wskazaniem przestępstw, dotyczyły np.:

art. 218 § 1a k.k.	–	20
art. 218 § 3 k.k.	–	1
art. 219 k.k.	–	9
art. 220 k.k.	–	6
art. 225 § 2 k.k.	–	24
art. 233 § 1 k.k.	–	3
art. 270 k.k.	–	4
art. 271 k.k.	–	4
art. 63 ustawy o doz. techn.	–	16
art. 35 §1 pkt. 2 ustawy o zw. zaw.	–	5

- W związku ze złożonymi zawiadomieniami prokuratura:
 - wszczęła postępowanie przygotowawcze – w 50 przypadkach (47 wszczętych dochodzeń i 3 wszczęte śledztwa),
 - odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego w 5 sprawach.
- Wszczęte postępowania zakończyły się następująco:
 - umorzenie postępowania przygotowawczego – w 18 przypadkach,
 - zawieszenie postępowania przygotowawczego – w 1 przypadku,
- Z zawiadomień inspektorów pracy prokuratorzy skierowali do sądu 11 aktów oskarżenia.

Współpraca PIP z prokuraturą i sądami

- liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek prokuratury – 11,
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek sądów pracy – 64
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek sądów karnych – 11.

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

8. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W roku 2017 w OIP w Gdańsku odnotowano 10 przypadków wystąpienia do sądu z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz 1 wstąpienie do postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy zostało wytoczone przeciwko 7 pracodawcom na rzecz 63 osób, w tym 26 osób świadczących pracę na podstawie umowy zlecenia, 1 osoby świadczącej pracę na podstawie umowy o dzieło, 1 osoby świadczącej pracę bez potwierdzenia warunków zatrudnienia na piśmie oraz 35 osób świadczących pracę na podstawie umów o pracę, które zostały zatrudnione dla pozoru w innych podmiotach a de facto wykonywały pracę w pozwanych podmiotach.

Rozstrzygnięcia, jakie zapadły przed sądem pracy

W 2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wytoczono 10 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Jedno z postępowań zostało zakończone prawomocnym postanowieniem Sądu o odrzuceniu powództwa. W dniu 8 listopada 2017 r. został wydany nieprawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Człuchowie IV Wydział Pracy ustalający istnienie stosunku pracy.

Pozostałe sprawy związane z wytoczonymi powództwami pozostają w toku rozpoznawania. Ponadto, w 2017 r. jedno postępowanie, w którym inspektor pracy wstąpił do toczącego się już postępowania sądowego o ustalenie istnienia stosunku pracy wytoczonego przez pracownika, zakończyło się ugodą sądową.

9. Skargi i wnioski

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie 3.815 skarg, z czego rozpatrzono 2.864 skargi. W stosunku do analogicznego okresu 2016 roku liczba skarg wzrosła o 34,9%. Stwierdzono, że około 53% rozpatrzonych skarg było zasadnych lub częściowo zasadnych.

Najczęściej autorami skarg są byli pracownicy (33%). Pracownicy zgłaszają występujące w zakładach pracy nieprawidłowości, często dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy. Dokonując analizy przedmiotu skarg, bez wątplenia w większości dotyczą one wynagrodzenia (wynagrodzenia za pracę - ok. 37% wszystkich zgłaszanych nieprawidłowości i minimalnej stawki godzinowej dla umów cywilnoprawnych - 3,9%), a w dalszej kolejności - stosunku pracy (ok. 19%) i warunków pracy (ok. 15%). Z analizy danych statystycznych wynika, że aż 46% i 34% złożonych skarg dotyczących wynagrodzeń i odpowiednio minimalnej stawki godzinowej dla umów cywilnoprawnych było zasadnych. Zauważalnie zwiększyła się również liczba skarg składanych przez cudzoziemców w stosunku do lat ubiegłych: 2016 r. – 60, 2017 r. – 234; wzrost o 290%.

Liczba skarg i wniosków składanych przez **organizacje związkowe** w porównaniu z rokiem 2016 wzrosła z 37 do 106 skarg, czyli niemal trzykrotnie (286%). Przyczyny tego stanu rzeczy można upatrywać w poprawie sytuacji gospodarczej kraju i związanego z tym spadku bezrobocia, co przekłada się nie tylko na wzmocnienie indywidualnej pozycji pracownika jako strony stosunku pracy, ale i aktywności tworzonych przez nich związków

zawodowych. Powyższe dostrzec można w wyższym niż ogólny wzroście zarzutów odnoszących się do czasu pracy, wynagrodzeń czy urlopów, a więc w kwestiach najbardziej istotnych dla pracowników. W tym zakresie zarzutów było ok. 4 razy więcej niż w zeszłym roku. Do przyczyn ogólnego wzrostu skarg złożonych przez związki zawodowe w 2017 r. zaliczyć należy również wejście w życie nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, wprowadzającej minimalną stawkę za godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług połączone z wyznaczeniem Państwowej Inspekcji Pracy do kontrolowania ich przestrzegania. Związki zawodowe zaangażowały się zarówno w uświadamianie pracowników zleceniobiorców o nowych uregulowaniach, jak i w zgłaszanie dostrzeganych przez siebie nieprawidłowości w tym zakresie (przejawem powyższego jest m. in. zorganizowana przez, NSZZ „Solidarność” kampania „13 zł... i nie kombinuj”). Ponad 13% zarzutów podnoszonych w skargach związków zawodowych (głównie skargach NSZZ „Solidarność”) w 2017 r. związanych było z omawianym zagadnieniem.

Odnosząc się do przedmiotu skarg związków zawodowych stwierdzić należy, że w 2017 r. najwięcej zarzutów podnoszonych w skargach dotyczyło czasu pracy, następnie zbiorowego prawa pracy, wynagrodzeń oraz wspomnianej wyżej kwestii minimalnego wynagrodzenia za godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług. Zarzuty dotyczące stosunku pracy, które dominowały w roku 2016 spadły w ubiegłym roku zajmując dopiero 5 pozycję pod względem liczebności. Przyczyn powyższego również upatrywać można we wspomnianym wyżej spadku bezrobocia, czy wprowadzeniu stawki minimalnej za godzinę wykonywania zlecenia. Zawieranie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę jest obecnie nie tylko mniej opłacalne, ale i rzadziej pracownicy godzą się na takie rozwiązanie. Gdy rynek pracy staje się tzw. „rynkiem pracownika”, a pracodawcy bardziej zainteresowani są ich zatrudnianiem, niż zwalnianiem, z zasady zmniejsza się również liczba skarg dotycząca naruszeń przepisów związanych z rozwiązywaniem stosunku pracy.

Odnosząc się do zasadności skarg stwierdzić należy, że aż ok 47% wszystkich skarg złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych. W 2016 r. współczynnik zasadności wynosił 37,8%. Odnosząc powyższe do przedmiotów skarg stwierdzić należy, że najwyższy współczynnik zasadności odnosił się do zarzutów dotyczących czasu pracy (ok 66%), zbiorowego prawa pracy (ok 67,6%) i urlopów pracowniczych (ok 71%). Stałego wzrostu zasadności skarg związków zawodowych upatrywać należy w korzystaniu przez nie z fachowej pomocy prawnej, co powoduje, że składane skargi i wnioski są nie tylko profesjonalnie przygotowane, ale i poddane uprzedniej prawnej i faktycznej analizie. Przyczyniają się do tego również spotkania inspektorów pracy ze społecznymi inspektorami pracy i innymi przedstawicielami działających w zakładach związków zawodowych.

V. OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

1. Wypadki przy pracy zbadane w 2017 roku przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

Dane zawarte w tej analizie dotyczą zdarzeń zbadanych przez inspektorów pracy w 2017 roku. Kryterium stanowi data zakończenia kontroli.

W 2017 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano **349** zgłoszeń różnych zdarzeń wypadkowych.

Rok	Zdarzenia zgłoszone	Ogółem: zbadane wypadki i zdarzenia potencj. wyp.	Zbadane wypadki przy pracy				Zbadane zdarzenia potencjalnie wypadkowe
			Śmiertelne	Ciężkie	Lekkie	Zbiorowe	
2017	349	146	24	77	71	15	0
2016	308	122	19	44	59	14	0
2015	290	173	30	53	81	7	2

Część zarejestrowanych zdarzeń, to zdarzenia nieuznane przez zakłady za wypadki przy pracy. W analizie nie zostały również ujęte zdarzenia, w stosunku do których została podjęta decyzja o odstąpieniu od badania (zgodnie z § 5 zarządzenia nr 24/13 GIP z dnia 19 grudnia 2013 r.). W niniejszej analizie uwzględniono zdarzenia wypadkowe osób wykonujących prace na podstawie umowy o pracę, osób objętych i nieobjętych ubezpieczeniem społecznych. Ponadto ujęto wypadki przy pracy, które wydarzyły się w 2016 roku, a ich badanie zakończono w 2017 roku.

Źródła informacji o zdarzeniach wypadkowych

Źródła informacji o zdarzeniu	Liczba zgłoszeń w poszczególnych latach		
	2017	2016	2015
Policja	185	162	167
Zatrudniający	133	113	100
Zatrudniony	11	18	10
Inne	9	8	2
Prokuratura	6	3	1
inny OIP	4	2	4
Masmedia	1	1	1
Administracja	0	1	0
Pogotowie	0	0	3
Kontrola	0	0	2
Straż Pożarna	0	0	0
Suma	349	308	290

Poszkodowani w zgłoszonych i zbadanych zdarzeniach

Rok	Poszkodowani w zgłoszonych zdarzeniach*	Poszkodowani w zbadanych wypadkach przy pracy				w tym poszkodowani w zbadanych wypadkach zbiorowych
	Ogółem:	Ogółem:	Śmiertelne	Ciężkie	Lekkie	
2017	391	172	24	77	71	31
2016	349	130	19	44	67	15
2015	288	180	31	56	93	16

Struktura zdarzeń wypadkowych

W 2017 r. na terenie województwa pomorskiego najwięcej wypadków zaistniało:

- 1) w miejscach prowadzenia produkcji przemysłowej (w tym w miejscach magazynowania) i stanowiły one łącznie 43,3%,
- 2) na terenach budowl (obiektów w budowie i w remoncie) – 22,8% ogółu wypadków,
- 3) w miejscach i w środkach komunikacji publicznej, tzw. wypadki komunikacyjne - 3,8%,
- 4) w miejscach upraw, hodowli, połowu ryb, w terenach leśnych i „zielonych” – 5,3%,
- 5) w miejscach działalności usługowej i napraw - 4%,

Środki prawne

W ramach realizacji tematów dot. badania okoliczności i przyczyn wypadków w 2017 r. inspektorzy pracy wydali **95** nakazów na piśmie, zawierających **117** decyzji na piśmie oraz wydali **51** decyzji ustnych. Skierowali też **82** wystąpienia zawierające **240** wniosków.

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z badaniem wypadków inspektorzy pracy łącznie skierowali do sądów **5** wniosków o ukaranie. Ponadto zastosowano **73** mandaty na kwotę 104.400 zł oraz zastosowano **11** środków wychowawczych.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do prokuratury **4** zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa w związku z zaistniałymi wypadkami przy pracy.

Poradnictwo

W ramach kontroli dot. badania wypadków w 2016 r. inspektorzy pracy udzielili **648** porad technicznych, **299** porad prawnych, w tym **85** dotyczące legalności zatrudnienia.

Współdziałanie z innymi organami i instytucjami

W 2017 r. inspektorzy pracy współpracowali z organami nadzoru i kontroli oraz instytucjami, w zakresie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy poprzez informowanie o wynikach przeprowadzonych kontroli, prowadzenie kontroli na wniosek organów nadzoru i kontroli oraz w związku z prowadzeniem kontroli wspólnych.

Współpracowano z następującymi organami nadzoru i kontroli:

- Policja - w 27 przypadkach,
- Prokuratura - w 17 przypadkach,
- Związki Zawodowe - w 17 przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych - w 6 przypadkach,
- Społeczna Inspekcja Pracy - w 6 przypadkach,
- Urząd Dozoru Technicznego - w 1 przypadku,

- Straż Graniczna - w 2 przypadkach,
- Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy - w 1 przypadku
- Urząd Skarbowy - w 2 przypadkach.

Inne działania prewencyjne

- W dniu 20 kwietnia 2017 r. inspektor pracy przeprowadził wykład dla 50 członków Oddziału Gdańskiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Spotkanie odbyło się w siedzibie Urzędu Miasta Gdańska. Tematyka wykładu dotyczyła stanu wypadkowości w województwie pomorskim oraz nieprawidłowości w ustalaniu przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy popełnianych przez zespoły powypadkowe.
- W dniu 12 października 2017 r. inspektor pracy na terenie budowy osiedla „Spektrum” w Gdańsku zorganizował i przeprowadził szkolenie, w którym uczestniczyło 9 właścicieli firm branży budowlanej, prowadzących prace na budowie. Spotkanie przeprowadzono w związku zaistniałym na terenie budowy wypadkiem ciężkim. Podczas spotkania inspektor pracy omówił zagadnienia związane z zagrożeniami wypadkowymi na budowie oraz rozdysponował wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące bezpieczeństwa pracy na budowach. Efektem przeprowadzonego szkolenia było wyznaczenie przez inwestora koordynatora.
- W dniu 17 maja 2017 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyło się szkolenie dla pracodawców, u których miały miejsce wypadki przy pracy. Szkolenie było elementem programu prewencyjnego "Prewencja wypadkowa". Spotkanie prowadził inspektor pracy, który omówił tematykę dotyczącą postępowania powypadkowego przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, ocenę ryzyka zawodowego, a także zagadnienia prawne dotyczące systemów zarządzania bezpieczeństwem oraz sposoby ich wdrażania w oparciu o obowiązujące przepisy. Uczestników spotkania zapoznano z założeniami programu, poinformowano o dobrowolności udziału i nieodpłatności za uzyskaną pomoc Państwowej Inspekcji Pracy w trakcie realizacji programu. Każdy z 23 uczestników otrzymał w ramach programu listę kontrolną i ankietę specjalistyczną, a także inne broszury i ulotki wydane nakładem PIP.
- W dniu 24 listopada 2017 r. w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego w Gdańsku odbyła się zorganizowana przez Oddział Gdański Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP konferencja pt. „Bezpiecznie od początku na budowie”. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku reprezentowali Krzysztof Lisowski Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz inspektor pracy, który wygłosił wykład pt. „Jak przeciwdziałać wypadkom na budowie”. W spotkaniu uczestniczyło 95 pracowników służby BHP.

Efekty działalności nadzorczej.

Podczas przeprowadzonych kontroli z tematów z zakresu badania wypadków przy pracy łącznie wydano **95** nakazów na piśmie zawierających **117** decyzji oraz wydano **51** decyzji ustnych. Inspektorzy pracy podczas kontroli wynikających ze zgłoszenia wypadków przy pracy na bieżąco wydawali decyzje w zakresie usunięcia powstałych zagrożeń i poprawy warunków bhp. Na podstawie decyzji inspektorów pracy, m.in.:

- wstrzymano oraz zakazano eksploatacji maszyn i urządzeń, na których doszło do wypadków przy pracy,

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

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

W 2017 roku inspektorzy pracy w trakcie **142** kontroli u 138 pracodawców, dokonali oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Łącznie objęli analizą **289** wypadków, w tym 14 zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy.

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

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło ustalania przyczyn wypadku. Często zespoły powypadkowe ograniczają się do opisywania podstawowych okoliczności samego zdarzenia, nie biorąc pod uwagę przyczyn, które je faktycznie spowodowały. Tym samym zespoły powypadkowe nie określają w sposób miarodajny przyczyn wypadków przy pracy, co skutkuje tym, iż wnioski i środki profilaktyczne nie są adekwatne do przyczyn wypadku. Często się zdarza, że zespoły powypadkowe w ogóle nie formułują wniosków i zaleceń związanych z zaistniałymi wypadkami przy pracy i nie wyciągają wniosków na przyszłość, które mają na celu uniknięcie podobnych sytuacji.

W ramach realizacji tego tematu w 2017 r. inspektorzy pracy wydali 19 decyzji nakazowych, z których 13 zostało wykonanych, co stanowi 68 % wydanych decyzji. Ponadto skierowali 93 wystąpienia, zawierające 231 wniosków, z których wykonano 183 (79% wniosków). Ponadto w wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy nałożyli 4 mandaty karne na łączną kwotę 4.600 zł oraz zastosowano 3 środki wychowawcze.

Poradnictwo

W ramach kontroli dotyczących oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy udzielili **537** porad technicznych, **245** porad prawnych, w tym **62** dotyczące legalności zatrudnienia.

Inne działania

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

- Policja - w 21 przypadkach,
- Prokuratura - w 11 przypadkach,
- Związki Zawodowe - w 23 przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych - w 2 przypadkach,
- Społeczna Inspekcja Pracy - w 7 przypadkach,
- Urząd Dozoru Technicznego - w 1 przypadku,
- Państwowy Nadzór Budowlany - w 1 przypadku,

Wnioski

Analiza zagadnień związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy potwierdza tezę, że ich przyczyny od wielu lat pozostają niezmiennie. Pomimo to w roku 2017 można było zaobserwować pewną ilość nowych zjawisk, z których należy wyciągnąć poniższe wnioski:

- Zwiększona była liczba wypadków przy pracy ciężkich i śmiertelnych z udziałem obcokrajowców, głównie osób z Ukrainy. Najczęstszymi przyczynami zaistniałych wypadków przy pracy obcokrajowców oprócz przyczyn technicznych były niewłaściwie przeprowadzone przez przedsiębiorców szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy lub ich brak, a szczególnie nieprzeprowadzenie szkoleń stanowiskowych z zakresu bhp. 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, w tym prac szczególnie niebezpiecznych – prac na wysokości, głównie występujących podczas robót budowlanych oraz podczas eksploatacji maszyn i urządzeń.
- Niewłaściwa ogólna organizacja pracy jest nadal najbardziej znaczącą przyczyną wypadków przy pracy oraz wypadków osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W przypadku stosunku pracy bezpieczną organizację pracy zapewnia pracodawca. Natomiast zleceniodawca, zlecając często podobną lub taką samą pracę podwykonawcom, nie bierze pod uwagę bezpiecznej organizacji pracy. W umowie cywilnoprawnej, w której zleca on wykonanie konkretnych prac podwykonawcom, nie przewiduje on wydatków na bhp i przerzuca odpowiedzialność za bezpieczeństwo na wykonawców licząc na to, że oni sami zadbają o bezpieczną organizację prac.

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

- 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 definicji wypadku ciężkiego, określonej w art. ust. 5 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w związku z tym, 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 nie przywiązują większej wagi do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Nagminnie występują rozbieżności w ustaleniach przyczyn wypadku przy pracy dokonanych przez zespół powypadkowy a inspektorów pracy. Szczególnie widoczne rozbieżności są podczas badania wypadków przy pracy przez inspektorów pracy. Nieprawidłowe ustalenia przyczyn wypadków przy pracy dokonane przez zespoły powypadkowe przekładają na niepoprawnie sformułowane wnioski i środki profilaktyczne.
- Każdego roku występuje znacząca rozbieżność pomiędzy liczbami poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych i ciężkich, zarejestrowanymi przez OIP Gdańsk i Urząd Statystyczny w Gdańsku. Ilość rejestrowanych wypadków śmiertelnych i ciężkich przez OIP Gdańsk jest większa niż ilość tych wypadków podawana przez Urząd Statystyczny w Gdańsku. Można z bardzo dużym prawdopodobieństwem przypuszczać, że podobne zjawisko występuje w całej Polsce. ZUS, jako płatnik świadczeń dla osób samozatrudniających, nie ma obowiązku sporządzania i wysyłania do GUS karty statystycznej z tego wypadku, mimo że ma obowiązek sporządzania karty wypadku w okresie obowiązywania ubezpieczenia wypadkowego. W związku z powyższym należałoby podjąć inicjatywę legislacyjną zmierzającą do uzależnienia wysokości opłacanej składki ubezpieczeniowej wypadkowej od rzeczywistego ryzyka ubezpieczeniowego wynikającego z bezpośredniej oceny warunków pracy w przedsiębiorstwie, a nie jak dotychczas zależnej tylko od ilości wypadków przy pracy i ilości zatrudnionych w warunkach zagrożenia życia i zdrowia.
- Nieprecyzyjne i niezrozumiałe dla przedsiębiorców są zapisy w kodeksie pracy oraz ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych dotyczące konieczności zgłaszania wypadków ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia przez pracodawców i przedsiębiorców. W związku z powyższym zasadnym jest jednoznaczne określenie ww. aktach prawnych obowiązku zgłoszenia przez wszystkie podmioty wypadków ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych wszystkich osób świadczących na rzecz tych podmiotów pracy również na podstawie umów zlecenia.

2. Bezpieczeństwo w zakładach o wysokiej skali zagrożeń

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono kontrole w **43** podmiotach, w których pracowało ogółem 6.529 osób, w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 6.228 pracowników, w tym 1.385 kobiet oraz 278 młodocianych. W ww. podmiotach stwierdzono zatrudnianie 198 osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek. Jeden spośród 43 kontrolowanych zakładów należał do kategorii zakładów o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

W ramach realizacji ww. tematu kontrolowane zakłady zostały podzielone na 3 grupy:

- 40 zakładów, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy,
- 2 zakłady, charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór),
- 1 zakład branży paliwowej o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

W powyższym temacie kontrole przeprowadzono zarówno w zakładach o dużej skali zatrudnienia (6 kontroli – zatrudnienie powyżej 250 pracowników), jak i małych zakładach (5 kontroli – zatrudnienie do 9 pracowników). Jednakże najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach, gdzie zatrudnienie wyniosło od 50 do 249 zatrudnionych – 22 kontrole. Kontrolą objęto zakłady różnych branż, ponieważ doboru zakładów dokonano w oparciu o dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ze względu na wysoką wypadkowość. Tak więc w grupie tej znalazły się zakłady należące do zakładów zajmujących się produkcją wyrobów z drewna, produkcją metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń, produkcją mebli, odprowadzaniem i oczyszczaniem ścieków czy też prowadzeniem robót budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków.

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

A. Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy

W roku 2017 w zakresie powyższego tematu przeprowadzono kontrole u 40 pracodawców. W toku wykonanych kontroli, badano głównie poprawność sporządzenia dokumentacji powypadkowej oraz zastosowanych środków profilaktycznych. Analizie poddano również dokumentację oceny ryzyka zawodowego we wszystkich jej aspektach. Ponadto kontroli poddano zagadnienia dotyczące szkoleń w zakresie bhp oraz przeprowadzania badań lekarskich.

Zarządzanie bezpieczeństwem pracy

W ramach realizacji tematu stwierdzono, że tylko w jednym zakładzie realizowana jest polityka bezpieczeństwa wynikająca z zakładowego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy. W zakładzie został wdrożony certyfikowany Zintegrowany System Zarządzania jakością wyrobów i wykonywanych usług zgodny z normami ISO 90001 oraz ISO 14001. Ustalono, że niektóre procedury Zintegrowanego Systemu Zarządzania dotyczą również zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, np. organizacja szkoleń, instrukcje bhp obowiązujące w poszczególnych obiektach, wykaz i instrukcje prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych, zasady przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej.

Należy podkreślić, że w większości kontrolowanych zakładów wdrożono szereg pisemnych procedur dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego też działania profilaktyczne podejmowane w wyniku postępowań powypadkowych oraz po dokonaniu oceny ryzyka zawodowego zależą w dużym stopniu od rzetelnej pracy służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

- brak przeglądu i oceny pod względem spełniania minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy użytkowanych maszyn,
- niewłaściwy stan ścian, posadzek i innych elementów kontrolowanych obiektów technologicznych,
- brak lub niewłaściwe oznakowanie barwami lub znakami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych,
- brak lub nieaktualne instrukcje bezpiecznego użytkowania maszyn i urządzeń,

- niewłaściwie przeprowadzane szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprawidłowości związane z opracowanymi dokumentacjami powypadkowymi,
- brak lub niekompletne oceny ryzyka zawodowego dla kontrolowanych stanowisk pracy,
- brak systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem organizacji procesów pracy, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych oraz ustalić sposoby rejestracji nieprawidłowości i metody ich usuwania,
- brak wyposażenia pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej,
- brak okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

Podsumowanie i wnioski

Na podstawie przeprowadzonych kontroli zakładów pracy w ramach omawianego tematu analizując rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej, ilość zagrożeń, stanowisk pracy, rodzaj stosowanych procesów technologicznych można stwierdzić bardzo zróżnicowany stan przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy w zakładach, gdzie wystąpiły wypadki przy pracy. Za wysoki uznać należy odsetek zakładów objętych kontrolą, w których pracodawcy mieli problem z poprawnym przeprowadzeniem postępowania powypadkowego i sporządzaniem dokumentacji powypadkowej oraz ze sporządzeniem dokumentacji oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy. Stwierdzone w wyniku kontroli ww. nieprawidłowości wynikają często nie tylko z niedostatecznej znajomości tej problematyki, ale z lekceważącego stosunku pracodawców czy służb bhp do ww. zagadnień. Ponadto, wielkość zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości nie miała znaczenia, ponieważ podobne uchybienia stwierdzono zarówno mniejszych zakładach pracy jak i w zakładach zatrudniających powyżej 50 pracowników.

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.

B. Zakłady, charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmógłony nadzór)

W roku 2017 kontynuowano działania kontrolno-nadzorcze, prowadzone w ramach długofalowego programu obejmującego lata 2015-2018, którego celem było wyeliminowanie lub ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach różnych branż, w których występuje szczególnie duże ryzyko zawodowe, wynikające z wysokiego poziomu narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia, skutkujące chorobami zawodowymi lub innymi dolegliwościami związanymi z wykonywaniem pracy a także dużą liczbą wypadków przy pracy. W roku ubiegłym wzmógłonym nadzorem objęto 2 zakłady pracy.

W kontrolowanych zakładach przeprowadzono po 2 kontrole, pierwsza z nich została przeprowadzona w pierwszej połowie roku, natomiast druga sprawdzająca - pod koniec

roku. W jednej z firm kontrola sprawdzająca nie została w 2017 r. zakończona ze względu na złożoność toczącego się rozpoczętego postępowania kontrolnego.

Jeden z kontrolowanych zakładów zajmuje się produkcją wyrobów z drewna iglastego – drzwi, ościeżnice, płyta klejona, brykiet, pellet, a drugi zajmuje się produkcją łodzi z włókna szklanego, które to procesy prowadzone są w halach laminowania i obróbki, gdzie są wykańczane i uzbrajane gotowe szkielety łodzi.

W jednym z kontrolowanych zakładów stwierdzono zatrudnianie pracowników w wieku przedemerytalnym, w tym 6 kobiet powyżej 55 roku życia (55+) oraz 12 mężczyzn powyżej 60 roku życia (60+). Ww. osoby były zatrudnione w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy. W kontrolowanym podmiocie nie stwierdzono zatrudnienia ww. pracowników niezgodnie ze wskazaniami orzeczenia lekarskiego, w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej oraz nie zarejestrowano chorób zawodowych czy też rent inwalidzkich.

W 2017 r. miały miejsce wypadki przy pracy w grupie wiekowej wymienionej powyżej. I tak, zarówno w przypadku kobiet (55+) jak i mężczyzn (60+) odnotowano po 1 wypadku przy pracy, które zakwalifikowano jako lekkie.

Zarządzanie bezpieczeństwem pracy

Tylko w jednym z kontrolowanych zakładów został wdrożony Zintegrowany System Zarządzania obejmujący zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, np. organizację szkoleń, zasady przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz wydawania odzieży i obuwia roboczego.

Stwierdzone nieprawidłowości

Podczas przeprowadzania czynności kontrolnych inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące m.in.:

- braku aktualnych pomiarów dla pyłu (frakcja wdychalna) przeprowadzonych na stanowisku robotnika obróbki drewna,
- braku pomiarów badania ochrony podstawowej urządzeń elektrycznych,
- braku poinformowania wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowisku: operator prasy hydraulicznej, operator wielopłyty czy operator szlifierki szerokotaśmowej do drewna,
- niewłaściwie przeprowadzane szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, nie sporządzanie lub nieprowadzenie dokumentacji związanej z przeprowadzaniem tych szkoleń,
- wadliwie przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla kontrolowanych stanowisk pracy,
- braku okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- niedocenywanie potrzeby podejmowania szeregu kompleksowych działań mających na celu podniesienie poziomu bezpieczeństwa pracy,
- brak lub nieefektywne kontrole prowadzone przez pracowników służby bhp lub specjalistów bhp spoza zakładu pracy,
- skupianie się w pierwszej kolejności na sprawach podstawowej egzystencji przedsiębiorstwa i sprawach produkcyjnych,

- nieprawidłowości na poziomie przeglądów okresowych.

Działania prewencyjne

W ramach działań prewencyjnych przekazano materiały promocyjno-informacyjne: bezpieczeństwo użytkowania maszyn, bezpieczeństwo i higiena pracy w tartaku, maszyny do obróbki drewna – dostosowanie do wymagań minimalnych, sprzęt roboczy – minimalne wymagania, wypadki przy pracy, stosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej oraz przybliżono osobom reprezentującym podmiot i osobom kierującym zasobami ludzkimi na terenie hali produkcji angielskiej i hali klejenia belki tematyki systematycznego zarządzania bhp, jako najskuteczniejszego sposobu zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy.

Ponadto podczas przeprowadzonych kontroli udzielono łącznie 4 porad, w tym 3 dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy oraz 1 z zakresu prawnej ochrony pracy.

Podsumowanie i wnioski

Podczas prowadzonych kontroli szczególną uwagę zwracano na identyfikację wszystkich zagrożeń w relacji do przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych, skuteczność działań korygujących lub zapobiegawczych na stanowiskach pracy, informowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz szkolenia w zakresie bhp i profilaktyczne badania lekarskie. Wyniki ustaleń dokonanych przez inspektorów pracy w trakcie czynności kontrolnych, dotyczących zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, wskazują, że pracodawcy zapewnili spełnianie zdecydowanej większości obowiązujących wymagań w kontrolowanym zakresie. Liczba stwierdzonych nieprawidłowości jest zdecydowanie niższa, niż w podobnych kontrolach prowadzonych w roku 2016, co związane jest z większą znajomością obowiązujących regulacji prawnych zarówno u pracodawców jak i osób pełniących zadania służby bhp. Należy również zaznaczyć, że pozytywnym zjawiskiem jest zmniejszenie liczby wypadków przy pracy bezpośrednio związanych z zagadnieniami dotyczącymi realizowanego tematu. Na podkreślenie zasługuje również to, iż pracodawcy nie bagatelizowali stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości i bezpośrednio po ich ujawnieniu podejmowali działania w celu ich usunięcia.

Ustalono ponadto, że jeden z pracodawców zaprzestał działalności w hali produkcyjnej, w której nie jest już świadczona praca. Obecnie pracodawca zatrudnia wyłącznie pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych. Podmiot ten zostanie wyłączony z omawianego tematu.

C. Zakłady branży paliwowej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej

W 2017 r. przeprowadzono 1 kontrolę w ramach omawianego tematu, wspólnie z przedstawicielami Państwowej Straży Pożarnej oraz Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska. Przeprowadzenie kontroli w ww. podmiocie zostało poprzedzone spotkaniem, w trakcie którego ustalono szczegółowe zasady wspólnej kontroli.

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

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

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

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

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

W 2017 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w ramach tematu „Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie, przeprowadzili **301** kontroli w 271 podmiotach, które zatrudniały na skontrolowanych terenach budowy 2.651 osób, w tym 2.323 pracowników, zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Na kontrolowanych budowach pracę wykonywało 77 cudzoziemców.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

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

koszty zabezpieczenia stanowiłyby zbyt dużą część wartości wykonanych prac budowlanych. Jest to jednak tylko część prawdy. Znaczący wpływ na powszechność występowania tych nieprawidłowości ma jednak lekceważenie zagrożeń przez nadzór i samych pracowników. Inną ważną przyczyną jest niewątpliwie brak lub nieprawidłowe szkolenie pracowników w tym zakresie i kształtowanie u nich złych nawyków.

Wyższą kulturę pracy, a co za tym idzie, większe bezpieczeństwo pracy, można zaobserwować w dużych korporacjach budowlanych. W małych firmach sektora budowlanego sprawy związane z bezpieczeństwem pracy są marginalizowane, a duża rotacja w zatrudnieniu wyklucza właściwe kształtowanie zachowań pracowników w taki sposób, aby dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy wynikała z wewnętrznej potrzeby, a nie z przymusu.

Zagrożenia upadkiem z wysokości to także nieprawidłowe dojścia do stanowisk pracy, w tym niezabezpieczenie balustradami schodów na klatkach schodowych oraz stosowanie prowizorycznych kładek i drabin. Przyczyny takiego stanu rzeczy to pośpiech, brak nawyków bezpiecznej pracy i tolerowanie nieprawidłowych zachowań przez pracodawców i kierownictwo budów.

Bardzo powszechnym zjawiskiem jest niewłaściwa praca z wszelkiego rodzaju podestów do wysokości 3 m. Pracownicy wykonujący z nich prace lekceważą potrzebę zabezpieczenia się przed upadkiem z wysokości z powodu pozornie niskich wysokości, będąc w fałszywym przekonaniu, że upadek z takiej wysokości niczym poważnym nie grozi. Statystyki wypadkowe świadczą jednak na niekorzyść takiego rozumowania. Podesty robocze wykonywane są najczęściej: bez drabinki wejściowej, bez balustrad i bez odpowiednich pomostów. W świadomości pracowników budowlanych podest roboczy jest urządzeniem tymczasowym, służącym do krótkotrwałego użytku, gdyż za moment zostanie rozebrany i zmontowany w innym miejscu.

Bardziej złożonymi konstrukcjami od podestów roboczych są rusztowania. Ich niewłaściwa eksploatacja jest nadal jednym z podstawowych zagrożeń na terenach budowy. Brak balustrad lub zastrzeżenia do prawidłowości ich wykonania, stwierdzono w większości kontrolowanych w tym zakresie podmiotów. Z tych powodów inspektorzy pracy byli zmuszeni wydać decyzje wstrzymujące prace, a w przypadku braku prac w czasie wykonywania czynności kontrolnych, decyzje wstrzymujące ich eksploatację. Do najczęściej występujących nieprawidłowości związanych z eksploatacją rusztowań należy zaliczyć również brak lub niewłaściwe pionów komunikacyjne i nieprawidłowe wypełnienie powierzchni roboczych rusztowań.

Przyczyn wadliwie wykonanych rusztowań należy upatrywać w tym, że większość z nich montują przypadkowi, nieprzeszkoleni w tym zakresie pracownicy, oraz w tym, że zakup lub wypożyczenie nowoczesnego rusztowania wiąże się z dużymi kosztami. Niedbalstwu i nieprzywiązywaniu wagi do spraw bezpieczeństwa pracy należy przypisać brak odbioru rusztowań przez uprawnioną osobę, co było dość częstą nieprawidłowością stwierdzaną na kontrolowanych terenach budowy.

Przeprowadzone kontrole wykazały również, że dokonanie odbioru rusztowania przez uprawnioną osobę i dopuszczenie go eksploatacji, w niektórych przypadkach, nie jest jednoznaczne ze spełnieniem podstawowych wymogów bezpieczeństwa pracy. Zdarza się, że takie rusztowania są niewłaściwie posadowione lub zakotwione. Lekkomysłność i brak wyobraźni pracodawców i kierowników robót przejawia się też w niestosowaniu przez pracowników budowlanych środków ochrony indywidualnej, w tym hełmów ochronnych, szelek bezpieczeństwa i okularów ochronnych. Przyczyny tego zjawiska są znane od lat:

niechęć pracowników do ich stosowania, brak tych środków na terenie budowy i nieprzywiązywanie wagi do ich stosowania przez kierowników robót i majstrów budowy.

Przeprowadzone w 2017 roku kontrole wykazały również, że wciąż lekceważone są zagrożenia związane z pracą w wykopach. Brak zabezpieczeń przed przysypaniem ziemią to nadal jedna z najczęstszych przyczyn śmiertelnych wypadków przy pracy na terenach budowy. Brak zabezpieczenia ścian wykopów przed osunięciem, składowanie urobku w obrębie klina naturalnego odłamu gruntu i brak bezpiecznego wejścia do wykopu to wciąż dość powszechnie spotykany widok na budowach. Przyczyny tego zjawiska są bardzo podobne jak w przypadku wykonywania prac na wysokości: pośpiech, duża zmienność wykonywanych prac i brak właściwego nadzoru ze strony kierowników robót.

Przyczyną wielu wypadków przy pracy na budowach jest też zły stan techniczny eksploatowanych tam maszyn, urządzeń oraz instalacji elektrycznej. Zasady bezpiecznej eksploatacji instalacji elektrycznej były lekceważone na ponad połowie kontrolowanych budowli. Najczęściej występujące nieprawidłowości w tym zakresie to brak lub niesprawne wyłączniki różnicowoprądowe, prowizoryczne przedłużacze i uszkodzone przewody i gniazda elektryczne. Część pracodawców nie przywiązuje wagi do badań i pomiarów eksploatowanej na terenie budowy instalacji energetycznej. Problem ten jest szczególnie widoczny w małych firmach, w których kultura pracy jest na niskim i bardzo niskim poziomie.

Niewłaściwa eksploatacja maszyn i urządzeń budowlanych to przede wszystkim brak właściwych elementów ochronnych, np. eksploatacja pilarek tarczowych bez kaptura ochronnego, klina rozszczepiającego i osłon przekładni pasowej. Powyższe nieprawidłowości, w większości przypadków, nie wynikały z oszczędności czy przestarzałego parku maszynowego pracodawców, lecz z powodu zwykłego niedbalstwa pracowników i braku właściwego nadzoru ze strony kierownictwa budowy. Wciąż jeszcze na terenach budowy eksploatowane są maszyny wyposażone w niespełniające minimalnych wymagań wyłączniki, dotyczy to przeważnie pilarek tarczowych i betoniarek.

Źle pojęta oszczędność to także niewłaściwy stan techniczny drabin. Powszechnym zjawiskiem na terenach budowy jest eksploatacja drewnianych drabin wykonanych systemem gospodarczym. Taki stan rzeczy pracodawcy tłumaczą wysokim kosztem zakupu atestowanych drabin i trudnościami z ich ochroną przed kradzieżą.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

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

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

Zastosowane środki prawne

W wyniku 301 kontroli przeprowadzonych na budowach w ramach omawianego tematu w 271 podmiotach gospodarczych, inspektorzy pracy wydali ogółem 1.179 decyzji (316 decyzji na piśmie i 853 decyzje ustne), w tym:

- 72 decyzje wstrzymania prac,

- 340 decyzji z nadanym rygorem natychmiastowej wykonalności (art.108 k.p.a.),
- 53 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn (w tym rusztowań),
- 27 decyzji skierowania pracowników do innych prac (decyzje te dotyczyły 88 pracowników),
- 14 decyzji zakazujących wykonywania pracy.

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

- ukarali mandatami 75 osób za popełnienie 136 wykroczeń (łącznie kwota mandatów 98.900 zł),
- skierowali do sądów dwa wnioski o ukaranie, za popełnienie siedmiu wykroczeń,
- zastosowali 19 środków wychowawczych za popełnienie 30 wykroczeń.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 72 wystąpienia, zawierające 119 wniosków.

Inspektorzy pracy udzielili 1.503 porady techniczne, 836 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 209 dotyczących legalności zatrudnienia.

Podsumowanie

Należy zauważyć, że występujące od lat zagrożenia przy wykonywaniu prac budowlanych są niezmiennie. Dotyczą one przede wszystkim prac na wysokości, prac w wykopach i prac związanych z eksploatacją maszyn oraz eksploatacją instalacji elektrycznej. Z opisanych wyżej zagadnień wynika też, że zagrożenia te występują przede wszystkim u małych pracodawców, u których szeroko pojęta kultura pracy stoi na niskim poziomie. Źródłem takiego stanu rzeczy jest kilka. Na pierwszy plan niewątpliwie wysuwa się aspekt ekonomiczny: zarobić jak najwięcej jak najmniejszym nakładem sił i środków. W sposób oczywisty prowadzi to do zatrudniania „najtaniejszych” pracowników, od których wymaganie czegoś więcej niż bezmyślne wykonywanie prostych prac budowlanych byłoby nadużyciem, a skłonienie ich do bezpiecznej pracy graniczy z cudem. Aspekt ekonomiczny, mający wpływ na bezpieczeństwo pracy, to także rezygnacja z zakupu odpowiednich maszyn i urządzeń oraz oszczędności związane z zatrudnieniem odpowiedniego specjalisty ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, który byłby rzeczywistym doradcą i organizatorem bezpiecznej pracy w zakładzie. Sprawna służba bezpieczeństwa i higieny pracy to: właściwa ocena ryzyka zawodowego, opracowanie procedur bezpieczeństwa pracy, zgodne z przepisami zorganizowanie budowy i stały nadzór nad bezpieczeństwem pracy. Tak funkcjonującą służbę bhp spotykamy jednak tylko w dużych zakładach budowlanych, w których nierzadko współwłaścicielem jest kontrahent z kraju o wyższej kulturze pracy. Z racji dynamicznie zmieniających się warunków pracy na terenach budowy, żaden zewnętrzny organ kontrolny nie jest w stanie zapewnić odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to zadanie pracodawcy, który poprzez odpowiednią organizację pracy powinien zapewnić odpowiednie środki i stały nadzór nad pracownikami. Inspektorzy pracy kontrolują tylko niewielki odsetek budów, i w związku z tym, ich działania są doraźne, i nie poprawiają w sposób zadawalający stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie. Nowym, bardzo niepokojącym zjawiskiem, jest zatrudnianie na terenach budowy obcokrajowców, a w szczególności obywateli zza naszej wschodniej granicy. Osoby te, w przeważającej większości, nie są zawodowo przygotowane do wykonywania prac budowlanych; często zatrudniane są osoby, które nigdy nie pracowały w budownictwie, niemające żadnej praktyki budowlanej i odpowiedniego przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2017 roku w województwie pomorskim, na terenach budowy, wydarzyło się kilka wypadków przy pracy, w tym śmiertelnych, którym ulegli

obywatele tych państw. Przyczyny tych wypadków dobitnie świadczyły o „dyletanctwie budowlanym” osób ulegającym tym wypadkom, lub osób trzecich, które nieświadomie przyczyniły się do powstania tych wypadków.

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

Wnioski

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

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

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

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

- 1) wydawania decyzji administracyjnych inwestorowi, który zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy Prawo budowlane ma obowiązek zorganizować proces budowy z uwzględnieniem zawartych w przepisach zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,
- 2) wydawania decyzji administracyjnych każdemu kierownikowi budowy, który zgodnie z art. 22 ustawy Prawo budowlane, ma obowiązek koordynować zadania zapewniające przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie budowy.

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

Przeprowadzone na placach budowy w 2017 roku kontrole wykazały aktualność postulowanych w ubiegłych latach działań długofalowych, takich jak:

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

4. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

W ramach realizacji tematu „Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg” w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy w 2017 r. przeprowadzili **45** kontroli w 40 podmiotach. Na skontrolowanych budowach pracowało 745 osób, w tym 644 zatrudnione w ramach stosunku pracy. Ponadto 2 osoby świadczyły pracę jako jednoosobowe podmioty gospodarcze. Na kontrolowanych budowach pracę wykonywało 48 cudzoziemców.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 96 decyzji nakazowych, w tym 31 decyzji z nadanym rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa, 11 decyzji wstrzymania prac, 6 decyzji kierujące 8 pracowników do innych prac,
- 11 wystąpień zawierających 14 wniosków,
- 11 mandatów na kwotę 12.400 zł,
- 5 środków oddziaływania wychowawczego.

Ponadto inspektorzy pracy udzielili 232 porady techniczne, 120 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 38 dotyczących legalności zatrudnienia.

Podsumowanie i ocena stanu przestrzegania przepisów bhp w kontrolowanych przedsiębiorstwach

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

- W zakresie przygotowania pracowników do pracy wskaźniki nie są zadowalające, ponieważ aż w 16 kontrolach stwierdzono niewyposażenie lub nieużytkowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej.
- W zakresie zagospodarowania terenu budowy sytuacja uległa pogorszeniu w stosunku do lat poprzednich, np. w zakresie zabezpieczenia terenu budowy i robót przed dostępem osób nieupoważnionych oraz zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych. Poziom nieprawidłowości dochodzi do 83% w zakresie zabezpieczenia terenu budowy oraz 90% przy zabezpieczaniu miejsc niebezpiecznych. Dodatkowo nieprzestrzeganie obowiązku w ww. zakresie stwarza zagrożenia również dla osób postronnych.

- W zakresie przygotowania i organizacji budowy można stwierdzić, że pracodawcy nie wypełniają obowiązków związanych z utworzeniem oraz stosowaniem instrukcji bezpiecznego wykonywania robót. Nieprawidłowości dotyczą prawie 38% podmiotów, co oznacza, że brak jest wiedzy po stronie przedsiębiorców w zakresie obowiązku tworzenia, jak i treści tych instrukcji.
- W zakresie robót ziemnych i wykopów, nadal wysoki odsetek pracodawców nie zabezpiecza ścian wykopów przed możliwością ich zawalenia się oraz niezapewnienia bezpiecznych wejść do wykopów.
- Niewielu przedsiębiorców udostępnia na budowach instrukcje bezpiecznego użytkowania maszyn.
- Nie stwierdzono problemów w zakresie dopuszczania maszyn do eksploatacji bez decyzji UDT czy zatrudniania operatorów maszyn bez uprawnień kwalifikacyjnych.

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

- Należy w dalszym ciągu kontrolować pracodawców i przedsiębiorców w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy, szczególnie na budowach, gdzie występuje duża różnorodność zagrożeń. Kontrola inspektora pracy powoduje natychmiastowe wyeliminowanie zagrożeń poprzez wstrzymanie prac, wstrzymanie eksploatacji maszyn czy też skierowanie pracowników do innych prac. Duża liczba nieprawidłowości regulowana jest przez inspektorów pracy w formie decyzji ustnych, co powoduje natychmiastową poprawę stanu bhp na kontrolowanej budowie.
- Nadzór nad dużymi budowami powierza się generalnym wykonawcom, którzy czasami nie kontrolują podwykonawców naruszających przepisy, stąd m.in. stwierdzone nieprawidłowości w zabezpieczaniu stanowisk pracy, zabezpieczaniu wykopów, składowaniu materiałów, dostępności placu budowy dla osób nieupoważnionych. Kontrola inspektora pracy może zmobilizować podmioty realizujące inwestycję w porozumieniu z generalnym wykonawcą do przyjęcia koordynatora ds. bhp i powierzenia mu nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bhp.
- Należy zwrócić szczególną uwagę na organizację placu budowy, w tym na zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych również dla osób postronnych i zapewnienie pracującym pomieszczeń higieniczno-sanitarnych zgodnie z opracowanym planem BiOZ.
- Należy dalej propagować prewencyjnie zasady bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych poprzez organizowanie spotkań, artykuły prasowe, konferencje prasowe, dostarczanie pracodawcom materiałów propagujących stosowanie dobrych praktyk w trakcie realizacji inwestycji drogowych oraz prowadzenie systematycznych szkoleń w zakładach prowadzących działalność budowlaną w celu wskazywania zagrożeń dla zdrowia wynikających z procesów budowlanych i analizy zaistniałych wypadków.

Analiza porównawcza z okresów wcześniejszych wykazała, iż rodzaje i skala nieprawidłowości nie zmieniły się w stopniu zasadniczym.

Wskazać należy na potrzebę zmiany obowiązującego prawa w zakresie:

- Roli generalnego wykonawcy w kształtowaniu prawidłowych warunków pracy na placu budowy. To generalny wykonawca odgrywa nadrzędną rolę w procesie budowy i to on powinien kształtować standardy obowiązujące na placu budowy.
- Wprowadzenia szczegółowych zakresów zarówno praw i obowiązków koordynatora, co zapewni prawidłową współpracę koordynatora ds. bhp z przedsiębiorcami. Doświadczenia z terenów budowy, gdzie rola koordynatora ds. bhp wskazanego

centralnie przez inwestora i ustalenie w umowach wymogu przestrzegania obowiązku konsultowania prac z tym koordynatorem, świadczy o skuteczności takiego rozwiązania.

- Precyzyjnego określenia sytuacji prawnej osób pracujących na innej podstawie niż stosunek pracy. Aktualnie obowiązujące uregulowania prawne nie precyzują w stopniu wystarczającym i jednoznacznym dla wszystkich stron, jak należałoby chronić osoby wykonujące prace na innej podstawie niż stosunek pracy.
- Wskazany jest powrót do właściwego przygotowania kandydatów do pracy w budownictwie poprzez kształcenie w ramach szkolnictwa zawodowego, w którym jednym z przedmiotów powinien obejmować tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy.

5. Realizacja krótkich kontroli w budownictwie

W 2017 roku, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili **56** krótkich kontroli w budownictwie, w których stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracujących.

Kontrolą objęto 395 pracujących; 35 na podstawie umów cywilno-prawnych, 3 podmioty samozatrudniające się, 5 cudzoziemców. Na ogólną liczbę 395 pracujących, zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 338 pracowników, w tym: 14 kobiet, 5 pracowników młodocianych, 8 pracowników niepełnosprawnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 156 decyzji, w tym:

- 37 decyzji w formie pisemnej,
- 112 decyzji ustnych,
- 7 decyzji wpisanych do dziennika budowy.

Wśród wydanych decyzji wystąpiło:

- 27 decyzji wstrzymania prac,
- 20 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 3 decyzje zakazania wykonywania prac,
- 17 decyzji skierowania do innych prac, dotyczących łącznie 40 pracowników.

Ponadto Inspektorzy Pracy wydali 1 polecenie oraz skierowali do pracodawców 11 wystąpień zawierających 19 wniosków.

Za naruszenie przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika nałożono 31 mandatów kredytowanych na kwotę 42.800 zł oraz zastosowano 6 środków wychowawczych, w formie pouczenia lub ostrzeżenia.

O stwierdzonych nieprawidłowościach inspektorzy pracy w 2 przypadkach poinformowali Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Na ponad 50% kontrolowanych budowli roboty budowlane prowadzone były z użyciem rusztowań. Rusztowania najczęściej montowały osoby nieposiadające uprawnień. Brak odbiorów technicznych rusztowań po montażu jest przyczyną, że pracownicy wykonują prace budowlane przy użyciu rusztowań w warunkach zagrożenia zdrowia, a nawet życia.

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

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

Na terenie około 40% kontrolowanych budów pracownicy nie byli wyposażeni w środki ochrony indywidualnej /szelki bezpieczeństwa, przemysłowe hełmy ochronne/ lub mieli je na wyposażeniu, lecz ich nie używali. Potwierdza to ignorowanie przez pracodawców zapewnienia pracownikom podstawowego wyposażenia, zapewniającego bezpieczne wykonywanie pracy. Brak nadzoru oraz skutecznego egzekwowania stosowania przez pracowników przydzielonych środków ochrony indywidualnej, prowadzi w konsekwencji do zdarzeń wypadkowych.

Podobnie jak w 2016 r. brak profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń w zakresie bhp, dotyczył zasadniczo osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnych. W stosunku do tej grupy pracujących, pracodawcy tłumaczą w/w braki dużą rotacją osób zatrudnionych na budowach, co podnosi koszty wykonawstwa poprzez np. opłacanie profilaktycznych badań lekarskich.

Przyczyny naruszeń prawa

Pracodawcy, podobnie jak w latach poprzednich, tłumaczą zaistniałe naruszenia prawa trudnościami ekonomicznymi, tj. brakiem płynności finansowej, nieuczciwą konkurencją, która prowadzi do zaniżania stawek kosztorysowych. Analiza dokumentacji pokontrolnych wykazała, że nie tylko ograniczenia finansowe są przyczyną nieprawidłowości stwierdzonych podczas prowadzonych kontroli. Często zwykłe niedbalstwo i tolerowanie odstępstw od zasad bezpiecznej pracy jest przyczyną nieprawidłowości. Brak lub niedostateczny nadzór na terenie budowy powoduje, że pracownicy nie są dyscyplinowani do stosowania przydzielonych ochron osobistych. Pośpiech, 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.

Inspektorzy pracy w 2017 r. przeprowadzili **11 kontroli sprawdzających**, które potwierdziły całkowitą likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników. Kontrolą objęto 61 pracujących, w tym 51 zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Podsumowanie

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

Kontrole na budowach prowadzą do usunięcia zagrożeń bardzo często bez jakichkolwiek nakładów finansowych pracodawcy, mobilizują pracodawców do prowadzenia prac budowlanych w sposób bezpieczny.

Pracodawcy, zgodnie z obecnym stanem prawnym, mają sami możliwości eliminowania bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących, ale korzystają z nich stosunkowo rzadko. Dotyczy to takich działań, jak np.:

- doraźne kontrole przedstawicieli służby bhp na prowadzonych budowach i sporządzanie przez nich okresowych analiz stanu bhp wraz z wnioskami,
- zmiany w organizacji prac budowlanych, prowadzenie prac ściśle z planem BIOZ oraz instrukcjami bezpiecznego wykonywania robót,

- szkolenia w dziedzinie bhp pracowników i zleceniobiorców – nie tylko teoretyczne, ale i bardziej praktyczne.

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

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

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

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

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

Wnioski

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

Kontrole prowadzone są najczęściej na terenach budów, gdzie pracuje od kilku do kilkunastu pracowników /tzw. małe budowle/. Kontrola inspektora pracy powoduje natychmiastowe wyeliminowanie zagrożeń poprzez wstrzymanie prac, wstrzymanie eksploatacji maszyn czy też skierowanie pracowników do innych prac. Pozwala również na zmobilizowanie kierujących pracami do zaprowadzenia ładu i porządku na ciągach pieszych, zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości poprzez założenie poręczy ochronnych, które często znajdują się na terenach budowy. Tak prowadzone kontrole na budowach prowadzą do usunięcia zagrożeń bardzo często bez jakichkolwiek nakładów finansowych pracodawcy, mobilizują pracodawców do prowadzenia prac budowlanych w sposób bezpieczny.

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

Powyższe wskazuje na potrzebę dalszego intensyfikowania tej formy działalności Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności na małych budowach, na których dochodzi do rażących naruszeń przepisów bhp.

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

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

W ramach realizacji tematu „Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)” w 2017 r. w OIP Gdańsk zrealizowano **122** kontrole w 114 podmiotach gospodarczych.

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

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano w 2017 roku 78 zgłoszeń o istniejących zagrożeniach. Większość zgłoszeń dotyczyła osób postronnych. Część zagrożeń związana była jednak z pracownikami podmiotu wykonującego pracę. W wyniku niektórych zgłoszeń przeprowadzano więcej niż jedną kontrolę, co było związane z prowadzeniem prac w jednym miejscu przez kilku pracodawców.

Spośród ww. zgłoszeń, 3 zgłoszenia przekazano do innych urzędów, odnośnie 9 nie stwierdzono zagrożeń podanych w zgłoszeniu.

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

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

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

W trakcie przeprowadzania kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 990 porad, a w tym 552 porad technicznych, 342 porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 96 porad prawnych dotyczących legalności zatrudnienia).

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

Uzasadnione jest prowadzenie działań prewencyjnych i promocyjnych w zakresie bezpiecznego wykonywania pracy na rusztowaniach i w wykopach. Biorąc pod uwagę ilość środków karnych w poszczególnych kategoriach wielkościowych zakładów – największe nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa prowadzenia robót występują w zakładach zatrudniających do 9 osób (72% kontroli).

Niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej (hełmy ochronne, szelki bezpieczeństwa) i niezapewnianie tych środków przez pracodawców jest najczęstszą przyczyną wymierzania kar i dotyczy głównie prac na wysokości. Brak wyraźnej poprawy

w tym zakresie w stosunku do lat poprzednich wskazuje na konieczność kontynuowania działań w tym zakresie.

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

7. Pierwsza kontrola

Celem pierwszych kontroli przeprowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2017 r. w ramach omawianego tematu było kompleksowe ustalenie poziomu wiedzy i przestrzegania przez kontrolowanych pracodawców przepisów prawa pracy, w tym związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, oraz legalnością zatrudnienia. Kontrole miały charakter doradczy w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości. Charakter takiej kontroli zakładał pozostawienie pracodawcy określonego czasu na usunięcie nieprawidłowości bez stosowania wobec niego sankcji i pouczenia kontrolowanego o konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym. Kontrole miały charakter kompleksowy. Sankcje związane z ustaleniami kontroli stosowane były jedynie w przypadkach rażących naruszeń przepisów i zasad bhp, prawnej ochronie pracy lub przypadku stwierdzenia nielegalnego zatrudnienia.

W 2017 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach tematu „Pierwsza kontrola” zrealizowali **1.300** kontroli w 1.300 podmiotach, zatrudniających od 1 do 249 osób. Stosunkowo najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających do 9 osób.

Ogółem w kontrolowanych podmiotach liczba pracujących wynosiła 19.304 osoby. W ramach stosunku pracy zatrudniono 10.916 osób, w tym 4.704 kobiety, 183 młodocianych oraz 375 niepełnosprawnych. Na podstawie umów cywilnoprawnych pracowało w kontrolowanych podmiotach 7.198 osób, zatrudniano też 324 podmioty samozatrudniające się. W podmiotach objętych pierwszą kontrolą w 2017 r. stwierdzono powierzenie pracy 1.686 cudzoziemcom.

Inspektorzy pracy w czasie pierwszych kontroli udzielili 5.912 porad prawnych, w tym 1.440 porad dotyczących legalności zatrudnienia oraz 5.589 porad technicznych. Średnio w czasie każdej kontroli udzielono ok. 9 porad.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ogółem wydano 6.235 decyzji nakazowych, z czego do dnia 22.02.2018 r. wykonano 4.971. Decyzji nakazowych wydanych na piśmie było 4.548, z czego wykonano 3.317. Wydano:

- 1.683 decyzje ustne,
- 1.022 decyzje nakazowe z art. 108 kpa, tj. z rygorem natychmiastowej wykonalności,
- 70 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 11 decyzji wykonania badań i pomiarów w środowisku pracy,
- 12 decyzji związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,

- 99 decyzji płacowych na kwotę 622.266,60 zł, dotyczących 248 osób,
- 1 decyzję wstrzymania działalności.

W 2017 r. w ramach pierwszej kontroli skierowano do innych prac 57 pracowników /34 decyzje/.

Wyżej wymienione decyzje objęły swoim działaniem niemal wszystkich zatrudnionych pracowników.

W czasie pierwszych kontroli wydano 342 polecenia, które dotyczyły 991 pracowników. Część poleceń dotyczyła świadczeń pieniężnych dla 299 pracowników na łączną kwotę świadczeń 125.635,62 zł. Ponadto do pracodawców i podmiotów kontrolowanych w ramach pierwszej kontroli skierowano 1.194 wystąpienia zawierające łącznie 7.533 wnioski, z czego do dnia 22.02.2018 r. zostało wykonanych 5.359. Wnioski w wystąpieniach objęły swoim działaniem prawie wszystkich pracowników. Część wniosków dotyczyła świadczeń pieniężnych dla 326 pracowników na łączną kwotę świadczeń 138.405,95 zł.

W związku ze stwierdzeniem rażącego naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia:

- skierowano do sądu 41 wniosków o ukaranie, dot. 201 wykroczeń,
- nałożono 83 mandaty na łączną sumę 111.700 zł, dotyczące 220 wykroczeń,
- w pozostałych przypadkach stwierdzenia naruszeń prawa pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy niestanowiących zagrożenia zdrowia lub życia zastosowano 55 środków wychowawczych.

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

- Nieprawidłowości związane z przeprowadzaniem wstępnych i okresowych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nieprawidłowości związane były z nieterminowością przeprowadzania szkoleń wstępnych oraz pierwszych szkoleń okresowych. Duży odsetek pierwszych szkoleń okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzany był po upływie 12 miesięcy od dnia zakończenia szkolenia wstępnego.
- Zdarzały się przypadki, szczególnie u mikroprzedsiębiorców, braku szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawców lub osób kierujących pracownikami.
- Programy szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zawierały podstawowe informacje, szczególnie u mikroprzedsiębiorców, będące powieleniem szablonów funkcjonujących w środowisku specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub dosyć często nie było tych programów.
- Zdarzały się przypadki zamiennego traktowania zaświadczeń lekarskich z badań przeprowadzanych w celach sanitarno-epidemiologicznych z zaświadczeniami o braku przeciwwskazań do pracy na obejmowanym stanowisku pracy, wydawanych w związku z art. 229 Kodeksu pracy. Najczęściej te nieprawidłowości miały miejsce w mikroprzedsiębiorstwach mających obowiązek zapewnienia rygoru sanitarnego wynikającego z prowadzonej działalności, związanej między innymi z handlem produktami spożywczymi lub usługami w branży fryzjerskiej i kosmetycznej.
- Stwierdzono przypadki nieprzeprowadzenia badań kontrolnych u pracowników powracających do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim.
- W mikro i miniprzedsiębiorstwach nierzadko stwierdzano brak opracowania lub niedostateczne opracowanie pisemnej oceny ryzyka zawodowego na występujących w zakładach stanowiskach pracy.

- Stwierdzono niewielki odsetek nieustalenia występujących w zakładzie pracy czynników szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych oraz nieprzeprowadzania badań i pomiarów celem ustalenia wysokości narażenia na ww. czynniki w środowisku pracy.
- W mikro, mini oraz średnich przedsiębiorstwach stwierdzono nieprawidłowości w wydawaniu środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.
- Stwierdzono często występujące nieprawidłowości w oznakowywaniu miejsc niebezpiecznych grożących potknięciem się i upadkiem na tym samym poziomie lub na poziom niższy (np. niezabezpieczone lub niedostatecznie oznakowane kanały naprawcze w warsztatach samochodowych, stopnie w pomieszczeniach o różnych poziomach podłogi). Pomieszczenia zwykle były dostosowane do liczby osób świadczących w nich pracę.
- W pomieszczeniach higienicznosanitarnych stwierdzano między innymi:
 - o brak zachowania czystości i porządku w pomieszczeniach sanitarnych,
 - o brak zapewnienia środków czystości (mydła, papierowych ręczników, papieru toaletowego),
 - o brak dostatecznej liczby miejsc siedzących w szatniach.
- W mikro i mini przedsiębiorstwach, w których zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy pełnią osoby spoza zakładu pracy nierzadko stwierdzano brak systematycznych kontroli stanu bhp na stanowiskach pracy. Niestety związane jest to z brakiem wiedzy pracodawców w tym zakresie oraz nieuczciwością specjalistów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, którzy ograniczając się często do przeprowadzenia szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy nie wywiązują się z obowiązku dokonania analizy stanu bhp.
- W trakcie pierwszych kontroli stwierdzono 70 przypadków wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń, spowodowanych między innymi:
 - o brakiem osłon;
 - o niedostosowaniem maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań,
 - o uszkodzeniem maszyny.Ponadto maszyny i urządzenia wykorzystywane na stanowiskach pracy w kontrolowanych po raz pierwszy zakładach pracy czasem nie posiadały instrukcji bhp.
- W mikro, mini oraz średnich przedsiębiorstwach najczęściej występujące nieprawidłowościami w zakresie magazynowania i składowania to:
 - o brak informacji o maksymalnym dopuszczalnym obciążeniu regałów (DOR),
 - o brak ładu i porządku w pomieszczeniach magazynowych,
 - o niezachowanie odstępu pomiędzy materiałami składowanymi, brak ciągów komunikacyjnych,
 - o W przypadku magazynków podręcznej chemii (np. chemii gospodarstwa domowego) nie stwierdzono opracowania i wywieszenia instrukcji magazynowania czynników chemicznych.

W zakresie prawnej ochrony pracy stwierdzono nieprawidłowości:

- 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.
- Nieprawidłowości w prowadzeniu akt osobowych były jedną z najczęstszych nieprawidłowości. Wynikała ona nierzadko z faktu prowadzenia akt osobowych przez firmy zewnętrzne – biura rachunkowe, które przede wszystkim prowadzą działalność w zakresie rozliczeń pieniężnych i nie są przeszkolone w zakresie prowadzenia kadr.

- Dość częstą praktyką w mikro i mini zakładach pracy jest powierzanie pracy „na próbę” bez zawarcia umowy o pracę (np. umowy na okres próbny lub na czas określony) lub na podstawie umowy cywilnoprawnej.
- Pracownicy nierzadko świadczą pracę powyżej wskazanego w treści umowy o pracę wymiaru czasu pracy, za proporcjonalnym do minimalnego wynagrodzenia za pracę wynagrodzeniem. Zabieg ten stosowany jest wobec pracowników młodych, nadal uczących się lub wobec osób z uprawnieniami emerytalnymi.
- W mini i mikro przedsiębiorstwach stwierdzano często:
 - stosowanie listy obecności w zamian za ewidencję czasu pracy,
 - nieewidencjonowanie wszystkich godzin pracy, nieobecności usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych,
 - nieprzestrzeganie zasady udzielania co czwartej niedzieli wolnej od pracy,
 - nieprzestrzeganie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
 - stwierdzano problemy przy rozliczaniu czasu pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, szczególnie w przypadku udzielania urlopu wypoczynkowego. Pracodawcy nie tyle udzielali dni wolnych w ramach urlopu wypoczynkowego, ile czasem udzielali tych dni za dużo.
- W trakcie pierwszych kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłaty wynagrodzenia za pracę. Najwięcej problemów pracodawcom przysparza naliczanie wynagrodzenia za pracę dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- Stwierdzano również nieprawidłowości w naliczaniu i wypłacie wynagrodzenia urlopowego oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powyższe stanowi konsekwencję nieprawidłowego rozliczania czasu pracy osób zatrudnianych na część etatu.
- W dużej części kontrolowanych zakładów pracy, niezależnie od ich wielkości, stwierdzano udzielanie urlopu wypoczynkowego, z podziałem na części, bez zachowania prawa pracownika do odpoczynku trwającego nieprzerwanie co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

W zakresie legalności zatrudnienia stwierdzono:

- Przypadki powierzania pracy zarobkowej obywatelom polskim bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę.
- Przypadki nielegalnego powierzania pracy zarobkowej obywatelom spoza Unii Europejskiej.

Przedsiębiorcy naruszający przepisy dotyczące legalności zatrudnienia często mają zarejestrowaną działalność w miejscu zamieszkania (np. mieszkanie w bloku), co powoduje trudność w dotarciu do tych firm, tym bardziej że niejednokrotnie nie odbierają one korespondencji.

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

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

Ocena skali problemów

Praktycznie w 100% kontrolowanych podmiotów inspektorzy pracy stwierdzali ww. nieprawidłowości, dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy. Jednym z aspektów

ułatwiających przeprowadzenie kontroli była świadomość kontrolowanych pracodawców i przedsiębiorców, że pierwsza kontrola z założenia miała na celu wskazanie pracodawcy lub przedsiębiorcy nieprawidłowości występujących w kontrolowanych podmiotach. Instruktażowo – doradczy charakter takiej kontroli zakładał pozostawienie pracodawcy określonego czasu na wyeliminowanie nieprawidłowości, okresowe niestosowanie sankcji i pouczenie kontrolowanego o konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym. Sankcje związane z ustaleniami kontroli stosowane były jedynie w przypadkach rażących naruszeń przepisów i zasad bhp, prawnej ochrony pracy oraz w przypadku nielegalnego zatrudnienia.

Instruktażowo – doradczy charakter kontroli uwidocznił się w liczbie udzielonych porad prawnych. Inspektorzy pracy podczas każdej kontroli udzielili średnio po 9 porad.

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

Przyczyny nieprawidłowości

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

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

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

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

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

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

Wnioski

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 2017 r. w ramach tematu „Pierwsza kontrola” i na podstawie uzyskanych efektów można potwierdzić celowość dalszego działania Urzędu w kierunku kompleksowych kontroli podmiotów, dotąd niekontrolowanych, z ograniczeniem sankcji w przypadku stwierdzenia naruszeń prawa pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pierwsze kontrole podnoszą wiedzę i świadomość pracodawców w zakresie prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, szczególnie w przypadku mikro i mini przedsiębiorców, którzy niejednokrotnie samodzielnie prowadzą całość dokumentacji pracowniczej tak w zakresie stosunku pracy, jak i wypłaty świadczeń, ubezpieczeń,

podatków oraz prowadzenia podstawowej swojej działalności gospodarczej będącej podstawą utrzymania. Przedsiębiorca poddany pierwszej kontroli, któremu w sposób klarowny wyjaśniono nieprawidłowości oraz przedstawiono sposób ich eliminacji oraz konsekwencje, jakie niesie ze sobą niezastosowanie się do przepisów, w tym możliwość pojawienia się zagrożenia dla zdrowia i życia, skuteczniej im przeciwdziała. Widać to w przypadku przedsiębiorców, których oprócz poddania pierwszej kontroli objęto również programem „Zdobądź dyplom PIP”. Wspominani przedsiębiorcy, na skutek współdziałania z inspektorami pracy, poprawili w swoich zakładach pracy poziom przestrzegania prawa pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w sposób umożliwiając im uzyskanie dyplomu PIP.

Forma kontroli PIP w ramach omawianego tematu idealnie wpisuje się w ustawowe działania Państwowej Inspekcji Pracy, która powinna nie tylko kontrolować i karać, ale również doradzać i wskazywać kierunki poprawy poprzez egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wyniki kontroli wskazują na bardzo wysoki odsetek zrealizowanych środków prawnych, wydanych podczas pierwszej kontroli. Do dnia 08.02.2018 r. pracodawcy zrealizowali: 79% decyzji nakazowych ogółem, 70% wniosków z wystąpień.

Wyplacili dotychczas 572.203,77 zł świadczeń pieniężnych, należnych pracownikom. W szeregu przypadkach nie było to skutkiem kontroli skargowych.

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

W 2016 roku inspektorzy OIP w Gdańsku w ramach tematu „Pierwsza kontrola” zrealizowali 1.038 kontroli w podmiotach zatrudniających od 1 do 249 pracowników.

W 2017 roku inspektorzy OIP w Gdańsku w ramach kontroli sprawdzających u pracodawców, u których przeprowadzono pierwszą kontrolę w 2016 roku, zrealizowali **107** kontroli w podmiotach zatrudniających do 249 pracowników. Kontrolami objęto 80 podmiotów zatrudniających do 9 pracowników, 25 podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników, 2 podmioty zatrudniające od 50 do 249 pracowników.

Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w ramach omawianego tematu i pierwszych kontroli w 2016 r. (porównanie)

W 2016 r. na jedną kontrolę wydano średnio:

- 4,83 decyzji nakazowej,
- 5,47 wniosków w wystąpieniach,
- 0,23 polecenia.

W 2017 r. na jedną rekontrolę wydano średnio:

- 0,69 decyzji nakazowej,
- 1,58 wniosków w wystąpieniach,
- 0,10 polecenia.

Podczas rekontroli sprawdzono realizację 489 decyzji nakazowych wydanych w 2016 r. Stwierdzono niewykonanie 4 decyzji nakazowych, wskutek czego wydano pracodawcom 2 upomnienia.

W 2017 r. ogółem wydano 74 decyzje nakazowe, w tym 15 ustnych. Dotyczyły one między innymi nw. zagadnień:

- przygotowanie do pracy (szkolenia bhp, badania lekarskie, uprawnienia kwalifikacyjne),
- organizacja bezpiecznej pracy (ocena ryzyka zawodowego, pierwsza pomoc, służba bhp),
- stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne, magazynowanie i składowanie,
- maszyny i urządzenia techniczne,
- transport (drogi komunikacyjne).

W 2017 r. podczas realizacji tematu nie wydano żadnej decyzji wstrzymania prac oraz skierowania pracowników do innych prac.

Nieprawidłowości z obszaru prawnej ochrony pracy uregulowano poprzez skierowanie do pracodawców i przedsiębiorców 60 wystąpień zawierających 170 wniosków oraz poprzez wydanie 11 poleceń. Te środki prawne dotyczyły takich zagadnień, jak np.:

- stosunek pracy, akta osobowe,
- przygotowanie do pracy,
- wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia, minimalna stawka godzinowa.

Wskutek stwierdzonych wykroczeń inspektorzy pracy: skierowali 1 wniosek do sądu, zastosowali 4 mandaty w łącznej kwocie 4.500 zł i 10 środków wychowawczych.

W 2017 r. 27 rekontroli (dot. 25% podmiotów objętych kontrolą) zakończyło się bez wydania środka prawnego. Dotyczy to:

- 24 podmiotów, spośród 84 zatrudniających do 9 pracowników,
- 2 podmiotów, spośród 21 zatrudniających od 10 do 49 pracowników,
- 1 podmiotu, spośród 2 zatrudniających od 50 do 249.

W ujęciu branżowym efekty odnośnie poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp, zanotowano w następujących sekcjach gospodarki:

- opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
- kultura, rozrywka i rekreacja,
- magazynowanie i działalność usługowa wspomagająca transport,
- edukacja,
- obsługa rynku nieruchomości.

Wyniki rekontroli świadczą, że osiągnięty został zadowalający efekt poprawy przestrzegania prawa po kontrolach PIP z 2016 r. Odnotowano także przypadek, że zakład kontrolowany w ramach pierwszej kontroli w 2016 roku, w 2017 roku wstąpił do programu prewencyjnego i uzyskał „Dyplom PIP”.

Podsumowanie i wnioski

Rekontrole przeprowadzone w ramach tematu „Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w 2016 r.” potwierdziły wyraźną poprawę stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp, oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, w kontrolowanych podmiotach.

Potrzebna jest kontynuacja tematu w latach następnych, gdyż rekontrole podmiotów wcześniej kontrolowanych po raz pierwszy stanowią weryfikację postaw pracodawców oraz

sprawdzenie, czy utrwalony został założony model przestrzegania prawa pracy w tych podmiotach.

Stwierdzone w 2017 r. naruszenia przepisów prawa wynikają m.in. z rozszerzenia zakresu kontroli o zagadnienia dotyczące wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dla osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia, oraz ze zmiany stanu faktycznego w kontrolowanych podmiotach w stosunku do ustaleń z roku 2016 /np. zmiany kadrowe, itp./.

9. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2017 r. funkcjonowało 76 zakładów, posiadających status zakładu pracy chronionej (w 2016 r. – 80 zakładów).

Podobnie jak w roku poprzednim, w 2017 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zlokalizowane były 2 zakłady posiadające status zakładu aktywności zawodowej.

W 2017 r. przeprowadzono 25 kontroli w 25 zakładach pracy chronionej (w 2016 r. 30 kontroli w 30 zakładach).

Kontrolowane zakłady zatrudniały:

ogółem 2.492 osoby (w 2016 r. – 2.802), w tym:

- kobiet 888 (w 2016 r. – 1.213),
- osób niepełnosprawnych ogółem 1.948 (w 2016 r. – 2.307).

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

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

W roku 2017, podobnie jak w roku poprzednim, do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku nie wpłynęły wnioski o wydanie decyzji o spełnieniu przez zakład warunków uprawniających do nadania mu statusu zakładu pracy chronionej.

Przeprowadzono kontrole w związku z 6 wnioskami zgłoszonymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch (jednostkę organizacyjną) warunków uprawniających do posiadania statusu zpch. W tym zakresie wydano ogółem 6 decyzji pozytywnych.

Rozpatrywano też wnioski zgłoszone do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch (jednostkę organizacyjną) warunków uprawniających do posiadania statusu zakładu pracy chronionej, dotyczące pracodawców, których siedziba zlokalizowana jest poza terenem działania OIP. W tym zakresie rozpatrzono 4 wnioski i przygotowano 4 propozycje decyzji pozytywnych.

Kontrole dotyczące problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych były związane również z wnioskami o wydanie opinii dotyczącej tworzonych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej, których rozpatrzono 3. Ocenie w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji poddano 4 stanowiska, co do których wydano 3 opinie pozytywne.

Inspektorzy pracy OIP Gdańsk przeprowadzali również kontrole dotyczące wydania opinii dotyczącej przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach nieposiadających statusu zpch i nieubiegających się o nadanie statusu, w ramach czego dokonano oceny 67 stanowisk dla 68 osób niepełnosprawnych (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

Wydano ogółem 68 opinii, w tym 5 opinii negatywnych (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

W 2017 r. do OIP Gdańsk nie wpłynęły wnioski związane z ubieganiem się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej.

W roku 2017 skontrolowano 1 zakład aktywności zawodowej.

W ramach kontroli warunków pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach niezapewniających warunków pracy chronionej, których stanowiska pracy podlegały ocenie PIP w latach ubiegłych kontroli poddano 143 stanowiska (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji), na których zatrudnione było 143 osoby.

Podsumowanie i wnioski

- W 2017 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 127 kontroli w zakładach pracy lub w ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne (w 2016 r. 119 zakłady), tj. w ramach kontroli przestrzegania przepisów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 6.314 pracowników, w tym 3.823 osób niepełnosprawnych (w 2016 odpowiednio 5.745 pracowników i 3.785 osób niepełnosprawnych).
- W 2017 r., podobnie jak w latach poprzednich, nastąpił spadek liczby zlokalizowanych na terenie działania OIP Gdańsk. Ilość zakładów zmniejszyła się o 11%.
- W 2017 r. w porównaniu do 2016 r. nastąpił wzrost wydanych przez inspektorów pracy opinii w związku z kontrolami przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.
- Wydano 5 negatywnych opinii w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji (na 71 wydanych) w trakcie kontroli przystosowania 5 stanowisk pracy dla 5 osób niepełnosprawnych, co dotyczyło 7% rozpatrywanych wniosków. Ocenione negatywnie stanowiska były zorganizowane w zakładach nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej i nie ubiegających się o nadanie statusu.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- opracowania i wprowadzenia jednolitych przepisów (zasad), w których precyzyjnie i jednoznacznie określone zostałyby podstawowe wymogi z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jakim powinny odpowiadać obiekty i pomieszczenia pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz jakie warunki mają spełniać stanowiska pracy, na których mają być zatrudniane osoby niepełnosprawne.

- kontynuowania kontroli warunków pracy osób niepełnosprawnych, z uwagi na utrzymujące się nieprawidłowości.

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

W 2017 r. przeprowadzono 13 kontroli u 8 przedsiębiorców, u których zatrudniano 90 osób, w tym 30 pracujących bezpośrednio narażonych na działanie azbestu.

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

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

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości

Zagadnienia objęte kontrolą	2017 r.	
	Liczba zbadanych zagadnień	Liczba stwierdzonych braków i uchybień
Zgłoszenie prac do PIP	13	2
Wyposażenie i dobór środków ochrony indywidualne	30	3
Plan pracy usuwania wyrobów zawierających azbest	12	3
Odgrodzenie i oznaczenie terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”	10	7
Badania lekarskie	30	1
Szkolenia w dziedzinie bhp	30	-
Uwzględnienie w programie szkoleń zagadnień związanych z bezpiecznym użytkowaniem wyrobów zawierających azbest	11	1
Składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu	12	8
Właściwe pakowanie i oznakowanie odpadów azbestowych	12	7

W wyniku 13 kontroli dotyczących przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych wydano 35 decyzji nakazowych, w tym 31 – ustnych, 1 decyzję wstrzymania prac, 1 decyzję skierowania do innych prac, skierowano 4 wystąpienia z 4 wnioskami, zastosowano 1 środek oddziaływania wychowawczego oraz nałożono 2 mandaty w łącznej kwocie 2.400 zł.

Podsumowanie

Po dokonaniu analizy dokumentacji pokontrolnej oraz danych statystycznych można wnioskować, że głównym problemem w zakresie przestrzegania przez pracodawców

przepisów dotyczących prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu są problemy z zapewnieniem przez pracodawców warunków bezpiecznego i higienicznego wykonywania tych prac, szczególnie w zakresie zabezpieczenia i oznakowania terenu prac w narażeniu na azbest, w zakresie składowania, zabezpieczenia i oznakowania odpadów azbestowych – inaczej niż w 2016 roku, gdzie głównym problem były wymogi formalno-prawne związane z dokumentacją itp.

Przedsiębiorcy w większości ze względu na ograniczenia kosztów i chęć powiększenia zysku, maksymalnie ograniczają wydatki związane z prowadzeniem prac zgodnie z obowiązującymi przepisami. Stwierdzone nieprawidłowości podczas usuwania wyrobów zawierających azbest, wynikają również z zaniedbań bądź zaniechań pracodawców.

Problemem jest również, zbyt niska dotacja finansowa samorządów dla inwestorów decydujących się na usuwanie wyrobów azbestowych, która nie wystarcza na pokrycie wszystkich wydatków związanych np. z wymianą dachu i utylizacją, a co za tym idzie „oszczędza się” na zapewnieniu wymaganych przepisami bhp warunkach prowadzenia prac. Stwierdzono także niewłaściwe zgłaszanie do PIP przez wykonawców prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Mianowicie w wielu przypadkach podawany w zgłoszeniu termin ten jest rozległy (ponad miesiąc), 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 niektórych przypadkach zgłoszenia planowanego wykonywania prac przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku po terminie rozpoczęcia wykonywania prac określonym w zgłoszeniu, natomiast data wysłania (stemplu pocztowego), wskazywała na zachowanie, określonego w przepisach terminu wysłania zgłoszenia.

W 2017 roku większość zgłoszeń planowania prac demontażu wyrobów zawierających azbest do OIP Gdańsk pochodziła od przedsiębiorców spoza właściwości miejscowej OIP Gdańsk, tj. od firm z innych województw, które wygrały przetargi w województwie pomorskim, co utrudniało przeprowadzenie kontroli, chociażby w zakresie spełnienia wymogów formalno-prawnych przy pracach w narażeniu na azbest. Można wnioskować, że zgłoszenia prac w narażeniu na azbest zostały nadsyłane z firm, które wygrały przetargi w tym zakresie, natomiast prace związane z demontażem wyrobów zawierających azbest były wykonywane przez podwykonawców, a firmy dokonujące zgłoszeń zajmowały się głównie utylizacją odpadów azbestowych. Może świadczyć o tym, fakt, iż na 13 kontroli przeprowadzonych w omawianym temacie, 12 przedsiębiorców miało zarejestrowaną działalność w województwie pomorskim.

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

Wnioski

W trakcie kilku kontroli inspektorzy pracy nie byli w stanie zbadać wszystkich zaplanowanych zagadnień, ponieważ demontażu wyrobów azbestowych dokonano wcześniej rano, np. o godz. 5:00 i po przyjeździe inspektora pracy o godz. ok. 7:00 odbywał się końcowy etap prac, np. pakowanie odpadów azbestowych. W takim przypadku inspektorzy pracy byli zmuszeni ograniczyć zakres kontroli do zagadnień, które były możliwe do zbadania. W niektórych przypadkach, żeby zbadać zagadnienia, o których mowa

inspektorzy pracy musieliby powiadamiać o kontroli przedsiębiorców i umawiać się z nimi na konkretną godzinę, co prowadziło do tego, że cel kontroli nie zostałby osiągnięty.

Niewątpliwie duży problem stanowi zgłaszanie przez przedsiębiorców do PIP planowanych prac. W zgłoszeniach podawane są rozległe przedziały czasowe, często kilkumiesięczne, prowadzenia prac związanych z usuwaniem 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.

Proponuje się:

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

11. Kontrole dotyczące problematyki REACH

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem **9** kontroli w 8 podmiotach, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 1.047 osób, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych - 1 osoba. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 1.043 pracowników, w tym 249 kobiet i 27 osób niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, zatrudniano łącznie 92 pracowników (mężczyzn).

Kontrolowane podmioty prowadziły działalność w zakresie różnych branż (wg PKD), tj. poboru, uzdatniania i dostarczanie wody, odprowadzania i oczyszczanie ścieków, robót związanych z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej oraz działalności usługowej związanej z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni.

Substancje i mieszaniny chemiczne, w tym niebezpieczne stosowane były podczas obsługi stacji uzdatniania wody.

W wyniku przeprowadzonych 9 kontroli inspektorzy pracy wydali 3 nakazy oraz skierowali 1 wystąpienie. Łącznie inspektorzy pracy wydali 31 decyzji, w tym 12 decyzji na piśmie i 19 decyzji ustnych, zrealizowanych w trakcie kontroli. 2 decyzje opatrzone rygiorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 kpa). W wyniku przeprowadzonych kontroli nie wydano

decyzji wstrzymujących oraz skierowujących pracowników do innych prac. Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 347.

Łącznie inspektorzy pracy wystosowali 2 wnioski w wystąpieniu. Nie zastosowano poleceń. Liczba pracowników, których dotyczyły wnioski – 2.

Podczas kontroli udzielono 23 porady prawne, w tym 6 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 37 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- zaniechania działań ze strony pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp pod kątem systematycznych kontroli oraz przeglądów okresowych stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- niewystarczająca i niekompletna wiedza pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp w obszarze aktualnie obowiązujących przepisów dotyczących problematyki REACH,
- brak odpowiedniej wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań bhp przy stosowanych niebezpiecznych substancjach i mieszaninach chemicznych,
- nieprzywiązywanie należytej wagi (lekceważenie przepisów i zagrożeń) do zagadnień związanych z narażeniem pracowników, stosujących niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne,
- nieprzywiązywanie uwagi do formalnych zapisów w dokumentacjach zakładowych takich jak: ocena ryzyka zawodowego, wykazy prac szczególnie niebezpiecznych, aktualne spisy niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, instrukcje bhp i użytkowania środków ochrony indywidualnej,
- niespełnianie w całości wymaganych obowiązków przez producentów, dystrybutorów lub dostawców odnośnie dostarczania właściwych kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,
- nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy, właściwego nadzoru i praktyki bezpiecznych zachowań ze strony pracodawcy, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp podczas wykonywania pracy przez pracowników kontrolowanych podmiotów, w tym przepisów dotyczących prowadzonego procesu technologicznego oraz tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp,
- brak umiejętności połączenia wymagań związanych z przestrzeganiem przepisów bhp oraz wymagań związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych.

Przyczynami naruszeń prawa według pracodawców były ponadto:

- brak czasu na aktualizowanie dokumentacji, co powoduje często nieświadome przeoczenia formalne i organizacyjne terminów (ocena ryzyka zawodowego, spisy niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, wykazy prac szczególnie niebezpiecznych, instrukcje – magazynowania, użytkowania środków ochrony indywidualnej),
- niedocieranie przez kadrę kierowniczą i technologiczną do aktualnych przepisów prawa pracy, w tym rozporządzenia REACH oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,

- tolerowanie przez osoby odpowiedzialne za przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, odstępstw od stosowania przez pracowników przepisów (niewłaściwy nadzór wewnętrzny),
- przyzwyczajenie pracowników i kadry kierowniczej do zaistniałych sytuacji i niechęć do wprowadzania zmian,
- brak rzetelnego przygotowania przedsiębiorców przez wyspecjalizowane urzędy, instytucje i ośrodki szkoleniowe, a także przez producentów, dystrybutorów i dostawców środków chemicznych do sprawnego wprowadzenia w zakładach zagadnień związanych z rozporządzeniem REACH,
- niedostarczanie przez producentów, dystrybutorów, dostawców niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych aktualnych i właściwych kart charakterystyki, zgodnych z rozporządzeniem REACH,
- zlecenia firmom z zewnątrz spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy i ich ograniczona odpowiedzialność.

Podsumowanie

W procesach pracy stacji uzdatniania wody stosowane były niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne, których całkowita eliminacja nie była możliwa. Na stanowiskach pracy występowało ryzyko narażenia zawodowego, wywołane stężeniem czynników szkodliwych oraz narażenie złożone, w związku z występowaniem wielu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. W celu zmniejszenia narażenia pracowników na nadmierne stężenie czynników szkodliwych dla zdrowia, wielu pracodawców podjęło różnorakie działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia:

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

Przeprowadzone kontrole wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych, jak również i problemów związanych z prowadzeniem dokumentacji zakładowej (instrukcje, programy szkoleń, wykazy prac szczególnie niebezpiecznych, spisy substancji i mieszanin niebezpiecznych), magazynowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych (oznakowanie, instrukcje magazynowania), przygotowanie pracowników do pracy i zaznajomieniem ich z oceną ryzyka zawodowego oraz brakiem aktualnych i właściwych kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, uwzględniających rozporządzenie REACH. Ze względu na to, że obecnie istotne znaczenie ma stosowana

technologia (efektywność i nieuciążliwość dla środowiska), zdarza się, że sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy traktowane są marginalnie.

W 7 podmiotach działalność związana ze stosowaniem chemikaliów w stacjach uzdatniania wody była prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu. Z uwagi na powyższe, sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy tych zagadnieniach nie stanowiły jedyne i centralnego zainteresowania pracodawcy oraz służb wewnątrzzakładowych.

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

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

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

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

Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych dziewięciu kontroli u ośmiu pracodawców sformułowano następujące wnioski:

- W zakresie legislacyjnym, zasadnym byłoby niezwłoczne wprowadzenie odpowiedzialności (przestępstwo/wykroczenie) w stosunku do podmiotów gospodarczych (producenci, importerzy, dystrybutorzy, hurtownicy, dostawcy, itp.) za udokumentowane niedostarczenie pracodawcom kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych zgodnych z rozporządzeniem REACH – takie podmioty powinny posiadać dokument potwierdzający fakt przekazania pracodawcy w formie papierowej i/lub elektronicznej adekwatnej karty charakterystyki.
- Wskazane byłyby dalsze, wspólne (inspektorów pracy, urzędników innych organów – Państwowej Straży Pożarnej, Inspekcji Sanitarnej, Inspekcji Ochrony Środowiska, specjalistów różnych branż chemicznych oraz pracodawców, osób nadzorujących pracę oraz służby bhp) szkolenia, sympozja, spotkania robocze w zakresie rozporządzenia

REACH, w celu jednolitej interpretacji wieloaspektowych i złożonych zagadnień związanych z powyższym rozporządzeniem.

- Wskazaniem jest kontynuowanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie REACH w firmach różnych branż w zależności od specyfikacji zakładów występujących na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, zwłaszcza w takich, w których występuje bezpośredni kontakt pracowników ze stosowanymi niebezpiecznymi chemikaliami – stwarzającymi namacalne zagrożenia zdrowia i życia (np. baseny i pływalnie; garbarnie; laboratoria medyczne), w szczególności pod kątem zagrożeń związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych oraz występowaniem szkodliwych czynników chemicznych i biologicznych.

12. Kontrole dotyczące problematyki CLP

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem **9** kontroli w 8 podmiotach, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 1047 osób, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych - 1 osoba. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 1043 pracowników, w tym 249 kobiet i 27 niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, zatrudniano łącznie 92 pracowników (mężczyzn).

Poddane kontroli na terenie działalności OIP Gdańsk podmioty prowadziły działalność w zakresie różnych branż (wg PKD), tj. poboru, uzdatniania i dostarczania wody, odprowadzania i oczyszczania ścieków, robót związanych z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej oraz działalności usługowej związanej z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni.

Substancje i mieszaniny chemiczne, w tym niebezpieczne stosowane były podczas obsługi stacji uzdatniania wody.

W wyniku przeprowadzonych 9 kontroli inspektorzy pracy skierowali 1 wniosek w wystąpieniu, wydali 6 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli. W wyniku przeprowadzonych kontroli nie wydano decyzji opatrzonej rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 kpa), decyzji wstrzymujących oraz skierowujących pracowników do innych prac. Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 64.

Podczas kontroli udzielono 23 porady prawne, w tym 6 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 37 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- zaniechania działań ze strony pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp pod kątem systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- niewystarczająca i niekompletna wiedza pracodawców, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp w obszarze aktualnie obowiązujących przepisów dotyczących problematyki CLP,
- brak odpowiedniej wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań bhp przy stosowanych niebezpiecznych substancjach i mieszaninach chemicznych,

- nieprzywiązywanie należytej wagi (lekceważenie przepisów i zagrożeń) do zagadnień związanych z narażeniem pracowników, stosujących niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne,
- nieprzywiązywanie uwagi do formalnych zapisów w zakładzie, w dokumentacjach zakładowych,
- niespełnianie w całości wymaganych obowiązków przez producentów, dystrybutorów lub dostawców odnośnie dostarczania właściwych kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych.

Przyczynami naruszeń prawa według pracodawców były ponadto:

- brak czasu na aktualizowanie dokumentacji zakładowej,
- niedocieranie przez kadrę kierowniczą i technologiczną do aktualnych przepisów prawa pracy, w tym rozporządzenia CLP oraz innych przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,
- tolerowanie przez osoby odpowiedzialne za przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie, odstępstw od stosowania przez pracowników przepisów (niewłaściwy nadzór wewnętrzny),
- przyzwyczajanie pracowników i kadry kierowniczej do zaistniałych sytuacji i niechęć do wprowadzania zmian,
- brak rzetelnego przygotowania przedsiębiorców przez wyspecjalizowane urzędy, instytucje i ośrodki szkoleniowe, a także przez producentów, dystrybutorów i dostawców środków chemicznych do sprawnego wprowadzenia w zakładach zagadnień związanych z rozporządzeniem CLP,
- niedostarczanie przez producentów, dystrybutorów, dostawców niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych aktualnych i właściwych kart charakterystyki, uwzględniających oznakowanie CLP,
- zlecenia firmom z zewnątrz spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy i ich ograniczona odpowiedzialność.

Podsumowanie

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

- pomieszczenia stacji uzdatniania wody budowane były z założenia pod konkretny charakter działalności,
- zapobieganie przenikaniu czynników chemicznych do innych pomieszczeń, poszczególne stanowiska są od siebie odizolowane, a pomieszczenia znajdują się w osobnych budynkach,
- zapewniono odpowiednie warunki pracy poprzez wymaganą temperaturę i wilgotność oraz prawidłowo działającą wentylację naturalną i mechaniczną uwzględniającą właściwości występujących na stanowiskach pracy czynników chemicznych,
- zapewnienie wysoko kwalifikowanej kadry obsługi stacji uzdatniania wody oraz specjalistów z zakresu bhp, bezpieczeństwa chemicznego oraz ochrony środowiska,
- ograniczono do minimum zatrudnienie przy czynnikach chemicznych,

- przeprowadza się regularne szkolenia w zakresie bhp i profilaktyczne badania lekarskie pracowników oraz pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia,
- stosuje się właściwe ochrony zbiorowe i właściwe środki ochrony indywidualnej,
- utrzymywane są standardy bhp i p.poż., często potwierdzone wieloma certyfikatami firm zewnętrznych.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych, jak również i problemów związanych z prowadzeniem dokumentacji zakładowej (instrukcje bhp), zaznajomieniem pracowników z informacjami w zakresie obowiązywania CLP, w tym o nowym oznakowaniu substancji i mieszanin zgodnie z CLP oraz brakiem aktualnych i właściwych kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, uwzględniających oznakowanie CLP. Ze względu na to, że obecnie istotne znaczenie ma stosowana technologia (efektywność i nieuciążliwość dla środowiska), zdarza się, że sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy traktowane były marginalnie.

W 7 podmiotach działalność związana ze stosowaniem chemikaliów w stacjach uzdatniania wody była prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu. Z uwagi na powyższe, sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy tych zagadnieniach nie stanowiły jedyne i centralnego zainteresowania pracodawcy oraz służb wewnętrzzakładowych.

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

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

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

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

Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych dziewięciu kontroli u ośmiu pracodawców sformułowano następujące wnioski:

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

13. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

Celem kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w ramach omawianego tematu była ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów ustawy z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych. Kontrole dotyczyły stosowania, magazynowania, ochrony przed zagrożeniami podczas używania produktów biobójczych oraz oceny prawidłowości oznakowania opakowań. W 2017 r. skontrolowano **16** zakładów pracy stosujących produkty biobójcze, a wśród nich: zakłady przemysłu spożywczego (produkcja i sprzedaż wyrobów cukierniczych, mięsnych, rybnych), studia fryzjerskie, kosmetyczne, solaria, przedsiębiorstwa wodociągowo-kanalizacyjne, obiekty posiadające baseny, przedszkola i szkoły. Ogólna liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy u kontrolowanych pracodawców wynosiła 619 pracowników. Przy pracach związanych ze stosowaniem produktów biobójczych zatrudnionych było 90 pracowników.

Badaniem w zakresie zgodności oznakowania środków biobójczych objęto 46 sztuk produktu.

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

Podczas kontroli nie zanotowano niewłaściwego opakowania, a także oznakowania produktów biobójczych.

Wszystkie kontrole w 2017 r. dotyczące przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych były przeprowadzane w zakładach pracy po raz pierwszy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 16 pracodawców w ramach omawianego tematu wydano 29 decyzji, w tym: 12 decyzji ustnych, skierowano 4 wystąpienia zawierające

4 wnioski, zastosowano środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia za dopuszczenie do pracy pracowników bez badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp. Podczas kontroli w 2017 r. nie zanotowano wypadków przy pracy i chorób zawodowych związanych z narażeniem na produkty chemiczne, w tym biobójcze w miejscu pracy.

Podjęte działania prewencyjne

W trakcie kontroli przekazano również materiały szkoleniowo-dydaktyczne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz przekazano informacje w zakresie możliwości korzystania z informatorów w zakresie prawa pracy dostępnych na stronie internetowej PIP. Podczas kontroli udzielono 78 porad prawnych i 78 porad technicznych.

Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonych kontroli w 2017 r., w trakcie których w 14 zakładach pracy na 16 skontrolowanych, stwierdzono nieprawidłowości związane z tematem dotyczącym przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych, nasuwają wniosek o konieczności kontynuowania kontroli w przedmiotowym zakresie.

Kontrole przeprowadzone w 2017 r. wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim zagadnień ogólnych, związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w związku ze stosowaniem produktów chemicznych, w tym biobójczych.

Znaczącą nieprawidłowością w kontrolowanych 10 zakładach pracy było niezapewnienie przez pracodawcę instrukcji bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi, stosowanymi w procesach pracy. Pracodawcy uważają, iż dokument ten jest zbędny i jest tylko powieleniem informacji zawartych w kartach charakterystyki chemikaliów, bądź wiadomości umieszczonych na oznakowaniu opakowań produktów chemicznych. W jednym zakładzie pracy nie opracowano instrukcji bhp wykonywania prac związanych z zagrożeniami dla zdrowia pracowników – tj. podczas podłączania pompy dozującej do zbiornika z produktem chemicznym biobójczym, służącym do dezynfekcji wody basenowej. W kontrolowanych zakładach pracy stwierdzono ponadto niewypełnienie obowiązku zapoznania się pracowników z kartami charakterystyki produktów niebezpiecznych (4 firmy), a 2 firmach nie zapewniono 3 kart charakterystyki stosowanych chemikaliów. Pracodawcy uważali, że oznakowanie opakowań produktów chemicznych jest wystarczającą informacją o zagrożeniach stosowanych chemikaliów.

W jednym zakładzie pracy pracodawca zbagatelizował zagrożenia związane ze stosowaniem chemikaliów i nie zastosował niezbędnych środków ochrony zbiorowej – w pobliżu stanowiska przelewania produktów nie zapewniono natrysków ratunkowych (pryszniców bezpieczeństwa) do obmycia całego ciała oraz natrysków (pryszniców) do przemywania oczu.

Brak właściwego nadzoru ze strony kadry kierowniczej spowodowało, że w 3 zakładach pracy 5 pracowników zostało dopuszczonych do pracy bez badań lekarskich, natomiast w 2 firmach 2 pracowników nie posiadało wstępnych szkoleń w dziedzinie bhp.

W 4 zakładach pracy dokonano i udokumentowano ryzyko zawodowe bez szczegółowego uwzględnienia narażenia na czynniki chemiczne stwarzające zagrożenie przy wykonywaniu pracy z produktami chemicznymi, w tym biobójczymi. Natomiast w 3 firmach 18 pracowników nie zostało poinformowanych o ryzyku zawodowym, związanym z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Powyższe nieprawidłowości wynikają z braku przekonania pracodawców do szczegółowej oceny i analizy ryzyka. Niestety również organizacja zadań służby bhp nie zawsze jest na najlepszym poziomie, zwłaszcza w przypadku specjalistów spoza zakładu pracy.

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

Wnioski

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

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

14. Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych

Kontrole zamkniętego użycia GMM i GMO

Kontrole zamkniętego użycia GMM i GMO w ramach ww. tematu w OIP Gdańsk w 2017 r. nie były prowadzone.

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

W 2017 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 11 wniosków Ministra Środowiska w sprawie wyrażenia opinii w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy na podstawie art. 15c ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz.U. z 2017 r., poz. 2134), w związku z ubieganiem się podmiotów o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, w którym ma być prowadzone zamknięte użycie GMO lub GMM. Spośród 11 wniosków Ministra Środowiska, 4 wnioski dotyczyły zgody o wydanie zezwoleń na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, w którym określono II kategorię zagrożenia planowanego zamkniętego użycia GMM.

W ramach realizacji omawianego tematu w 2017 r. przeprowadzono **5** kontroli u dwóch pracodawców. Skontrolowani pracodawcy to podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników (uczelnie wyższe). W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 16 postanowień, w tym 15 postanowień w których Okręgowy Inspektor Pracy wyraził pozytywną opinię w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy oraz 1 negatywne postanowienie OIP. Większa liczba postanowień wynikała z faktu, iż dwa z wniosków o kontrolę Ministra Środowiska dotyczyły trzech różnych jednostek organizacyjnych danego pracodawcy.

Stwierdzone nieprawidłowości

W związku z ubieganiem się ww. zakładów o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej skontrolowano szczegółowo zagadnienia dotyczące m.in. oceny ryzyka zawodowego, badań i pomiarów czynników szkodliwych, przydzielania odzieży roboczej i środków ochrony oraz przepisów w zakresie spełniania wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty i pomieszczenia pracy. W trakcie kontroli podmiotów stwierdzono pięć nieprawidłowości.

W przypadku kontroli, w której wydano negatywne Postanowienie OIP w Gdańsku zobowiązano pracodawcę do zapewnienia umywalek uruchamianych bez użycia rąk w pomieszczeniach pracowni laboratoryjnej, wskazanej we wniosku Ministra Środowiska o uzyskanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej przy planowanej II kategorii zagrożenia. W wyniku ponownej kontroli na wniosek Ministra Środowiska przeprowadzonej już w 2018 r. stwierdzono, że pracodawca zrealizował zalecenia inspektora pracy.

Nieprawidłowości dotyczące niezapewnienia równej i łatwo zmywalnej podłogi umożliwiającej łatwe mycie i dezynfekcję oraz złego stanu powierzchni ścian i sufitu w pomieszczeniu pracowni laboratoryjnej zostały uregulowane wcześniejszą decyzją Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Gdańsku.

Podsumowanie i wnioski

W trakcie kontroli nie stwierdzono rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Według inspektora pracy przyczyną nielicznych nieprawidłowości wskazanych wyżej było bagatelizowanie przez pracowników naukowych obowiązków bhp oraz nieinformowanie przez pracowników naukowych, komórek służby bhp działających u pracodawcy o wszystkich działaniach związanych z pracami z GMO czy GMM. Jednakże zważywszy na wielkość pracodawców oraz na ich rozbudowaną strukturę organizacyjną powyższe nieprawidłowości nie stanowią reguły i wynikają z bieżącej działalności.

Kontrolowane uczelnie wyższe od wielu lat prowadzą szereg projektów naukowych, dla których wymagana była wcześniejsza zgoda Ministra Środowiska na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych. Stąd pracodawcy ci znają już obowiązki wynikające z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz z przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych. Ponadto zdaniem inspektora pracy wzrósł nacisk kadry kierowniczej na zwracanie uwagi przez pracowników naukowych na kwestie związane bezpieczeństwem wykonywania prac, a nie skupianie się jedynie na aspekcie badawczym prowadzonych prac.

15. Bezpieczeństwo w przemyśle

W roku 2017 na terenie właściwości terytorialnej OIP Gdańsk wykonano **70** kontroli w 70 podmiotach, zatrudniających łącznie 8.858 pracowników (w tym 2.290 kobiet, 69 młodocianych i 449 niepełnosprawnych).

W efekcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 597 decyzji nakazowych i skierowali 58 wniosków w wystąpieniach. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami

dotyczącymi bezpieczeństwa w przemyśle inspektorzy pracy wystawili 2 mandaty, zastosowali 8 środków wychowawczych.

Zgodnie z założeniami w 2017 r. kontrole w omawianym temacie wykonywano u pracodawców, zajmujących się działalnością przemysłową, skupiając się na obszarach, w których nieprawidłowości mogą skutkować zdarzeniami wypadkowymi lub schorzeniami zawodowymi.

Podejmowane działania kontrolne w ramach tematu prowadzono w zakładach pracy o różnym zatrudnieniu. Kontrolą objęto 8.858 pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy, 434 osoby zatrudniony w ramach umów cywilnoprawnych (umowy o dzieło, umowy świadczenia usług, umowy zlecenie) oraz 130 podmiotów samozatrudniających się. Przyczyny wypadków przy pracy w latach 2014-2016, jakie ustalono w trakcie kontroli w omawianym temacie kształtowały się w gałęziach TOL następująco:

- przyczyny techniczne: 15%
- przyczyny organizacyjne: 10%
- przyczyny ludzkie: 69%
- przyczyny inne: 5%.

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

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

Nieprawidłowości	Przyczyny wg inspektorów pracy oraz przykłady
Obiekty i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy a także tereny i urządzenia z nimi związane - nie utrzymywane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy	<ul style="list-style-type: none"> - brak znajomości prawa w tym względzie, - zaniedbania polegające na odkładaniu jako cel dalszy prac związanych z utrzymaniem obiektów, - nierówne posadzki, dziurawe drogi dojazdowe, - uszkodzone drzwi i wrota wjazdowe do pomieszczeń produkcyjnych
Brak lub nieprawidłowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy	<ul style="list-style-type: none"> - nieopracowane lub nieaktualizowane instrukcje bhp obsługi maszyn i urządzeń, - brak instrukcji bezpiecznego magazynowania, - ograniczanie się do udostępniania pracownikom jedynie instrukcji bezpiecznej eksploatacji maszyn i urządzeń
Nieprawidłowości w eksploatacji maszyn i urządzeń	<ul style="list-style-type: none"> - brak osłon części ruchomych maszyn, - osłony przekładni uszkodzone lub niepełne, - brak wyłączników krańcowych osłon, - niewygrodenie stref niebezpiecznych,
Instalacje i urządzenia elektryczne wykonane i eksploatowane w taki sposób, że narażają pracowników na porażenie prądem elektrycznym, przepięciem atmosferycznym, szkodliwe działanie pól elektromagnetycznych oraz stanowią zagrożenie pożarowe, wybuchowe	<ul style="list-style-type: none"> - brak aktualnych pomiarów instalacji elektrycznej lub nieaktualne pomiary, - brak opisów rozdzielnic elektrycznych, sterowania, - niezabezpieczenie przewodów i kabli przed możliwością uszkodzenia mechanicznego, - brak ochrony podstawowej i dodatkowej maszyn i urządzeń, - w procesach spawalniczych brak zabezpieczenia przewodów po stronie wtórnej transformatora co może powodować zagrożenia pożarowe, - złe dławienie przewodów w maszynach co może prowadzić do obniżenia stanu izolacji przewodów,

Brak lub nieobejmująca wszystkich stanowisk ocena ryzyka zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> – brak rozeznania faktycznie występujących stanowisk pracy, – ocena przeprowadzana jedynie w celu wykazania organom spełnienie wymogów art.226 pkt 1 Kodeksu pracy, – brak aktualizacji oceny po wprowadzaniu nowych rozwiązań technologicznych, – brak aktualizacji oceny po przeprowadzonych pomiarach czynników szkodliwych dla zdrowia
Brak oznakowania barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych w zakładzie pracy	<ul style="list-style-type: none"> – niestosowanie barw bezpieczeństwa lub nieodnawianie barw bezpieczeństwa oraz oznakowania ciągów transportowych i komunikacyjnych, – nieoznakowanie progów, których nie można było usunąć z powodów technologicznych
Brak pomiarów lub pomiary nieaktualne czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy	<ul style="list-style-type: none"> – niewytypowanie czynników do pomiarów, – nieprzestrzeganie terminów pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia określonych przepisami prawa pracy, – brak rejestrów lub nieaktualne rejestry czynników szkodliwych dla zdrowia,
Dopuszczanie pracowników do pracy bez aktualnych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	<ul style="list-style-type: none"> – nieprzeprowadzanie pierwszego szkolenia okresowego w ciągu roku od zatrudnienia, – przeprowadzenie szkolenia wstępnego już po dopuszczaniu do pracy, – brak szkoleń corocznych pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie niebezpiecznych,
Nieprawidłowości w prowadzonej dokumentacji po przeprowadzonej ocenie ryzyka zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> – niespełnienie wymogów §39a przepisów ogólnych bhp co do dokumentacji oceny, – niedoszacowanie poziomu ryzyka zawodowego
Brak oznakowania urządzeń do składowania materiałów co dopuszczalnych obciążeń	<ul style="list-style-type: none"> – nieoznakowanie dopuszczalnego obciążenia stropów, antresol, regałów, na których składowane są materiały

Podsumowanie

Kontrole w ramach omawianego tematu przeprowadzone w OIP w Gdańsku w roku 2017, wykazały nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwie w przemyśle, które rozpoznawane są przez inspektorów od wielu lat.

Wykazane w trakcie 70 kontroli 524 wypadki przy pracy, jakie miały miejsce w latach 2014-2016, wskazują, że należy zwiększyć nadzór w zakładach przemysłowych. Przemawia za tym publikowana statystyka GUS, według której ilość osób ulegających wypadkom na przestrzeni ostatnich lat jest praktycznie taka sama.

Problemem zauważanym w trakcie kontroli pozostaje jakość przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego, a szczególnie umiejętność rozpoznawania i zdefiniowania wszystkich zagrożeń jakie występują na stanowiskach pracy. Jak w latach poprzednich kontrole procesu oceny ryzyka zawodowego wykazują, że nadal bardzo często ocena jest procesem jednorazowym, wykonywanym tylko w celu spełnienia wymagań zawartych w przepisach prawa pracy. Brak prawnej konieczności okresowej oceny powoduje, że pracodawcy poprzestają na jednorazowym działaniu w tym względzie nie uwzględniając ciągle toczących się zmian technologicznych i organizacyjnych na stanowiskach pracy. Wobec powyższego może powrócić do pomysłu legislacyjnego narzucenia okresowej oceny.

Odnosnie sytuacji eksploatacji urządzeń poddózorowych bez aktualnych decyzji dopuszczających je do eksploatacji, wobec skrajnych co do sentencji wyroków sądów, może warto byłoby się zastanowić nad nowelizacją przepisów, aby nie było konieczności powiązania czynu zabronionego ze społeczną szkodliwością czynu. Może lepiej byłoby rozliczać pracodawców za wykroczenia w tym względzie.

Podobnie wobec skrajnych wyroków sądów administracyjnych, może warto byłoby zdefiniować (np. w przepisach ogólnych w dziedzinie bhp), co to jest praca w zagrożeniu. Ucięłoby to dyskusję, co do prawidłowości wypełniania informacji ZUS-IWA.

Wnioski

Jeżeli wyjść z założenia, że narzędziem do poprawy stanu bezpieczeństwa w przemyśle są rozwiązania systemowe, a w tym prawidłowo wykonana ocena ryzyka zawodowego, to oprócz kontroli celowym wydaje się prowadzenie szerokiego poradnictwa przez inspektorów pracy i sekcje ds. prewencji i promocji oraz publikowanie (nieodpłatnych) materiałów dotyczących tejże oceny ryzyka zawodowego a w tym umiejętności rozpoznawania zagrożeń i prawidłowego szacowania ryzyka związanego z tymi zagrożeniami.

Promując ocenę ryzyka oraz działania z niej wynikające, powinno się kłaść nacisk na uświadomienie pracodawcom korzyści wynikających z poprawy warunków pracy z naciskiem na ograniczenie kosztów związanych z wystąpieniem wypadków przy pracy i chorób zawodowych, poruszając jednocześnie aspekt coraz częściej występującej odpowiedzialności cywilnej.

Może warto jest dalej nastawić się na propagowanie rozwiązań systemowych, co do zarządzania bezpieczeństwem. Szczególnie, że prawdopodobnie jeszcze w roku 2018 r. ukaże się wspólna europejska norma ISO 45001 w miejsce Polskiej Normy PN-N-18001. Fakultatywność tej normy wykluczy co prawda możliwość przymusu ze strony organów państwowych, ale będzie bazą do działań profilaktycznych i szeroko rozumianego poradnictwa.

16. Bezpieczeństwo w leśnictwie

W ramach realizacji tematu „Bezpieczeństwo w leśnictwie” w OIP Gdańsk w 2017 r. przeprowadzono **25** kontroli w 23 podmiotach.

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

Przedsiębiorcy wykonywali usługi na terenie 13 nadleśnictw. Temat realizowano w 23 zakładach świadczących usługi na podstawie umów, zawartych (indywidualnie lub w ramach konsorcjów) bezpośrednio z nadleśnictwami. W 2017 r. w ramach tematu nie kontrolowano nadleśnictw. Jednostki te nie zajmują się pozyskiwaniem drewna we własnym zakresie. Forma własności wszystkich ww. zakładów to własność prywatna.

Zakres przedmiotowy prowadzonej działalności obejmuje prace związane z pozyskiwaniem drewna - ścinką i zrywką oraz gospodarką leśną w zakresie sadzenia, czyszczenia i koszenia. Poszczególne podmioty gospodarcze wykonują prace na rzecz właściwych miejscowo nadleśnictw. Z uwagi na system zamówień przetargowych, rozległość terenu

działania, szatę roślinną i wyposażenie sprzętowe poszczególnych podmiotów, tworzone są konsorcja zrzeszające po 2 – 3 podmioty lub zlecane są prace podwykonawcom.

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

Dominującą formą zatrudnienia stosowaną w kontrolowanych zakładach był stosunek pracy, uzupełniany stosowaniem w czterech zakładach umów cywilnoprawnych. W 2017 r. na terenie OIP w Gdańsku nie stwierdzono znacznego udziału procentowego wykonywania prac z wykorzystaniem osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych – dotyczyło to 2,5% zatrudnionych. Zdecydowana większość przedsiębiorców stosuje jednak zatrudnianie pracowników na podstawie stosunku pracy.

Zauważalne jest ciągłe zwiększenie zainteresowania właścicieli ZUL zakupem maszyn i urządzeń specjalistycznych: przyczepek zrywkowych z mechanicznym załadunkiem. Inwestycja w specjalistyczny sprzęt znacząco zwiększa wydajność pracy, zwłaszcza w sytuacji konieczności szybkiego wykonania dużego zlecenia. Wymuszone jest to ponadto coraz większymi trudnościami w znalezieniu odpowiedniej liczby wydajnych, wykwalifikowanych pracowników, umożliwiających realizację zadań. Coraz większą popularnością cieszy się lizingowanie nowych maszyn specjalistycznych np. harwesterów.

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

Kontrola zagadnień ujętych w ramach realizacji tematu dotyczyła 23 zakładów pracy. Badane zagadnienia dotyczyły łącznie 273 osób.

Stwierdzone nieprawidłowości

- uchybienia w zakresie realizacji obowiązku wyznaczenia koordynatora prac i obowiązku poinformowania pracowników o zagrożeniach w związku z wykonywaniem prac przez różne podmioty,
- brak szkolenia okresowego dla pracodawców,
- brak szkoleń wstępnych i okresowych z bhp i innych uchybień w tym zakresie,
- uchybienia w zakresie wstępnych i okresowych profilaktycznych badań lekarskich,
- uchybienia w zakresie kontrolnych badań lekarskich,
- nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego,
- niewydanie pracownikom sprawnych środków ochrony indywidualnej,
- nieustalenie zasad przyznawania pracownikom odzieży roboczej lub w opracowanych zasadach przyznawania odzieży nie ujmowano obowiązku wydania części wymaganych środków,
- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,
- brak instrukcji bezpiecznego wykonywania prac,
- uchybienia w zakresie oznakowania obszarów prowadzenia prac wymaganymi tablicami ostrzegawczymi oraz posiadania instrukcji bhp przy wykonywaniu prac przy ścinie drzew,
- uchybienia w zakresie przygotowania surowca drzewnego do wywozu,
- brak okresowych kontroli eksploatowanych maszyn,

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 55 decyzji, w tym 10 decyzji ustnych, które dotyczyły bezpiecznego wykonywania prac na powierzchni roboczej, 17 nakazów na piśmie, które zawierały 45 decyzji (z czego 7 podlegających wykonaniu z art. 108 kpa).

Wydano 1 decyzję wstrzymania eksploatacji maszyny (dotyczy eksploatowanej pilarki). Nie wydawano decyzji, które dotyczyły wstrzymania prac lub skierowania pracowników do innych prac.

Skierowano 13 wystąpień zawierające 29 wniosków dotyczących ogółem 291 pracowników. Udzielono 67 porad prawnych i 109 porad technicznych oraz 16 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 5 kontroli związanych z usuwaniem skutków klęski żywiołowej po nawałnicy z dnia 11.08.2017 r., która miała miejsce na terenie Nadleśnictwa Lipusz i Nadleśnictwa Lubichowo.

W trakcie kontroli zwracano także uwagę na działania podejmowane przez Administrację Lasów Państwowych.

Podsumowanie

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

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 obowiązujących pracodawcę przepisów prawa w zakresie prowadzonej działalności i wynikająca z powyższego, niepełna świadomość zagrożeń związanych z prowadzoną działalnością. Pracodawcy nie korzystają 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 w/w 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).

Wnioski

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

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

Wyniki kontroli wskazują na dalszą potrzebę konsekwentnego stosowania przewidzianych prawem środków prawnych, w przypadku stwierdzenia naruszeń przepisów bhp. Niezbędne jest nasilenie działań kontrolnych w zakresie zagadnień związanych z mechanizacją prac w leśnictwie. Dlatego kosztem ilości kontroli prowadzonych w małych ZUL (podwykonawcach) kontrole można koncentrować w zakładach, które faktycznie realizują usługi na rzecz ALP i są bogato usprzętowane. Prowadzenie kontroli w małych zakładach posiadających jako wyposażenie jedynie pilarki, skutkuje brakiem nadzoru w zakresie spełniania wymagań bhp dotyczącego maszyn i innych urządzeń technicznych. Wyniki kontroli oraz uzyskane efekty wskazują na potrzebę systematycznego kontynuowania kontroli specjalistycznych.

17. Bezpieczeństwo w transporcie i magazynowaniu

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem **73** kontrole w 72 podmiotach. Liczba pracujących ogółem wyniosła 5.175 osób, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych 406, podmiotów samozatrudniających się 1, liczba zatrudnionych cudzoziemców – 42. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 4.727 pracowników, w tym 1.662 kobiety, 38 młodocianych i 140 osób niepełnosprawnych.

Kontrolowane zakłady, wg sekcji PKD, związane były m.in. z przetwórstwem przemysłowym (21 zakładów), handlem i naprawami (40 zakładów), transportem i gospodarką magazynową.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 376 decyzji, w tym 99 decyzji ustnych, skierowali 27 wystąpień, zawierających 43 wnioski oraz 2 polecenia.

W związku z tym, iż w trakcie czynności kontrolnych stwierdzono naruszenia przepisów prawa pracy, stanowiące wykroczenia przeciwko prawom pracownika, nałożono na pracodawców 3 mandaty w łącznej wysokości 4.000 zł oraz zastosowano środki wychowawcze w stosunku do 6 pracodawców.

Podczas kontroli udzielono 269 porad prawnych, w tym 96 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 363 porady techniczne mające na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

W trakcie przeprowadzonych kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie m.in.:

- przygotowania pracowników do pracy zarówno pod kątem posiadania aktualnego orzeczenia lekarskiego, wymaganych na danym stanowisku szkoleń bezpieczeństwa i higieny pracy oraz posiadania stosowanych kwalifikacji do obsługi maszyn i urządzeń stosowanych w transporcie i magazynowaniu,
- dokonania udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego,
- braku opracowania stosownych instrukcji stanowiskowych w zakresie bhp, jak i instrukcji użytkowania maszyn i urządzeń,
- organizacji oraz prowadzenia prac transportowych i magazynowych,
- szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy (nieprawidłowości związane były albo z brakiem wyznaczenia czynników szkodliwych w środowisku pracy, albo z brakiem posiadania ich aktualnych pomiarów),
- stanu technicznego maszyn, urządzeń oraz osprzętu.

Wypadki przy pracy

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono zaistnienie wypadków przy pracy w 21 zakładach w latach 2015 – 2017. Zarejestrowano: w 2015 r.- 52 wypadków (51 lekkich, 1 ciężki); w 2016 r.- 48 (lekkich); w 2017 r.- 18 (15 lekkich, 3 ciężkie). Łącznie w okresie 2015-2017 r. wydarzyło się 118 wypadków.

Z powyższej analizy wynika, że wypadki przy pracach magazynowych i transportowania miały miejsce u 28% skontrolowanych pracodawców. Przy czym ciężkie wypadki przy pracy stanowiły około 3% wszystkich zaistniałych wypadków przy pracy, natomiast nie miały miejsca ani śmiertelne, ani też zbiorowe wypadki przy pracy.

Jako najczęstszą przyczynę powstawania wypadków o charakterze lekkich podawano uchybienia podczas wykonywania ręcznych prac transportowych; wypadki ciężkie związane były z pracami rozładunkowymi i magazynowymi.

W zakładach, w których wykazano występowanie wypadków w każdym roku wymienionego okresu (2015-17), można zaobserwować tendencję malejącą, zwłaszcza w zestawieniu lat 2016 i 2017.

W żadnym kontrolowanym zakładzie nie stwierdzono przypadków chorób zawodowych.

Podsumowanie

Przeprowadzone kontrole wykazały, że pomimo nadal występujących nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, coraz więcej pracodawców podejmuje różnorakie działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia poprzez m.in: właściwe przygotowanie pracowników do pracy, w tym pod kątem zapewnienia posiadania przez nich wymaganych kwalifikacji; wdrażanie odpowiednich rozwiązań techniczno-organizacyjnych mających na celu bezpieczne prowadzenie procesów technologicznych; prowadzenie kontroli warunków pracy mających na celu wyeliminowanie zagrożeń; właściwa eksploatacja stosowanych maszyn i urządzeń; spełnienie odpowiednich warunków techniczno-budowlanych dla użytkowanych obiektów.

Niemniej nadal występują nieprawidłowości związane z nierzetelnym traktowaniem przez pracodawców i osoby odpowiedzialne za stan bhp, własnych obowiązków w zakresie, w którym leży również ochrona zdrowia i życia pracowników. Również na zaistnienie tego typu sytuacji ma fakt dopuszczania do lekceważenia i nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez podległych im pracowników. Również i sytuacja finansowa pracodawców wpływa na kreowanie zasad postępowania i organizacji pracy w zakładzie, zarówno w sensie negatywnym przy braku chęci czy też możliwości ponoszenia kosztów na podniesienie bezpieczeństwa pracy, ale co też stwierdzano u coraz liczniejszej grupy pracodawców również w sensie pozytywnym, ze względu na podejmowanie działań wpływających na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Również wpływ na bałagan organizacyjny w kontrolowanych podmiotach, jak i naruszenia przepisów, ma z pewnością fakt, iż wymagania dotyczące bezpieczeństwa w transporcie i magazynowaniu, znajdują się w wielu różnych przepisach. Ta sytuacja może rodzić problemy z respektowaniem przepisów, szczególnie przez małych pracodawców, którzy nie mają rozbudowanych służb zajmujących się bezpieczeństwem i higieny pracy, a posiłkują się jedynie osobami z zewnątrz, którym powierzają zadania służby bhp, ale nie jest to jednak związane ze stałym i ciągłym nadzorem nad stanem bhp. Tym bardziej, że takie osoby nierzadko pojawiają się u pracodawcy sporadycznie, choćby ze względu na dużą ilość podmiotów gospodarczych, które obsługują.

Wnioski

- Nadal istnieje potrzeba prowadzenia tego typu kontroli, ze względu na występowanie dość dużej ilości powtarzających się nieprawidłowości,
- Celowym jest prowadzenie działań prewencyjno-promocyjnych poświęconych zagadnieniom bezpieczeństwa w transporcie i magazynowaniu,
- Wskazany byłoby również unormowanie kwestii dotyczącej uprawnień operatorów wózków jezdniowych uzyskiwanych w innych krajach UE, w aspekcie pracy tych operatorów na terenie RP.

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

W ramach realizacji omawianego tematu w 2017 roku przeprowadzono **70** kontroli w 68 zakładach.

Wypadki przy pracy (236) zaistniałe w latach 2014-2016 w skontrolowanych zakładach pracy były indywidualnymi wypadkami związanymi: z potknięciami i poślizgnięciami – upadkami na tym samym poziomie, z obsługą maszyn i urządzeń, oraz z kontaktami ze środkami transportu. Do powtarzalnych przyczyn wypadków przy pracy można zaliczyć: nieuwagę, nieostrożność pracownika i zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem oraz rutynę.

Zespoły powypadkowe na ogół prawidłowo określały wnioski profilaktyczne, które były adekwatne do stwierdzanych przyczyn i okoliczności wypadków.

Spośród ww. 236 wypadków przy pracy, 9 było wypadkami ciężkimi.

W 35 skontrolowanych zakładach pracy nie zarejestrowano wypadków przy pracy, a w 40 – inspektorzy pracy nie mieli uwag do oceny ryzyka zawodowego.

W warunkach zagrożenia hałasem pracę wykonywało 439 zatrudnionych w 39 podmiotach. Zatrudnieni zostali wyposażeni w ochronniki słuchu.

W skontrolowanych zakładach przeprowadzone badania i pomiary nie wykazywały przekroczenia najwyższego dopuszczalnego stężenia pyłu całkowitego na stanowiskach pracy. W 1 spółce na podstawie przeprowadzonych pomiarów w 2015 r. stwierdzono przekroczenie 1,2 krotności NDS przy produkcji ręcznej na stanowisku stolarza. Według pracodawcy, zlikwidowano przekroczenie zapylenia poprzez zastosowanie odciągów pyłu. Jednak pracodawca nie przeprowadził okresowych pomiarów potwierdzających powyższe zlikwidowanie zapylenia.

W dwóch kontrolach inspektorzy pracy stwierdzili obróbkę drewna twardego: tarcicy dębowej i drewna bukowego.

W 5 skontrolowanych zakładach pracy inspektorzy wydali decyzje dotyczące przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy.

W skontrolowanych zakładach pracy najczęściej powtarzającymi się **nieprawidłowościami** były:

- brak wstępnych i okresowych badań lekarskich, nieprzeprowadzenie szkoleń okresowych w dziedzinie bhp,

- brak wyposażenia pracowników w odzież i w obuwiu robocze, w środki ochrony indywidualnej – ochronniki słuchu, maski przeciwpyłowe, gogle ochronne,
- brak wentylacji ogólnej i mechanicznej w pomieszczeniach pracy, nieskuteczność wentylacji miejscowej, uszkodzone drzwi – wrota hali produkcyjnej, nieoznakowane progi, ubytki na drogach komunikacyjnych i transportowych,
- przechowywanie materiałów i surowców w miejscach nieprzeznaczonych do tego celu, określenia zasad, instrukcji składowania materiałów,
- brak opracowania zasad ruchu na drogach wewnątrz zakładowych.

Przyczyny ww. nieprawidłowości to przeważnie brak osoby pełniącej funkcje służby bhp. Specjaliści ds. bhp są zatrudniani na podstawie umów zleceń w podmiotach o małym i średnim zatrudnieniu i reagują z reguły na informacje uzyskiwane od pracodawcy. Nie ma osoby, która na bieżąco dokonywałaby przeglądu w zakresie bhp, przygotowania i wyposażenia pracowników. Sami pracodawcy (w małych firmach) tłumaczą się brakiem pieniędzy na dodatkowe wyposażenie, brak osób wykonujących zadania kadrowe. Często są to firmy zewnętrzne, co powoduje brak wymiany informacji pomiędzy pracodawcą a biurem rachunkowo-kadrowym.

Na wyposażeniu kontrolowanych podmiotów znajdowało się **1177** maszyn i urządzeń do obróbki drewna. Nieprawidłowości dotyczyły 201 maszyn i urządzeń, w tym wstrzymano eksploatację 41 maszyn. Najczęściej powtarzającymi się nieprawidłowościami w zakresie wyposażenia maszyn i urządzeń do obróbki drewna były: brak osłon mechanizmów napędzających, brak lub uszkodzone osłony elementów tnących, skrawających, brak układu sterowania zapewniającego pierwszeństwo zatrzymania maszyny nad jej uruchomieniem oraz zabezpieczającego przed ponownym uruchomieniem maszyny po jej nieplanowanym zatrzymaniu, brak lub uszkodzony wyłącznik zatrzymania awaryjnego, brak podłączenia maszyny do urządzeń odciągowych pyłu drzewnego, brak instrukcji bhp dotyczącej obsługi ww. obrabiarki, brak udokumentowanej oceny i kontroli pod kątem spełnienia wymagań minimalnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, brak potwierdzenia pomiarami skuteczności działania podstawowej ochrony przeciwporażeniowej, w instalacjach zasilających maszyny i urządzenia.

Kontrole z wynikiem pozytywnym zostały przeprowadzone u 18 pracodawców. Ogółem podczas realizacji tematu dostosowano do minimalnych wymagań bhp 39 maszyn spośród 41 ujętych w decyzjach wstrzymania eksploatacji maszyn. Równolegle w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna realizowany był program prewencyjny „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna”.

19. Nadzór rynku

W 2017 r. nadzór rynku realizowany był w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach następujących tematów:

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

- A. kontroli związanych z wydawaniem opinii na wniosek organów celno-skarbowych,
- B. kontroli sprawdzających w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów,

- C. kontroli maszyn do obróbki drewna,
- D. kontroli środków układu oddechowego,
- E. kontroli w pozostałych przypadkach.

W ramach realizacji omawianego tematu przeprowadzono ogółem 124 kontrole, w tym:

- 40 kontroli (u 13 przedsiębiorców) na wniosek organów celno-skarbowych, w podtemacie A odnośnie 54 wyrobów,
- 36 kontroli (u 25 przedsiębiorców) na podstawie otrzymanych informacji, w podtemacie B, dotyczących 42 wyrobów,
- 20 kontroli (u 19 przedsiębiorców), w podtemacie C, dotyczących 21 wyrobów,
- 24 kontroli (u 23 przedsiębiorców) kontroli pozostałych, w podtemacie D, dotyczących 27 wyrobów,
- 4 kontrole (u 4 przedsiębiorców) kontroli pozostałych, w podtemacie E, dotyczące 7 wyrobów.

Łącznie podczas kontroli inspektorzy pracy skontrolowali 151 różnych wyrobów.

Inspektorzy pracy wydali 52 opinie na wniosek urzędów celno-skarbowych o niespełnieniu (lub spełnieniu) wymagań zasadniczych dla 54 różnych wyrobów, w tym 29 opinii negatywnych. W dwóch przypadkach opinia nie była wydana.

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

W roku 2017 w czasie przeprowadzania rutynowych kontroli nie stwierdzono stosowania wyrobów pirotechnicznych podlegających dyrektywie 2007/23 (2013/29) (tj. wyroby pirotechniczne klasy T1 i P1) i dlatego nie przeprowadzono żadnej kontroli w tym temacie.

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

Dotyczyło to przede wszystkim:

- a) braku lub nieprawidłowej deklaracji zgodności,
- b) nieprawidłowości dotyczących instrukcji użytkowania lub jej braku czy dostarczenia jej w języku innym niż języku polskim,
- c) braku znakowania znakiem lub zastosowaniem nieprawidłowego oznakowania CE,
- d) braku wyposażenia maszyn w tabliczkę znamionową,
- e) braku wyposażania maszyn w tabliczkę znamionową posiadającą wszystkie wymagane podstawowe informacje o maszynie,
- f) nieprawidłowego oznakowania w tym: elementów sterowniczych, głównych wyłączników prądu, grzybkowych wyłączników zatrzymywania awaryjnego, w postaci piktogramów określających zagrożenia lub napisów ostrzegawczych itp.
- g) zamontowania nieprawidłowych wtyczek zasilających,
- h) braku oznakowania maszyn eksploatowanych na zewnątrz, piktogramem określającym dopuszczalne natężenie emitowanego przez maszynę dźwięku,
- i) w nielicznych przypadkach – braku zamontowania na ruchome elementy obrotowe np. osłon stałych lub otwieranych wyposażonych w dodatkowe wyłączniki krańcowe.
- j) braku oznakowania występującej strefy niebezpiecznej, zamontowania dodatkowych wyłączników zatrzymania awaryjnego w postaci wyłączników grzybkowych i ich prawidłowego oznakowania,

Ponadto producenci coraz częściej zamieszczają bezpośrednio na maszynie – krótką instrukcję bhp, która odnosi się do zachowania zasad normalnej pracy, czynności zabronionych i awaryjnego wyłączenia. Instrukcje te sporządzane są w obcym języku. W 10 przypadkach należało przetłumaczyć jej treść na język polski.

W dalszym ciągu pomimo upływu czasu, obserwuje się wprowadzanie do obrotu maszyn nieposiadających instrukcji użytkownika w języku polskim, nieprawidłowo 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.

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

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

W kontrolowanych wyrobach usunięto niezgodności z zasadniczymi lub innymi wymaganiami wskutek postępowań wszczętych w 2017 roku przez Okręgowego Inspektora Pracy – 2 postanowienia OIP, 1 decyzję OIP dot. usunięcia niezgodności w terminie oraz łącznie 13 decyzji OIP umarzających postępowanie. We wszystkich tych przypadkach decyzje umarzające postępowanie były wydane w ramach tematu sprawdzających w związku z otrzymanymi informacjami nt. wady wyrobu.

Pięć kontroli wyrobów, które nie spełniały wymagań zasadniczych, przekazano do innych Okręgów PIP. Natomiast w 4 przypadkach, sprawę przekazano do rozpatrzenia przez OIP Gdańsk.

Natomiast dla 21 wyrobów użytkownicy, importerzy lub dystrybutorzy w ramach dobrowolnych działań naprawczych usunęli nieprawidłowości związane z wymaganiami zasadniczymi w czasie 15 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

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

- producentów: 8 kontrole; 8 wyrobów
- ich upoważnionych przedstawicieli: 3 kontrole; 5 wyrobów
- importerów lub dystrybutorów: 3 kontrole; 6 wyrobów
- użytkowników: 2 kontrole; 2 wyroby

Głównym przedmiotem działań dobrowolnych było:

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

Działania naprawcze podjęte dobrowolnie na etapie kontroli wyrobów

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

W sytuacjach skomplikowanych, gdzie pracodawca nie był w krótkim czasie doprowadzić wyrobu do zgodności z wymaganiami zasadniczymi, wydawane były Postanowienia dotyczące usunięcia niezgodności w wymaganym terminie. Miało to miejsce w kilku przypadkach. W 2 przypadkach Okręgowy Inspektor Pracy wydał terminową decyzję dotyczącą wycofania wyrobu z użytkowania oraz 1 decyzję umarzającą postępowanie – wycofania wyrobu z obrotu przez pracodawcę.

Inne działania podejmowane w ramach nadzoru rynku

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

Działania powyższe polegały na:

- Udzielaniu porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn, urządzeń, (około 60 porad),
- Udzielaniu zainteresowanym osobom, odpowiedzi na pojedyncze zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „nadzoru rynku” (około 20 porad),
- W ramach prewencyjnego tematu dotyczącego maszyn do obróbki drewna OIP Gdańsk przeprowadził w 2017 roku 3 szkolenia dla pracodawców i ich przedstawicieli, w których łącznie udział wzięło 58 osób. Szkolenia odbyły się w następujących terminach: 31.03.2017 r. w Gdańsku; 26.04.2017 r. w Starogardzie Gdańskim; 26.09.2017 r. w Słupsku. Na spotkaniach omawiano wymagania minimalne i wymagania zasadnicze maszyn i urządzeń eksploatowanych w zakładach pracy w tym w szczególności w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna. Po zakończeniu spotkania drogą EMAIL została wysłana specjalistyczna ankieta dotycząca zagadnień omawianych na szkoleniu.
- Ulotki prewencyjne z zakresu maszyn, były rozdawane między innymi na targach rolno-spożywczych w Lubaniu (spotkanie wiosenne i jesienne) oraz w Starym Polu. Powyższe działania propagujące bezpieczną pracę w rolnictwie były przeprowadzane przy udziale KRUS. Ulotki były też rozdawane na targach rolniczych itp. Powyższe przedsięwzięcia były szeroko komentowane w postaci artykułów w prasie lokalnej,
- Udzielaniu porad w trakcie prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli rutynowych.

Współpraca z organami celno-skarbowymi

W 2017 r. przeprowadzono łącznie 40 kontroli na wniosek organów celno-skarbowych. W 2016 r. przeprowadzono łącznie 38 kontroli, w 2015 roku przeprowadzono 47 kontroli, zaś w 2014 roku łącznie 44 kontrole na wniosek organów celno-skarbowych. Jak widać ilość kontroli jest wprost proporcjonalna od liczby zatrzymań wyrobów przez organa służby celno-skarbowej. Jest to spowodowane między innymi wykonaniem coraz większej ilości specjalistycznych szkoleń wewnętrznych wśród inspektorów celno-skarbowych, jak również zmianą przepisów skarbowych, na podstawie których większość towarów wchodzi na teren kraju za pomocą elektronicznych dokumentów SAD i PWD. Kontrole maszyn wykonywane przez celników, są jedynie wrywkowe, nie przekraczają nawet 3% sprowadzanych do Polski maszyn.

Podsumowanie i wnioski

W 2017 r. inspektorzy pracy w ramach nadzoru rynku przeprowadzili 124 kontrole, podczas których skontrolowali odpowiednio 151 różnych wyrobów. W większości przypadków stwierdzono, że oceniany wyrób w różnym względzie nie spełnia wymagań zasadniczych.

Najczęściej nieprawidłowości dotyczyły: oznakowania, deklaracji zgodności, instrukcji użytkownika.

W ramach dobrowolnych działań importerów wydano 23 pozytywne opinie dopuszczające dane wyroby do wewnątrzspółnotowego obrotu.

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

Ogółem w OIP Gdańsk inspektorzy pracy wykonali 20 kontroli maszyn do obróbki drewna, podczas których skontrolowali 21 wyrobów. Na tę ilość kontrolowanych wyrobów stwierdzono trzy przypadki wyrobu nie spełniającego wymagań zasadniczych. Były to przede wszystkim nieprawidłowości z rodzaju „inne”. Stwierdzone nieprawidłowościami dotyczyły przede wszystkim: w jednym przypadku braku oznakowania znakiem bezpieczeństwa CE, w jednym przypadku braku opisów w języku polskim; uwag dot. instrukcji użytkownika i deklaracji zgodności. W żadnym przypadku inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości dotyczących wad konstrukcyjnych, wykonania samego wyrobu, które mogłyby bezpośrednio wpływać na zagrożenie życia, czy śmierci.

Kontrole w 2017 r. wykazały, że kontrolowane wyroby - środki ochrony indywidualnej spełniają wymagania zasadnicze. Producenci, posiadają rzetelną wiedzę w zakresie wymagań zasadniczych, jakie muszą spełniać, co przekłada się na dostarczanie użytkownikom środków ochrony zapewniających skuteczną i bezpieczną ochronę przed występującymi zagrożeniami w środowisku pracy.

Wnioski

Wskazane jest :

- 1) Wzmożenie działań informująco-prewencyjnych w zakresie nadzoru rynku i spełniania przez wyroby wymagań zasadniczych wobec podmiotów użytkujących wyroby, poprzez m.in.: udzielanie informacji na stronach internetowych GIP i OIP, w szczególności wydawanie broszur, inicjowanie i udział w spotkaniach z przedsiębiorcami, stowarzyszeniami i organizacjami pracodawców, związków zawodowych itp.
- 2) Upowszechnienie wśród inspektorów pracy i pracodawców treści wyroków sądu oraz publikacji dotyczących maszyn objętych nową dyrektywą maszynową 2006/42/WE, ciśnieniową 97/23/WE (2014/68/UE), bardzo popularną dyrektywą niskonapięciową 2006/95/WE (2014/35/UE) itp., w szczególności też starych maszyn wprowadzonych do obrotu i użytkowanych na terenie Polski. Podniesienie również wiedzy na temat obowiązującej ustawy o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku z 2016 r.

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

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono **51** kontroli, którymi objęto 44 podmioty gospodarcze, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 7.105 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 5.147 pracowników. Charakter własnościowy kontrolowanych w 2017 r. przedsiębiorstw kształtował się następująco: sektor prywatny – 40 podmiotów, sektor publiczny - 4 podmioty.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

- brak aktualnych badań lekarskich pracowników i osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp i szkolenia okresowego oraz innych nieprawidłowości dotyczących szkoleń w dziedzinie bhp, a także dostarczania pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej wyposażania w odzież i obuwie robocze pracowników oraz nieużywania tych środków przez pracowników, nieprawidłowości w zakresie sporządzania dokumentacji oceny ryzyka zawodowego oraz w zakresie organizacji pierwszej pomocy i ochrony przeciwpożarowej,
- nieprawidłowości dotyczące stosowania substancji i mieszanin szczególnie szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych, nieprawidłowości dotyczące dojeżdżać do stanowisk pracy oraz niezabezpieczenie przed wypadnięciem pracowników do zagłębień, otworów i luków i niewłaściwe stosowanie znaków, barw i sygnałów bezpieczeństwa,
- nieprawidłowości w zakresie organizacji prac szczególnie niebezpiecznych,
- brak urządzeń ochronnych maszyn do obróbki skrawaniem i obróbki plastycznej metali, niewłaściwy stan urządzeń ochronnych w konstrukcji rusztowań i nieutrzymanie rusztowań w sprawności technicznej, nieutrzymanie w stanie sprawności technicznej ręcznych urządzeń zmechanizowanych i elektronarzędzi oraz nieprawidłowości dotyczące urządzeń sterowniczych, w tym do awaryjnego zatrzymania,
- brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych, nieprawidłowe oznakowanie dróg transportowych w pomieszczeniach pracy w budynkach i na statkach oraz nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego dróg, przejść komunikacyjnych w pomieszczeniach pracy i na statkach, brak zabezpieczenia środków transportu poziomego i pionowego przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione,
- 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,
- sposób składowania materiałów zagrażający bezpieczeństwu pracowników, niewłaściwy sposób składowania materiałów chemicznych i innych niebezpiecznych oraz nieprawidłowości ogólne dotyczące magazynów, składów oraz urządzeń do składowania materiałów,

- niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń higienicznosanitarnych, niewłaściwe lub niedostateczne wyposażenie tych pomieszczeń oraz niespełnienie wymagań w zakresie rodzaju i wielkości pomieszczeń higienicznosanitarnych.

Zastosowane środki prawne i uzyskane efekty

W celu usunięcia stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bhp przy wykonywaniu pracy przy budowie i remontach jednostek pływających wydano łącznie 285 decyzji, z czego 170 decyzji ustnych wykonano w czasie kontroli, w ten sposób usuwając stwierdzone zagrożenia. W 5 przypadkach stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, co skutkowało wydaniem 5 nakazów wstrzymania prac (na piśmie potwierdzono wykonanie 5 z nich), natomiast z rygiorem natychmiastowej wykonalności na mocy art. 108 kpa wydano 97 decyzji, z czego na piśmie potwierdzono wykonanie 93 decyzji. Wydano ponadto 25 nakazów wstrzymania eksploatacji maszyn. Poprzez wydanie 11 nakazów skierowano do innych prac 13 pracowników. Łącznie, w wyniku zrealizowania powyższych decyzji, zostało potwierdzone przez pracodawców uzyskanie poprawy warunków pracy 3.134 pracowników.

Do pracodawców skierowano 19 wystąpień zawierających 59 wniosków. W wyniku realizacji tych wniosków, potwierdzono poprawę warunków pracy 1.222 pracownikom.

W trakcie przeprowadzonych czynności kontrolnych w 2017 r. udzielono podmiotom kontrolowanym łącznie 545 porad w zakresie prowadzenia działalności zgodnie z przepisami prawa pracy.

Wobec osób, które poprzez naruszenia przepisów i zasad bhp w zakresie objętym tematem dopuściły się wykroczeń przeciwko prawom pracownika wszczęto postępowania wykroczeniowe i nałożono 23 mandaty, w łącznej kwocie 32.100 zł oraz zastosowano 12 środków wychowawczych.

W ramach realizacji tematu, w okresie sprawozdawczym skierowano do prokuratury jedno powiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Ponadto podjęto ścisłą współpracę z prokuraturą i policją w związku z ustalaniem okoliczności i przyczyn badanych wypadków przy pracy, które wydarzyły się w związku z prowadzeniem produkcji stoczniowej. Podjęto również współpracę ze związkami zawodowymi i społeczną inspekcją pracy podczas realizacji tematu kontrolnego. Jedną kontrolę przeprowadzono na wniosek związku zawodowego w zakresie utrudniania działalności organizacjom związkowym przez pracodawcę. Kontrola została zakończona zawiadomieniem prokuratury o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W wyniku złożonego zawiadomienia prokuratura wszczęła postępowanie.

Porównanie z okresem poprzednim

Kontrolami w ramach tematu objęto mniejszą, niż w roku 2016 ilość podmiotów biorących udział w procesach budowy, przebudowy i remontów w ramach zadań realizowanych przez duże firmy. Kontrole przeprowadzone w 2017 roku wykazały udział pracowników w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych w wysokości 72,4%, co daje wzrost równy 4,3% w stosunku do 2016 r. Na powyższą sytuację może mieć wpływ zintensyfikowanie kontroli przestrzegania zakazu zawierania umów cywilno-prawnych w warunkach odpowiadającym umowie o pracę, jak również specyfika kontrolowanych podmiotów. W 2017 roku kontrolą objęto większą liczbę pracodawców, u których zatrudnienie kształtuje się na poziomie kilkuset osób, zaliczanych do tzw. dużych i wielkich przedsiębiorstw.

W stosunku do roku 2016 zmniejszyła się ilość wykrytych nieprawidłowości w zakresie nadzoru i kontroli stanu bhp oraz organizacji służby bhp w przedsiębiorstwach. Spadła również liczba nieprawidłowości w zakresie posiadania przez pracowników wymaganych

kwalfikacji zawodowych oraz przeprowadzania przez pracodawców badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących na stanowiskach pracy. Pomimo przeprowadzonej mniejszej liczby kontroli niż w roku ubiegłym, uzyskano porównywalną ilość stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie dotyczącym badań lekarskich, co wskazuje na wzrost zagrożeń w tym zakresie. Zanotowano natomiast spadek występujących nieprawidłowości dotyczących sporządzania dokumentacji oceny ryzyka zawodowego i aktualizacji sporządzonych ocen. Stwierdzono również znaczący wzrost nieprawidłowości w zakresie przeprowadzania szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp, co wynika z większej ilości kontroli przedsiębiorstw, które dopiero rozpoczynają działalność w branży okrętowej i nie były dotąd kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Przy typowaniu zakładów pracy do kontroli w ramach realizacji tematu „Poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających.” uwzględniano również w znacznej części przypadków realizację tematu „Pierwsza kontrola”. Zagrożenia w zakresie nieprawidłowego zabezpieczenia przed wypadnięciem pracowników do zagłębień, otworów i luków na budowanych i remontowanych jednostkach pływających pozostały na porównywalnym poziomie, co wskazuje na konieczność zwrócenia szczególnej uwagi w powyższym zakresie podczas realizacji tematu w 2018 r. Stwierdzono również znacznie większą niż w roku poprzednim liczbę nieprawidłowości dotyczącą organizacji bezpiecznych dojazdów do stanowisk pracy, braku ładu i porządku w wyznaczonych ciągach komunikacyjnych, a także wydawania ogólnych instrukcji w dziedzinie bhp. Zanotowano również wzrost zagrożeń związanych z nieutrzymaniem maszyn do obróbki metali w stanie sprawności technicznej i czystości, a w szczególności wyposażenia w osłony stref niebezpiecznych. Wystąpił również wzrost stwierdzonych uchybień w zakresie elementów sterowniczych maszyn do obróbki metali i wyposażenia ich w wyłączniki bezpieczeństwa przeznaczone do zatrzymania awaryjnego. Ujawniono większą niż w roku 2016 ilość nieprawidłowości w zakresie stanu technicznego ręcznych narzędzi zmechanizowanych i elektronarzędzi, oraz utrzymania rusztowań w stanie sprawności technicznej zgodnie z dokumentacją producenta i obowiązującymi przepisami prawa. Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych, sposobu ich zabezpieczania przed dostępem osób nieuprawnionych oraz w zakresie eksploatacji instalacji i sieci gazów technicznych pozostały na porównywalnym poziomie jak w ubiegłym roku lub nieznacznie wzrosły, co przy mniejszej ilości kontroli wskazuje na wzrost w zakresie niewłaściwej eksploatacji instalacji i sieci elektroenergetycznych. Wzrost zagrożeń związanych z niewłaściwym zabezpieczaniem instalacji elektrycznych przed osobami nieuprawnionymi zarówno w obiektach zakładów pracy jak i na jednostkach pływających, wskazuje na konieczność prowadzenia dalszych zintensyfikowanych kontroli przy realizacji tematu w 2018 r. Również wzrost zagrożeń związanych z organizacją i wyposażeniem technicznym pomieszczeń magazynowych, a także wzrost stwierdzonych przypadków nieprawidłowego składowania i magazynowania niebezpiecznych substancji chemicznych wymaga prowadzenia dalszych kontroli w tym zakresie. W wyniku prowadzonych kontroli uzyskana została w stosunku do 2016 roku poprawa stanu technicznego i wyposażenia zaplecza higieniczno-sanitarnego. Uzyskano również poprawę warunków pracy w zakresie ogólnej organizacji prac szczególnie niebezpiecznych, stwierdzając nieznaczny wzrost zagrożeń w zakresie prowadzenia prac na wysokości i prac w zbiornikach. Zmniejszyła się również liczba wykrywanych nieprawidłowości w zakresie wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w zakresie braku posiadania i stosowania odpowiednich środków ochrony indywidualnej.

Reasumując, w wyniku realizacji tematu uzyskana została poprawa warunków pracy w zakresie części zagadnień objętych kontrolą, jednak niektóre zagadnienia w porównaniu do roku 2016 uległy pogorszeniu.

Wnioski

1. Wysoki stopień zagrożeń oraz fakt braku znaczącej poprawy w zakresie zagrożeń występujących przy produkcji i remontach statków naruszeń przepisów prawa pracy, wskazuje na potrzebę dalszego nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy w tej gałęzi przemysłu.
2. Podczas realizacji tematu kontrolnego w 2018 roku należy zwrócić szczególną uwagę na zagadnienia, które uległy pogorszeniu w stosunku do ujawnionych nieprawidłowości w roku 2016 oraz nadal monitorować warunki pracy, w których nie odnotowano poprawy.
3. Nieznaczny wzrost udziału pracowników w stosunku do ilości ogólnie zatrudnionych w skontrolowanych zakładach produkcji okrętowej może być związany z trwającą tendencją wzrostową w zakresie budowy nowych specjalistycznych jednostek pływających i powolną stabilizacją branży okrętowej po długim okresie recesji. Powyższe może wynikać również z wielkości podmiotów objętych kontrolami w 2017 r. oraz z zintensyfikowanych działań w zakresie kontroli przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.
4. Wraz ze wzrostem tempa produkcji i powstawaniem nowych podmiotów realizujących projekty okrętowe, spodziewać się można wzrostu zagrożeń w 2018 roku, co potwierdza potrzebę dalszych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i remontach statków. Może to dotyczyć także budowy i remontów innych konstrukcji stalowych, montowanych przy wykorzystaniu urządzeń i obiektów dotychczas stosowanych tylko do produkcji statków (hali, placów montażowych, doków, suwnic itp.) na terenie stoczni.

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

W roku 2017 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili **14** kontroli warunków pracy na jednostkach pływających. Kontrolą objęto 19 jednostek pływających wchodzących w skład taboru pływającego przedsiębiorstw armatorskich, których siedziby znajdują się w miejscowościach portowych województwa pomorskiego. Liczba pracujących w skontrolowanych zakładach wynosiła ogółem 930 osób.

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

Najczęściej spotykane nieprawidłowości na skontrolowanych jednostkach pływających to:

- prowadzenie eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych w sposób zagrażający bezpieczeństwu obsługi,
- niewłaściwy stan dróg i przejść komunikacyjnych,
- błędy dotyczące stosowania substancji i niebezpiecznych mieszanin chemicznych – niewłaściwy sposób magazynowania materiałów niebezpiecznych w zakresie braku

oznakowania i nieprawidłowości w doborze miejsca magazynowania – dotyczy farb i rozpuszczalników organicznych,

- niewłaściwe dojścia do stanowisk pracy,
- brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne w szczególności osłony ruchomych części maszyn oraz gorących instalacji,
- niewłaściwe mocowanie elementów ruchomych w pomieszczeniach pracy zagrażające bezpieczeństwu załogi w czasie przechyłów jednostek,
- niespełnienie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy – dotyczy w szczególności obrabiarek do metalu i innych części ruchomych.

Stosunek pracy na statkach morskich

W związku z wejściem w życie w listopadzie 2015 r. nowej ustawy o pracy na morzu szczególnej uwadze w czasie kontroli poddawane są marynarskie umowy o pracę na statku. Ustalono, że u 4 armatorów zatrudniano członków załóg statków morskich na podstawie umów cywilnoprawnych. Dotyczyło to 22 osób. W związku z powyższym Inspektor pracy ukarał trzech pracodawców karą grzywny, a wobec 1 zastosował środek oddziaływania wychowawczego.

U wielu armatorów ustalono iż marynarskie umowy o pracę nie zawierają treści wymaganych przez ustawę o pracy na morzu.

Wypadki przy pracy

Analizą objęto okres od 2015 do 2017 roku. Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że w skontrolowanych przedsiębiorstwach, wśród pracowników zatrudnionych na jednostkach pływających w analizowanym okresie wydarzyła się niewielka ilość wypadków przy pracy z tendencją malejącą w odniesieniu do lat ubiegłych. Najczęstszymi przyczynami wypadków było niezachowanie należytej ostrożności przez pracowników, wynikające z braku doświadczenia oraz lekceważenia zagrożenia oraz zasad bezpiecznych zachowań, jak też nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

W jednym przypadku stwierdzono, iż pracodawca nie przeprowadził postępowania powypadkowego, pomimo wydania przez inspektora pracy nakazu.

Ocena stanu warunków pracy na statkach

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

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

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

Do właściwości Dyrektorów Urzędów Żeglugi Śródlądowej należy między innymi nadzór nad bezpieczeństwem żeglugi śródlądowej, przeprowadzanie inspekcji statku oraz inspekcji technicznej statku. Inspekcje statku przeprowadzają pracownicy Urzędów Żeglugi Śródlądowej zwani inspektorami. Inspekcje techniczne statku wykonuje powoływana i odwoływana przez Dyrektora Urzędu Żeglugi Śródlądowej techniczna komisja inspekcyjna.

Kierownik statku lub inna osoba odpowiedzialna za statek są obowiązani stosować się do doraźnych zaleceń w zakresie bezpieczeństwa żeglugi wydanych przez inspektora. Statek śródlądowy może być dopuszczony do żeglugi po uzyskaniu dokumentów bezpieczeństwa statku, które wydawane są przez Dyrektora Urzędu Żeglugi Śródlądowej po spełnieniu przez statek wymogom bezpieczeństwa w zakresie budowy, jego stałych urządzeń i wyposażenia; właściwości manewrowych; ochrony wód, powietrza lub ochrony przed hałasem; warunków sanitarnych oraz bhp; składu i kwalifikacji załogi.

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

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

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

Najczęstsze przyczyny naruszania obowiązujących wymagań

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

- nie zawsze rzetelnego podejścia przez armatorów do niektórych zagrożeń występujących na zarządzanych przez nich jednostkach pływających oraz lekceważenie przez nich obowiązków wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- lekceważenia przez pracowników i osoby bezpośredniego nadzoru przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów dotyczących marynarskich umów o pracę,
- nieznamomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy zarówno przez armatorów, jak i członków załóg jednostek pływających,
- braku unormowań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla morskich statków niekonwencyjnych (nie objętych rygorami konwencji mlc), statków przeznaczonych do holowania i ratownictwa morskiego oraz innych o pojemności brutto poniżej 200 jednostek.

Inspektorzy pracy wydali pracodawcom 31 decyzji nakazowych, w tym 12 ustnych, oraz skierowali do nich 22 wnioski w wystąpieniach. Zastosowano ponadto względem sprawców wykroczeń 3 mandaty w kwocie 3.000 zł oraz 2 środki wychowawcze. W wyniku realizacji nakazów i wystąpień poprawiono warunki pracy ok. 1.000 osób.

Wnioski

W celu dalszej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na jednostkach pływających należy kontynuować kontrole ze szczególnym uwzględnieniem organizacji pracy na jednostkach pływających oraz właściwego przygotowania jednostek pływających do wyjścia w morze, w tym planowanie podróży morskiej.

W związku z wejściem w życie nowej ustawy „o pracy na morzu”, regulującej stosunki pracy na statkach morskich i objęcie jej oddziaływaniem załóg statków morskich „niekonwencyjnych” niezbędnym staje się skierowanie wniosku do właściwych instytucji w celu unormowania prawnych zagadnień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla statków żeglugi przybrzeżnej, statków przeznaczonych do holowania i ratownictwa morskiego oraz innych o pojemności brutto GT poniżej 200 jednostek, a według ustawy o pracy na morzu dla statków niekonwencyjnych.

Istnieje potrzeba wprowadzenia odrębnych unormowań prawnych uwzględniających specyfikę pracy na statkach niekonwencyjnych nie tylko w zakresie wymogów bhp, ale również przepisów z zakresu tzw. prawnej ochrony pracy. W szczególności zalecane byłoby wydanie odrębnych przepisów o czasie pracy jako nierozłącznego elementu bezpieczeństwa żeglugi, a w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Większość tego typu jednostek pływających zakwalifikowana jest do statków niekonwencyjnych oraz tych, które nie pełnią stałego pogotowia ratowniczego lub innego pogotowia, a wykonuje prace w basenach portowych, uprawia żeglugę przybrzeżną i rejsy w obrębie wód terytorialnych.

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 bhp istnieje na jednostkach pływających żeglugi śródlądowej.

Celowym staje się rozszerzenie kontroli o zagadnienia dotyczące czasu pracy i odpoczynku po pracy złóg 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.

22. Odbiory statków

Kontrole statków śródlądowych.

W roku 2017 dokonano **13** kontroli u 11 armatorów w zakresie spełniania przez statki śródlądowe wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na 16 śródlądowych jednostkach pływających. Wydano 15 pozytywnych i 2 negatywne orzeczenia o zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W czasie kontroli wydano 11 decyzji nakazowych.

Kontrole statków śródlądowych pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy przed ich dopuszczeniem do żeglugi prowadzone były na mocy art. 32 ust. 1 pkt 4a (statków, którym wydawane było wspólnotowe świadectwo zdolności żeglugowej) oraz art. 34k ust. 1 pkt 4a (dla pozostałych statków śródlądowych) ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1458), w oparciu o postanowienia zarządzenia Głównego Inspektora Pracy nr 32/14 w sprawie trybu wydawania przez Państwową Inspekcję Pracy orzeczeń o dopuszczeniu statku do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2017 r. nie było zgłoszeń do odbioru **statków morskich i obiektów zanurzalnych**.

23. Przestrzeganie przepisów bhp w trakcie przeładunków w portach morskich

W ramach realizacji tematu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili **12** kontroli u pracodawców na terenie portu w Gdyni i w Gdańsku, zajmujących się przeładunkami morskimi. Kontrole przeprowadzono u 10 pracodawców, w stosunku do których stwierdzono naruszenie przepisów i zasad bhp w zakresie przeładunków. Inspektorzy pracy wydali 22 decyzje nakazowe dotyczące 1.409 pracowników oraz skierowali 37 wniosków w 6 wystąpieniach, które dotyczyły 1.202 pracowników. Zastosowano ponadto względem sprawców wykroczeń 5 mandatów w kwocie 7.500 zł oraz 2 środki wychowawcze. Udzielonych też 240 porad prawnych i technicznych.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły:

- naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy,
- stanowisk, procesów pracy, procesów technologicznych,
- magazynowania i składowania,
- przygotowania do pracy,
- dopuszczenia pracownika do wykonywania prac bez wymaganych uprawnień,
- organizowania bezpiecznej pracy,
- niespełnienia minimalnych wymagań dla maszyn,
- obiektów i pomieszczenia pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
- naruszenia przepisów dotyczących systemu oceny zgodności,
- nieprawidłowości w gospodarowaniu pomocniczym osprzętem transportowym,
- braku taryfikatora kwalifikacyjnego określającego kwalifikacje pracowników przy wykonywaniu prac przeładunkowych,
- braku aktualnych instrukcji bhp oraz oceny ryzyka zawodowego,
- agencji zatrudnienia i elastycznych form zatrudnienia.

W 2017 r. kontrola przedsiębiorstw portowych, oprócz standardowych zagadnień dotyczących przeładunku, w jednym przypadku dotyczyła badania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

Podsumowanie

Stwierdzona większa liczba wypadków przy pracy wynika m.in. z tego, że w ostatnim czasie przedsiębiorstwa branży portowej korzystają z usług innych przedsiębiorstw, które na ich terenie wykonują przeładunki. Mamy do czynienia ze zjawiskiem świadczenia usług outsourcingowych, gdzie oprócz tego, że może dochodzić do omijania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych lub przepisów o czasie pracy, przede wszystkim dochodzi do nieprzestrzegania przepisów bhp przy organizacji stanowisk pracy i zapewnienia odpowiedniego nadzoru.

Według oceny inspektorów pracy na występowanie nieprawidłowości ma wpływ brak wystarczającej znajomości obowiązujących przepisów. Inną, istotną przyczyną jest niskie zagrożenie karą za nieprzestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.

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

Pracodawcy z branży portowej, systematycznie zatrudniający pracowników w warunkach zagrożenia dla życia i zdrowia nie ponoszą – za naruszenie przepisów prawa pracy sankcji proporcjonalnych do ich zysków. Wyższe kary zmuszałyby ich do należytego wywiązywania się z nałożonych przepisami prawa obowiązków.

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

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

Dla obniżania kosztów coraz powszechniejszy staje się dorywczy system zatrudniania przez firmy zewnętrzne, które pozyskują zlecenia od przedsiębiorstw portowych – terminali. Spółki zewnętrzne z reguły stosują system zatrudnienia oparty na umowach cywilnoprawnych. Ma to bezpośredni wpływ na pogorszenie się standardów zatrudniania oraz bezpieczeństwo i jakość przeładunków. Kontrole wykazały, że najczęściej zespoły przeładunkowe składają się w części z pracowników terminala, a w części z osób zatrudnionych przez firmy zewnętrzne. Występują tu problemy z komunikacją, brakami w przeszkoleniu i w umiejętnościach, rośnie więc ryzyko wypadków. Przeprowadzone kontrole w znacznej mierze potwierdziły uwagi Krajowej Sekcji Portów Morskich NSZZ „Solidarność”.

Wnioski

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

W celu dalszej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w 2018 roku kontrole w temacie „Kontrola przestrzegania przepisów bhp w trakcie przeładunków w portach morskich celem zmniejszenia zagrożeń przy wykonywaniu tych prac” powinny być prowadzone w zakładach dotychczas niekontrolowanych oraz w tych zakładach, w których podczas kontroli w 2017 r. nieprawidłowości było najwięcej.

Podczas kolejnych kontroli prowadzonych w zakładach zajmujących się przeładunkiem w portach morskich, należy dokonać oceny działań podejmowanych przez pracodawców na rzecz poprawy warunków pracy, w szczególności działań z zakresu planowania i wdrażania działań profilaktycznych oraz korygujących, wynikających z analizy wypadków przy pracy, a także z dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. Kontrole uwzględnić powinny także działania podejmowane w zakładach przez służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

VI. OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI

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

W 2017 roku w ramach realizacji tematu dotyczącego egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy przeprowadzili **168** kompleksowych kontroli w 160 podmiotach. Wskazać należy, że liczba przeprowadzonych kontroli była o 62,5% wyższa w odniesieniu do ogólnej liczby zaplanowanych do wykonania kontroli. W skontrolowanych zakładach pracowało ogółem 26.123 osób, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 20.899 pracowników, w tym 11.017 kobiet, 50 młodocianych, 1.050 niepełnosprawnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 96 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy na łączną kwotę 1.545.549,80 zł.

Wydane decyzje płatnicze wg wielkości zatrudnienia kontrolowanego podmiotu:

- do 9 zatrudnionych – 32 decyzje (33%),
- od 10 do 49 zatrudnionych – 62 decyzje (65%),
- od 50 do 249 zatrudnionych – 2 decyzje (2%),
- 250 i powyżej zatrudnionych – nie wydano decyzji.

Ponadto w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 533 wnioski w wystąpieniach oraz wydano 36 poleceń ustnych.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczących naruszeń w zakresie zarówno czasu pracy jaki i wynagrodzeń inspektorzy pracy nałożyli łącznie 48 mandatów na kwotę 65.000 zł. Średnia wysokość mandatu wyniosła 1.354 zł.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy skierowali 15 wniosków o ukaranie do sądów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz naruszeń przepisów o czasie pracy.

Postępowanie zakończyło się w 10 sprawach, w przypadku których nałożone zostały grzywny w przedziale od 1.000 zł do 8.000zł. 5 spraw pozostaje nadal w toku rozpoznawania.

Ponadto inspektorzy pracy zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń 17 środków oddziaływania wychowawczego.

Reasumując, blisko 44% przeprowadzonych kontroli realizowanych w ramach tematu zakończyło się wszczęciem postępowania wykroczeniowego.

Ponadto w ramach prowadzonych kontroli tematycznych inspektorzy pracy podjęli współpracę ze związkami zawodowymi, co miało miejsce w przypadku 29 kontroli. Natomiast współpraca ze społeczną inspekcją pracy dotyczyła 8 przeprowadzonych kontroli. Podobnie jak w latach ubiegłych, inspektorzy pracy realizując czynności kontrolne udzielają również porad prawnych. W okresie sprawozdawczym z zakresu prawnej ochrony pracy udzielono 817 porad prawnych, z których poza pracodawcami korzystają także pracownicy służb kadrowo – finansowych, związki zawodowej jak również sami pracownicy.

Wskazać należy, że promocja prawa pracy realizowana przez inspektorów pracy w czasie czynności kontrolnych polega również na propagowaniu informatorów i publikacji wydawanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Ponadto udzielane są informacje o możliwości skorzystania z porad prawnych zamieszczonych na stronie internetowej www.pjp.gov.pl.

Realizując kontrole w tematyce w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy trafnie dokonali doboru podmiotów do kontroli funkcjonujących na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Wskazać należy, że w ogólnej liczbie przeprowadzonych w ramach tematu kontroli są również kontrole realizowane w następstwie skarg.

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

Wśród najczęściej **występujących nieprawidłowości** wymienić należy:

- w zakresie dokumentacji dotyczącej czasu pracy i wynagrodzeń:
 - 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 odpoczynku dobowego (art. 132k.p) i tygodniowego (art. 133 § 1 i 2 k.p.),
 - zapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 k.p.),
- w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy:
 - Wypłata wynagrodzenia w terminie (art. 85 k.p.),
 - Dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (art. 151⁸ § 1 k.p.),
 - Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy (art. 172 k.p.),
 - Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (art. 171 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.),
 - Rekompensata pracy w niedzielę, święto innym dniem wolnym (art. 151¹¹ § 1 k.p.).

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

W zakresie naruszania przepisów o czasie pracy przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości mają różne podłoże. Podobnie jak w latach ubiegłych jako najczęściej wskazywane przez inspektorów pracy przyczyny należy wymienić:

- Celowe i świadome działania pracodawców, które najczęściej są nakierowane na oszukanie pracowników. W takich przypadkach ewidencja czasu pracy jest świadomie 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.

- Działania leżące po stronie pracowników polegające na samowolnym dokonywaniu zmian w rozkładach czasu pracy oraz błędy osób odpowiedzialnych za prawidłową organizację czasu pracy.
- Zainteresowanie pracą w godzinach nadliczbowych przez samych pracowników celem uzyskania dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu.
- Nieznajomość przepisów a często również błędna interpretacja przepisów o czasie pracy zarówno przez samych pracodawców jak i przez firmy zewnętrznie specjalizujące się rozliczaniem czasu pracy.
- Zbyt mała liczba zatrudnionych pracowników, aby zrealizować wszystkie zobowiązania pracodawcy. W takich przypadkach pracodawcy zamiast zwiększyć zatrudnienie decydują się zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych naruszając tym samym przepisy o czasie pracy.
- Błędy i pomyłki przy rozliczaniu i planowaniu czasu pracy dokonane zarówno przez pracodawców, osoby kierujących pracownikami jak również pracowników służb kadrowo – płacowych.
- Niechęć oraz brak zaangażowania osób odpowiedzialnych za przestrzeganie przepisów o czasie pracy w samokształcenie i podnoszenie kwalifikacji

Przeprowadzone kontrole wykazały, że **przyczynami niewypłacania pracownikom należnych im świadczeń** ze stosunku pracy, podobnie jak w latach ubiegłych były:

- Nieznajomość przepisów w zakresie naliczania i wypłacania świadczeń należnych ze stosunku pracy skutkuje stwierdzeniem nieprawidłowości przy dokonywaniu naliczeń zarówno przez samych pracodawców jak i inne osoby odpowiedzialne. W dalszym ciągu problem stanowi prawidłowe naliczenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Kolejnym problemem jest termin wypłaty świadczeń należnych w dniu nabycia do nich prawa np. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy czy odpraw emerytalnych lub rentowych, których wypłata najczęściej jest dokonywana wraz wypłatą wynagrodzenia za pracę i tym samym uznawana jest za wypłatę po wymaganym terminie. Ponadto wskazać należy, że dużym problemem w dalszym ciągu stanowi nierozumienie przepisów o dobie pracowniczej.
- Trudna sytuacja ekonomiczna i związany z tym brak środków finansowych, który częstokroć powoduje, iż pracodawcy środki przeznaczone na wynagrodzenia przeznaczają na pokrycie innych zobowiązań.
- 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.
- Pomyłki w obliczeniach wynikają w dużej mierze z braku należytej staranności przy dokonywaniu naliczeń należnych pracownikom świadczeń. Ponadto wskazać należy również, że nieprawidłowo obliczone wynagrodzenie wynika ze złej konfiguracji systemów kadrowo – płacowych. Zbyt duże przeciążenie pracą i za dużo powierzonych zadań pracownikom kadr i płac skutkuje również źle naliczonymi świadczeniami należnymi ze stosunku pracy.
- Niewłaściwa metoda obliczania miała najczęściej wpływ na zaniżenie zarówno wynagrodzenia za pracę, jak również innych świadczeń należnych ze stosunku pracy, takich jak wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy czy ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

- Nieporozumienia pracodawców z pracownikami, które powodowały wstrzymanie wypłaty wynagrodzeń do czasu wyjaśnienia sprawy.

Analiza nieprawidłowości

Podobnie jak w latach ubiegłych 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 stwierdza się dużo naruszeń.

Dokonana analiza kontroli przeprowadzonych w ramach omawianego tematu wykazała istniejącą zależność pomiędzy naruszeniami przepisów o czasie pracy a naruszeniami w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

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

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

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

W zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy problem z ustaleniem stanu faktycznego pojawia się u pracodawców, którzy nie prowadzą kart ewidencji czasu pracy lub prowadzą je w sposób nierzetelny. W takich sytuacjach, pomimo skarg pracowniczych dotyczących naruszenia przepisów o czasie pracy, inspektorzy pracy mają ograniczone możliwości w ustaleniu czy faktycznie doszło do naruszeń. Kontrola zazwyczaj kończy się ukaraniem za nieprowadzenie ewidencji czasu pracy.

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

Wnioski

Przeprowadzone w ramach tematu kontrole wykazały, że w związku ze stwierdzoną negatywną oceną przestrzegania zagadnień dotyczących czasu pracy jak i wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy istnieje potrzeba kontynuowania kontroli w powyższym zakresie.

W dalszym ciągu problemem pozostaje praktyka wypłacania pracownikom świadczeń należnych ze stosunku pracy w wysokości innej, niż wynika to z dokumentów okazywanych podczas kontroli. Bardzo często inspektorzy pracy pomimo powzięcia takiej informacji nie mają skutecznych środków prawnych umożliwiających wyeliminowanie takich praktyk. Problemem w tej kwestii pozostaje brak współpracy z pracownikami, którzy akceptują taki stan rzeczy.

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

Podobnie jak w roku ubiegłym, uelastycznienie przepisów dotyczących czasu pracy oraz możliwość wprowadzenia tzw. indywidualnego i ruchomego rozkładu czasu pracy nie wpłynęło znacząco na poziom przestrzegania przepisów prawa. Pracodawcy raczej niechętnie korzystają z możliwości wprowadzenia tzw. ruchomego rozkładu czasu pracy, co w konsekwencji przekłada się na naruszenia przepisów o dobie pracowniczej.

Zasadne są postulowanie zmiany legislacyjne:

- Wprowadzenie obowiązku przechowywania przez okres 3 lat rozkładów czasu pracy pracowników oraz rozszerzenie zakresu prowadzonej ewidencji czasu pracy o godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy w danej dobie pracowniczej. Powyższe ułatwi inspektorom pracy kontrolę w zakresie zapewnienia odpoczynków dobowych i tygodniowych jak również przestrzegania obowiązku jednokrotnego zatrudniania w danej dobie pracowniczej,
- Doprecyzowanie poprzez czytelne wskazanie terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę w przypadku rozwiązania stosunku pracy, jak również terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy czy odpraw emerytalnych i rentowych,
- Uregulowanie w przepisach możliwości dokonywania zmian w treści rozkładów czasu pracy oraz wprowadzenie terminu informowania pracowników o takich zmianach.

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

W 2017 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ok. 9,7 mln zł.

Według posiadanych informacji na dzień 22.02.2018 r. pracodawcy zrealizowali w tym zakresie:

- 180 decyzji płatniczych, wypłacając kwotę 1,98 mln zł dla 911 pracowników,
- wnioski z wystąpień i polecenia, wypłacając pracownikom kwotę 2,74 mln zł.

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono łącznie **1.343** kontrole w 1.225 podmiotach. Powyższe kontrole dotyczyły podmiotów, w których 30.771 osób świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym 6.153 osób samozatrudnionych.

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

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 90 wystąpień zawierających 546 wniosków pokontrolnych dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w wypłaty minimalnej stawki dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 60 poleceń ustnych, które zostały zrealizowane,
- w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami związanymi z zaniżeniem lub niewypłaceniem minimalnej stawki godzinowej dla osób realizujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, inspektorzy pracy nałożyli łącznie 20 mandatów, które dotyczyły 20 wykroczeń, na łączną kwotę 28.600 zł,
- w 12 przypadkach przeciwko osobom odpowiedzialnym za stwierdzone wykroczenia inspektorzy pracy skierowali wnioski o ukaranie do sądu karnego,
- w jednym przypadku zawiadomiono właściwą terytorialnie Prokuraturę Rejonową o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczącego naruszania praw osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- w 15 przypadkach zastosowano środki wychowawcze.

W trakcie kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące m.in.:

- niewypełnienia obowiązku wypłaty wynagrodzenia minimalnego dla osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenia bądź umów o świadczenie usług w prawidłowej wysokości poprzez niewypłacenie lub zaniżenie minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- nieprzestrzegania terminu wypłaty wynagrodzenia dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- braku ustalenia wysokości wynagrodzenia w umowach cywilnoprawnych w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej,

- braku określenia w umowach cywilnoprawnych sposobu potwierdzania godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług albo braku zapewnienia, aby zleceniobiorca przedkładał informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi,
- braku archiwizowania dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia, przedkładanych przez przyjmującego zlecenie.

Podsumowanie i wnioski

W ramach realizacji poleceń wypłacono 85 osobom kwotę 70.118,63 zł, zaś w następstwie realizacji wniosków pokontrolnych 89 osobom wypłacono kwotę 62.032,04 zł.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż częstą przyczyną powstawania nieprawidłowości, oprócz przypadków świadomego działania przedsiębiorców obliczonego na oszukanie osób zarobkujących na podstawie umów cywilnoprawnych i pozbawienie ich należnego wynagrodzenia za pracę, bywa wciąż jeszcze nieznamość przepisów zobowiązujących przedsiębiorców do wdrożenia obowiązków związanych z ustaleniem sposobu potwierdzania ilości godzin zlecenia oraz obowiązku archiwizowania związanych z tym dokumentów. Typowym przykładem obchodzenia przez przedsiębiorców przepisów prawa jest nieprawidłowe bądź nierzetelne prowadzenie dokumentacji dotyczącej ewidencji godzin zlecenia, poprzez niewykazywanie faktycznych godzin pracy.

Naruszenia w zakresie wypłaty minimalnej stawki często też są akceptowane przez samych zleceniobiorców, którzy z uwagi na przymus ekonomiczny, obawy o utratę pracy, chęć uniknięcia obciążeń publiczno-prawnych lub też nieświadomość prawną, godzą się na takie naruszenia.

Warto nadmienić, iż problem niezapewnienia wypłaty minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, jest wtórny wobec faktu ciągłego naruszania praw osób zarobkujących z uwagi na ich zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinny być zawarte umowy o pracę. Wobec powyższego inspektorzy pracy poprzedzali kontrole w zakresie przestrzegania minimalnego wynagrodzenia, kontrolami w zakresie legalności zatrudnienia i w przypadku stwierdzenia zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, wnosili o przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, odstępując od kontroli minimalnej stawki dla zleceniobiorców.

Nadmienić należy, iż poważnym naruszeniem stwierdzanym w czasie kontroli, które nie może być regulowane przez inspektorów pracy, jest powierzanie wykonywania pracy na podstawie umów o dzieło w sytuacji, kiedy charakter świadczonej pracy wskazuje na istnienie umowy o świadczenie usług.

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

Ogólna charakterystyka podmiotów kontrolowanych

W 2017 r. w ramach realizacji tematu dotyczącego kontroli przestrzegania przepisów w zakresie czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono **24** kontrole w przedsiębiorstwach, spośród których:

- 20 pracodawców w/g PKD należało do branży zajmującej się transportem drogowym towarów,
- 1 pracodawca w/g PKD prowadził działalność usługową wspomagającą transport lądowy,
- 1 pracodawca w/g PKD prowadził transport lądowy pasażerski,
- 1 pracodawca w/g PKD należał do branży zajmującej się sprzedażą paliw i produktów pochodnych,
- 1 pracodawca w/g PKD prowadził działalność usługową wspomagającą transport lądowy.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach w prawnej dyspozycji pracodawców pozostawało łącznie 549 pojazdów wyposażonych w urządzenia rejestrujące stosowane w transporcie drogowym, z czego 25 pojazdów wyposażonych było w tachografy analogowe, natomiast 524 pojazdy wyposażone były w tachografy cyfrowe.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach na 549 pojazdów wykorzystywanych przy przewożeniu rzeczy, 118 pojazdów używanych było w transporcie krajowym, natomiast 431 pojazdów używanych było w transporcie międzynarodowym.

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

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

W 2017 r. w wyniku kontroli przeprowadzonych w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynków dokonano sprawdzenia **28.929 dni pracy** w stosunku do **130 kierowców**.

Struktura skontrolowanych zakładów według obszaru wykonywanej działalności przedstawia się następująco:

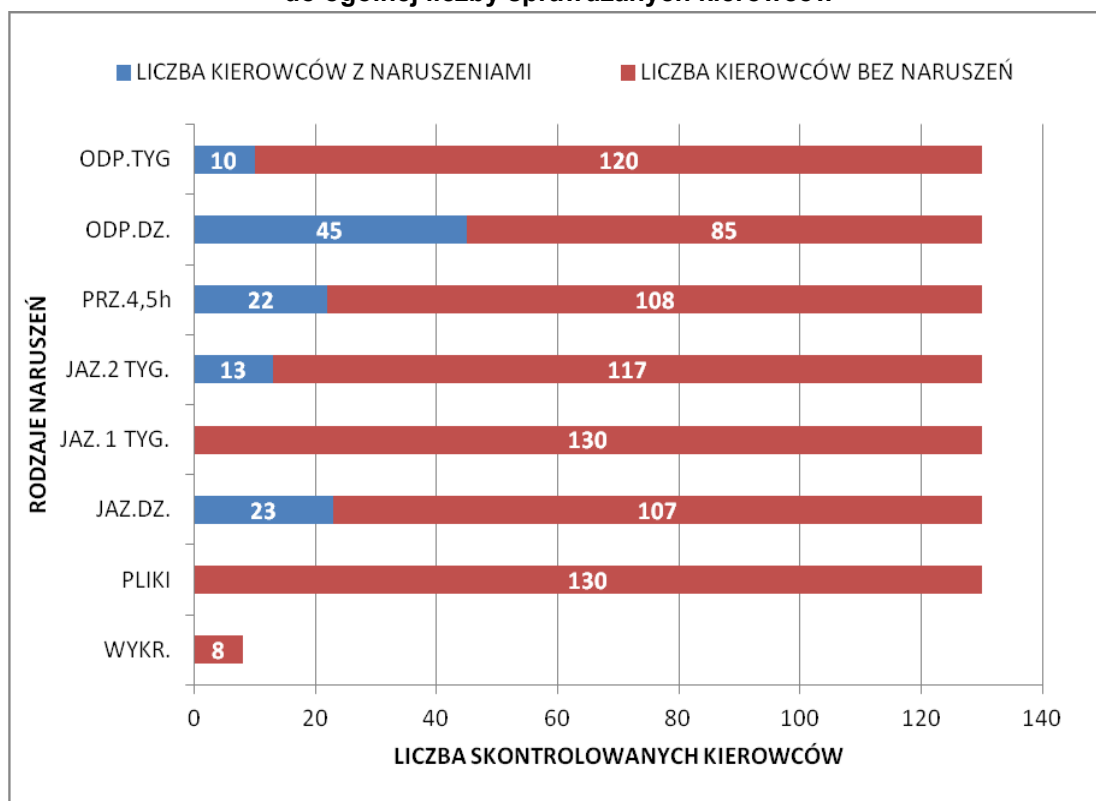
- 6 podmiotów prowadziło przewóz rzeczy w transporcie krajowym,
- 18 podmiotów prowadziło przewóz rzeczy w transporcie międzynarodowym.

Struktura skontrolowanych zakładów według rodzaju wykonywanej działalności przedstawia się następująco:

- 23 podmioty prowadziły przewóz zarobkowy,
- 1 podmiot prowadził przewóz na potrzeby własne.

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

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



Rodzaje naruszeń:

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

Opis badanych zagadnień z zakresu czasu pracy kierowców

- Nieokazanie do kontroli lub okazanie nieprawidłowych wykresówek, niedostępnienie do kontroli lub udostępnienie niepełnych danych wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy, przekroczenie tygodniowego limitu prowadzenia pojazdu - nieprawidłowości w powyższych zakresach nie wystąpiły.
- Przekroczenie dziennego limitu prowadzenia pojazdu.
Przypadki przekroczenia dziennego limitu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 12 przedsiębiorstwach (tj. 50% kontrolowanych), a dotyczyły one 23 pracowników, spośród 130 sprawdzanych kierowców. Ujawniono w tym zakresie 36 naruszeń, za które nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 5.000 zł.
- Przekroczenie dwutygodniowego limitu prowadzenia pojazdu.
Przypadki przekroczenia dwutygodniowego limitu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 7 przedsiębiorstwach (tj. 29% kontrolowanych), a dotyczyły one 13 pracowników, spośród

130 sprawdzanych kierowców. Ujawniono w tym zakresie 23 naruszenia, za które nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 2.900 zł.

- Prowadzenie pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy.

Przypadki prowadzenia pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy wystąpiły w 11 przedsiębiorstwach (tj. 46% kontrolowanych) i dotyczyły one 22 pracowników, spośród 130 sprawdzanych kierowców. Ujawniono w tym zakresie 27 naruszeń. Za naruszenia nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 8.850 zł.

- Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy.

Przypadki skrócenia dziennego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującym przepisami stwierdzono u 18 pracodawców (tj. 75 % kontrolowanych) i dotyczyły one 45 pracowników, spośród 130 sprawdzanych kierowców. Ujawniono w tym zakresie 81 naruszeń, za które nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 18.700 zł.

- Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy.

Przypadki skrócenia tygodniowego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującym przepisami stwierdzono u 7 pracodawców (tj. 29% kontrolowanych) i dotyczyły one 10 pracowników, spośród 130 sprawdzanych kierowców. Ujawniono w tym zakresie 13 naruszeń, za które nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 4.750 zł.

- Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy kierowców /art. 25 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców/ – dla celów naliczania wynagrodzenia.

Uchybienia w zakresie prowadzenia ewidencji czasu kierowców stwierdzono u 1 przedsiębiorcy i dotyczyły one 2 pracowników, spośród 113 losowo sprawdzanych w tym zakresie kierowców.

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

W powyższym zakresie objęto kontrolą 3 kierowców, jednakże przedsiębiorcy dysponowali i udostępniili inspektorom pracy do kontroli wykresówki lub pliki pobrane z kart kierowców i tachografów cyfrowych.

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

Uchybienia w powyższym zakresie stwierdzono łącznie u 6 pracodawców i dotyczyły one łącznie 36 pracowników, spośród 151 losowo sprawdzanych w tym zakresie kierowców. Kontrole wykazały, że pomimo ciążącego na pracodawcach obowiązku, nie odebrano od 29 kierowców oświadczenia o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz o przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy. Natomiast w stosunku do 7 kierowców odebrano nieprawidłowe bądź niekompletne oświadczenia. Powyższe niedopełnienie obowiązków potraktowane zostało przez inspektorów pracy PIP jako jeden z przejawów braku zapewnienia właściwej organizacji pracy ogólnie wymaganej w stosunku do prowadzenia przewozów drogowych, w kontekście art. 92b ust. 1 ustawy o transporcie drogowym.

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

Przypadki nieprzestrzegania dopuszczalnego przeciętnego limitu godzin nadliczbowych pracowników w tygodniu, stwierdzono u 5 pracodawców (tj. 21% kontrolowanych zakładów pracy). Nieprawidłowości dotyczyły 8 pracowników, spośród 89 losowo sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli przeciętny limit godzin nadliczbowych w tygodniu łącznie o 242 godziny.

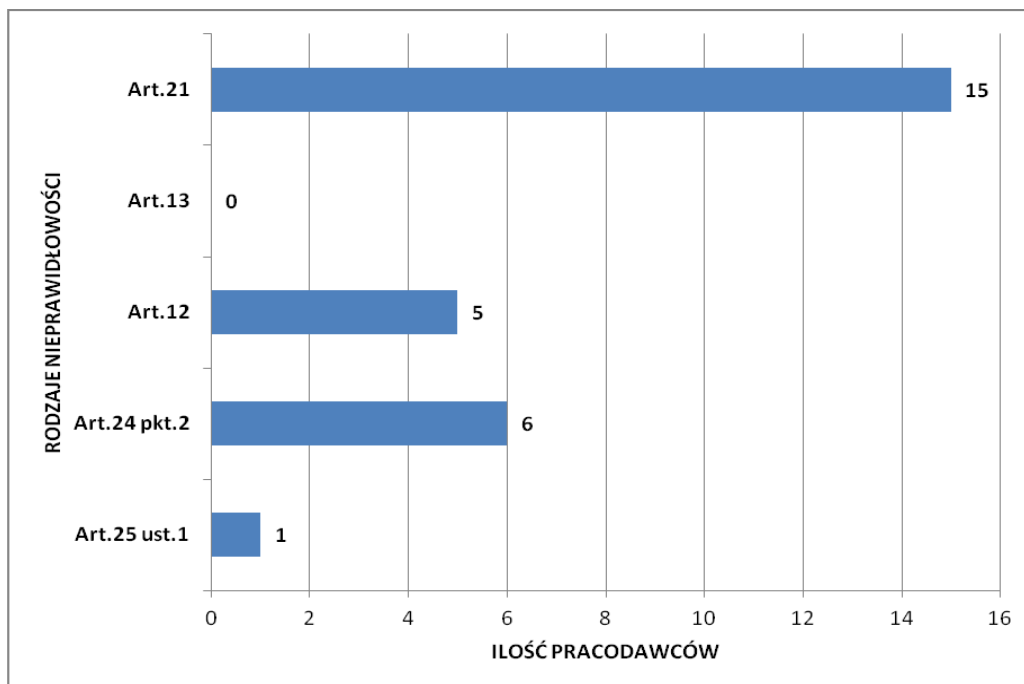
- Nieprzestrzeganie obowiązku zapewnienia przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy /art. 13 ustawy o czasie pracy kierowców/.

W powyższym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

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

Przypadki nieprzestrzegania dopuszczalnego limitu 10 godzin pracy na dobę w sytuacji, gdy praca była wykonywana w porze nocnej, stwierdzono u 15 pracodawców (tj. 62,5% kontrolowanych zakładów pracy). Dotyczyły one 33 pracowników, spośród 105 losowo sprawdzanych w tym zakresie kierowców, którzy przekroczyli dopuszczalny dobowy limit czasu pracy łącznie w 105 dniach.

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



Rodzaje nieprawidłowości:

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

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

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

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

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

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Z informacji uzyskanych od pracodawców w trakcie kontroli prowadzonych w firmach transportowych w 2017 r. wynika, że przyczyny doprowadzające do powstałych naruszeń o czasie pracy kierowców oraz czasie prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach i odpoczynkach kierowców pozostają od lat niezmiennie.

W dalszym ciągu sygnalizowaną przez pracodawców przyczyną naruszeń jest brak płynności finansowej w firmach transportowych. Przewoźnicy mają obowiązek płatności za paliwo po 14-30 dniach, natomiast realizacja płatności za ich usługi następuje po 45 dniach. Wielu kontrolowanych pracodawców w 2017 r. napotkało problemy finansowe, w związku z niewypłacalnością firm zlecających usługi transportowe lub opóźnieniami w zapłacie za wykonaną usługę. Ponadto w ocenie przewoźników utrzymujący się spadek cen usług transportowych wobec rosnącej konkurencji również przyczynia się do powstania naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu i wymaganych odpoczynkach oraz nieprawidłowości w zakresie przestrzegania ustawy o czasie pracy kierowców.

W ocenie przewoźników w 2017 r. dodatkową przyczyną naruszeń jest ograniczona ilość bezpiecznych i dobrze wyposażonych parkingów. Kierowcy w obawie przed wsiadaniem imigrantów do naczep oraz kradzieżami, często już po zaparkowaniu pojazdu, w sytuacjach zagrożenia wyjeżdżali z parkingów, co w konsekwencji powodowało naruszenia w zachowaniu wymaganego odpoczynku dobowego.

W dalszym ciągu przyczyną naruszeń są zakłócenia w ruchu drogowym oraz brak autostrad na głównych szlakach tranzytowych wschód – zachód i północ – południe, co powoduje dodatkowe zużycie paliwa oraz większe koszty.

Zdaniem pracodawców zajmujących się przewozem drogowym istotną przyczyną popełniania naruszeń obowiązujących przepisów o czasie prowadzenia pojazdu i wymaganych odpoczynkach oraz nieprawidłowości w zakresie przestrzegania ustawy o czasie pracy kierowców było wprowadzenie płacy minimalnej nie tylko w Niemczech i Francji, ale również w innych krajach Unii Europejskiej. Zdaniem przewoźników objęcie kierowców firm transportowych przepisami o płacy minimalnej w znacznym stopniu ograniczyło swobodę świadczenia usług transportowych. Konieczność wypłaty minimalnej stawki za godzinę doprowadziła do wzrostu kosztów, które przekroczyły znacząco przychody. Ponadto przedsiębiorcy zwracali uwagę, że wprowadzone przepisy o minimalnej stawce godzinowej nie uwzględniały zasad wynagradzania polskich kierowców, którzy otrzymują poza wynagrodzeniem za pracę także diety i ryczałty za noclegi.

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

W ocenie kierowców znaczący wpływ na nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy ma nielegalne zatrudnianie cudzoziemców, głównie z Ukrainy i Białorusi, 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.

Zdaniem inspektorów pracy w wyniku kontroli przeprowadzonych w 2017 roku powtarzającą się przyczyną stwierdzanych naruszeń, jest niewystarczająca świadomość zagrożeń związanych z naruszeniem przepisów zarówno wśród przewoźników, jak i kierowców oraz poszukiwanie przez przedsiębiorstwa transportowe oszczędności w kosztach poprzez chęć osiągnięcia wysokiej efektywności pracy przy niskich nakładach finansowych.

W ocenie Inspektorów pracy przyczyną naruszeń w dalszym ciągu pozostaje błędna interpretacja przepisów oraz niezadawalająca znajomość przepisów przez kierowców zarówno w zakresie czasu jazdy, przerw i odpoczynków jak i ogólnie rozumianego czasu pracy kierowców. Ponadto mylne przekonanie kierowców, iż ich czas pracy może być poddany kontroli jedynie za ostatnie 28 dni, w konsekwencji skutkuje nieprzekazywaniem na bieżąco pracodawcom wydruków z tachografów cyfrowych.

Inspektorzy pracy upatrują przyczyn również w tolerowaniu przez pracodawców przekroczeń w zakresie czasu jazdy, przerw i odpoczynków oraz norm czasu pracy w związku z koniecznością zrealizowania przewozu w określonym terminie i skutkami kar umownych, które znacząco przekraczają ewentualne kary administracyjne.

Sygnalizowaną przez Inspektorów pracy przyczyną naruszeń z czasu pracy kierowców jest stosowanie przez pracodawców praktyk ustalania z pracownikami innych warunków wynagradzania – niż te które wynikają z umowy o pracę – uzależniając wysokość płacy kierowcy od liczby przejechanych kilometrów. Wszystko to bez wątplenia skutkuje naruszeniem przez kierowców obowiązujących norm prowadzenia pojazdów, co może zagrażać bezpieczeństwu drogowemu.

Istotnym problemem, który w dalszym ciągu powoduje naruszenie przepisów jest 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. Opisanie wyżej praktyki odbywają się więc za zgodą obu stron i mają na celu z jednej strony zagwarantowanie kierowcy satysfakcjonującego wynagrodzenia bez ujawniania rzeczywistych dochodów, a z drugiej strony odprowadzenie jak najniższych podatków i składek na ubezpieczenie społeczne. Szczególną grupą osób zainteresowanych są przede wszystkim ci kierowcy, których wynagrodzenia objęte zostały postępowaniem egzekucyjnym. Dlatego też niejednokrotnie funkcję wynagrodzenia za wykonaną pracę pełnią należności z tytułu podróży służbowej, które nie podlegają egzekucji.

Zastosowane środki prawne

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2017 roku u 24 przedsiębiorców zatrudniających kierowców w krajowym i międzynarodowym transporcie drogowym inspektorzy pracy ogółem nałożyli kary decyzją administracyjną na 21 pracodawców, na łączną kwotę 40.200 zł.

Z posiadanych przez Okręgowy Inspektorat pracy w Gdańsku danych wynika, że 21 kar pieniężnych na łączną kwotę 40.200 zł zobowiązani pracodawcy uiszcili w całości.

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

- 17 wystąpień zawierających 30 wniosków, dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy kierowców (wnioski dotyczyły 642 pracowników),
- wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy nałożyli na pracodawców oraz osoby działające w ich imieniu, ogółem 4 mandaty, dotyczące 4 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na łączną kwotę 4.500 zł.

W ramach działań prewencyjnych w 2017 r. inspektorzy pracy udzieli pracodawcom i pracownikom łącznie 92 porady w zakresie czasu pracy kierowców, podróży służbowych, norm prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynku kierowców, w tym 8 porad dotyczących legalności zatrudnienia oraz 30 porad technicznych.

Podsumowanie

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2017 r. w zakresie przestrzegania przepisów o czasie jazdy, wymaganych przerwach i odpoczynkach najwięcej naruszeń dotyczyło niezapewnienia kierowcy wymaganego odpoczynku dziennego. Łącznie ujawnionych zostało 81 naruszeń w stosunku do 45 kierowców, za które nałożone zostały na pracodawców kary pieniężne, na łączną kwotę 18.700 zł. W zakresie przestrzegania przepisów ustawy o czasie pracy kierowców, najwięcej nieprawidłowości dotyczyło naruszenia przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy kierowcy, gdy praca wykonywana była w porze nocnej. Powyższe uchybienia stwierdzono w 15 kontrolowanych podmiotach w stosunku do 33 pracowników, którzy przekroczyli dopuszczalny dobowy limit czasu pracy łącznie w 105 dniach.

Ze zbiorczych wyników kontroli z tematu wynika, że podobnie jak w roku ubiegłym również w 2017 roku najwięcej naruszeń obowiązujących przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach i odpoczynkach kierowców wykryto przy przewozach w transporcie międzynarodowym.

W 2017 roku w stosunku do roku poprzedniego, zwiększyła się liczba przeprowadzonych kontroli tj. z 17 kontroli przeprowadzonych w 2016 roku do 24 kontroli przeprowadzonych w 2017 roku. Podobnie zwiększyła się liczba nałożonych na przedsiębiorstwa kar administracyjnych, tj. z 12 kar nałożonych w 2016 r. do 21 kar nałożonych w 2017 r. Wzrosła również łączna wysokość nałożonych kar, ponieważ kwota kar pieniężnych podlegająca uiszczeniu na rachunek organu nałożonych w 2016 r. wynosiła 22.500 zł, natomiast w 2017 r. wysokość nałożonych kar wynosiła 40.200 zł. Powyższy stan faktyczny wynikał przede wszystkim ze znacznego zwiększenia rocznych limitów kontroli dni pracy kierowców w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku. Dla porównania należy wskazać, że w kontrolowanych zakładach pracy w 2017 roku zweryfikowano – 28.929 dni pracy kierowców, w 2016 r. poddano kontroli - 9.228 dni pracy kierowców natomiast w 2015 roku sprawdzeniu poddano - 24.000 dni pracy kierowców. W związku z powyższym nie można mówić o znaczącym wzroście ilości wykrywanych naruszeń, choć niewątpliwie w latach 2016 i 2017 nie wykryto rażących naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach i odpoczynkach kierowców jak to miało miejsce w latach wcześniejszych.

Wnioski

Kontrole prowadzone w 2017 roku, w ramach tematu obejmowały zarówno zagadnienia wynikające z założeń Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców, jak i wybrane zagadnienia z czasu pracy. Pozytywnie należy ocenić fakt, że Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli

potwierdzili zasadność licznych skarg kierowców, które wpłynęły w 2017 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Napływające skargi są zawsze pierwszym sygnałem nieprawidłowości w określonych dziedzinach, bardzo pomocnym w działaniach kontrolnych podejmowanych przez Inspektora pracy. Ich tematyka, podobnie jak w latach poprzednich, dotyczyła przede wszystkim naruszenia przepisów Rozporządzenia (WE) nr 561/2006, przekroczenia czasu pracy kierowców i wypłaty świadczeń ze stosunku pracy. Kompleksowe kontrole nie tylko norm prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynku, ale również stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowcy przyczyniły się do ujawnienia wielu nieprawidłowości w przedsiębiorstwach transportowych. W zdecydowanej większości przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy badali także zagadnienia prawidłowości naliczenia wynagrodzenia za pracę kierowców, wynagrodzenia za dyżur, wynagrodzenia za godziny nocne, godziny nadliczbowe oraz świadczeń z tytułu podróży służbowych. Niejednokrotnie, w konsekwencji dokonanych ustaleń inspektorzy pracy kierowali do pracodawców wnioski dotyczące wypłaty kierowcom należności ze stosunku pracy oraz wnioski profilaktyczne w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy.

Z kontroli przeprowadzonych w 2017 roku wynika, że największą skalę naruszeń przepisów o czasie jazdy, wymaganych przerwach i odpoczynkach ujawniono w zakresie skracania dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku, natomiast najwięcej nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o czasie pracy kierowców dotyczyło naruszenia maksymalnego dobowego czasu pracy kierowcy, gdy praca wykonywana była w porze nocnej. W branży transportowej nadal utrzymuje się wysoka skala działań bezprawnych w zakresie ukrywania rzeczywistego wynagrodzenia wypłacanego kierowcom, celem uniknięcia opłacania podatków i składek na ubezpieczenie społeczne. Z informacji uzyskanych przez Inspektorów pracy wynika, iż nadal pogłębia się zjawisko zasygnalizowane w latach poprzednich, a dotyczące wliczania wynagrodzenia za czas dyżuru do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Powoduje to, iż w wielu kontrolowanych firmach transportowych zapewnia się pracownikom wynagrodzenie zasadnicze w wysokości niższej od minimalnego wynagrodzenia, tak aby doliczając wynagrodzenie za czas dyżuru łącznie osiągnąć poziom wynagrodzenia gwarantowanego obowiązującymi przepisami. Nawet te podmioty, które pierwotnie wypłacały wynagrodzenie za czas dyżuru obok wynagrodzenia minimalnego, aktualnie korzystając z doradztwa firm szkoleniowych, włączają wynagrodzenie za dyżur do minimalnego wynagrodzenia, pomniejszając tym samym wynagrodzenia pracowników.

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

Pozytywnym elementem, który należy zauważyć podczas kontroli przeprowadzonych w ramach Krajowej Strategii Kontroli jest fakt, że zdecydowana większość przewoźników pracuje na zakupionym oprogramowaniu do analizy okresów prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw i odpoczynków kierowców. Ponadto pracodawcy wykupują dodatkowe moduły do prowadzenia ewidencji czasu pracy i wyliczania należności z tytułu podróży służbowych. W firmach transportowych zatrudniani są specjaliści do monitorowania czasu pracy kierowców oraz weryfikacji poprawności naliczenia wynagrodzenia za pracę oraz jego poszczególnych składników. Przedsiębiorcy prowadzący średnie i duże firmy transportowe wynajmują profesjonalnych doradców, którzy posiadają wysoko wyspecjalizowaną wiedzę nie tylko w zakresie Rozporządzenia 561/06, ale również dotyczącą nowych rozwiązań

wprowadzanych w tachografach. W ocenie przedsiębiorców bieżące monitorowanie naruszeń pozwala na uniknięcie kar pieniężnych nakładanych przez organy kontrolne w kraju i poza jego granicami. W tym miejscu można zauważyć, że coraz więcej kontrolowanych pracodawców jest świadomych ciążących na nich obowiązków.

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, które w świetle obowiązujących przepisów i wyroku Trybunału Konstytucyjnego są istotnym problemem dla przewoźników oraz w konsekwencji powodują niejednolite interpretacje w branży transportowej. Niezbędnych regulacji wymaga określenie terminu, w którym pracodawca byłby zobowiązany do wypłaty należności z tytułu podróży służbowej, a tym samym zwrotu poniesionych przez pracownika wydatków. Kolejną propozycją zmian legislacyjnych jest wyłączenie wynagrodzenia za dyżur z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Powszechnie przyjęta praktyka wliczania wynagrodzenia za dyżur do minimalnego wynagrodzenia za pracę skutkowałą zaniżeniem wynagrodzenia za pracę kierowcy za pełny wymiar czasu pracy. W zakresie zmian legislacyjnych konieczna byłaby regulacja w zakresie ustalenia wynagrodzenia zasadniczego kierowcy na poziomie nie niższym od minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym. Z kontroli przeprowadzonych w 2017 roku coraz częściej można było zauważyć praktyki ustalania w umowach o pracę kierowców wynagrodzenia zasadniczego na poziomie niższym od minimalnego wynagrodzenia za pracę i wskazywanie dodatkowych składników wynagrodzenia w formie premii. W konsekwencji stosowane przez pracodawców działania prowadziły do zaniżania innych należności ze stosunku pracy, tj. dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Reasumując, należy jednoznacznie stwierdzić, że kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2017 roku w przedsiębiorstwach transportowych skutkowałą podobnie jak w latach ubiegłych wymiernymi efektami w postaci uzyskania poprawy stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy u pracodawców oraz wyegzekwowania należnych pracownikom świadczeń. W tym miejscu należy wskazać, że pomimo wielu pozytywnych aspektów w zakresie respektowania przez pracodawców norm dotyczących czasu jazdy, wymaganych przerw i odpoczynków oraz przepisów ustawy o czasie pracy kierowców ujawnione w trakcie kontroli nieprawidłowości wskazują na konieczność kontynuowania działań kontrolno-nadzorczych w zakładach pracy zajmujących się transportem międzynarodowym.

4. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy – ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej, gastronomiczno – hotelarskiej oraz agencji ochrony osób i mienia

Na terenie OIP Gdańsk w roku 2017 zrealizowano **1.300** kontroli u 1.195 przedsiębiorców, zatrudniających ogółem 119.930 osób, w tym 25.526 zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

W 239 kontrolach (co stanowi ok. 16% przeprowadzonych kontroli) zakwestionowano umowy cywilnoprawne. Inspektorzy pracy wystąpili lub polecieli ich przekwalifikowanie na umowy o pracę.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości wydano 72 polecenia, dotyczące 177 osób, skierowano 206 wniosków odnośnie 1.279 osób. Nałożono 28 mandatów i zastosowano 23 środki wychowawcze. Skierowano 11 wniosków do sądów, w których zawarto 17 zarzutów.

W roku 2017 w OIP Gdańsk wniesiono 11 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 63 osób.

Podobnie jak w latach ubiegłych, dla wielu osób możliwość uzyskania dochodu jest ważniejsza od formy prawnej, na podstawie której wykonują pracę. Osoby takie bardzo często nie są zainteresowane wytoczeniem na ich rzecz powództw, na co wskazuje liczba skierowanych pozwów do sądu w porównaniu z liczbą wniosków w wystąpieniach oraz wydanymi poleceniami. W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych, osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenie, o dzieło), nie były zainteresowane przekształceniem umów cywilnoprawnych w umowy o pracę ani skierowaniem powództwa w ich imieniu do sądu pracy. Z wyjaśnień tych osób wynikało m.in., iż pracę świadczą dorywczo (umowa o pracę w innym zakładzie), przy umowie o dzieło otrzymują na rękę większe wynagrodzenie. Ponadto wśród kontrolowanych osób byli także obcokrajowcy, obywatele Ukrainy, dla których rodzaj umowy nie miał żadnego znaczenia, gdyż i tak nie skorzystają z polskiego systemu emerytalno-rentowego. W tym stanie rzeczy inspektorzy pracy korzystają z szybszego środka zmierzającego do potwierdzenia istnienia stosunku pracy, jakim jest wystąpienie oraz polecenie.

Łączna liczba osób w 2017 r., których dotyczyły zrealizowane wystąpienia oraz polecenia w zakresie potwierdzenia zatrudnienia w ramach stosunku pracy wyniosła 1.334.

Przyczyny naruszeń prawa

Według pracodawców:

- umowy cywilnoprawne traktowane są często jako forma przedwstępnej umowy zawieranej celem oceny danego pracownika, aby po upływie ich okresu ważności, o ile dana osoba się sprawdzi pod względem pracy, zaproponować możliwość dalszego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę,
- pomyłki wynikające z nieznajomości przepisów prawa i dokonywania błędnego doboru umowy,
- aspekt ekonomiczny: rosące obciążenia związane z umową o pracę skłaniają pracodawców do „ucieczki” od tej formy zatrudnienia na rzecz umów cywilnoprawnych,
- zawieranie umów cywilnoprawnych jest bardziej elastyczne pod kątem nawiązania i rozwiązania, a tym samym zmniejszenia dodatkowych obowiązków z tym związanych,
- wynagrodzenie uzyskiwane przez zleceniobiorców jest często wyższe (z uwagi na koszty wynikające z zawartej umowy o pracę) niż pracowników.

Według inspektorów pracy:

- pracodawcy zawierają umowy cywilnoprawne z uwagi na obniżanie kosztów prowadzonej działalności gospodarczej, gdyż koszty składek na ZUS mogą być o wiele mniejsze niż w przypadku umów o pracę,
- krótkotrwale zapotrzebowanie na wykonywanie sezonowych prac ogólnobudowlanych przy zleconych pracach,
- pracodawcy często świadomie zawierają umowy cywilnoprawnej celem ominięcia przepisów dotyczących czasu pracy, uprawnień urlopowych, zwolnień lekarskich itp.

Działania prewencyjno-promocyjne

W OIP Gdańsk realizowano działania prewencyjno-promocyjne, których celem było szerzenie wiedzy w zakresie przepisów prawa pracy. W ramach podjętych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku działań prewencyjnych i promocyjnych, w tym realizowania zadania polegającego na budowaniu kultury bezpieczeństwa pracy poprzez upowszechnianie obowiązujących regulacji prawnych, w 2017 r. przeprowadzono szereg szkoleń i wykładów dot. m. in. zagadnień związanych z zawieraniem umów cywilnoprawnych. W ww. okresie pracownicy OIP Gdańsk przeprowadzili kilkadziesiąt takich szkoleń i wykładów, na których poruszano tematykę związaną z formami zatrudnienia, różnicami pomiędzy stosunkiem pracy a umowami cywilnoprawnymi. Powyższe miało miejsce zarówno podczas spotkań organizowanych dla młodzieży uczącej się, w ramach programu: „Poznaj swoje prawa w pracy”, jak również podczas szkoleń realizowanych w ramach innych działań prewencyjno – promocyjnych. Dodatkowo, zainteresowanym udostępniano publikacje związane z powyższą tematyką.

Podsumowanie

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

W związku z wzrostem zatrudnienia liczby cudzoziemców w kontrolowanych podmiotowych, stwierdzono zwiększenie omijania form zatrudnienia w tym obszarze. Jak również zwiększenie liczby nieprawidłowości w tym zakresie odnotowano w kontrolach prowadzonych w agencji zatrudnienia zatrudniających cudzoziemców. Zawieranie umów cywilnoprawnych w celu sprawdzenia umiejętności i kwalifikacji potencjalnych pracowników to kolejne zjawisko, szczególnie widoczne w branży handlowej i gastronomicznej. Dlatego wskazane jest większe nakierowanie kontroli w tych obszarach celem podniesienia stanu praworządności.

Wnioski

Z uwagi na skalę zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy uzasadnione jest kontynuowanie kontroli w powyższym zakresie, jak również rozszerzenie powyższych działań prewencyjnych na inne branże, gdzie powyższe umowy cieszą się dużą popularnością. Ponadto zasadnym jest również podjęcie prac legislacyjnych, których celem powinno być uporządkowanie podstawy zatrudnienia, przykładowo poprzez wprowadzenie jednolitej podstawy zatrudnienia osób fizycznych nie prowadzących działalności gospodarczych lub też wprowadzenie zmian w obecnie obowiązujących przepisach dotyczących umów cywilnoprawnych, np. poprzez wprowadzenie obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych tylko w formie pisemnej, wprowadzenie obowiązku zgłaszania do ubezpieczenia społecznego przed dopuszczeniem

do pracy czy też wprowadzanie ograniczeń dotyczących czasu pracy. Ponadto powinno się podjąć działania w zakresie nowelizacji przepisów dotyczących oskładkowania umów o dzieło, które w branży budowlanej cieszą się dużą popularnością z uwagi na specyfikę i charakter prowadzonych prac.

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

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

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

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

Liczba skontrolowanych wykonawców zamówień publicznych - 19.

Liczba skontrolowanych podwykonawców zamówień publicznych - 5.

W wyniku przeprowadzonych 29 kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości w związku z nierealizowaniem wymogów zamawiającego, w zakresie zawierania umów o pracę z osobami realizującymi zamówienie.

Informacje o określonych wymaganiach określonych przez Zamawiającego, o wybranych wykonawcach pozyskiwano ze ogłoszeń zamieszczonych na stronach BIP.

Zamawiający był zobowiązany zawrzeć w opisie przedmiotu zamówienia na usługi lub roboty budowlane żądanie, aby Wykonawca (a także Podwykonawca) zatrudniał osoby realizujące zamówienie na umowę o pracę.

W umowach zawierano również zobowiązanie do przedłożenia Zamawiającemu wykazu osób zatrudnionych przy realizacji zamówienia na podstawie umów o pracę ze wskazaniem imienia i nazwiska tych osób oraz czynności, jakie będą wykonywać oraz przedłożyć do wglądu kopie umów o pracę zawartych pomiędzy Wykonawcą a osobami wymienionymi w wykazie.

W przypadku zmiany w zatrudnieniu osób skierowanych do wykonywania wymaganych prac w trakcie realizacji zamówienia, Wykonawca miał obowiązek każdorazowo aktualizować wykaz zatrudnionych (najpóźniej w ciągu 7 dni od zmiany w zatrudnieniu). Nieprzedłożenie przez Wykonawcę kopii umów o pracę jest traktowane jako niewypełnienie obowiązku zatrudnienia osób skierowanych do realizacji umowy na podstawie umowy o pracę.

Podsumowanie

Przepis art. 29 ust. 3a PZP wpisuje się w nurt uwzględniania w zamówieniach publicznych ich społecznego aspektu. Powyższy przepis ma pozytywny wpływ na walkę z nieuczciwą konkurencją ze strony wykonawców, którzy zaniżają koszty wykonywania zamówień poprzez stosowanie umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę oraz promowanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, czyli uspołecznienie zamówień publicznych.

Urząd Zamówień Publicznych wydał opinię prawną dotyczącą art. 29 ust. 3a PZP. Opinia zawiera przykładowy katalog czynności, które zdaniem UZP, co do zasady, stanowią świadczenie pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy, tj. czynności sprzątanania czy świadczenia usług ochrony. Zamawiający jest zobowiązany do określenia w opisie przedmiotu zamówienia wszystkich, nawet drugorzędnych, czynności, które objęte są wymogiem zatrudnienia na umowę o pracę. Niedopuszczalne jest ich ogólne wskazanie lub przeniesienie tego obowiązku na wykonawcę, pozostawiając właśnie jemu ocenę, które czynności spośród składających się na realizację danej usługi lub roboty budowlanej stanowią świadczenie pracy.

Dążenie do zatrudnienia osób, które realizują zamówienie na podstawie umów o pracę jest priorytetowe. Dla skutecznej zmiany patologicznych praktyk na rynku zamówień publicznych konieczne jest oprócz nałożenia obowiązków, także posiadanie przez zamawiającego efektywnych narzędzi do kontroli ich realizacji.

6. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych w roku 2017

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy skontrolowali **54** podmioty zatrudniające ogółem 2.911 pracowników, w tym 1.676 kobiet oraz 9 młodocianych.

Ustalono, że u skontrolowanych pracodawców 93 pracowników było zatrudnionych na podstawie umów o pracę na okres próbny, zaś 810 pracowników wykonywało pracę na podstawie umów o pracę na czas określony. Dokonano szczegółowej analizy 310 terminowych stosunków pracy, obejmujących zarówno umowy o pracę na okres próbny, jak i na czas określony.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano 31 wystąpień zawierających 38 wniosków oraz 3 polecenia. W zakresie postępowania w sprawach o wykroczenia zastosowano mandat karny kredytowany.

W toku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili 228 porad prawnych dotyczących zagadnień prawidłowego problematyki umów o pracę na czas określony.

Przykłady nieprawidłowości:

- z pracownikiem zawarto umowę o pracę na okres próbny przekraczający 3 miesiące,

- 35 pracownikom nie wskazano w informacji z art. 29 § 3 Kodeksu pracy o warunkach zatrudnienia pracownika prawidłowego okresu wypowiedzenia umowy (1 miesiąc zamiast dwa tygodnie),
- nie poinformowano 99 pracowników na piśmie, o zmianie warunku zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia, na w warunkach opisanych w treści art. 29 § 3² pkt 4 Kodeksu pracy,
- w przypadku 18 pracowników nie zawiadomiono okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony, o której mowa w art. 25¹ § 5 Kodeksu pracy,
- z 5 pracownikami zawarto umowy o pracę na czas określony przekraczający 33 miesiące lub zawarto, nie więcej niż trzy umowy o pracę, na czas określony w sumie dłuższy niż 33 miesiące

Podsumowanie i wnioski

Zatrudnianie pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony jest zjawiskiem powszechnym. W Polsce liczba pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony jest najwyższa w UE. Z danych Eurostatu wynika, iż średnia unijna wynosi 14%, podczas gdy w Polsce takich pracowników jest 28%.

Powszechność występowania takich umów, tego zjawiska powoduje także występowanie szeregu nieprawidłowości w tym obszarze. Naruszenia przepisów wynikają w pewnej mierze z powodu nieznanomości obowiązujących przepisów prawa pracy. Jednak podstawową przyczyną są względy ekonomiczne.

Niewątpliwie zawieranie umów o pracę na czas określony znajduje uzasadnienie przy wykonywaniu prac o charakterze dorywczym i sezonowym. W tym przypadku można traktować jako obiektywne powody uzasadniające odnawianie umów na czas określony w warunkach art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy. Wynika to z oczywistego powodu, że prace o charakterze dorywczym z założenia nie mają na celu tworzą stałej więzi prawnej pomiędzy stronami stosunku pracy. Z kolei prace sezonowe są związane ze specyfiką występującą np. w budownictwie, rolnictwie, sadownictwie. W tym miejscu zatem wypada podkreślić, że właśnie taka redakcja ww. przepisów Kodeksu pracy nie jest sprzeczna z regulacjami europejskimi, a w szczególności z Dyrektywą 99/70/WE.

Co do zasady jednak, umowy terminowe powinny być wyjątkiem. Z kolei zawieranie umów na czas określony winno odbywać się tylko w ściśle określonych i uwarunkowanych przypadkach. Przede wszystkim regulacje te nie mogą preferować przedsiębiorców kosztem interesów pracowniczych, bowiem powstaje niebezpieczeństwo, które utrwalone może przerodzić się w nieuzasadnioną skłonność do działań *contra legem* i zawierania umów na czas określony na długie okresy ich obowiązywania, a tym samym wpływać na pozbawianie pracowników ochronnego charakteru przepisów prawa pracy.

W obszarze legislacyjnym, podobnie jak w latach ubiegłych, należy zauważyć, iż wskazane w przepisie tzw. obiektywne przyczyny nie zostały precyzyjnie zdefiniowane w przepisach prawa pracy, co często budzi wątpliwości interpretacyjne. Skutkiem tego może być możliwość wykorzystania instytucji umowy na czas określony zawieranych na okres powyżej 33 miesięcy, niezgodnie z intencją Ustawodawcy. Pracodawcy mogą zatem wskazywać przyczyny jako wynikające z prowadzonej działalności, ale wskazują również na przyczyny dotyczące długości zwartej umowy o świadczenie danych usług. Pracodawcy podchodząc instrumentalnie do tych przyczyn mogą również zmierzać do działań *contra legem* wobec uregulowań kodeksu pracy – art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy.

7. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia

W ramach realizowanego tematu w roku 2017 przeprowadzono **12** kontroli w 12 podmiotach leczniczych, w tym 5 kontroli w podmiotach leczniczych wykonujących stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne oraz 7 kontroli w podmiotach leczniczych wykonujących ambulatoryjne świadczenia zdrowotne.

Nieprawidłowości w kontrolowanym zakresie Inspektorzy pracy stwierdzili w trakcie 12 kontroli przeprowadzonych w 12 podmiotach leczniczych.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali 50 decyzji i 16 poleceń oraz skierowali 15 wystąpień, zawierających 172 wnioski.

W trakcie kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące m.in.:

- niezgodności rodzaju umowy z charakterem świadczonej pracy, w tym umów cywilnoprawnych zawieranych dodatkowo z osobami zatrudnionymi jednocześnie w podmiocie kontrolowanym na podstawie stosunku pracy,
- prowadzenia akt osobowych niezgodnie z przepisami,
- przestrzegania przepisów o czasie pracy, w tym tworzenia harmonogramów czasu pracy na niepełny okres rozliczeniowy, niezapewniania odpoczynku dobowego pełniącym dyżur medyczny, w tym jednocześnie zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia w jednym podmiocie,
- przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach i innych świadczeniach ze stosunku pracy, w tym nieprawidłowości w treści regulaminu wynagradzania, nieprawidłowości dot. naliczania i wypłacania pielęgniarkom dodatków przysługujących za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej, w wysokości co najmniej 65% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej, i w wysokości co najmniej 45% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
- przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych, w tym udzielania urlopow wypoczynkowych w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo,
- Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, w tym nieprzekazanie wymaganej kwoty odpisu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- umów cywilnoprawnych, w tym braku określenia sposobu wskazywania przepracowanych godzin, nieterminowa wypłata wynagrodzenia, brak wypłaty wynagrodzenia wynikającego z umowy zlecenia,
- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym brak programów szkolenia wstępnego, szkolenia stanowiskowego bhp, brak wymaganych szkoleń z zakresu bhp,
- ryzyka zawodowego, w tym brak oceny ryzyka zawodowego dla wyodrębnionych stanowisk pracy, brak oszacowania poziomu ryzyka zawodowego dla stanowisk pracy, brak oceny ryzyka zawodowego dla zagrożenia czynnikami chemicznymi oraz biologicznymi,
- czynników szkodliwych i uciążliwych, w tym brak wykazu stosowanych substancji chemicznych niebezpiecznych, braku ustaleń w formie pisemnej, co do zakresu i rodzaju badań i pomiarów czynników szkodliwych,

- środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, w tym braku ustaleń rodzaju środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na stanowiskach pracy jest niezbędne oraz przewidywanych okresów ich użytkowania,
- profilaktycznych badań lekarskich.

Podsumowanie

Kontrole w 2017 r. objęły publiczne i niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej w zakresie ambulatoryjnej opieki zdrowotnej oraz publiczne i niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej w zakresie całodobowej opieki zdrowotnej.

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

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

- brak znajomości przepisów prawa przez służby odpowiedzialne za ich realizację,
- niewłaściwa komunikacja pomiędzy poszczególnymi służbami, komórkami organizacyjnymi, w tym służbą bhp,
- trudności wynikające z przekształceń podmiotów leczniczych (zmian formy prawnej), w szczególności przy łączeniu w jedną spółkę podmiotów leczniczych, które funkcjonowały wcześniej jako samodzielne odrębne podmioty prowadzące swoją odrębną politykę kadrowo-płacową.

W ocenie kontrolujących jedną z często występujących przyczyn naruszeń prawa w publicznych i niepublicznych podmiotach leczniczych zapewniających całodobową opiekę nad pracownikami, są nieprawidłowości w ustaleniach źródeł prawa wewnątrzzakładowego, np. nieustalenie w treści regulaminu pracy obowiązujących systemów czasu pracy dla poszczególnych grup zawodowych, nieprawidłowości w zakresie dotyczącym: czasu pracy pracowników wykonujących zawód medyczny, udzielania 11 godzinnego odpoczynku dobowego po dyżurze medycznym, zapewniania odpoczynku tygodniowego w przypadku świadczenia gotowości do pracy jak i pełnienia dyżurów medycznych przez lekarzy rezydentów zatrudnionych jednocześnie na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia, opracowywania harmonogramu pracy na niepełny okres rozliczeniowy, nieuwzględnianie w harmonogramach pracy przypisanych poszczególnym pracownikom dyżurów zakładowych, oraz niedbalstwo legislacyjne, m.in. nieustalenie w prawie wewnętrznym Szpitala zapisów dotyczących trybu i formy zmiany ustalonego harmonogramu pracy dla poszczególnych pracowników. Przejawia się to często w tym, że regulaminy pracy u pracodawców nie są zmieniane, pomimo że nastąpiła zmiana przepisów, np. ustawą z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej. Kolejną przyczyną stwierdzonych naruszeń prawa pracy, która występuje w zasadzie w publicznych i niepublicznych podmiotach leczniczych zapewniających całodobową opiekę zdrowotną nad pacjentami, jest brak właściwego nadzoru na personelem, który kieruje poszczególnymi komórkami organizacyjnymi. Ma to przełożenie, m.in. na prawidłowość obliczania nadgodzin z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy, na planowanie i rozliczanie czasu pracy np. praca dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, planowanie godzin nadliczbowych, niezapewnianie odpoczynku co najmniej 11 godzinnego w każdej dobie, nieudzielanie urlopu wypoczynkowego w taki sposób, aby co najmniej jedna część wypoczynku trwała nie

mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Inną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości pojawiającą się coraz częściej jest świadome łamanie przepisów prawa pracy. W ocenie kontrolujących przejawia się to np. w zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę. Umowy zlecenia zawierane są na pełnienie dyżurów medycznych, tj. świadczenie pracy w ramach umów zleceń zawartych na pełnienie dyżurów medycznych z pracownikami zatrudnionymi na stanowisku pracy lekarza rezydenta, w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Pracodawcy podejmując takie działania mają świadomość konsekwencji swoich czynów, natomiast zastaniają się koniecznością zapewnienia ciągłej opieki zdrowotnej w szpitalu oraz ograniczeniami zatrudnienia w niektórych grupach zawodowych w szczególności pielęgniarek i lekarzy.

W związku z licznymi w ostatnich latach przekształceniami podmiotów leczniczych (zmiana formy prawnej) oraz łączeniem podmiotów leczniczych w jedną spółkę pojawiły się problemy w zakresie jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę oraz problemy w zakresie łamania przepisów dotyczących wymaganej współpracy z działającymi organizacjami związkowymi. W zakresie świadczeń pieniężnych naruszane były przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowego, tygodniowego jak i dodatku za pracę w porze nocnej.

Ponadto jako przyczynę stwierdzonych uchybień można wskazać lekceważenie zagadnień bhp, w szczególności w zakresie opracowywania i prowadzenia wymaganej dokumentacji. Część pracodawców zleca realizację zadań służby bhp podmiotom zewnętrznym, nie uwzględniając faktu, iż firmy i osoby, realizujące funkcję służby bhp, w niewystarczającym stopniu posiadają przygotowanie faktyczne do prowadzenia spraw w dziedzinie tak specyficznej, jak służbie zdrowia.

Wnioski

Wyniki kontroli realizowanych w 2017 r. w podmiotach prowadzących działalność leczniczą wskazują, iż w dalszym ciągu stan przestrzegania przepisów prawa pracy nie jest zadowalający.

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

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

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

8. Handel - bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia

A. Placówki wielkopowierzchniowe

W ramach realizacji tematu przeprowadzono **19** kontroli w placówkach wielkopowierzchniowych. W wyniku kontroli wydano 84 decyzje oraz skierowano 56 wniosków.

Przykłady naruszenia prawa:

- nieprawidłowości w treści regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania,
- nieprzestrzeganie 7 dniowego terminu na zgłaszanie danych pracownika do ubezpieczeń społecznych,
- zawieranie umów zlecenia w warunkach, w których powinny być zawarte umowy o pracę,
- nieprawidłowo sporządzone umowy o pracę,
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- brak rozkładów czasu pracy,
- nieudzielanie 35 godzinnego odpoczynku dobowego,
- nieudzielanie urlopów w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo,
- udzielanie się pracownikom czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych, bez wniosku pracownika,
- brak służby bhp,
- brak oceny ryzyka zawodowego,
- niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń pracy,
- brak aktualnych badań i pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej oraz pomiarów rezystancji izolacji,
- brak oznakowania barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych,
- brak instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn.,
- niedrożne drogi transportowe w magazynach,
- niedrożne ciągi komunikacyjne,
- brak aktualnych badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy,
- brak instrukcji bhp dotyczących wykonywanych prac,
- nieprawidłowości związane z eksploatacją wózków widłowych,
- nieprawidłowości związane ze składowaniem i magazynowaniem.

Do OIP Gdańsk w 2017 roku nie wpłynęły sygnały dotyczące pracy w święto w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. Podczas kontroli nie stwierdzono naruszenia zakazu pracy w święta.

Podsumowanie

Zbiorcze wyniki kontroli wykazują, że naruszanie przepisów prawa pracy w hipermarketach od lat utrzymuje się na podobnym poziomie i nie dotyczy dużej liczby pracowników.

Stwierdzono niewiele naruszeń prawa dotyczących wewnętrznych źródeł prawa, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, akt osobowych. Natomiast po raz pierwszy od kilku lat stwierdzono naruszenia w zakresie czasu pracy. Stwierdzono niezapewnienie 90 pracownikom 35 godzinnego odpoczynku tygodniowego. Odnotowano przypadki

zatrudniania pracowników po raz drugi w tej samej dobie (21 pracowników), nie stwierdzono niezapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, nieudzielenia co 4 niedzieli wolnej od pracy.

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

W porównaniu do ubiegłych lat liczba skontrolowanych placówek jest większa (8 w 2015 r., 13 w 2016 r.), większa jest też liczba wydanych przez inspektorów decyzji i wystąpień.

Inspektorzy pracy w 2017 r. nie stwierdzili wielu nieprawidłowości dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych marketach. Nieprawidłowości w głównej mierze wynikają ze zużycia obiektów, wynikających z ich normalnej eksploatacji.

Wnioski

Stan przestrzegania przepisów prawa pracy w dużych sieciach handlowych cały czas poprawia się. Pracodawcy, co do zasady inwestują w poprawę bezpieczeństwa pracy. Zintensyfikowane kontrole i nadzór ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, odniosły pozytywny skutek i stan praworządności w stosunkach pracy w placówkach wielkopowierzchniowych jest w miarę zadowalający.

B – pozostałe placówki handlowe

W ramach realizacji tematu przeprowadzono **55** kontroli w pozostałych placówkach handlowych. W wyniku kontroli wydano 148 decyzji, w tym 18 decyzji ustnych. Skierowano 20 wystąpień, zawierających 174 wnioski. Osoby odpowiedzialne za stwierdzone naruszenia, noszące znamiona wykroczenia ukarano łącznie 8 mandatami.

Przykłady naruszenia prawa:

- niezgłoszenie pracowników do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni,
- nieterminowe opłacanie składek na fundusz pracy 2 pracodawców,
- nieprawidłowo sporządzone umowy o pracę,
- zawieranie umów zlecenia w warunkach, w których powinny być zawarte umowy o pracę,
- brak informacji o warunkach zatrudnienia,
- brak obwieszczenia o czasie pracy,
- nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych,
- brak indywidualnych kart ewidencji czasu pracy,
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- naruszanie przepisu o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,
- naruszenie przepisów o dobie pracowniczej,
- niewypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- brak szkoleń bhp,
- brak badań lekarskich,
- brak oceny ryzyka zawodowego,
- brak służby bhp,
- nieprawidłowości dotyczące dróg transportowych i ciągów komunikacyjnych,
- nieprawidłowości w zakresie składowania i magazynowania,
- nieprawidłowości w zakresie instalacji elektrycznych.

Inspektorzy pracy OIP Gdańsk kontrolowali sklepy, w których świadczona była **praca w święto** w dniach 15 czerwca 2017 oraz 15 sierpnia 2017. W dniu 15.06.2017 r. łącznie przeprowadzono 34 kontrole. Ponownie w dniu 15.08.2017 r. sprawdzono przestrzeganie zakazu pracy w święta w 22 placówkach handlowych.

Natomiast w ramach omawianego tematu łącznie skontrolowano 23 pracodawców. W 10 placówkach stwierdzono dopuszczanie do pracy w święto łącznie 15 pracowników, w 1 przypadku zawarto umowę zlecenia z własnym pracownikiem, 1 osoba pracowała bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz jej warunków.

Podsumowanie

Liczba kontroli przeprowadzonych w ramach tematu była w 2017 roku wyższa niż w latach poprzednich. Podczas kontroli ujawniono szereg przypadków nierzetelnego prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy, w tym akt osobowych pracowników. Stwierdzono wiele przypadków łamania przepisów o czasie pracy: nieprowadzenie ewidencji czasu pracy, nierzetelne jej prowadzenie, nietworzenie harmonogramów lub nieprzekazywanie pracownikom ich rozkładów czasu pracy na co najmniej 7 dni przed rozpoczęciem miesiąca. Część pracodawców oświadczyła, że pracownicy sami ustalają sobie rozkład czasu pracy, tak żeby im było wygodnie, część, że rozkład jest zawsze taki sam i nie ma potrzeby sporządzania go na kolejne miesiące. Ujawniono 2 przypadki w stosunku do 7 pracowników łamania przepisu o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w 1 przypadku stwierdzono niezapewnienie 11 pracownikom co 4 niedzieli wolnej od pracy. Natomiast u 10 pracodawców stwierdzono łamanie zakazu pracy w święto w placówkach handlowych.

W 2017 roku nie ujawniono braku wypłaty wynagrodzenia w terminie, lecz stwierdzono niewypłacenie lub nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe 8 pracownikom na 21, którzy mieli odnotowaną pracę w godzinach nadliczbowych.

Pracodawcy prowadzą ewidencję czasu pracy często nierzetelnie. Ani listy obecności, ani tym bardziej karta ewidencji czasu pracy nie stanowi faktycznego odzwierciedlenia godzin pracy. Pracownicy podpisują listę w miejscach zaznaczonych przez pracodawcę, nie wpisując faktycznych godzin pracy. Podczas kontroli trudno jest wykazać zjawisko fikcyjnego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracownicy podpisują takie umowy w dobrej wierze, otrzymują wynagrodzenie za pracę, którą faktycznie wykonują, nie widzą więc problemu.

Pracodawcy tłumaczą swoje błędy nieznajomością przepisów oraz koniecznością skupienia się na działalności podstawowej.

Wprowadzone zmiany legislacyjne w zakresie opracowania rozkładów czasu pracy i podawania ich do wiadomości pracowników uregulowały częściowo problem dokumentowania czasu pracy przez pracodawców. Wskazane byłoby jeszcze zobowiązanie pracodawców do przechowywania harmonogramów pracy, gdyż nadal zdarza się, że nie udostępniają oni rozkładów czasu z minionych okresów rozliczeniowych do kontroli, tłumacząc, że nie mają obowiązku przechowywania harmonogramów i innych dokumentów służących pomocniczo do sporządzania kart ewidencji czasu pracy.

9. Edukacja – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia

W ramach realizacji tematu przeprowadzono **16** kontroli u 16 pracodawców, zatrudniających łącznie 761 pracowników w tym 625 kobiet. Kontrolą objęto publiczne jednostki oświatowe, dla których organami prowadzącymi są jednostki samorządu terytorialnego w tym 4 szkoły podstawowe, 1 gimnazjum, 2 przedszkola i 9 zespołów szkół, w skład których wchodziły przedszkola, szkoły podstawowe, gimnazja jak i szkoły ponadgimnazjalne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do 6 pracodawców 6 wystąpień, w których zawarto 12 wniosków, w stosunku 164 pracowników. Do 7 pracodawców skierowano łącznie 11 decyzji nakazowych, 7 decyzji na piśmie (zawartych w 6 nakazach) i 4 decyzje ustne oraz 2 polecenia. Decyzje ustne i polecenia zostały wykonane w czasie kontroli.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że kontrolowane placówki oświatowe zatrudniały nauczycieli i pozostałych pracowników administracji i obsługi w ramach stosunku pracy. Tylko w dwóch placówkach stwierdzono powierzenie wykonywania zadań w ramach umów cywilnych zleceniobiorcom, co było związane z realizowanymi przez placówki projektami zewnętrznymi.

Podczas kontroli nie stwierdzono naruszenia przepisów dotyczących zawierania umów na czas określony z nauczycielami w zakresie dotyczącym braku przesłanek do zawarcia tego rodzaju umowy a jedynie uchybienia dotyczące treści umowy o pracę.

Stwierdzono nieprawidłowość dotycząca wypłaty wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, która dotyczyła opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia za część godzin nadwymiarowych i doraźnych zastępstw, które miały miejsce w ostatnim pełnym tygodniu przed terminem wypłaty. Wypłata wynagrodzenia za godziny stanowiące przekroczenia obowiązkowego wymiaru zajęć z ostatniego tygodnia w miesiącu następowała wówczas na koniec następnego miesiąca kalendarzowego.

Podczas przeprowadzonych kontroli nie stwierdzono znaczących naruszeń przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Najczęściej występujące nieprawidłowości związane były z przygotowaniem pracowników do pracy, w tym oceną ryzyka zawodowego, wydawaniem odzieży roboczej oraz prowadzeniem związanej z ww. obowiązkami dokumentacji. Najczęściej występujące uchybienia w zakresie prawnej ochrony pracy to brak lub nieprawidłowo sporządzone pisemne informacje o warunkach zatrudnienia oraz nieterminowa wypłata wynagrodzenia za część godzin nadwymiarowych. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zawierania umów na czas określony z nauczycielami oraz pracownikami niebędącymi nauczycielami.

Odnośnie problemu dotyczącego ograniczenia zatrudnienia (polegającego na zmniejszeniu wymiaru zajęć nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania za jego zgodą oraz wypowiedzi zmieniających dotyczących pozostałych nauczycieli, a także pracowników administracji i obsługi), instytucje przeniesienia nauczyciela do innej szkoły lub na inne stanowisko w danej szkole; przeniesienia nauczycieli w stan nieczynny oraz uzupełnianie etatu przez nauczycieli będą konieczne w dalszym okresie wdrażania nowego ustroju szkolnego oraz przekształceń organizacyjnych i związanych z nimi całkowitym wygaszeniem gimnazjów.

Wnioski

Poza działalnością kontrolną - nadzorczą, wskazana jest szeroko pojęta popularyzacja zagadnień dotyczących Karty Nauczyciela, w tym w zakresie terminu wypłaty wynagrodzeń

za godziny ponadwymiarowe, a także zmian wprowadzonych w ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 60), w której uregulowano m.in. ograniczenie zatrudnienia nauczycieli w gimnazjach. Z przeprowadzonych kontroli wynika, że wskazana jest również popularyzacja przepisów dotyczących przeprowadzania i aktualizacji oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, obowiązków w zakresie badań profilaktycznych pracowników oraz wydawania odzieży roboczej i prowadzenia w tym zakresie wymaganej dokumentacji.

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.

10. Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

W ramach realizacji tematu przeprowadzono **10** kontroli, w tym 5 w podmiotach z działającą radą pracowników. Wielkość kontrolowanych zakładów była zróżnicowana – skontrolowano 3 zakłady zatrudniające od 50 do 100 pracowników, 2 zakłady zatrudniające od 101 do 250 pracowników, 1 zakład zatrudniający od 251 do 500 pracowników oraz 4 zakłady zatrudniające ponad 500 pracowników.

W trakcie prowadzonych kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie związanym z wyborem rady pracowników i przestrzeganiem szczególnych uprawnień, przysługujących członkom rady pracowników, jak: organizacja wyborów i zwoływanie posiedzeń rady, powiadamianie pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady, ochrona stosunku pracy członków rady, zwolnienia od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na udział w pracach rady, dyskryminowanie członków rady pracowników.

Wykazane nieprawidłowości dotyczyły w większości przypadków (4 spośród 7 ogółem stwierdzonych) braku właściwego (ponownego) poinformowania pracowników przez pracodawcę o możliwości organizacji wyborów i powołania rady pracowników, na złożony w tej sprawie pisemny wniosek co najmniej 10 % pracowników – co stwierdzono u 4 spośród 10 objętych kontrolą pracodawców.

Nieprawidłowości te dotyczyły pracodawców, u których nie działały organizacje związkowe, a rada pracowników działała jedynie u jednego pracodawcy przez okres jednej kadencji.

Pozostałe nieprawidłowości dotyczyły:

- nieprzekazania działającej radzie pracowników, wbrew zapisom stosowanego Porozumienia (zawartego między pracodawcą a radą w 2014 r.) o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu konsultacji, co najmniej dwukrotnie w roku informacji o działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy, ewentualnych bądź przewidywanych zmianach organizacyjnych lub w zatrudnieniu, niezależnie i mimo braku wniosków rady o powyższe,
- niezapewnienia przez pracodawcę właściwego przeprowadzania konsultacji w zakresie objętym informacjami, które przekazywał radzie pracowników na uprzednie ich wnioski, a dotyczących, m.in. przewidywanych zmian w strukturze zatrudnienia i warunkach ekonomiczno-finansowych,
- nieprzekazania przez pracodawcę właściwemu Ministrowi ds. pracy informacji o radzie pracowników drugiej i trzeciej kadencji (obecna, III kadencja rady trwa od

08.12.2016 r.) – pracodawca przekazał taką informację jedynie o radzie pierwszej kadencji (działającej w latach: 2008 – 2012).

W powyższych podmiotach działały zakładowe organizacje związkowe, które otrzymywały żądane od pracodawców informacje, dotyczące m.in. warunków pracy i zasad wynagradzania (struktury zatrudnienia, warunków płacowych, sytuacji ekonomicznej firmy, planów restrukturyzacji, itp.), zgodnie z art. 28 ustawy o związkach zawodowych - co obejmowało też pewien zakres informacji, do których przekazania radzie pracowników zobowiązywał pracodawcę przepis art. 13 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

W wyniku przeprowadzonych kontroli i stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy skierowali 7 wniosków.

Przyczyny naruszeń prawa

- przedkładanie zadań produkcyjnych i efektów w sferze materialnej z prowadzonej działalności nad polepszanie warunków pracy i płacy zatrudnianym pracownikom,
- nieznanostwo wśród pracodawców i pracowników przepisów prawa, zawartych w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji oraz wynikających z nich obowiązków i uprawnień,
- brak zainteresowania i niechęć do wspierania możliwości tworzenia dodatkowych „organizacji” z którymi pracodawca zobowiązany byłby współpracować/konsultować działania, będące i należące, w jego mniemaniu, do „wyłącznej” kompetencji osób/organów zarządzających danym podmiotem,
- niejednoznacznie sformułowane przepisy ustawy, nie uszczegóławiające wynikających z nich obowiązków i uprawnień, w tym m.in. dotyczących: częstotliwości/terminów oraz sposobu i formy przekazywania pracownikom informacji o której mowa w art. 7 ust. 5 ustawy, zawartości i zakresu tej informacji, którą należy pracownikom przekazać w związku z osiągnięciem wielkości zatrudnienia na poziomie co najmniej 50 pracowników – z przepisów nie wynika jednoznacznie, czy będzie można uznać za wypełnienie obowiązku informacyjnego przez pracodawcę w sytuacji, np. jednokrotnego poinformowania pracowników o osiągnięciu określonego pułapu zatrudnienia (co najmniej 50 pracowników), nie przekazywania następnie ponownych, takich informacji (w następnych okresach, latach) i nie zawarcia w tej informacji dodatkowych „dookreśleń” wskazujących na możliwość złożenia przez grupę co najmniej 10% pracowników wniosków o powołanie i zorganizowanie wyborów rady pracowników (w tym formy, sposobu, miejsca złożenia takich wniosków), co wynika z podstawowego celu ustawy, ale nie wynika ze wskazanego przepisu dotyczącego przekazania tej informacji;
- brak zainteresowania samych pracowników, szczególnie w sytuacji dużych rotacji w zatrudnieniu i zawieraniu z pracownikami często tzw. umów terminowych (krótkotrwałych, niezapewniających stabilizacji w zatrudnieniu) w angażowaniu się do działań partnerskich i mających na celu obronę zbiorowych praw i interesów pracowniczych, szczególnie u pracodawców, u których nie działają inne, tego typu organizacje, jak np. związki zawodowe.

Wnioski

Pomimo kilkunastoletniego już okresu funkcjonowania ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji wśród pracodawców i pracowników w dalszym ciągu występuje brak pełnej znajomości zawartych w niej przepisów, świadomości co do celów tych przepisów oraz wynikających z nich korzyści dla rozwoju firmy, wspólnego kształtowania i wpływu na poprawę warunków pracy i płacy przez pracowników.

Rady pracowników działają głównie u tych pracodawców, u których funkcjonowały także organizacje związkowe. Tam pracownicy, mogący liczyć na wsparcie organizacyjne i merytoryczne ze strony struktur związkowych, wykazywali się większą wiedzą i zaangażowaniem w inicjowaniu tworzenia rady pracowników, uczestnictwie w wyborach i jej późniejszym funkcjonowaniu.

Pracodawcy nie są zainteresowani w dodatkowym, wykraczającym ponad obowiązki określone w ustawie, wspieraniu pracowników i przekazywaniu im wiedzy bądź informacji niezbędnych do „zainicjowania” procesu, a w następstwie wprowadzenia procedur związanych z powołaniem/wyborem rady pracowników, uznając funkcjonowanie takiej rady (i wiążące się z tym obowiązki) za kolejne „utrudnienie” w prowadzeniu podstawowej działalności, nastawionej głównie na osiągnięcie zysków w sferze materialnej i utrzymaniu się na rynku.

Wskazane jest kontynuowanie kontroli przez PIP w następnych latach w zakresie przestrzegania przepisów ustawy, szczególnie w zakresie wypełnienia obowiązku informacyjnego, wynikającego z art. 7 ust. 5, u pracodawców, u których nie działają związki zawodowe.

Wskazane jest prowadzenie przez PIP działań informacyjno-profilaktycznych w zakresie celów, obowiązków i uprawnień wynikających z przepisów ustawy, poprzez m.in. wydawanie oraz rozpowszechnianie broszur i materiałów publicystycznych, ujmowanie tych zagadnień w szkoleniach przeprowadzanych dla partnerów społecznych, jak, np.: związki zawodowe, społeczni inspektorzy pracy.

Wyniki kontroli oraz oczekiwania, szczególnie partnerów społecznych i pracowników, uzasadniają określenie następujących potrzeb i wniosków dotyczących zmian przepisów:

- wprowadzenie do kodeksu pracy zapisów o obowiązku przekazania pracownikom tekstu przepisów dotyczących informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, określonych także w odrębnych przepisach, lub wprowadzenie do kodeksu pracy zapisów o obowiązku zaznajamiania pracowników z przepisami dotyczącymi informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, określonymi także w odrębnych przepisach,
- uzupełnienie treści przepisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji o wskazania ustalające częstotliwość, zawartość i formę przekazywanej pracownikom informacji o której mowa w art. 7 ust. 5 ustawy,
- uzupełnienie/rozwińnięcie treści art. 1 przepisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji o dodatkowy zapis ust. 5, w brzmieniu: „Przepisy ustawy nie naruszają zasad oraz warunków informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, określonych w odrębnych przepisach”.

VII. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

1. Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili ogółem **1.594** kontrole, obejmujące swoim zakresem legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W 2017 roku inspektorzy przeprowadzili o 362 mniej kontroli niż w roku 2016, kiedy sprawozdaniem objęto łącznie 1.960 kontroli. W podmiotach objętych kontrolą było zatrudnionych 47.759 osób, w tym 31.397 pracowników. Najwięcej, bo 492 kontroli inspektorzy przeprowadzili u przedsiębiorców z branży - handel i naprawy.

Stwierdzone nieprawidłowości

- Standardowe zatrudnienie „na czarno”, czyli zatrudnienie bez zawarcia jakiegokolwiek formalnej umowy oraz bez zgłoszenia zatrudnionego do ubezpieczenia społecznego.
- Zawieranie umów o pracę na część etatu, podczas gdy praca jest świadczona w pełnym wymiarze czasu pracy i/lub w godzinach przekraczających pełny wymiar czasu pracy,
- Zawieranie umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy powinna być zawarta umowa o pracę,
- Pewną nowością jest wykonywanie pracy przez pracowników w soboty i niedziele na swoich stanowiskach pracy, z tym że praca ta jest organizowana przez inne podmioty, które z kolei zlecają wykonanie danej pracy kolejnemu przedsiębiorstwu, które w ramach umowy zlecenia powierza pracę pracownikom macierzystego zakładu. Nowością jest również pojawienie się dodatkowego przedsiębiorstwa między zakładem macierzystym, a firmą powierzającą pracę pracownikom macierzystej firmy. Zabieg ten ma na celu, prócz oczywistego omińnięcia przepisów o czasie pracy, wynagrodzeniu, unikanie opłacania składek na ubezpieczenie społeczne od umowy zlecenia.

Po analizie kontroli, w których inspektorzy pracy wydawali środki prawne, których podstawą prawną był art. 29 § 2 kodeksu pracy wynika, że w 46 kontrolach inspektorzy pracy stwierdzili brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę wobec 70 osób. W stosunku do 28 zatrudnionych inspektorzy uzyskali zawarcie umowy o pracę w trakcie trwania kontroli.

W 44 kontrolach inspektorzy pracy stwierdzili potwierdzenie na piśmie warunków zawartej umowy o pracę po rozpoczęciu pracy, nieprawidłowość ta dotyczyła 49 pracowników.

Można jednoznacznie ocenić, że zaostrzenie regulacji art. 29 § 2 kodeksu pracy oraz sprzyjająca koniunktura na rynku zatrudnienia wpłynęły na zmniejszenie nieprawidłowości w zakresie braku pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia przed dopuszczeniem do pracy. Mimo, że spadek jest wyraźny to jednak liczby tych przypadków w dalszym ciągu nie można uznać za margines.

Ponadto z informacji przekazywanych przez inspektorów pracy wynika, że nasiliło się zjawisko przechowywania dokumentacji pracowniczej w biurach księgowych, których właściciele lub pracownicy są w dniu kontroli z różnych powodów nieobecni i niedostępni. Rodzić to może podejrzenie, że po wyjściu kontrolującego strony stosunku pracy doprowadzają sytuację do „stanu zgodnego z prawem”, tym bardziej, że brak zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego w terminie 7 dni od rozpoczęcia pracy nie skutkuje sankcją chyba, że dochodzi już do sytuacji braku lub zaniżenia wpłaty składki na Fundusz Pracy.

W dalszym ciągu stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości mają jedną główną przyczynę, tzn. chęć maksymalnego obniżenia kosztów pracy po stronie pracodawców, co jest realizowane poprzez unikanie lub obniżanie opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i w mniejszym stopniu należnych podatków.

Wyniki kontroli wskazują na pewne zmniejszenie liczbowych wskaźników charakteryzujących nielegalne zatrudnienie, szczególnie w zakresie braku potwierdzenia umowy o pracę na piśmie. Tendencja ta może wynikać zarówno z zaostrzenia przepisu art. 29 § 2 kp oraz trwającej od 2016 roku wyżki koniunktury gospodarczej, co przekłada się na zmniejszenie się bezrobocia i wzrost świadomości zarówno pracodawców i pracobiorców.

Niestety, niekorzystnym zjawiskiem jest to, że pracodawcy w celu uzupełnienia braków kadrowych (w takich obszarach jak budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, czy hotelarstwo i gastronomia) sięgają po cudzoziemców z państw poza UE, dla których praca nielegalna jest w pełni akceptowalna.

W 21 przypadkach inspektorzy pracy skierowali zawiadomienie do prokuratury w zakresie popełnienia przestępstwa utrudniania wykonywania czynności służbowych inspektorowi pracy, z art. 225 § 2 KK, natomiast w 33 przypadkach skierowali wniosek do sądu karnego o popełnienie wykroczenia z art. 283 § 2 pkt 8 kp.

Inspektorzy pracy skierowali też 19 zawiadomień do prokuratury w związku z naruszeniem art. 218 § 1a i 7 zawiadomień z art. 219 kodeksu karnego.

Przyczyny nieprawidłowości

Zdaniem inspektorów pracy stwierdzone przez nieprawidłowości mają źródło w dążeniu do maksymalnego obniżenia kosztów pracy.

Zjawisko zatrudniania osób „na czarno” czy też nieopłacania składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne ma, w pewnych obszarach działalności, związek z konkurencyjnością poprzez maksymalne obniżenie kosztów pracowniczych, przy jednoczesnym zachowaniu dochodów samego przedsiębiorcy. W ocenie inspektorów do przyczyn naruszeń przepisów kodeksu pracy w zakresie nawiązania stosunku pracy (pisemne zawieranie umów o pracę), zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi oraz naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w roku 2017 można wyróżnić:

- Działania pracodawców i przedsiębiorców w kierunku obniżenia kosztów zatrudnienia pracowników w prowadzonej działalności, ma to na celu zapewnienie konkurencyjności przedsiębiorcy na rynku,
- Zawieranie umów o pracę z osobami nowozatrudnionymi „na czarno” lub w oparciu o umowy cywilnoprawne przez tzw. okres próby, to rodzaj zabezpieczenia się pracodawców przed ponoszeniem kosztów zatrudnienia w razie np. porzucenia pracy przez nowozatrudnionego, lub gdy jego praca nie zadowalała przedsiębiorcy.
- Część zatrudnionych świadomie wyraża zgodę wykonywania pracy „na czarno”. Dotyczy to głównie osób o stosunkowo niskich kwalifikacjach zawodowych czy osób o małej mobilności, które godzą się na pracę bez zawarcia pisemnej umowy o pracę, gdyż uważają, że to jedyny sposób na uzyskanie dochodów. Osoby takie, dopóki mają pracę akceptują otrzymywanie wypłaty poza oficjalnym obiegiem finansowym i brak objęcia ich ubezpieczeniem społecznym. Również osoby zadłużone czy płacące alimenty często poszukują zatrudnienia „na czarno” w celu uniknięcia płacenia obciążeń związanych ze spłatą zobowiązań.
- Nieopłacenie lub nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy wiążą się głównie z problemami finansowymi pracodawców, którzy nie przekazywali wszystkich składek,

lub składek w prawidłowej wysokości wynikających z ubezpieczenia społecznego. Nierzadko stwierdzone są również opóźnienia w dokonywaniu przelewów na konto Funduszu Pracy.

Działania prewencyjne

- a) W Biuletynie Informacyjnym Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku „Słupski Rynek Pracy” nr 1/2017 z marca 2017 r. ukazał się artykuł Joanny Drawnel-Jankowskiej, głównego specjalisty, zatytułowany „Zanim zatrudnisz pierwszego pracownika”. Biuletyn jest adresowany do pracodawców i zarejestrowanych w PUP osób bezrobotnych. Jego zadaniem jest upowszechnianie niezbędnych informacji pomagających klientom PUP znaleźć zatrudnienie. Artykuł „Zanim zatrudnisz pierwszego pracownika” jest skierowany do osób podejmujących działalność gospodarczą, planujących zatrudnienie pracowników.
- b) W dniu 21 czerwca 2017 r. Kierownik Oddziału w Słupsku na zaproszenie Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach uczestniczył w spotkaniu partnerów projektu PUP Chojnice pn. TOP Partner „PUP dla Pracodawcy. Pracodawca dla PUP”. Przeprowadził szkolenie dotyczące legalności zatrudnienia, w którym uczestniczyli pracodawcy powiatu chojnickiego zainteresowani prawami i obowiązkami dotyczącymi zatrudniania pracowników.
- c) W dniu 24 kwietnia 2017 r. przedstawiciel OIP Gdańsk uczestniczył w Targach Edukacji i Pracy w Lęborku. Przedsięwzięcie pod hasłem „MOJE MIEJSCE NA RYNKU PRACY” zorganizowane zostało przez Punkt Pośrednictwa Pracy przy Ochotniczych Hufcach Pracy w Lęborku. Głównym celem targów była aktywizacja społeczna, zawodowa i ekonomiczna młodzieży poprzez ułatwienie dostępu do usług pośrednictwa pracy, szkoleń oraz oferty edukacyjnej, obejmującej między innymi zagadnienia legalności zatrudnienia.
- d) W ramach kampanii informacyjno-edukacyjnej „Pracuję legalnie”, na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyło się 7 spotkań, w których wzięło udział 379 pracodawców oraz 23 pracowników. W trakcie spotkań przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przedstawiali problematykę legalności pracy zarówno obywateli polskich jak i cudzoziemców. W trakcie spotkań uczestnicy otrzymywali publikacje „Prawo pracy. Informator dla pracodawców” oraz ulotki wydawane w ramach akcji „Zanim podejmiesz pracę”.
- e) W dniu 16 i 17 lutego 2017 r. inspektor pracy uczestniczył w zajęciach z uczniami Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Malborku, omawiając w ramach zajęć między innymi zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia.

Współpraca z innymi organami

W roku 2017 w zakresie legalności zatrudnienia była prowadzona 1 kontrola w asyście funkcjonariuszy Policji, 3 kontrole z udziałem przedstawicieli Straży Granicznej (kontrole te dotyczyły głównie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców). Współpracę z tymi organami, ich zaangażowanie oraz gotowość do współpracy należy ocenić bardzo wysoko, inspektorzy pracy nie zgłosili żadnego przypadku odmowy współpracy ze strony funkcjonariuszy. Kontrole wspólne były poprzedzone ustaleniami w zakresie sposobu przeprowadzenia kontroli, sposobu komunikowania się poszczególnych zespołów kontrolujących. Część z tych kontroli odbywało się na wniosek inspektorów pracy, a część na wniosek funkcjonariuszy. Inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 10 kontroli na wniosek Policji oraz poinformowali Policję o wynikach kontroli w 13 przypadkach.

O wynikach kontroli realizowanych w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich inspektorzy pracy w 77 przypadkach powiadomili placówki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w tym w 41 przypadkach były to powiadomienia dotyczące legalności zatrudnienia. Inspektorzy pracy w 33 przypadkach otrzymali informację zwrotną o podjętych przez ZUS działaniach. Z informacji nadesłanych przez Inspektoraty ZUS wynika, że ich służby kontrolne, w wyniku zawiadomień kierowanych przez inspektorów, podejmują czynności sprawdzające, a liczba informacji zwrotnej wzrosła w porównaniu do 2016 roku. W roku 2017 inspektorzy nie mieli problemów z uzyskaniem informacji zwrotnej z ZUS w zakresie uzyskania danych o płatnikach składek.

W roku 2017 w zakresie współpracy z organami skarbowymi (urzędami skarbowymi, urzędami kontroli skarbowej) inspektorzy pracy w 60 przypadkach informowali organy kontroli skarbowej o wynikach kontroli, w tym 28 powiadomień w zakresie legalności zatrudnienia. Zainteresowanie organów skarbowych danymi pozyskanymi przez inspektorów pracy w zakresie naruszeń przepisów prawa podatkowego utrzymuje się na zbliżonym poziomie jak w roku 2016.

Wnioski

Oprócz wprowadzonych już zmian w prawie (zawarcie umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy oraz wyrównanie zasad naliczania składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu umowy o pracę i umowy zlecenia) do zmniejszenia nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia, celowym jest wprowadzenie zmian w zakresie zgłaszania do ubezpieczenia społecznego, tzn. pracodawca powinien mieć obowiązek zgłaszania do ubezpieczenia społecznego pracownika lub zleceniobiorcy, przed rozpoczęciem pracy.

Oddzielnym problemem jest zauważalna „ucieczka” w prowadzenie działalności gospodarczej pod adresem wirtualnego biura, co w obecnym kształcie prawnym jest bardzo atrakcyjne dla pracodawców, ze względu na posiadanie bufora (w postaci owego biura), co czasem powoduje trudność związaną ze skutecznym rozpoczęciem kontroli.

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

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **506** kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w trakcie, których w 461 podmiotach kontrolą objęto 4.663 cudzoziemców.

Spośród skontrolowanych podmiotów podobnie jak w 2016 r. najwięcej prowadziło działalność w takich branżach jak: przetwórstwo przemysłowe - 142 kontrole (28%), budownictwo - 89 kontroli (17,6%), działalność usługowa związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 63 kontrole (12,4%), usługi administrowania i działalność wspierająca (agencje zatrudnienia, agencje ochrony mienia, działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zielonych w zieleni) – 61 kontroli (12,1%), handel i naprawy - 47 kontroli (9,2%), transport i gospodarka magazynowa – 44 kontrole (8,6%).

Nielegalne wykonywanie pracy stwierdzono w przypadku **516** cudzoziemców, w tym:

- nielegalny pobyt – 2 cudzoziemców,

- brak zezwolenia na pracę – 466 cudzoziemców,
- praca na innym stanowisku lub w innych warunkach – 53 cudzoziemców,
- praca bez zawarcia umowy w formie pisemnej - 157

Dane zawarte w tabeli poniżej przedstawiają wyniki kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w 2017 r. i latach poprzednich.

Tabela. Legalność zatrudnienia cudzoziemców – liczba cudzoziemców, których dotyczyły naruszenia przepisów

Badane zagadnienie		Liczba cudzoziemców, których dotyczyły nieprawidłowości		
		2017	2016	2015
posiadanie wymaganego zezwolenia na pracę	cudzoziemcy	466	1231	81
	w tym ob. Ukrainy	450	1201	79
zawarcie wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	cudzoziemcy	157	102	37
	w tym ob. Ukrainy	148	101	37
wykonywanie pracy na stanowisku i na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę	cudzoziemcy	53	176	3
	w tym ob. Ukrainy	47	146	3
posiadanie podstawy pobytu uprawniającej do wykonywania pracy	cudzoziemcy	0	1	0
	w tym ob. Ukrainy	0	0	0

W porównaniu do roku ubiegłego liczba podmiotów, w których przeprowadzono kontrolę legalności zatrudnienia cudzoziemców, uległa zwiększeniu w znacznym stopniu. Należy zaznaczyć, że 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 na wniosek innych organów oraz w wyniku skarg cudzoziemców.

W 2017 r. zmniejszyła się liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy. Stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy 516 cudzoziemcom z 7 krajów. Najliczniejszą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy - 494 osób, tj. 12,2% obywateli tego kraju objętych kontrolą (w 2016 r. – 41,7%) i 95,7% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy w 2017 r. (w 2016 r. – 95,7%). Ponadto stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy przez 15 obywateli Białorusi, 3 obywateli Rosji, 1 obywatela Mołdowy, 1 obywatela Turcji, 1 obywatela Uzbekistanu oraz 1 obywatela Wietnamu.

W 2017 r., podobnie jak w poprzednich latach, inspektorzy pracy ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców, najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę - wykazano w 68 kontrolach w stosunku do 464 cudzoziemców. Należy zaznaczyć, że w tej liczbie ujęto przypadki powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na innych (gorszych) warunkach, niż określone w oświadczeniu, np. za niższym wynagrodzeniem.

W wyniku 23 kontroli stwierdzono, że 157 cudzoziemców pracowało bez zawarcia wymaganych umów w formie pisemnej, co stanowi 3,4% ogółu skontrolowanych

cudzoziemców i 30% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy. Ponadto w 19 kontrolach stwierdzono powierzenie wykonywania pracy 55 cudzoziemcom na innym stanowisku lub warunkach określonych w zezwoleniu na pracę lub w decyzji zezwalającej na pobyt i pracę.

W związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli nieprawidłowościami skierowano do sądów 61 wniosków o ukaranie (w 2016 r. - 46 wniosków) wobec osób odpowiedzialnych z tytułu stwierdzonego wykroczenia z art. 120 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a do dnia 26.01.2018 r. kwota orzeczonych grzywnien wyniosła 150.100 zł.

Ponadto inspektorzy pracy za stwierdzone nieprawidłowości z art. 120 ust. 3 i 5 nałożyli na sprawców wykroczeń 12 mandatów w łącznej wysokości 22.200 zł.

Odnotowano przypadki wykonywania pracy przez cudzoziemców bez zarejestrowanego oświadczenia lub którego ważność już uległa zakończeniu, a wskazani cudzoziemcy wykonywali pracę na podstawie pieczęci Wojewody Pomorskiego, potwierdzającej złożenie wniosku o udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. W tych przypadkach przedsiębiorcy tłumaczyli, że w powiatowym urzędzie pracy lub w Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim przekazano im informacje, że cudzoziemcy mogą legalnie świadczyć pracę na takiej podstawie. Ww. informacje nie zostały potwierdzone w tych urzędach.

Drugą i przeważającą ze stosowanych praktyk było powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom niezgodnie z warunkami wskazanym w oświadczeniu, np. za wynagrodzeniem niższym niż wskazane w oświadczeniu, w innym miejscu wykonywania pracy. Przedsiębiorcy tłumaczyli to niedostateczną znajomością lub brakiem znajomości obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych.

Kolejną praktyką przedsiębiorców jest powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom niezgodnie z warunkami wskazanymi w zezwoleniu na pracę, np. zmiana rodzaju umowy w trakcie zatrudnienia na mniej korzystną dla cudzoziemca, zmiana warunków zatrudnienia na mniej korzystne niż w zezwoleniu, np. zmiana wymiaru czasu pracy oraz wysokości wynagrodzenia za pracę. Przedsiębiorcy tłumaczyli to wolą cudzoziemca i niedostateczną znajomością lub brakiem znajomości obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych.

Należy zauważyć, że obowiązujące w 2017 r. 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 zamiarze powierzenia wykonywania pracy. Nadmieniam, że powyższy problem jest niezwykle istotny, z uwagi na wnoszone przez cudzoziemców skargi w tym zakresie.

Wątpliwości budzą też sytuacje, w których przedsiębiorcy wypłacają cudzoziemcom zatrudnionym w ramach umów o dzieło wynagrodzenie w ratach lub nie wypłacają wynagrodzenia co miesiąc, gdyż np. z zawartej umowy o dzieło na okres powyżej jednego miesiąca wynika, że wynagrodzenie (w przeliczeniu na okres 1 miesiąc jest zgodne z wysokością wskazaną w oświadczeniu) zostanie wypłacone dopiero po zakończeniu dzieła. Poza tym brak regulacji prawnych lub jednoznacznego stanowiska, czy taką pracę należałoby uznać za nielegalną.

Ponadto ustalenie faktycznego okresu wykonywania pracy przez cudzoziemca zatrudnionego w ramach umowy zlecenia, gdy on już nie pracuje zazwyczaj było utrudnione lub wręcz niemożliwe do ustalenia w przypadku nieewidencjonowania jego czasu pracy, pomimo takiego obowiązku.

Problemem związanym z podejmowaniem pracy przez cudzoziemców jest brak regulacji prawnych lub jednoznacznego stanowiska w sprawie sposobu naliczania wysokości wynagrodzenia cudzoziemcom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Powyższe dotyczy sytuacji, gdy cudzoziemiec rozpoczął pracę w terminie późniejszym, niż wskazany na oświadczeniu, przerwał wykonywanie pracy na pewien okres lub zakończył pracę w terminie wcześniejszym, niż to wynika z umowy lub oświadczenia.

Współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy przebiega bez zakłóceń. Powiatowe Urzędy Pracy w ramach współpracy informują OIP Gdańsk o nieprawidłowościach w zakresie wystawiania oświadczeń oraz o przypadkach rejestracji znacznej ilości oświadczeń przez przedsiębiorców.

W 2017 r. wpłynęło do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku 5 powiadomień w sprawie rejestracji licznych oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom lub podejrzenia nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców.

W wyniku powiadomień inspektorzy pracy przeprowadzili 6 kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców na wnioski Powiatowych Urzędów Pracy w Bytowie, Lęborku, Starogardzie Gdańskim i w Słupsku.

W wyniku 4 przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili powierzenie nielegalnego wykonywania pracy, tj. bez wymaganego zezwolenia na pracę 46 obywatelom Ukrainy.

Informacje uzyskiwane z powiatowych urzędów pracy na temat podmiotów, które zarejestrowały dużą liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom, mają bardzo duże znaczenie dla zwalczania nieprawidłowości związanych z korzystaniem z uproszczonego systemu zatrudniania cudzoziemców na podstawie oświadczeń.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku nie odnotowano przypadków podejrzenia popełnienia przestępstwa złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych oraz przypadków nasuwających podejrzenie występowania znamion pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

Przyczyny nieprawidłowości

Doświadczenia wynikające z prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli oraz uwagi zebrane od pracodawców pozwalają na zidentyfikowanie przyczyn stwierdzanych nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców, takich jak:

- Skomplikowane, niejednoznaczne i zbyt złożone aktualnie obowiązujące regulacje prawne.
- Brak znajomości lub niedostateczna znajomość obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych przez przedsiębiorców.
- Dążenie przedsiębiorców do minimalizacji kosztów pracy, które ma służyć poprawie zdolności finansowej i maksymalizacji zysków, która z kolei prowadzi do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców.
- Cudzoziemcy poszukujący pracy i nastawieni na osiągnięcie maksymalnie największych zarobków sami decydują się na podjęcie nielegalnej pracy.
- Cudzoziemcy nieznający języka polskiego oraz podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy są wykorzystywani przez nieuczciwych przedsiębiorców powierzających im nielegalną pracę.
- Przewlekłe prowadzenie postępowań administracyjnych, mających na celu wydanie zezwolenia na pracę lub decyzji zezwalającej na pobyt i pracę.

- Niskie kary za nielegalne powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcom.

Działania prewencyjne

Prowadzone w 2017 r. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku działania prewencyjne miały na celu zapobieganie nielegalnemu zatrudnianiu cudzoziemców oraz naruszeniom ich praw pracowniczych. W czasie kontroli inspektorzy pracy udzielali porad prawnych w zakresie prawa pracy oraz legalności zatrudnienia cudzoziemców.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku działania prewencyjne realizowano również w trakcie spotkań z innymi organami naszego województwa oraz w trakcie wielu szkoleń prowadzonych dla pomiotów zatrudniających cudzoziemców. Dystrybucja materiałów informacyjnych odbywała się w trakcie spotkań i szkoleń. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku dystrybucja materiałów informacyjnych odbywa się na bieżąco w stałych miejscach do tego przeznaczonych.

Przykłady:

- ✓ W dniu 2 marca 2017 r. w Centrum Wystawienniczo-Kongresowym Amber Expo w Gdańsku odbyły się Metropolitalne Targi Pracy Pomorza. Po raz pierwszy na Targach otwarto strefę przeznaczoną dla cudzoziemców i pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Do strefy zaproszono przedstawicieli Straży Granicznej, Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Gdańskiego Centrum Świadczeń. Inspektor pracy udzielał porad prawnych zainteresowanym pracodawcom oraz cudzoziemcom. Problematyka najczęściej zadawanych pytań dotyczyła zatrudniania cudzoziemców w gdańskich firmach.
- ✓ W dniu 7 kwietnia 2017 r. w siedzibie NSZZ Solidarność Region Słupski, przedstawiciele OIP w Gdańsku przeprowadzili szkolenie dla społecznych inspektorów pracy. Omówiono: praktyczne aspekty funkcjonowania społecznych inspektorów pracy w zakładzie pracy oraz ich współpracy pracodawcą i związkami zawodowymi oraz z Państwową Inspekcją Pracy, a także zmiany w prawie pracy, które weszły w życie w styczniu 2017 r.
- ✓ W dniu 5 października 2017 r. w Kartuzach odbyło się zainicjowane przez Kaszubski Związek Pracodawców spotkanie z pracodawcami w sprawie imigrantów. W trakcie spotkania inspektor pracy przedstawił informację na temat kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz agencji zatrudnienia, a także omówił zagadnienia w zakresie pierwszej kontroli i akcji "Pracuj legalnie". W spotkaniu wzięło udział 70 osób.
- ✓ W dniu 18 października 2017 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie organizowane przez Słupską Izbę Przemysłowo – Handlową w Słupsku na tematy związane ze zmianą ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pracownikach tymczasowych oraz zatrudnianiem cudzoziemców. W szkoleniu uczestniczyło 75 przedsiębiorców i osób zajmujących stanowiska kierownicze w podmiotach gospodarczych Regionu Słupskiego.
- ✓ W dniu 16 listopada 2017 r. w Inkubatorze Przedsiębiorczości w Bytowie odbyło się spotkanie przedsiębiorców „Kaszuby fair dla cudzoziemców”. W spotkaniu między innymi udział wzięli między innymi: Starosta Bytowski, Burmistrz Miasta i Gminy Bytów, Kierownik Wydziału Pośrednictwa Pracy Wojewódzkiego Urząd Pracy w Gdańsku, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Bytowie, Kierownik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Bytowie, Prezes Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek oraz inspektor pracy, reprezentujący Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. Spotkanie poświęcone było kwestii ubezpieczenia obcokrajowców zatrudnianych w firmach na terenie Bytowa, zasadom korzystania z legalnych agencji pośrednictwa pracy, a także edukacji i problemowi tworzenia odpowiednich standardów dla osób przyjeżdżających

do naszego regionu za pracą. Spotkanie cieszyło się dużym zainteresowaniem. Wzięła w nim duża grupa przedsiębiorców.

- ✓ W dniach 4,5,6 oraz 7 grudnia 2017 r. inspektor pracy uczestniczył w szkoleniach zorganizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku. Spotkania odbyły się w Gdyni, Wejherowie, Tczewie oraz Kartuzach. Inspektor pracy przeprowadził prelekcje w zakresie legalności zatrudniania cudzoziemców oraz omówił uprawnienia kontrolne i obowiązki Państwowej Inspekcji Pracy. W 4 szkoleniach uczestniczyło 242 pracodawców.
- ✓ W dniu 14 grudnia 2017 roku z inicjatywy Prezesa Kaszubskiego Związku Pracodawców, Starosty Kościerskiego, Burmistrza Miasta Kościerzyna oraz Wójta Gminy Kościerzyna, w siedzibie Inkubatora Przedsiębiorczości w Kościerzynie, odbyło się otwarte zebranie przedsiębiorców, pod hasłem: Kaszuby „fair” dla cudzoziemców. W spotkaniu wzięli udział: Członek Zarządu Województwa Pomorskiego, Starosta Powiatu Kościerskiego, Wójt Gminy Kościerzyna, inspektor pracy reprezentujący Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku a także przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Wojewódzkiego i Powiatowego Urzędu Pracy.

Współpraca z innymi urzędami

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku współdziałanie z wybranymi organami, np. z urzędami wojewódzkimi, Strażą Graniczną i Policją w 2017 r. przebiegało bez zakłóceń. Podobnie jak w roku ubiegłym nie odnotowano przypadków odmowy udziału w kontroli lub zapewnienia asysty przez Policję czy Straż Graniczną.

W ramach działań dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców, inspektorzy pracy przeprowadzili 2 wspólne kontrole ze Strażą Graniczną. Ponadto przeprowadzono 2 kontrole na wniosek tej formacji. Do Straży Granicznej skierowano 69 powiadomień o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Z danych posiadanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wynika, że w wyniku naszych powiadomień o nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemców zostały wydane decyzje o zobowiązaniu 3 obywateli Ukrainy do powrotu.

Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku ze Strażą Graniczną w 2017 r. nie opierała się już na wspólnie przeprowadzanych kontrolach, ale głównie na wymianie doświadczeń, interpretacji przepisów i dobrych praktyk.

Wojewoda Pomorski w związku z prowadzonymi postępowaniami w sprawie udzielenia cudzoziemcom zezwolenia na pobyt i pracę oraz ujawnionymi w trakcie postępowania nieprawidłowościami w zakresie zatrudniania tych cudzoziemców, informował o powyższym Państwową Inspekcję Pracy i Straż Graniczną. Inspektorzy pracy podjęli 2 kontrole na wniosek Wojewody Pomorskiego.

W ramach współpracy inspektorzy pracy skierowali do Wojewody Pomorskiego 71 powiadomień w tym 69 o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

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.

W dniu 13.02.2017 r. odbyła się konferencja prasowa przedstawicieli Wojewódzkiego Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi z udziałem między innymi Wojewody Pomorskiego, przedstawicieli Morskiego Oddziału Straży Granicznej, Wydziału Polityki Społecznej PUW, Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Konferencja była

poświęcona zjawisku handlu ludźmi. W skład Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi wchodzi przedstawiciele: Komendy Wojewódzkiej Policji w Gdańsku, Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku, Prokuratury Okręgowej w Gdańsku, Pomorskiego Kuratorium Oświaty, Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, Wojewódzkiego Urzędu Pracy, ośrodków pomocy społecznej w Gdańsku, Gdyni, Sopocie i Słupsku, Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców oraz Wydziału Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego PUW a także organizacji pozarządowych: Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę i Centrum Wspierania Imigrantów i Imigrantek.

W dniu 25.04.2017 r. w Pomorskim Parku Naukowo Technologicznym w Gdyni odbyło się „Szkolenie w zakresie przeciwdziałania handlowi ludźmi dla pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej”. Szkolenie zostało zorganizowane przez Pomorski Urząd Wojewódzki - Wydział Polityki Społecznej dla 300 osób, między innymi dla pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej i pracowników powiatowych urzędów pracy w zakresie przeciwdziałania handlowi ludźmi, przeciwdziałania pracy niewolniczej oraz możliwości wsparcia ofiar handlu ludźmi. Udział w szkoleniu wzięli jako prelegenci przedstawiciele: Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Straży Granicznej, Policji i organizacji pożytku publicznego. W szkoleniu uczestniczył również inspektor pracy.

Wnioski

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.
- Oddelegowanie wyznaczonych inspektorów pracy na Targi Pracy, celem udzielania wskazówek zainteresowanym pracodawcom oraz cudzoziemcom, w celu ułatwienia wszelkich działań związanych z zatrudnianiem cudzoziemców przede wszystkim z za wschodniej granicy w gdańskich firmach.

Istotnym problemem dla inspektorów pracy podczas kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców jest brak dostępu do wiarygodnych źródeł informacji o cudzoziemcach w zakresie podstaw ich wjazdu do naszego kraju, dokumentów stanowiących podstawę ich pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz decyzji pobytowych, wydawanych przez kompetentne w tym zakresie organy (Wojewody, Szefa Urzędu ds. Cudzoziemców czy Komendanta Placówki Straży Granicznej).

Pomimo wprowadzenia z dniem 01.01.2018 r. przepisu art. 90c ust. 11 pkt 5 znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, umożliwiającego korzystanie przez inspektorów pracy z danych, zawartych w rejestrach teleinformatycznych, w których gromadzone są dane o cudzoziemcach wykonujących pracę w Polsce na podstawie zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, na dzień sporządzania niniejszego sprawozdania brak możliwości dostępu do tych danych.

Należy również rozważyć wprowadzenie przepisów ograniczających zatrudnienie cudzoziemców tylko w ramach umów o pracę.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie pracowników delegowanych zasadny jest dalszy monitoring dotyczący wydawanych zezwoleń typu „C”.

3. Kontrole agencji zatrudnienia

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przeprowadzono 17 kontroli w 17 podmiotach w zakresie dotyczącym agencji zatrudnienia, w tym kontrole wskutek 9 skarg. Ponadto 1 kontrola była wykonana na wniosek Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, który przekazał informację o nieprawidłowościach w podmiocie, który zawieszał działalność gospodarczą, a istniało podejrzenie, iż prowadził w tym okresie działalność pośrednictwa do pracy u pracodawców zagranicznych.

Liczba podmiotów nielegalnie prowadzących działalność „agencji zatrudnienia”, tj. bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa – 1.

W wyniku kontroli zakończonej w dniu 09.06.2017 r. w podmiocie gospodarczym nielegalnie prowadzącym działalność „agencji zatrudnienia”, tj. bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa stwierdzono, że podmiot w okresie od dnia 25.02.2016 r. do dnia 14.07.2017 r. prowadził działalność w zakresie pośrednictwa pracy na terenie RP bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Powyższe stanowi naruszenie przepisu art. 18 ust. 1. pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz wypełnia znamiona wykroczenia z art. 121 ust.1 ww. ustawy.

Kontrolowany pracodawca zlecał realizację usług podwykonawcy. Podwykonawca rekrutował do wykonania prac cudzoziemców, głównie z Ukrainy (zawierał umowy cywilnoprawne, np. umowę zlecenia oraz rejestrował oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy albo uzyskiwał zezwolenia na pracę). Realizacja prac odbywała się na terenie kontrahentów pod nadzorem ich kadry kierowniczej. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, inspektor prowadzący postępowanie zastosował środki prawne przewidziane w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, w tym skierował do pracodawcy wystąpienie w tym zakresie. Ponadto przeciwko osobie winnej stwierdzonego naruszenia, tj. popełnienia wykroczenia z art. 121 ust. 1 ww. ustawy został skierowany wniosek o ukaranie do właściwego terytorialnie sądu rejonowego. W niniejszej sprawie w dniu 08.11.2017 r. zapadł wyrok nakazowy, w którym obwiniony został uznany za winnego popełnienia wykroczenia z art. 121 ust. 1 ww. ustawy, wymierzono mu karę grzywny w wymiarze 3.000 zł. Na dzień dzisiejszy, brak informacji o prawomocności wyroku.

Innym negatywnym przykładem jest prowadzenie działalności agencyjnej w trakcie jej zawieszenia. W wyniku kontroli inspekcji pracy i wszczęciem postępowania przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku o wykreślenie agencji pośrednictwa pracy w Gdańsku z rejestru agencji zatrudnienia, działalność podmiotu została zawieszona do czasu zakończenia postępowania w przedmiotowej sprawie przed sądem karnym.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, w trakcie prowadzonych kontroli nie ujawniono działania zagranicznej agencji zatrudnienia, z naruszeniem przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości

Przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości może być dążenie do uzyskania zysków z rozliczeń między firmami oraz czerpanie korzyści z zatrudnienia cudzoziemców, dla których istotny nie jest fakt, na rzecz kogo wykonują pracę, ale w jakiej wysokości uzyskują wynagrodzenie za pracę.

W porównaniu do lat ubiegłych ponownie wystąpiły przypadki nieprawidłowości, które miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy. W związku z powyższym, inspektorzy pracy stosowali środki prawne posiadane w ramach posiadanych kompetencji i regulowali wyeliminowanie nieprawidłowości jeszcze

w trakcie kontroli – poleceniem, albo po jej zakończeniu skierowaniem wniosku w wystąpieniu, celem usunięcia uchybień w określonym terminie.

Niepokojącym zjawiskiem, które pojawiło się w 2017 r. jest prowadzenie działalności w trakcie zawieszenia działalności gospodarczej przez agencję pośrednictwa pracy.

Współpraca z marszałkami województw (WUP)

W 2017 r. do Marszałka Województwa Pomorskiego skierowano 8 powiadomień o nieprawidłowościach stwierdzonych w wyniku kontroli w agencjach zatrudnienia, w tym pracy tymczasowej.

Współpraca z Marszałkiem Województwa Pomorskiego i z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku, a także z Wojewodą Pomorskim, Strażą Graniczną oraz Powiatowymi Urzędami Pracy, polega nie tylko na wymianie informacji, lecz skutkuje również prowadzeniem wspólnych działań przeciwko nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców oraz promowaniem legalnych praktyk, zarówno w zakresie pośrednictwa pracy, jak i pracy tymczasowej.

Inne przykłady współpracy:

W dniu 27 kwietnia 2017 r. Kierownik Oddziału PIP w Słupsku, uczestniczył w szkoleniu zorganizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku skierowanym do bezrobotnych i poszukujących pracy. Szkolenie poświęcone było kwestiom pośrednictwa pracy oraz delegowania pracowników do pracy za granicę.

Współpraca zaowocowała również uczestnictwem inspektora pracy w szkoleniach organizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy w zakresie zmian wprowadzanych z dniem 01.01.2018 r., a dotyczących cudzoziemców, w trakcie których promowano legalne agencje zatrudnienia.

Wnioski

Ważnym aspektem, w przypadku nieprawidłowości, które miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy, wynikających z reguły z nieznamomości przepisów bądź wręcz z ich przeoczenia, jest prewencja prowadzona w każdej formie: szkoleń czy rozpowszechniania broszur, itp. Należy zauważyć, iż agencje zatrudnienia wykazują dużą aktywność w tym zakresie, czego ewidentnym przykładem jest ilość osób uczestniczących w szkoleniu zorganizowanym przez WUP w Gdańsku, pod patronatem Marszałka Województwa Pomorskiego. W związku z powyższym, zasadne jest prowadzenie dalszych działań z tego zakresu oraz promowanie tematów dotyczących agencji zatrudnienia w trakcie innych spotkań.

Należy zauważyć, iż stosowanie znowelizowanych przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązujących od dnia 1 czerwca 2017 r., z uwzględnieniem wpływu wprowadzonych zmian na eliminację negatywnych zjawisk na polskim rynku pracy będzie miała istotne znaczenie, szczególnie jeżeli sądy orzekając karę grzywny wezmą pod uwagę wyższe kary. W przypadku rozpowszechnienia informacji o wyższych karach z tego tytułu, które będą faktem, a nie zapisem w ustawie, będzie to skuteczniej oddziaływało na osoby, które chciałyby prowadzić proceder tego typu.

4. Kontrole agencji pracy tymczasowej

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przeprowadzono **42** kontrole w 41 agencjach pracy tymczasowej, w tym wskutek 18 skarg.

Stwierdzono, że w 2017 roku 5 podmiotów działało jako agencje pracy tymczasowej, bez wymaganego certyfikatu.

Nowym zjawiskiem, które pojawiło się w 2017 r. jest prowadzenie działalności bez wymaganego certyfikatu w ramach pośrednictwa pracy przez podmiot gospodarczy. Kontrola przedsiębiorcy była powiązana z prowadzeniem działań kontrolnych w stosunku do podmiotów współpracujących ze sobą, w tym podmiotu, któremu postawiono zarzut prowadzenia agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu, wykonujących usługi na terenie innych podmiotów. Niestety proceder stosowany przez kontrolowane podmioty dotyczył zatrudniania cudzoziemców i polegał na współdziałaniu firm współpracujących ze sobą celem uzyskania jak największych zysków.

Negatywnym zjawiskiem jest wykonywanie pracy przez pracowników od poniedziałku do piątku na umowę o pracę w jednym podmiocie, natomiast w soboty, niedziele, święta na umowę zlecenie z innego podmiotu. Należy stwierdzić, że powierzenie pracy w ramach umów cywilnoprawnych w ww. zakresie prowadziło do obejścia przepisów o czasie pracy, np. o odpoczynku tygodniowym, przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy, jak również o pracy w godzinach nadliczbowych i mogło wskazywać na pozorność ich zawarcia.

Ponadto należy zauważyć, iż nadal istnieje praktyka zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, szczególnie z cudzoziemcami. Niestety utrudnione jest prowadzenie postępowań kontrolnych w tym zakresie, gdyż należy przeprowadzić kontrolę i postępowania wyjaśniające u pracodawcy użytkownika, co znacznie wydłuża czas kontroli prowadzonej w agencji zatrudnienia. W przypadku byłych zleceniobiorców, szczególnie cudzoziemców istnieje problem z przeprowadzeniem postępowania wyjaśniającego, a co za tym idzie również zebrania materiału dowodowego w sprawie.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, w trakcie prowadzonych kontroli nie ujawniono działania zagranicznej agencji zatrudnienia, z naruszeniem przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości

W porównaniu do lat ubiegłych, należy zauważyć, że nadal pojawiają się przypadki prowadzenia działalności agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu, szczególnie w zakresie pracy tymczasowej przy zatrudnianiu cudzoziemców.

Przyczyną występowania niecertyfikowanych agencji pracy tymczasowej jest w większości przypadków brak wiedzy odnośnie wymogu posiadania wpisu do rejestru dla prowadzenia działalności tego rodzaju lub celowe nadużywanie swobody zawierania umów, by wykorzystać usługi do ukrycia pracy tymczasowej, szczególnie przy zatrudnianiu cudzoziemców. W obrocie funkcjonuje różne nazewnictwo procesu udostępniania pracowników zatrudnionych przez jeden podmiot innemu podmiotowi: „outsourcing”, leasing pracowników bądź podwykonawstwo.

Ponownie wystąpiły przypadki nieprawidłowości, które miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy. W związku z powyższym, inspektorzy pracy stosowali środki prawne w ramach posiadanych kompetencji i regulowali nieprawidłowości jeszcze w trakcie kontroli – poleceniem albo po jej

zakończeniu wydaniem wniosku w wystąpieniu, celem usunięcia uchybień w określonym terminie.

Współpraca z marszałkami województw (WUP)

W dniu 20 września 2017 r. inspektor pracy uczestniczył w szkoleniu zorganizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, przeprowadzając prelekcję na temat zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w odniesieniu do agencji zatrudnienia oraz ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Ponadto omówiono zagadnienia dotyczące pierwszej kontroli inspekcji pracy oraz zatrudniania cudzoziemców. W szkoleniu uczestniczyło 131 osób.

Powyższa współpraca zaowocowała również uczestnictwem inspektora pracy w szkoleniach organizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy w zakresie zmian wprowadzanych z dniem 01.01.2018 r., a dotyczących cudzoziemców, w trakcie których promowano legalne agencje zatrudnienia.

Współpraca z Marszałkiem Pomorskim i z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku, a także z: Wojewodą Pomorskim, Strażą Graniczną oraz Powiatowymi Urzędami Pracy, polega nie tylko na wymianie informacji, lecz skutkuje również prowadzeniem wspólnej polityki przeciwko nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców oraz promowaniem legalnych praktyk, zarówno w zakresie pośrednictwa pracy, jak i pracy tymczasowej.

W dniu 18.10.2017 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie organizowane przez Słupską Izbę Przemysłowo – Handlową w Słupsku na tematy związane ze zmianą ustawy o Promocji Zatrudnienia i Instytucjach Rynku Pracy, Pracownikach Tymczasowych oraz Zatrudnianiem Cudzoziemców. W szkoleniu uczestniczyło 75 przedsiębiorców i osób zajmujących stanowiska kierownicze w podmiotach gospodarczych Regionu Słupskiego. Podczas wystąpienia inspektor pracy udzielił również wielu odpowiedzi na pytania, dotyczące zagadnień związanych z przepisami kodeksu pracy oraz ustawami o bezpieczeństwie i higienie pracy, a także z merytoryczną działalnością PIP.

Wnioski

Niebezpiecznym zjawiskiem jest nadużywanie swobody zawierania umów w zakresie usług i wykorzystywanie pracowników zatrudnionych u jednego pracodawcy, w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z drugim przedsiębiorcą – agencją zatrudnienia, aby ominąć przepisy o czasie pracy. Jest to ciekawe zjawisko, gdyż postępowanie w sprawie jest utrudnione, bo dotyczy dwóch podmiotów, które łączy umowa o współpracy na gruncie prawa cywilnego, a osoby wykonujące pracę w ten sposób, nie są zainteresowane zaprzestaniem takiej praktyki. Należy zauważyć, iż wykazanie nieprawidłowości na podstawie przedstawionych dokumentów oraz przesłuchań pracowników w charakterze świadków, prowadzi jedynie do zebrania materiału dowodowego, celem skierowania zawiadomienia do prokuratury. Niestety inspekcja pracy nie ma skutecznych środków prawnych do wyeliminowania takiej praktyki. W tym przypadku należałoby wprowadzić zmiany w prawie w zakresie udostępniania, w ramach wykonywania usług swoich pracowników do wykonywania prac w tym samym miejscu, na tym samym stanowisku, celem ominięcia przepisów o czasie pracy.

Ważnym aspektem, w przypadku nieprawidłowości, które miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy, wynikających z reguły z nieznanomości przepisów bądź wręcz z ich przeoczenia, jest prewencja prowadzona w każdej formie: szkoleń czy rozpowszechniania broszur, itp. Należy zauważyć, iż agencje zatrudnienia wykazują dużą aktywność w tym zakresie, czego ewidentnym

przykładem jest ilość osób uczestniczących w szkoleniu zorganizowanym przez WUP w Gdańsku, pod patronatem Marszałka Województwa Pomorskiego. W związku z powyższym, zasadne jest prowadzenie dalszych działań z tego zakresu oraz promowanie tematów dotyczących agencji zatrudnienia w trakcie innych spotkań.

5. Kontrole pracodawców użytkowników

W 2017 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili **33** kontrole w 31 podmiotach, będących pracodawcami użytkowników, w tym 11 kontroli wynikających z rozpatrywanych skarg.

Kontrole u pracodawców użytkowników wykazują stosunkowo często nieprawidłowości dotyczące czasu pracy, które są wynikiem zleconych prac do wykonania w określonym terminie, a osoby wykonujące pracę są zainteresowane najbardziej wysokością wynagrodzenia, a nie przestrzeganiem przepisów w tym zakresie. W odniesieniu do pracodawców użytkowników należy zauważyć, iż w 2017 r. zdarzyły się również przypadki niewyposażenia pracowników tymczasowych w odzież roboczą, co jest wynikiem niedopatrzenia ze strony pracodawców użytkowników i nieznajomości przepisów w tym zakresie.

Wnioski

Nieakceptowalną praktyką jest nadużywanie swobody zawierania umów w zakresie usług i wykorzystywanie pracowników zatrudnionych u jednego pracodawcy, w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z drugim przedsiębiorcą – agencją zatrudnienia, aby ominąć przepisy o czasie pracy. Postępowanie w sprawie jest utrudnione, bo dotyczy dwóch podmiotów, które łączy umowa o współpracy na gruncie prawa cywilnego, a osoby wykonujące pracę w ten sposób, nie są zainteresowane zaprzestaniem takiej praktyki. Należy zauważyć, iż wykazanie nieprawidłowości na podstawie przedstawionych dokumentów oraz przesłuchań pracowników w charakterze świadków, prowadzi jedynie do zebrania materiału dowodowego, celem skierowania zawiadomienia do prokuratury. Niestety inspekcja pracy nie ma skutecznych środków prawnych do wyeliminowania takiej praktyki. W tym przypadku należałoby wprowadzić zmiany w prawie w zakresie udostępniania, w ramach wykonywania usług swoich pracowników do wykonywania prac w tym samym miejscu, na tym samym stanowisku, celem ominięcia przepisów o czasie pracy.

W związku z dużą ilością zawierania umów cywilnoprawnych bądź omijania przepisów o czasie pracy należałoby podjąć działania wspólnie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, który powinien być zainteresowany wyeliminowaniem tych praktyk z obrotu gospodarczego. Innym aspektem, który od lat stanowi problem jest kwestia postępowania wypadkowego i jego rejestracji. Należałoby podjąć działania legislacyjne w tym zakresie, gdyż pracodawca użytkownik wprawdzie prowadzi takie postępowanie, które kończy protokołem powypadkowym, jednakże jest on zatwierdzany przez agencję zatrudnienia i w związku z tym, również jest przez nią rejestrowany jako wypadek w rejestrze wypadków przy pracy. Podmiot, jakim jest pracodawca użytkownik obniża w ten sposób ilość wypadków przy pracy, występujących na terenie jego zakładu.

6. Delegowanie pracowników

A. Delegowanie pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług

W ramach działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **19** kontroli związanych z realizacją tematu poświęconemu zagadnieniom: „Delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług”. Kontrolami objęto 17 pracodawców, z czego 5 kontroli przeprowadzono u przedsiębiorców zajmujących się branżą związaną z robotami budowlanymi. Po 2 kontrole przeprowadzono u przedsiębiorców reprezentujących branże związane z handlem hurtowym i detalicznym oraz doradztwem związanym z zarządzaniem. Natomiast, po 1 kontroli przeprowadzono w zakładach zajmujących się: produkcją metalowych wyrobów gotowych, produkcją komputerów, wyrobów elektronicznych; zbieraniem, unieszkodliwianiem odpadów; robotami związanymi z budową obiektów inżynierii lądowej; transportem lądowym; działalnością prawniczą i doradztwem podatkowym; prowadzeniem działalności profesjonalnej i związanej z zatrudnianiem.

Inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole nie tylko w ramach doboru zakładów do realizacji tematu, ale również w związku ze skierowanymi do PIP przez instytucje łącznikowe z UE/EOG/Szwajcarii wnioskami o ustalenie informacji na temat wskazanych przedsiębiorców.

W 2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przeprowadzono łącznie **12** postępowań kontrolnych związanych z wnioskiem o informacje skierowane do Głównego Inspektoratu Pracy, przez instytucje łącznikową z UE/EOG/Szwajcarii. Odnośnie wniosków, 4 kontrole przeprowadzono na wniosek Belgijskiej Inspekcji Pracy oraz Urzędu do Spraw Nadzoru Finansowego na terytorium Austrii, a po 1 kontroli przeprowadzono ze względu na wniosek: Inspekcji Pracy z Islandii, Słowacji, Czech i Luksemburga.

Jako najczęstsze nieprawidłowości stwierdzane przez inspektorów można wskazać próby obejścia przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych, niewłaściwe prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników delegowanych i co z tym związane, problemy z prawidłowym rozliczaniem czasu pracy i wynagradzaniem pracowników. Nieprawidłowe naliczanie wynagrodzenia za pracę pracownikom delegowanym, ma swoje bezpośrednie przełożenie na prawidłowe odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne i podatku dochodowego od osób fizycznych. Wciąż problematyczną kwestią pozostaje sposób dokonywania wypłaty wynagrodzenia za pracę, jak również, konieczność przeliczenia kwoty wynagrodzenia z waluty obcej na polską walutę. Pracodawcy usprawiedliwiali nieprawidłowości brakiem znajomości przepisów obowiązujących w docelowym kraju oddelegowania, skomplikowanymi, niezrozumiałymi i zawiłymi przepisami regulującymi kwestie związane z prawidłowym odprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne, w czasie oddelegowania pracownika do pracy w innym państwie. Poza tym, często sami przedsiębiorcy świadczą pracę za granicą, w związku z czym stwierdzane nieprawidłowości tłumaczą brakiem sprawowania bezpośredniego nadzoru nad sprawami firmy.

B. Delegowanie pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług

W roku 2017 inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili **5** kontroli w zakresie realizacji tematu „Delegowanie pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług”. W wyniku przeprowadzonych czynności

ujawniono 4 przypadki niezłożenia oświadczenia o delegowaniu pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług oraz 1 przypadek niewskazania osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy.

Do najistotniejszych stwierdzanych przez inspektorów pracy nieprawidłowości należały naruszenia przepisów o czasie pracy pracowników i wynagrodzenia za pracę. W związku z nieprzestrzeganiem przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, związanych z przedmiotowym tematem jak i legalnym powierzaniem pracy cudzoziemcom, o stwierdzonym przypadku niepodjęcia przez cudzoziemców pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę, Okręgowy Inspektor Pracy powiadamiał Wojewodę Pomorskiego.

VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

1. Informacje ogólne

W 2017 roku Okręgowy Inspektorat Pracy wzorem lat ubiegłych, szczególny nacisk położył na działalność prewencyjno-promocyjną. Do najważniejszych zadań o charakterze prewencyjnym zaliczyć należy:

- Działanie informacyjno-edukacyjne **„Budowa. STOP wypadkom!”** w budownictwie mające na celu między innymi ograniczenie ilości wypadków przy pracy,
- prowadzenie działań na rzecz kształtowania bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie indywidualnym – **Kampania informacyjno-promocyjna „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”**,
- popularyzowanie wiedzy o negatywnych skutkach stresu związanego z wykonywaną pracą oraz o innych zagrożeniach psychospołecznych i sposobach radzenia sobie z nimi - **Kampania informacyjno-promocyjna „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu”**,
- propagowanie wyboru legalnej pracy w miejsce zatrudnienia w „Szarej strefie” i przyjmujących ofertę pracy nielegalnej” - **Kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuję legalnie!”**,
- prowadzenie (i popularyzację w mediach) programów informacyjno-prewencyjnych pomagających i wspomagających małych i średnich przedsiębiorców w stosowaniu w praktyce przepisów prawa pracy i najlepszych praktyk w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących w ich zakładach zagrożeń w środowisku pracy: **„Zdobądź Dyplom PIP”**, **Program prewencyjny dla małych zakładów pracy: „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy–prewencja wypadkowa”**, **program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”** oraz **program prewencyjny „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna”**,
- program informacyjno-edukacyjny dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych wprowadzających do programu nauczania tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy **„Kultura bezpieczeństwa”**,
- poradnictwo prawne i techniczne, realizowane poza kontrolami, np. podczas imprez targowych, seminariów, konferencji itp. – podczas **VI Człuchowskich Powiatowych Targów Pracy i Edukacji, Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości w Słupsku, Człuchowie oraz Chojnicach; III Akademickich Spotkaniach z Przedsiębiorczością w Słupsku; Targów Edukacji w Słupsku i w Lęborku; Międzynarodowych Metropolitalnych Targów Pracy Pomorza;**
- przygotowywanie materiałów i publikacji dotyczących ochrony pracy oraz działalności PIP – przekazywanie materiałów informacyjno-szkoleniowych, w formie artykułów i publikacji książkowych na stronach internetowych OIP i GIP,
- działalność szkoleniową skierowaną do partnerów społecznych (związków pracodawców i związków zawodowych).

Wymienione wyżej przedsięwzięcia wzbogacała działalność prewencyjno-promocyjna realizowana poprzez organizowanie konkursów dla przedsiębiorców, rolników i ich dzieci. Najważniejsze z nich to konkursy:

- **„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”** – organizowany przez Główny Inspektorat Pracy (GIP) i Okręgowe Inspektoraty Pracy (OIP), promujący najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących zagrożeń w środowisku pracy w zakładach,
- **„Dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle”** – organizowany przez PIP, wspólnie z cechami rzemiosł, promujący wiedzę i najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy w zakładach rzemieślniczych,
- **„Buduj bezpiecznie”** – organizowany przez PIP dla pracodawców realizujących prace budowlane z zachowaniem bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy na prowadzonym placu budowy,
- **„Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”** - organizowany przez OIP, promujący najlepszych społecznych inspektorów pracy,
- **„Lodołamacze”** – aktywne uczestnictwo OIP Gdańsk w konkursie dla Pracodawców Wrażliwych Społecznie, promującym przedsiębiorców oraz modę na zatrudnianie osób niepełnosprawnych,
- **„Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”** – organizowany przez OIP Gdańsk, przy współpracy z Pomorskim Kuratorium Oświaty, KRUS i Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego (PODR), konkurs plastyczny upowszechniający wśród dzieci i młodzieży szkół wiejskich działania profilaktyczne dotyczące zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych występujących w gospodarstwach rolnych,
- **„Bezpieczne gospodarstwo rolne”** – dla indywidualnych gospodarstw rolnych organizowany wspólnie z KRUS,
- **„Najaktywniejszy pracownik służby BHP”** - organizowany przez OIP wspólnie z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP Oddział Gdańsk, promujący najlepszych pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy corocznie aktywnie uczestniczy jako organizator lub jako uczestnik (z własnym stoiskiem promującym bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia) w imprezach wystawienniczych organizowanych przez Pomorski Urząd Wojewódzki, PODR, Powiatowe Urzędy Pracy w Gdańsku i Gdyni, Ochotnicze Hufce Pracy itd., takich jak:

- Pomorski Dzień Małej Przedsiębiorczości w Słupsku, Człuchowie oraz Chojnicach,
- Targi Pracy w Gdańsku, Słupsku i Lęborku.

Na każdym stoisku wystawienniczym OIP Gdańsk można było zawsze zasięgnąć porady prawnej lub technicznej oraz uzyskać publikacje wydane przez PIP. Szacujemy, że w czasie targów co najmniej kilkaset osób uzyskało porady z zakresu prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy.

2. Porady prawne i techniczne

W roku 2017 w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem **52.414** porad, w tym 20.197 porad technicznych. Z powyższych porad: 17.158 udzielonych zostało w punktach porad prawnych w siedzibie

Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz w 4 Oddziałach OIP, zaś 35.256 porad inspektorzy pracy udzielili w trakcie czynności kontrolnych. W 2017 r. w ramach porad prawnych udzielono 4.882 porady dotyczące legalności zatrudnienia.

W porównaniu do roku 2016, nastąpił zauważalny spadek ogólnej liczby udzielonych porad. Spadek ilości dotyczył porad udzielonych w siedzibie OIP oraz w Oddziałach. Natomiast liczba porad udzielonych przez inspektorów pracy w trakcie kontroli wzrosła o 13%, co może mieć związek z realizowanym ostatnio tematem „Pierwsza kontrola”.

Wskazać należy na znaczną ilość porad z legalności zatrudnienia udzielanych zarówno cudzoziemcom, jak i obywatelom polskim. Cudzoziemcy najczęściej zgłaszają się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w celu uzyskania porady, kiedy mają problem z wyegzekwowaniem należnego wynagrodzenia za wykonaną pracę lub świadczone usługi. Na przestrzeni ostatnich kilku lat znacząco wzrosła liczba porad udzielonych w tym zakresie. Wiele zapytań kierowanych jest również przez pracodawców chcących legalnie zatrudniać cudzoziemców, pytania często dotyczą nietypowych sytuacji związanych z legalnością pobytu lub pracy cudzoziemców. Wskazać również należy na rosnącą świadomość wśród obywateli polskich chcących uzyskać informacje odnośnie legalności swojego zatrudnienia na gruncie obowiązujących w tym zakresie przepisów. W przypadku osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych w okresie sprawozdawczym odnotowano znaczną ilość zapytań dotyczących obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz minimalnej stawki godzinowej.

Reasumując, wskazać należy, że niezmiennie istnieje zapotrzebowanie na fachową pomoc w zakresie prawa pracy, która realizowana jest przez Państwową Inspekcję Pracy poprzez udzielanie porad. Wiele problemów odnośnie przepisów prawa pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy rozwiązywanych jest przez inspektorów pracy w ramach porad udzielanych pracodawcom, pracownikom i związkom zawodowym w trakcie kontroli. Utrzymuje się również wysoka ilość porad pisemnych i osobistych udzielonych w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy oraz w Oddziałach.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 r. zarejestrowano **101 porad udzielonych związkom zawodowym**, w tym 15 na piśmie. Najczęściej z wnioskiem udzielenie porady prawnej zwracały się komisje zakładowe NSZZ „Solidarność”. Porady były udzielane również innym związkom zawodowym, na przykład: Związkowi Zawodowemu Pielęgniarek i Położnych, Związkowi Zawodowemu „Budowlani”, Związkowi Nauczycielstwa Polskiego, Związkowi Pracowników Ruchu Ciągłego „Petrobaltic” czy Ogólnopolskiemu Związkowi Zawodowemu Oficerów i Marynarzy. Porady prawne udzielane związkom zawodowym dotyczyły zarówno przepisów prawa pracy jak i warunków oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Porady udzielone w 2017 r. przedstawicielom związków zawodowych najczęściej dotyczyły uprawnień związków zawodowych, treści aktów wewnątrzzakładowych takich jak regulaminy pracy czy regulaminy wynagradzania, pracy w warunkach szczególnych czy prawidłowości rozliczania czasu pracy przez pracodawcę.

Liczba porad udzielonych związkom zawodowym w okresie sprawozdawczym, w porównaniu do roku 2016 r. wzrosła o 17%. Należy wskazać, że porady udzielane związkom zawodowym stanowią niewielką część ogółu porad udzielonych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku. Wynika to z faktu, że wszelkie wątpliwości przedstawiciele organizacji związkowych są wyjaśniane w ramach stałego kontaktu z inspektorami pracy, podczas organizowanych dla nich szkoleń, a także w trakcie dyżurów w centrali związkowej NSZZ „Solidarność”, w trakcie których udzielane są porady przez wyznaczonych pracowników OIP w Gdańsku. Związki zawodowe częstokroć posiadają również własnych

ekspertów z zakresu prawa pracy. Uzasadnionym jest utrzymanie dalszej współpracy ze związkami zawodowymi, która pozwala na bieżącą analizę problemów zbiorowego prawa pracy.

3. Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy

W 2017 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-prewencyjne „Budowa. STOP wypadkom”, będące jednym z działań podejmowanych przez PIP zakładających ograniczenie wypadków przy pracy. Celem programu było zapobieganie wypadkom w budownictwie, w szczególności wypadkom w grupie pracowników o krótkim stażu pracy w danym przedsiębiorstwie.

W ramach programu prewencyjno-promocyjnego w budownictwie w 2017 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie dla przedsiębiorców (pracodawców, kierowników budów i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy na budowach), w którym uczestniczyło **51** osób. Podczas szkolenia przekazywano uczestnikom wiedzę i inspirowano do rzetelnego spełniania obowiązków w zakresie ogólnej organizacji pracy, nadzoru nad wykonywaną pracą. Uczestnicy szkolenia otrzymywali również fachowe poradnictwo w zakresie objętym tematem oraz materiały promocyjne i wydawnictwa branżowe wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Kampania „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

Od lat inspektorzy pracy OIP Gdańsk prowadzą intensywne działania na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym. Cel ten realizujemy poprzez:

- wizytacje w indywidualnych gospodarstwach rolnych. W 2017 roku inspektorzy pracy wizytowali **84** gospodarstwa rolników indywidualnych,
- szkolenia i prelekcje. W 2017 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **13** różnych szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyły **1.322** osoby, z tego **178** w ramach kolonii letnich. Ponadto zorganizowano cykl szkoleń dla rolników i sołtysów w **13** miejscowościach województwa pomorskiego, docierając w ten sposób do **340** rolników,
- konkursy dla dzieci i młodzieży wiejskiej połączone ze szkoleniami i prelekcjami; łącznie OIP Gdańsk zorganizował **4** konkursy, do których przystąpiło **366** uczniów,
- konkursy, olimpiady dla rolników, takie jak: „Bezpieczne gospodarstwo rolne – 2017”, „Wojewódzka Olimpiada Młodych Producentów Rolnych”.

Kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuję legalnie!”

„Pracuję legalnie!” to trzyletnia, ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna z obszaru legalności zatrudnienia, której realizacja planowana jest na lata 2017 - 2019. Jej zadaniem

jest podniesienie świadomości pracodawców i pracowników z zakresu zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

W pierwszym roku trwania Kampanii na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyło się 7 spotkań, w których wzięło udział 379 pracodawców oraz 23 pracowników.

Program prewencyjny „**Zdobądź Dyplom PIP**”

Program kierowany do małych i średnich przedsiębiorców (pracodawców zatrudniających do 9 pracowników). Uczestnictwo w programie daje możliwość:

- zapoznania się z aktualnymi przepisami prawa pracy i przepisami bhp,
- uzyskania praktycznej porady od inspektora pracy,
- uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy (audyt nie mający charakteru represyjnego).

W 2017 roku **42** pracodawców z województwa pomorskiego uzyskało honorowe wyróżnienie, tzw. „Dyplom PIP”. Reprezentowali oni branżę odzieżową, branżę obuwniczą, branżę jubilerską, fryzjerstwo, motoryzacyjną, handel, budownictwo, usługi leśne, usługi poligraficzne, naprawa i konserwacja statków i łodzi oraz zakłady usług leśnych.

Program prewencyjny „**Prewencja wypadkowa**”

Program jest skierowany do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, u których w poprzednim roku wydarzyły się wypadki przy pracy. Celem programu jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach pracy.

W ramach programu w Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował 2 szkolenia, jedno odbyło się w Sali konferencyjnej OIP w Gdańsku, drugie w zakładzie produkcyjnym w Prabutach, łącznie w obu szkoleniach uczestniczyło 26 podmiotów.

W trakcie szkoleń omówiono zagadnienia dotyczące m.in.:

- oceny ryzyka zawodowego – najczęściej występujące zagrożenia na stanowiskach pracy,
- podejmowania środków profilaktycznych mających na celu zmniejszenie zagrożeń prowadzonych do wypadków,
- procedurę postępowania powypadkowego.

Kontrole sprawdzające zostały przeprowadzone we wszystkich podmiotach, które przysłały ankiety specjalistyczne. Kontrole sprawdzające przeszło pozytywnie **12** pracodawców, którzy w dniu 24.11.2017 r. otrzymali zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego oraz pakiety do udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej przygotowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Program prewencyjny „**Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy**”

W ramach programu prewencyjnego w 2017 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie na temat mobbingu, dyskryminacji oraz stresu w miejscu pracy. W szkoleniu wzięli udział pracownicy Energa S.A., Energa - Operator S.A. Oddział w Gdańsku oraz Energa Obrót S.A. W spotkaniach wzięło udział łącznie 41 osób.

Uczestnicy szkoleń otrzymywali również fachowe poradnictwo w zakresie objętym tematem oraz materiały promocyjne i wydawnictwa branżowe wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Program prewencyjny „**Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna**” – tartaki i stolarnie.

Program jest skierowany do podmiotów prowadzący działalność w sektorach PKD 1610Z (produkcja wyrobów tartacznych) i PKD 16.21-16.24 (produkcja wyrobów z drewna, bez

PKD 16.29). Celem programu jest Ograniczanie zagrożeń wypadkowych i zawodowych w tartakach i zakładach stolarskich poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz Umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów pracy do obowiązującego prawa w drodze udziału w programie prewencyjnym, opartym na zasadzie samokontroli, poprzedzonym udziałem w szkoleniu i wyposażeniem ich w materiały i narzędzia, za pomocą których zostaną określone i wyeliminowane nieprawidłowości.

W ramach programu zorganizowano 3 szkolenia, które odbyły się: w sali konferencyjnej OIP w Gdańsku, w Oddziale w Starogardzie Gdańskim i w Oddziale w Słupsku, łącznie w trzech szkoleniach uczestniczyły 53 podmioty.

W trakcie szkoleń omówiono zagadnienia dotyczące m.in.:

- ogólnego przygotowania do wykonywania pracy,
- oceny ryzyka zawodowego – występowania czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych,
- procesu pracy,
- wyposażenia maszyn i urządzeń.

W 2017 roku ankiety specjalistyczne przesłały podmioty, które uczestniczyły w szkoleniu w 2016 roku, oraz uczestniczące w szkoleniach w roku sprawozdawczym. Łącznie przesłano **33** ankiety specjalistyczne co stanowi **31,4%** przeszkolonych pracodawców w latach 2016-2017 (**105** podmiotów).

Kontrole sprawdzające zostały przeprowadzone we wszystkich podmiotach, które przysłały ankiety specjalistyczne. Kontrole sprawdzające przeszło pozytywnie **16** pracodawców, którzy w dniu 24.11.2017 r. otrzymali zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego oraz pakiety do udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej przygotowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” realizowany jest nieprzerwalnie od 2006 r. Skierowany jest do uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Ważnym elementem programu była możliwość skorzystania podczas zajęć lekcyjnych z młodzieżą z wiedzy merytorycznej inspektorów pracy. W programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa” w roku szkolnym 2016/2017 wzięło udział 35 szkół, kontynuowało przedsięwzięcie 25 szkół z województwa pomorskiego. W roku szkolnym 2017/2018 przystąpiło do programu 41 nauczycieli, w tym 36 kontynuowało zajęcia z lat poprzednich. W ramach programu odbyły w roku szkolnym 2016/2017 odbyły się 7120 jednostki lekcyjne. Podobnie jak w ubiegłym roku nauczyciele, którzy aktywnie zaangażowali się w realizację programu otrzymali od PIP specjalne świadectwa udziału w programie.

„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

W XXIV edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” promującego pracodawców zapewniających bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy wyłoniono 6 laureatów konkursu regionalnego:

W kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników:

I miejsce: "FUNGOPOL" Sp. j. Cis-Bankiewicz, Skórczewski w miejscowości Kinice,

II miejsce: Przedsiębiorstwo Komunalne "Mierzeja" Sp. z o.o. w Stegnie,

W kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników:

I miejsce: P.P.H.U. "POLIPACK" Sp. j. Irena Więckowska i Katarzyna Kolmetz, w Gościcinie, (zakład ten został laureatem na etapie ogólnopolskim konkursu)

II miejsce: FARM FRITES w Lęborku,

III miejsce: CASTORAMA GDAŃSK OSOWA w Gdańsku

W kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników:
I miejsce: GEMALTO Sp. z o.o. w Tczewie.

Wyniki konkursu „Buduj Bezpiecznie”

I miejsce: Przedsiębiorstwo Budowlane GRANIT Sp. z o.o. - Budowa Olivia Business Centre – Budynek Olivia Star w Gdańsku,
II miejsce: Przedsiębiorstwo Budowlane Modesta Sp. z o.o. - Budowa budynku mieszkalnego wielorodzinnego w Gdańsku,

Wyniki konkursu „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”

Uhonorowani zostali społeczni inspektorzy pracy z nw. zakładów pracy:

I miejsce: Szpitale Pomorskie Sp. z o.o. w Gdyni
II miejsce: Flextronics International Poland Sp. z o.o. w Tczewie
III miejsce (ex aequo): Zakłady Porcelany Stołowej LUBIANA S.A. w Lubianie, Okręgowe Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Gdyni.

Wyniki konkursu „Najaktywniejszy pracownik Służby BHP”

Uhonorowani zostali pracownicy służby BHP z nw. zakładów pracy:

I miejsce: PLASMET Czechowicz sp.j. w miejscowości Widzino
II miejsce (ex aequo): Auchan Sp. z o.o. Centrum Handlowe w Rumi, Stocznia Remontowa Nauta S.A. w Gdyni,
III miejsce (ex aequo): Assel Sp. z o.o. w Pruszczu Gdańskim, Jeronimo Martins Polska S.A. w Gdańsku.

Regionalne podsumowanie konkursu odbyło się 17 listopada 2017 roku w Ratuszu Głównego Miasta Gdańska i zgromadziło wielu znamienitych gości, w tym Przewodniczącego Zarządu Głównego Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa, Prezydenta „Pracodawców Pomorza” oraz przewodniczących regionalnych central związkowych i organizacji pracodawców.

4. Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych

W 2017 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 39 szkoleń dla partnerów społecznych, w których wzięło udział 1.643 słuchaczy. Organizacjami, które cyklicznie współpracują z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku w organizacji szkoleń i upowszechnianiu zagadnień prawa pracy są, m.in. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP Oddział Gdańsk oraz Federacja Stowarzyszeń Naukowo - Technicznych NOT, dla których przeprowadzono 8 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 469 osób.

Dla działaczy związkowych przeprowadzono 12 szkoleń, w których udział wzięło łącznie 403 słuchaczy, w tym w 9 szkoleniach uczestniczyło 237 społecznych inspektorów pracy. Organizacjami związkowymi, dla których zostały zorganizowane szkolenia były m.in.: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” oraz Zarząd Regionu Gdańskiego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wnioski instytucji samorządowych, jednostek administracji terenowej oraz innych podmiotów. W roku 2017 dla powyższych organizacji przeprowadzono 15 szkoleń, w których wzięło udział 670 słuchaczy. Wnioskującymi byli m.in.: Wojewódzki Urząd Pracy, Gdański Urząd Pracy oraz Powiatowy Urząd Pracy.

5. Spory zbiorowe pracy

W roku 2017 zgłoszono 710 sporów zbiorowych. Dotyczyły one 3410 żądań zgłoszonych przez organizacje związkowe. Przedmiotem sporów zbiorowych w roku 2017 były przede wszystkim kwestie płacowe. W zgłoszonych sporach podnoszono również kwestie warunków pracy, a w niewielkim zakresie – świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych.

W roku sprawozdawczym przeprowadzono 3 kontrole związane z przedmiotem sporu zbiorowego. Wszystkie kontrole związane były z niepodjęciem bądź prowadzeniem rokowań w sprawie przedmiotu sporu z naruszeniem zasady dobrej wiary. Inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne dot. przedmiotu sporu: 2 wystąpienia i 1 wniosek do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa – w sprawie wszczęto dochodzenie.

W roku 2017 poinformowano OIP w Gdańsku o zakończeniu 14 sporów zbiorowych, wszystkie zakończone zostały bez udziału mediatora i dotyczyły wyłącznie kwestii podwyższenia bądź waloryzacji wynagrodzenia. Zgłaszający nie podali ostatecznych kwot ustalonych w porozumieniach.

6. Społeczna inspekcja pracy

W roku 2017 monitoring działalności Społecznej Inspekcji Pracy umożliwiła ankieta „Społeczna kontrola warunków pracy” wypełniana przez inspektorów pracy w przypadku stwierdzenia, że w kontrolowanym zakładzie pracy działa Społeczna Inspekcja Pracy.

Na podstawie 89 ankiet ustalono, że u kontrolowanych pracodawców funkcjonowało ogółem 143 społecznych inspektorów pracy, w tym 94 zakładowych SIP oraz 49 oddziałowych, wydziałowych i grupowych SIP. Wśród zakładowych społecznych inspektorów pracy 44 należało do NSZZ „Solidarność”, 17 do OPZZ, 3 do Forum Związków Zawodowych, 20 do innych związków zawodowych, a 10 społecznych inspektorów pracy było niezrzeszonych w związkach zawodowych.

Podczas kontroli stwierdzono, że w 17 przypadkach (na 89 – 19%) nie opracowano planu pracy zakładowego społecznego inspektora pracy. Opracowane plany pracy społecznych inspektorów pracy w 67 przypadkach (93%) zostały zatwierdzone przez organizacje związkowe. W 7 przypadkach (na 89 – 8%) pracodawca nie założył księgi zaleceń i uwag zakładowego społecznego inspektora pracy. W związku ze stwierdzonymi

nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców wnioski w wystąpieniach mające na celu usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Ogółem społeczni inspektorzy pracy wydali 61 zaleceń (wykonanych 100%) oraz zgłosili 19 uwag (wykonanych 100%). Należy zwrócić uwagę na dużą ilość zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy zrealizowanych przez pracodawców. Ponadto niejednokrotnie uwagi społecznych inspektorów pracy do pracodawców są zgłaszane ustnie i realizowane bez pisemnego wpisu w księdze zaleceń i uwag. Powyższe dane potwierdzają to, jak ważnym partnerem społecznym w bieżącej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy jest Społeczna Inspekcja Pracy.

Dodatkowo z danych statystycznych wynika, że 131 społecznym inspektorom pracy zapewniono właściwe szkolenia. Omawiając powyższą kwestię należy zauważyć, że inspektorzy pracy w charakterze wykładowców brali udział w szkoleniach dla SIP. Należy również zwrócić uwagę na stałą współpracę pomiędzy działem porad prawnych OIP w Gdańsku a partnerami społecznymi, w tym społecznymi inspektorami pracy, polegającą najczęściej na wyjaśnieniu wątpliwości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz funkcjonowania społecznej inspekcji pracy.

7. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

Na dzień 31 grudnia 2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowanych było 440 układów obowiązujących i stosowanych, w tym:

- obowiązujących zakładowych układów zbiorowych pracy - **396**
(1 zawieszony, 1 w trakcie wypowiedzenia)
- układy stosowane - **44**
oraz 5 obowiązujących porozumień o stosowaniu układu.

Postanowienia sprzeczne z prawem stwierdzono w 1 układzie zbiorowym pracy zgłoszonym do rejestracji i 29 protokołach dodatkowych zgłoszonych do rejestracji. Nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim:

- umieszczania w tabelach płacowych oraz zasadach wynagradzania wynagrodzeń osób zarządzających w imieniu pracodawcy, najczęściej zastępców pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy oraz głównego księgowego,
- nieprawidłowego rozszerzania katalogu osób wyłączonych z prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- nieprawidłowego ustalania daty obowiązywania układu lub protokołu dodatkowego, braku wskazania okresu zawieszenia układu, bądź braku wskazania daty początkowej okresu zawieszenia,
- stosowania zamiennie pojęcia najniższego wynagrodzenia i wynagrodzenia minimalnego,
- wprowadzanie pojęcia „niedogodzin” i zasady „pokrywania ich przez urlop wypoczynkowy”,
- wprowadzenia zapisów pozwalających na samodzielne dokonywanie przez pracodawcę zmian w układzie.

W 2017 r. odnotowano również pozytywne regulacje układowe, do których należy np.:

- zwiększanie odpisów na zakładowy fundusz socjalny, w tym na emerytów i rencistów, lub zasilanie funduszu dodatkowymi środkami,
- przyznanie prawa do dodatkowej opieki medycznej, w tym również częściowo członkom rodziny,
- udzielanie całego urlopu wypoczynkowego dla osób odchodzących na emeryturę lub świadczenie przedemerytalne, wypłacanie w całości ekwiwalentu pieniężnego, pomimo nieprzepracowania całego roku kalendarzowego,
- przyznanie prawa do odprawy osobom przechodzącym na świadczenie przedemerytalne,
- wprowadzenie dodatkowego płatnego przez pracodawcę ubezpieczenia pracowników od następstw wypadków przy pracy, śmierci lub trwałego inwalidztwa,
- pokrywanie w całości przez pracodawcę wydatków na rzecz grupowego ubezpieczenia pracowników oraz zagwarantowanie przez pracodawcę opłacenia składek na fundusz emerytalny,
- przyznanie dodatkowych świadczeń w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;
- przyznanie dodatkowej odprawy pośmiertnej,
- przyznanie dodatkowego wynagrodzenia za pracę na zmianie popołudniowej,
- przyznanie dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w warunkach szkodliwych,
- wprowadzenie dodatkowej dłuższej płatnej przerwy na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych,
- ustalenie dodatku za pracę w święta, niedzielę,
- ustalenie wyższych odpraw z tytułu zwolnień grupowych,
- wprowadzenie gwarancji zatrudnienia oraz zasady rekrutowania na nowe stanowiska w pierwszej kolejności osób już zatrudnionych u pracodawcy,
- wprowadzenie wynagrodzenia za dyżur domowy,
- wprowadzenie większej liczby dni na poszukiwanie pracy.

Liczba wpływających w 2017 r. wniosków o rejestrację oraz ich struktura nieznacznie zwiększyła się w odniesieniu do roku ubiegłego. Ilość obowiązujących układów zakładowych utrzymuje się na tym samym poziomie. Z jednej strony przyczyną takiego stanu rzeczy jest znaczne ograniczenie, w ocenie pracodawców, ich swobody w zakresie kierowania polityką finansową zakładu pracy, a z drugiej strony przyczyną zmniejszającej się liczby zawieranych układów zakładowych należy upatrywać w nadal mocno zauważalnym spadku uzwiązkowienia.

Brak zainteresowania przez uprawnione strony do zawierania nowych układów wynika w dużej mierze z ukształtowania przepisów dotyczących zasad zawierania układów zbiorowych pracy, nie pozwalających na jakiegokolwiek odstępstwa w zakresie świadczeń pracowniczych oraz wskazanie w kodeksie pracy materii, wyłączonych z procesu negocjacyjnego. Pewną przeszkodą jest też brak tradycji i wypracowanych metod prowadzenia dialogu społecznego w zakładzie pracy.

Spośród wniosków w 2017 r. dotyczących rejestracji układów zbiorowych pracy żaden z wniosków nie dotyczył nowego pracodawcy, nie objętego dotychczas układem. Jak wskazuje analiza obszarów, w których zawierane są układy zakładowe to na pewno

zawierane są one przede wszystkim u tych pracodawców, gdzie struktury związkowe i pozycja organizacji związkowych jest stosunkowo silna.

Zasadniczą treścią nowo zawieranych układów zbiorowych pracy są przede wszystkim kwestie zasad wynagradzania pracowników. W niewielkim stopniu do treści układów wprowadzane są postanowienia dotyczące czasu pracy.

W kwestii wynagrodzeń nadal obserwuje się tendencję odchodzenia od przyznawania licznych świadczeń dodatkowych. Generalnie likwidowane są dodatki stażowe (poprzez włączenie ich do wynagrodzeń zasadniczych), a ponadto uzależnia się przyznanie pewnych świadczeń od stażu zakładowego bądź od przepracowania określonego coraz dłuższego okresu u danego pracodawcy.

Wprowadzenie innych dodatkowych świadczeń fakultatywnych, uzależnione jest przede wszystkim od wyniku finansowego pracodawcy oraz od czynnika motywacyjnego. Odnośnie natomiast świadczeń gwarantowanych przez powszechnie obowiązujące przepisy, jedynie praca w niedziele i święta oraz w nielicznych przypadkach praca w porze nocnej gratyfikowana jest znacznie wyżej aniżeli przewidują to aktualnie obowiązujące przepisy.

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

Podobnie, jak w latach ubiegłych, zdecydowana większość decyzji wydanych w 2017 r. związana była z wykonywaniem przez dzieci pracy w przedstawieniach teatralnych i filmach w charakterze statystów i aktorów oraz aktorów w filmach reklamowych. Tylko 4 wnioski pochodziły od instytucji prowadzącej działalność sportową i dotyczyły wykonywania zajęcia zarobkowego w charakterze zawodnika piłki nożnej.

Ogółem wydano 101 decyzji, w tym 100 pozytywnych. W 1 przypadku wydana została decyzja odmowna w sprawie wydania zezwolenia na wykonywanie zajęć zarobkowych w charakterze aktora z uwagi na brak przedłożenia właściwej opinii dot. braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych. Po ponownym złożeniu wniosku wraz z prawidłowo wystawioną opinią pedagoga szkolnego, dot. wykonywania pracy przez dziecko wydana została decyzja pozytywna.

Większość wniosków dotyczących wydania zezwolenia na pracę dla dzieci stanowiło kontynuację wydanych wcześniej na czas określony decyzji. Inspektorzy pracy analizowali długość trwania konkretnego spektaklu oraz godziny, w których odbywają się przedstawienia teatralne, a decyzje zakreślały limity dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy. Podobnie, w przypadku filmów fabularnych i reklamowych brano pod uwagę czas, w którym nagrywane były sceny z udziałem dzieci oraz długość ich trwania.

9. Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy

Sekcja Badań Środowiska Pracy jest komórką organizacyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni. Częścią organizacyjną Sekcji jest laboratorium. Laboratorium uczestniczy w wykonywaniu badań /pomiarów środowiska pracy w zakładach

pracy zleczanych przez inspektorów pracy, w ramach czynności kontrolnych związanych m.in. ze skargami pracowniczymi, z zagrożeniami występującymi w środowisku pracy.

Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy w 2017 roku przyjęło 31 zleceń na wykonywanie pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz 2 zlecenia od inspektorów pracy z innych okręgów. Laboratorium uczestniczyło w kontrolach wykonując pomiary hałasu, oświetlenia elektrycznego, wydatku energetycznego, zapylenia, warunków klimatycznych, drgań mechanicznych i mikroklimatu, czynniki chemiczne.

Ogółem przebadano 314 stanowisk pracy, wydano 52 raporty z badań. Pomiary poziomu hałasu wykonano w 6 zakładach, gdzie na 32 przebadanych stanowisk pracy w 19 przypadkach stwierdzono przekroczenia normatywów (produkcja metalowych rusztowań budowlanych - obsługa prasy mimośrodowej, szlifowanie elementów metalowych).

W przypadku oświetlenia elektrycznego na 183 stanowiskach pracy stwierdzono, że w 98 przypadkach oświetlenie nie spełniało wymagań normy PN-EN12464-1:2012 Światło i oświetlenie. Oświetlenie miejsc pracy. Część1: Miejsca pracy we wnętrzach.

Wydatek energetyczny badany był na 17 stanowiskach pracy, w 15 przypadkach (monter wodno-kanalizacyjny, pracownik utrzymania ruchu na spalarni, pracownik utrzymania ruchu na infiltracji - zakład wodociągów, mechanik samochodowy, blacharz) wyniki przekraczały dopuszczalne wartości wskazane w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. nr 60, poz.279). Raporty z badań laboratorium SBŚP wykorzystane zostały w protokole pokontrolnym inspektora pracy jako argument przemawiający za ponownym przeanalizowaniem systemu wydawania posiłków profilaktycznych.

Warunki klimatyczne, pomiary temperatury i wilgotności względnej powietrza były wykonywane w związku z prowadzonymi przez inspektorów czynnościami kontrolnymi związanymi m.in. ze skargami pracowniczymi. Przebadano 46 stanowisk pracy w 13 zakładach pracy, w 28 przypadkach temperatura i wilgotność powietrza nie spełniały wymagań zawartych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2003 r. Nr 169 poz.1650 z późn.zm.).

IX. WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY

1. Współpraca z parlamentarzystami

W 2017 roku współpraca z parlamentarzystami 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 2017 roku sześciokrotnie Posłowie na Sejm i jeden raz Senator RP zwrócili się z wnioskiem do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o interwencję. W wyniku skierowanych pism podejmowane były kontrole przez inspektorów pracy.

2. Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego i zawodowego

Współpraca z organami administracji rządowej

Ważną rolę w utrzymywaniu stałej współpracy pomiędzy organami administracji rządowej i Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku pełnią spotkania informacyjno-szkoleniowe. W zakresie działalności kontrolno-nadzorczej PIP współpraca wiązała się z przeprowadzeniem kontroli na wniosek Wojewody lub podległych mu jednostek, a także poinformowaniem przez inspektorów pracy o wynikach kontroli prowadzonych samodzielnie. Współpraca z Wojewodą Pomorskim realizowana była w ramach tematu dotyczącego kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Jak co roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Wojewodzie Pomorskiemu roczne sprawozdanie z działalności OIP w Gdańsku w 2016 r.

Na szczególną uwagę zasługuje współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z Kuratorium Oświaty, polegająca m. in. na udziale Kuratorium w organizacji Wojewódzkiego Konkursu Plastycznego „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”.

Współpraca z organami samorządu terytorialnego

Od wielu lat prowadzona jest bliska współpraca z samorządem terytorialnym związana z upowszechnianiem przedsięwzięć prewencyjnych na rzecz prawnej ochrony pracy. Na bieżąco Okręg przekazuje informację do Urzędu Marszałkowskiego o stwierdzonych przypadkach prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Marszałkowi Województwa Pomorskiego roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2016 roku.

Ponadto w 20 przypadkach inspektorzy pracy przekazali Starostom i Prezydentom Miast informacje o ustaleniach z przeprowadzonych kontroli, a w 14 przypadkach kontrole inspektorów pracy były wszczynane na wniosek struktur samorządowych.

Współpraca z organami samorządu zawodowego

Ze strony Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku współpraca ta prowadzona była w szczególności w kierunku upowszechniania w środowisku samorządów zawodowych problematyki ochrony pracy (propagowanie idei konkursów organizowanych przez PIP, dystrybucja wydawnictw, udział przedstawicieli organizacji pracodawców w spotkaniach informacyjno- szkoleniowych, posiedzeniach, itp.). Przykładem jest coroczne posiedzenia Okręgowej Komisji ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Wśród członków Komisji są przedstawiciele organów nadzoru, stowarzyszeń i organizacji związanych z budownictwem oraz Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Od wielu lat, OIP Gdańsk współpracuje z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP, polegający na udziale w szkoleniach i seminariach organizowanych przez OSPSBHP.

W 2017 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku objął patronatem konferencję pod hasłem „Zdrowie pracowników zyskiem firmy”, zorganizowaną przez Pomorskie Forum Bezpieczeństwa Służby i Pracy Formacji Mundurowych. Konferencja miała charakter naukowy i skierowana była do środowiska formacji i służb mundurowych, a w szczególności do kadry naukowo-dydaktycznej, pracowników i studentów związanych z obszarem bezpieczeństwa.

3. Współpraca krajowa w ramach porozumień o współpracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, w ramach podpisanych przez Głównego Inspektora Pracy **porozumień i deklaracji o współpracy** z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi przedstawia poniżej kilka wyróżniających się działań prewencyjno-kontrolnych wynikających z tego rodzaju współpracy w 2017 roku.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Okręgowy Inspektorat Pracy od kilku lat prowadzi współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych popartą podpisanym porozumieniem zawartym pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w dniu 5 listopada 2010 r., w ramach którego realizuje zadania nie tylko kontrolne, ale również współpraca polegała na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także bieżących kontaktach. W 2017 roku wystosowano do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych **9** wniosków o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe w stosunku do pracodawców rażąco naruszających przepisy bhp. Na podkreślenie zasługuje przeprowadzenie w 2017 r. przez inspektorów pracy **487** kontroli dotyczących wypełniania przez pracodawców karty ZUS IWA. Ponadto, inspektorzy pracy przeprowadzili **8** kontroli wspólnych oraz **35** kontroli na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a w **139** przypadkach informowano ZUS o wynikach przeprowadzonej kontroli. Poza współpracą w zakresie działalności kontrolnej, Okręgowy Inspektorat Pracy nawiązał ścisłą współpracę z Oddziałem ZUS w zakresie działalności prewencyjnej. Ponadto przekazano Dyrektorowi Oddziału ZUS w Gdańsku sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2016 rok.

Policja

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku systematycznie współpracowali z właściwymi Komendantami Komend Rejonowych Policji. W 2017 roku inspektorzy przeprowadzili **1** kontrolę wspólnie oraz **18** kontroli na wniosek policji, ponadto **55** 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.

Prokuratura

Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy i Prokuratury w 2017 r. odbywała się na mocy porozumień zawartych pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prokuratorem Generalnym w dniu 23 maja 2014 r. oraz w dniu 6 listopada 2017 r. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2017 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury 71 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W **11** przypadkach inspektorzy pracy wykonywali kontrole na wniosek prokuratury. W **47** przypadkach powiadomiono o wynikach kontroli. Do wymiany informacji dochodziło przede wszystkim w związku z kontrolami dotyczącymi ustalania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy.

Główny Urząd Nadzoru Budowlanego

Zakres współpracy, w ramach porozumienia z dnia 27 lutego 2013 r. pomiędzy Głównym Inspektorem Nadzoru Budowlanego a Głównym Inspektorem Pracy, obejmował przede wszystkim przedsięwzięcia mające na celu ochronę życia i zdrowia pracowników przed zagrożeniami budowlanymi występującymi w procesie budowy, utrzymania i rozbiórki obiektów budowlanych oraz ich użytkowania bez wymaganych zezwoleń. W **1** przypadku przeprowadzono kontrolę na wniosek tego urzędu. Ponadto w **11** przypadkach inspektorzy poinformowali o wynikach przeprowadzonych kontroli.

Urząd Dozoru Technicznego

Podstawą współdziałania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z Urzędem Dozoru Technicznego Oddział w Gdańsku było porozumienie z dnia 26 lutego 2013 r. zawarte między Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego. Realizacja powyższego porozumienia polega na informowaniu UDT o eksploatacji maszyn i urządzeń bez decyzji dopuszczającej do eksploatacji oraz częstym korzystaniu z opinii inspektorów dozoru technicznego w sprawach związanych z eksploatacją urządzeń poddozorowych. W 2017 roku w **16** przypadkach powiadomiono UDT o wynikach kontroli.

Pomorski Wojewódzki Inspektor Sanitarny

W roku 2017 współdziałanie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z Państwową Inspekcją Sanitarną, realizowano między innymi w oparciu o porozumienie z dnia 18 listopada 2002 r. między Głównym Inspektorem Pracy i Głównym Inspektorem Sanitarnym oraz porozumienie z dnia 5 marca 2003 r. zawarte przez Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku i Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w Gdańsku. W 2017 roku w **5** przypadkach przekazano informacje o przebiegu kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań właściwych dla

tego organu. Współpraca polegała m.in. na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań PIP i PIS, a także bieżących kontaktach. W 1 przypadku przeprowadzono kontrolę na wniosek tego organu. Ponadto prowadzone były również postępowania Okręgowego Inspektora Pracy w sprawie wniosków PWIS dotyczących odstępstw w zakresie wymogów określonych w ogólnych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w przepisach dotyczących warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie. W 2017 roku odnotowano:

- 18 wniosków PIS o wyrażenie zgody na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego,
- 7 zgód na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego,
- 71 wniosków o wyrażenie zgody na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu,
- 29 zgód na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu.
- Ponadto odnośnie 32 wniosków dotyczących (łącznie) lokalizacji poniżej poziomu otaczającego terenu i zastosowania oświetlenia wyłącznie elektrycznego w pomieszczeniach pracy wydano 16 opinii pozytywnych.

Ponadto Pomorskiemu Wojewódzkiemu Inspektorowi Sanitarnemu w Gdańsku przekazano sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2016 rok.

Państwowa Straż Pożarna

Podstawą do współpracy z Państwową Strażą Pożarną było porozumienie z 12 marca 2013 r. między Głównym Inspektorem Pracy i Komendantem Głównym Państwowej Straży Pożarnej. W 4 przypadkach inspektorzy pracy OIP w Gdańsku w 2017 r. powiadamiali Straż Pożarną o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach w celu podjęcia stosownych działań.

Straż Graniczna

W 2017 roku współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku ze Strażą Graniczną opierała się na porozumieniu zawartym w dniu 12 maja 2015 r. pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Straży Granicznej oraz porozumieniu zawartym w dniu 16 marca 2016 roku przez Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz Komendanta Morskiego Oddziału Straży Granicznej w sprawie współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy i Straży Granicznej na terenie województwa pomorskiego. Zawarte porozumienie reguluje m.in. kwestie wspólnych kontroli realizowanych przez inspektorów pracy i funkcjonariuszy Straży Granicznej. Celem nowego Porozumienia jest podejmowanie wspólnych działań i inicjatyw dotyczących zapobiegania i zwalczania powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom oraz nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W 2017 roku inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej 6 kontroli, na wniosek tego organu przeprowadzili 3 kontrole, a w 75 przypadkach poinformowano SG o wynikach kontroli.

Najwyższa Izba Kontroli

W ramach porozumienia o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz Najwyższej Izby Kontroli zawartego w dniu 25 kwietnia 2005 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania ustawowe na rzecz poprawy stanu przestrzegania prawa pracy. W 2017 roku w 7 przypadkach przeprowadzono kontrolę na wniosek tego organu. W 1 przypadku

przekazano bezpośrednio do NIK informacje o przebiegu kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań właściwych dla tego organu. W innych przypadkach informacje o ustaleniach z kontroli przekazano poprzez GIP.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP

W ramach deklaracji współpracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy podpisanej w dniu 28 września 2001 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku ściśle współpracuje z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP/Oddział Gdańsk poprzez udział kierownictwa i inspektorów pracy OIP w Gdańsku w spotkaniach w konferencjach i szkoleniach, organizowanych przez Stowarzyszenie. W 2017 r. przeprowadzono 7 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 449 osób.

Przykład:

W dniu 24 listopada 2017 r. w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego w Gdańsku odbyła się zorganizowana przez Oddział Gdański Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP konferencja pt. „Bezpiecznie od początku na budowie”. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku reprezentowali Krzysztof Lisowski Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz Andrzej Radowski starszy inspektor pracy, który wygłosił wykład pt. „Jak przeciwdziałać wypadkom na budowie”. W spotkaniu uczestniczyło 95 pracowników służby BHP.

Związki Zawodowe

W ramach porozumień zawartych w dniu 26 lutego 2007 roku o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych i Porozumienia Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przeprowadził dla działaczy związkowych przeprowadził **12** szkoleń, w których udział wzięło łącznie **403** słuchaczy, w tym w **9** szkoleniach uczestniczyło **237** społecznych inspektorów pracy. W 2017 r. do OIP w Gdańsku wpłynęło 106 skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe. Jak wynika z danych uzyskanych podczas czynności kontrolnych przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem powyższych skarg i wniosków prawie połowa z nich została uznana za zasadną w części lub w całości (50 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 bhp.

Związek Rzemiosła Polskiego

Na mocy porozumienia w sprawie współdziałania w zakresie ochrony pracy pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy i Związkiem Rzemiosła Polskiego zawartego w dniu 6 marca 2013 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku od lat współpracuje z partnerami społecznymi takimi jak: Pomorska Izba Rzemieśnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku, Słupska Izba Przemysłowo-Handlowa, Izba Rzemiosł Różnych w Słupsku, Cechy Rzemiosł w Lęborku, Człuchowie, Chojnicach, Bytowie i Wejherowie.

Przykład:

Pomorska Izba Rzemieśnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku przy

współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku od wielu lat organizuje regionalny konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”. W 2017 r. do Pomorskiej Izby Rzemieślniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku zgłosiło się 21 uczniów. Uczestnicy konkursu musieli odpowiedzieć na 40 pisemnych pytań z zakresu prawnej ochrony pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Do kolejnego etapu zakwalifikowała się najlepsza szóstka uczestników. Ostatecznie sześciuosobowa Komisja Konkursowa w dniu 5 kwietnia 2017 r. oceniła uczestników i przyznała laureatom nagrody rzeczowe. Pozostali uczestnicy konkursu otrzymali materiały promocyjne.

Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku prowadzi współpracę z Federacją Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT na mocy porozumienia zawartego w dniu 24 czerwca 1996 r. pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT w sprawie współdziałania w zakresie rozpowszechniania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ergonomii oraz prawa pracy.

Przykład:

W dniach 31 maja oraz 7 czerwca 2017 roku odbyły się szkolenia dla studentów Akademii Marynarki Wojennej w Gdyni oraz Politechniki Gdańskiej w ramach realizacji programu Bezpieczne Praktyki i Środowisko 2017, organizowanego przez Federację Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT. W szkoleniach uczestniczyli jako wykładowcy przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Tematyka poruszona przez prelegentów dotyczyła podstawowych przepisów prawa pracy, praktyk studenckich, umów cywilnoprawnych, obowiązków pracodawcy i pracobiorcy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. W szkoleniach udział wzięło 20 osób.

Inspekcja Ochrony Środowiska

W 2017 roku w 4 przypadkach inspektorzy pracy przekazali do IOŚ informacje o stwierdzonych w czasie kontroli zagrożeniach dla środowiska naturalnego. W 1 przypadku przeprowadzono kontrolę wspólną oraz 1 - na wniosek wymienionego organu. Współpraca odbywała się na bazie porozumienia o współpracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Ochrony Środowiska zawartego w dniu 12 marca 2013 r. Ponadto, w ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Ochrony Środowiska sprawozdanie z działalności Urzędu w 2016 roku.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

W dniu 7 maja 2013 r. zawarto Deklarację pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy, a Prezesem Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w zakresie współpracy i wzajemnej wymiany informacji. W roku sprawozdawczym realizując postanowienia Deklaracji do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przesłał informację odnośnie skarg złożonych przez pracowników niepełnosprawnych za I półrocze 2017 r., w zakresie nieprzestrzegania przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę przez pracodawców korzystających ze środków PFRON. W 1 przypadku kontrolę przeprowadzono na wniosek wymienionego organu. Ponadto, w 2017 r. inspektorzy pracy 4 razy informowali PFRON o wynikach kontroli PIP oraz o podjętych działaniach w sprawie.

Inspekcja Transportu Drogowego

W ramach porozumienia o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Transportu Drogowego, zawartego w dniu 28 sierpnia 2002 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania kontrolne oraz przekazuje informacje, a także konsultuje sprawy będące przedmiotem wspólnych zadań PIP i Inspekcji Transportu Drogowego. W 2017 r. w 1 przypadku inspektorzy pracy informowali o wynikach kontroli. W ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2017 roku przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Transportu Drogowego sprawozdanie z działalności OIP Gdańsk w 2017 roku.

Generalny Inspektorat Ochrony Danych Osobowych

W ramach porozumienia pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Biurem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych w sprawie zasad współdziałania zawartym w dniu 14 grudnia 2012 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2 przypadkach informował o wynikach kontroli.

Jak pokazują ostatnie lata, współpraca prowadzona przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, owocuje uaktualnianiem wiedzy w wielu obszarach istotnych z punktu widzenia działalności Urzędu. Przedstawiciele Okręgu często uczestniczą w spotkaniach służących wymianie doświadczeń, ale także pogłębieniu wiedzy na temat nowych zagadnień nieustannie pojawiających się w naszym porządku prawnym.

4. Inne instytucje i organizacje

Organizacje pracodawców

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracuje m.in. z organizacją „Pracodawcy Pomorza”. Współpraca realizowana jest poprzez robocze kontakty kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy z Prezesem Zarządu oraz wymianę informacji. Współpraca jest bardzo owocna, o czym świadczy obecność Prezydenta „Pracodawców Pomorza” na licznych wydarzeniach organizowanych bądź współorganizowanych przez OIP Gdańsk, m.in. na uroczystej gali wręczenia nagród dla zwycięzców konkursów organizowanych w 2017 roku przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, która odbyła się w dniu 17 listopada 2017 roku w Ratuszu Głównego Miasta Gdańska.

Należy zaznaczyć, że Pani Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska okręgowy inspektor pracy w Gdańsku otrzymała Odznaczenie Honorowe „Za Zasługi dla Pracodawców Pomorza”. Uroczystość odbyła się w dniu 3 kwietnia 2017 roku w siedzibie „Pracodawców Pomorza” w Gdańsku. Odznaczeniem uhonorowali Zbigniew Canowiecki prezydent „Pracodawców Pomorza” oraz Jerzy Jerkiewicz prezes zarządu „Pracodawców Pomorza”.

W dniu 21 października 2017 roku w Polskiej Filharmonii Bałtyckiej im. Fryderyka Chopina w Gdańsku odbyła się Gala Finałowa Konkursu „Pomorska Nagroda Rzemiosła”, podczas której nagrodzono najlepszych rzemieślników z województwa pomorskiego. W gali uczestniczyli Piotr Prokopowicz zastępca okręgowego inspektora pracy w Gdańsku oraz Aleksander Zajac nadinspektor pracy koordynator sekcji ds. prewencji i promocji.

W dniu 24 lutego 2017 r. w Centrum Wystawienniczo-Kongresowym AMBER EXPO w Gdańsku odbyła się Gala Evening Pracodawców Pomorza, podczas której nagrodzono najlepszych przedsiębiorców z Pomorza za rok 2016. W gali uczestniczyli Piotr Prokopowicz Zastępca Okręgowego Inspektora pracy w Gdańsku oraz Aleksander Zajac nadinspektor pracy koordynator sekcji ds. prewencji i promocji.

Urząd Statystyczny

Na podkreślenie zasługuje też współpraca Okręgu Gdańskiego PIP z Urzędem Statystycznym w Gdańsku. Urząd co kwartał przekazuje nam informacje statystyczne o wypadkach przy pracy oraz co roku – informacje liczbowe o podmiotach gospodarczych działających na terenie województwa pomorskiego w poszczególnych sekcjach PKD.

Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego

Współpraca z Wydziałem Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego w 2017 r. miała miejsce w dniu 18 grudnia 2017 roku w czasie II Ogólnopolskiej Konferencji Prawa Pracy "Państwo jako pracodawca", zorganizowanej przez Koło Naukowe Prawa Pracy "Labor omnia vincit" Uniwersytetu Gdańskiego, Radę Samorządu Studentów Wydziału Prawa i Administracji UG oraz Katedrę Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji UG. W konferencji uczestniczyli m.in. Prof. UG Jakub Stelina Dziekan Wydziału Prawa i Administracji UG, Prof. UG Monika Tomaszewska, Krzysztof Dośła przewodniczący Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Zbigniew Canowiecki prezydent "Pracodawców Pomorza", przedstawiciele dużych zakładów, innych uczelni, prokuratury, studenci Uniwersytetu Gdańskiego oraz nadinspektor pracy Zbigniew Długokęcki jako przedstawiciel OIP w Gdańsku.

Ponadto w 2017 r. w ramach współpracy Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Dziekanowi Wydziału Prawa i Administracji UG sprawozdanie z działalności OIP w Gdańsku w 2016 roku.

Wydział Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej

W 2017 r. po raz pierwszy na zaproszenie Wydziału Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku został „Brazowym Partnerem” jubileuszowej XXV edycji Konkursu KAROLE. Jest to konkurs określany jako najważniejszy i najbardziej prestiżowy na Wydziale Zarządzania i Ekonomii PG, którego głównym celem jest wypromowanie najzdolniejszych studentów ww. wydziału. W konkursie oceniane są wykonane przez studentów w różnego rodzaju firmach, prace projektowe w ramach jednej z ośmiu kategorii: biznesplan, zarządzanie produkcją, badania marketingowe, projekty informatyczne, ergonomia i ochrona pracy, innowacje i planowanie produktu, zarządzanie portfelem inwestycyjnym, zarządzanie przedsięwzięciami i wykorzystaniem MS Project.

Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy

Wzorowo układa się współpraca z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy w Gdańsku. Obie strony szybko reagują na zgłaszanie nieprawidłowości i informują się o podjętych działaniach. Obie instytucje angażują się także w prowadzone akcje informacyjno-prewencyjne.

X. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

Formuła współpracy międzynarodowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2017 roku wynikała z potrzeby wspierania polskich obywateli świadczących pracę za granicą, w tym skierowanych przez polskich pracodawców do czasowego wykonywania pracy na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej. Ze względu na położenie nad Morzem Bałtyckim, Okręgowy Inspektorat Pracy prowadził również współpracę z krajami o podobnym położeniu i rozwiniętym przemyśle stoczniowym.

W ramach projektu współpracy bilateralnej z Urzędem Inspekcji Pracy Królestwa Norwegii, w dniach 11-14 września 2017 r., odbyła się wizyta studyjna przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy w strukturach Norweskiego Urzędu Inspekcji Pracy w Oslo. W tej części projektu *„Delegowanie pracowników i legalność zatrudnienia, Wymiana dobrych praktyk i doświadczeń służb nadzoru nad warunkami pracy Polski i Norwegii”* udział wzięło 8 inspektorów pracy z 7 okręgowych inspektoratów pracy i Głównego Inspektoratu Pracy. Inspektorzy pracy zostali podzieleni na cztery dwuosobowe zespoły, które skierowane zostały do różnych jednostek organizacyjnych norweskiej inspekcji. Zespół składający się z nadinspektora pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz starszego inspektora pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu został wytypowany do przyjrzenia się pracy inspektorów pracy z Biura Regionalnego w Oslo. Pierwszego dnia wizyty był czas na zapoznanie się z organizacją norweskiej inspekcji pracy, podstawami prawnymi jej działania i obowiązującym prawem pracy. Polscy inspektorzy pracy mieli także okazję zapoznać się z funkcjonowaniem tzw. Joint Center – grupy szczególnie wyselekcjonowanej z pracowników inspekcji pracy, policji, administracji skarbowej, administracji celnej, Norweskiej Agencji Pracy i Opieki Społecznej (NAV) i stołecznego ratusza. Sposób działania tej jednostki oraz dostępne środki mające na celu przeciwdziałanie wykroczeniom i przestępstwom m.in. przeciwko prawom pracownika wzbudziły ogromne zainteresowanie. Stronie norweskiej w tym przypadku pozazdrościć należy możliwości prawnie usankcjonowanego współdziałania bez barier administracyjnych i biurokratycznych, sprawnej wymiany informacji posiadanej przez wszystkie udzielające się w grupie urzędy, a przede wszystkim sposobności do „burzy mózgów” w czasie rzeczywistym, podczas wspólnej pracy – bez konieczności wielokrotnego przesyłania oficjalnych pism czy poszukiwania podstaw prawnych do uzyskania informacji. Inspektorzy odwiedzili także Centrum Obsługi Cudzoziemców, w którym swoich przedstawicieli ma norweska inspekcja pracy, urząd podatkowy, policja i urząd ds. cudzoziemców. Tu przybywający do Norwegii obcokrajowiec może załatwić wszelkie niezbędne formalności związane z legalnym pobytem, legalną pracą i opodatkowaniem w tym kraju. Robi to podczas jednej wizyty u pracowników Centrum, którzy posługują się co najmniej 5 językami. Kolejny dzień wizyty to już praca „w terenie” – uczestnictwo w niezapowiedzianych kontrolach na placach budów w Oslo. Podczas tych inspekcji polscy kontrolerzy mogli się przekonać, że problem nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców to nie tylko bolączka polskiej inspekcji. Ostatni dzień wyjazdu to okazja do poznania tego, co dzieje się po czynnościach kontrolnych na miejscu budowy – sporządzanych dokumentów, sposobów uzyskiwania informacji o przedsiębiorstwie i jego pracownikach, przysługujących środkach prawnych, środkach dyscyplinujących kontrolowanego pracodawcę czy karach administracyjnych.

XI. OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY

Ocena rozwiązań prawnych w zakresie:

1. przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i związanych z nimi uprawnień PIP dotyczących prowadzenia kontroli w zakresie minimalnej stawki godzinowej,
2. innych przepisów istotnych dla prawidłowego działania organów PIP lub powodujące szczególne problemy z prawidłowym stosowaniem.

Ocena rozwiązań prawnych w zakresie przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i związanych z nimi uprawnień PIP dotyczących prowadzenia kontroli w zakresie minimalnej stawki godzinowej

Dokonana ocena funkcjonowania przepisów wprowadzonych ustawą z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz.1265) została oparta na doświadczeniach z kontroli pracowników OIP Gdańsk zdobytych w okresie funkcjonowania zmienionych od stycznia 2017 r. przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 847):

a) Przepis art. 8a ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu przewiduje, iż w przypadku umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, wykonywanych przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa, niż wysokość minimalnej stawki godzinowej. Niemniej jednak, zawarta w art. 1 ust. 1 pkt 1b ustawy definicja przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi budzi pewne wątpliwości w zakresie rozumienia zwrotu odnoszącego się do osoby fizycznej wykonującej działalność gospodarczą, tj.: *„niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami”*. Czy należy pod tym pojęciem rozumieć jedynie brak zawarcia jakichkolwiek umów o pracę oraz umów zlecenia, czy też również umów o świadczenie usług, nie mówiąc już o umowach o dzieło. Jest to o tyle istotne, że fakt realizacji usług w oparciu o współpracę z podwykonawcami na podstawie umów o dzieło nie pozbawia takiej osoby prawa do gwarantowanej minimalnej stawki godzinowej, zaś podpisanie umowy zlecenia w zakresie obsługi księgowej, już by prawa do takiej stawki gwarantowanej pozbawiało.

b) Wysokość minimalnej stawki godzinowej została określona w takiej wysokości, że prowadzi to do paradoksalnej sytuacji, w której stawka za godzinę wykonywania zlecenia czy świadczenia usługi (13 zł w 2017 r.) jest wyższa niż za godzinę pracy na umowie o pracę (np. w 2017 r. 2000 zł : 160 h = 12,50 zł/h). Wprowadzona godzinowa stawka minimalna znacząco odbiega od obecnie stosowanych stawek rynkowych za wykonywanie niektórych prostych usług, jak choćby zbiór owoców sezonowych, co może skłaniać do stosowania rozwiązań w praktyce polegających na obejściu obowiązujących przepisów prawa poprzez niezawieranie z osobami wykonującymi pracę żadnych umów na piśmie, albo też wprowadzanie kar umownych, czy też rozwiązań polegających na obowiązku odpłatności za korzystanie z mienia zleceniou usługodawcy w celu wykonywania przedmiotu umowy. Ponadto może dochodzić do fałszowania dokumentów, w których będą wskazane fikcyjne ewidencje godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi. Często wyrażany

jest pogląd, iż najbardziej pożądanym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie gwarantowanej minimalnej stawki godzinowej dla wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową, bez względu na podstawę jego świadczenia, w tym również w stosunku do osób świadczących pracę w ramach umów o dzieło. Ewentualnie ta stawka minimalna mogłaby być różna w zależności od rodzaju branży (pracy). Powyższe z pewnością ukróciłoby ucieczkę od wymogu wypłaty minimalnej stawki poprzez zawieranie umów o dzieło. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu nie dotyczy bowiem umów o dzieło, których charakter jak i jej regulacja w k.c. sprawia, że jest ona odmienną umową od umowy zlecenia, świadczenia usług czy też umowy o pracę. Niejednokrotnie inspektorzy pracy mają do czynienia z pozornymi umowami o dzieło, gdzie w ich miejsce powinny być zawarte inne umowy (zlecenia, świadczenia usług, o pracę). Często zastępują one umowy starannego działania i się do nich upodabniają. Inspektorzy pracy obserwują powyższą praktykę mającą na celu uniknięcie wyższych obciążeń związanych z minimalną stawką godzinową, podatkiem dochodowym i składkami na ubezpieczenia społeczne dla obu stron umowy. W związku ze stwierdzeniem zawarcia znacznej liczby umów o dzieło, inspektorzy pracy informują o tym fakcie Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

c) 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. W tym miejscu należy zastanowić się nad kwestią możliwości dokonywania potrąceń z minimalnej stawki godzinowej. Wydaje się uzasadnionym wprowadzenie odesłania w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu bezpośrednio do przepisów ustawy Kodeks pracy w zakresie dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

d) Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu nie określa także częstotliwości czy też terminu wypłaty wynagrodzenia przy umowach cywilnoprawnych. Kwestia ta pozostaje przedmiotem umowy co może być także polem do nadużyć – przepisy bowiem 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 przed potencjalną wypłatą wynagrodzenia, co z kolei może być bardzo niekorzystne dla zleceniodawców i znacząco utrudniać weryfikację wykonywania umowy. W jednym z postępowań kontrolnych inspektor pracy nie miał podstaw do kwestionowania braku wypłaty wynagrodzenia za wykonane zlecenie lub usługę, albowiem zostały zawarte umowy świadczenia usług na okres krótszy niż miesiąc (np. 29 dni) i równocześnie brakowało postanowień dotyczących terminu zapłaty wynagrodzenia wynikających z samej umowy.

e) Poważne wątpliwości interpretacyjne nasuwa rozumienie art. 8a ust. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, który stanowi, że w odniesieniu do umów zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się co najmniej raz w miesiącu. Niektórzy rozumieją ten przepis zgodnie z dyspozycją art. 112 k.c. wychodząc z założenia, iż też przepis dotyczy terminu wypłaty wynagrodzenia, inni wychodzą z założenia, że brzmienie ww. przepisu wskazuje na częstotliwość wypłat i pozwala na wypłacenie należności za pracę zleconą za dany miesiąc aż do końca następnego miesiąca kalendarzowego. Z powodu dużego problemu dotyczącego terminu płatności wynagrodzenia dla zleceniobiorców być może warto byłoby zmienić ten przepis i zastosować zapis w podobnym brzmieniu jak w art. 85 k.p. (*wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie; wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się*

z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego). Za zmianą przemawiałaby praktyczność takiego rozwiązania. Na niekorzyść natomiast – utrudnienie możliwości ustalenia istnienia stosunku pracy przez zleceniou usługobiorcę poprzez wyłączenie możliwości powoływania się przez nich na występujące podobieństwa z umową o pracę w zakresie terminu wypłaty wynagrodzenia.

f) Przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu 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 przed potencjalną wypłatą wynagrodzenia co z kolei może być bardzo niekorzystne dla zleceniodawców i znacząco utrudniać weryfikację wykonywania umowy. Kwestia ta pozostaje przedmiotem umowy co może być także polem do nadużyć. Co więcej, istnieje wiele problemów w związku z prowadzeniem ww. ewidencji, a jednocześnie brak odrębnego trybu ich rozwiązywania. W celu rozstrzygnięcia sporu co do prawidłowości prowadzonej ewidencji, a w konsekwencji zapłaty należnego wynagrodzenia, stronom stosunku cywilnoprawnego przysługuje możliwość dochodzenia swoich praw wyłącznie na drodze sądowej.

g) Do wymogu dotyczącego sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług oraz samego ustalenia, na kim będzie spoczywał ów obowiązek ewidencyjny, odnieść się należy, co do zasady, pozytywnie. Niemniej należy zauważyć, że przepisy art. 149 par. 2 k.p. przewidują, że w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy. Trudno zatem zrozumieć *ratio legis* przepisu, który nakłada na podmiot będący zleceniodawcą lub usługodawcą bezwzględny obowiązek przechowywania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz przechowywania dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne (co w efekcie wiąże się z prowadzeniem ewidencji godziny wykonywania zlecenia lub świadczenia usług) pomimo przewidzianego wyłączenia dotyczącego sytuacji, w której to zleceniobiorca i usługobiorca będzie taką *quasi* ewidencję prowadził samodzielnie. Przepis ten również nie koresponduje z przepisem art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, który nie przewiduje wykroczenia polegającego na nieprowadzeniu przez przedsiębiorcę lub jednostkę organizacyjną ewidencji godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi. Trzy formy (pisemna, elektroniczna, dokumentowa), w jakiej może być potwierdzana liczba godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi jest pewnym ukłonem w stronę odformalizowania procedury ewidencyjnej godzin panującej wewnątrz zakładu. Należy jednakże zauważyć, że nie wprowadzono wymogu potwierdzenia ustaleń samych warunków umowy zlecenia czy świadczenia usług na piśmie. Problemem praktycznym jest prowadzenie ewidencji godzin i kontrola prawidłowości jej prowadzenia, w związku z minimalną stawką godzinową. Przy ewidencjonowaniu godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi dochodzi często do nadużyć (z obu stron stosunku cywilnoprawnego). Występuje tutaj również pewne uprzywilejowanie zleceniou usługobiorcy w przypadku, gdy strony stosunku cywilnoprawnego nie ustalą zasad potwierdzenia godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług to wówczas zleceniou usługobiorca przedkłada swoje zestawienie godzin, co może prowadzić do sporu, którego inspektor pracy nie będzie w stanie rozstrzygnąć.

h) Aby zapewnić przestrzeganie w pełni funkcjonowanie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu niezbędnym było poszerzenie kręgu podmiotów kontrolowanych o zleceniodawców/usługodawców oraz wprowadzenie również innych zmian w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j.Dz.U.2017.786 z późn. zm.). Efektem zmiany ustawy o minimalnym wynagrodzeniu w obecnej postaci, jest znaczący wzrost liczby skarg, gdyż brak zapłaty wynagrodzenia za wykonane zlecenia lub świadczone usługi jest dość powszechnym problemem. Odnośnie art. 11b ustawy o PIP, należy zauważyć, że w praktyce przepis ten nie jest wykorzystywany często. W sytuacji, w której inspektor pracy mógłby skierować wystąpienie lub wydać polecenia na podstawie art. 11b ustawy o PIP dane wynagrodzenie musiałyby być bezsporne i wymagalne. Powstaje więc wątpliwość odnośnie tego, kiedy można byłoby uznać, że świadczenie przyjmującego zlecenie lub usługi do wykonania byłoby należne, a więc bezsporne i wymagalne. Dodatkowo w stosunkach cywilnoprawnych wzajemne rozliczenia wynagrodzenia z tytułu danej umowy są bardziej złożone. W łączącej strony umowie zostają zawarte postanowienia dotyczące różnego rodzaju kar umownych, np. z tytułu nienależytego wykonania zobowiązania, potrąceń z wynagrodzenia czy innych postanowień umownych charakterystycznych dla stosunków cywilnoprawnych. Strony takiej umowy dokonują wzajemnego rozliczenia po wystawieniu rachunku lub faktury. Pozostaje jednak dalece wątpliwe, że wystawienie rachunku lub faktury przez przyjmującego zlecenie lub usługę do wykonania i jego przyjęcie przez drugą stronę należy uznać za jednoznaczne z uznaniem roszczenia za bezsporne i wymagalne. Zleceniobiorca może wystawić rachunek na kwotę wynikającą z liczby przepracowanych godzin, podczas gdy druga strona może być umocowana, na podstawie łączącej strony umowy do dokonania pewnych potrąceń.

i) Z dotychczasowej praktyki inspektorskiej wynika, że kary umowne oraz inne potrącenia stanowią pole do nadużyć i wpływają bezpośrednio na niezapewnienie zleceniodawcy/usługobiorcy minimalnej stawki godzinowej. Uzasadnionym jest wprowadzenie takich regulacji, których celem będzie wyeliminowanie takich nadużyć.

j) W przypadku kontroli obowiązku wypłacenia wynagrodzenia osobie fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, która wykonuje zlecenie lub świadczy usługi w wysokości minimalnej stawki godzinowej, powstaje również problem co do prawidłowego określenia faktycznie należnego wynagrodzenia z uwagi na odmienność rozliczenia. Osoby fizyczne prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą niejednokrotnie są płatnikami podatku VAT, zaś w każdym przypadku samodzielnie opłacają składki na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i Fundusz Pracy. Czym innym jest pojęcie „brutto” dla osoby fizycznej nie będącej przedsiębiorcą i takim przedsiębiorcą będącą.

k) Zgodnie z art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, kto będąc przedsiębiorcą albo działając w imieniu przedsiębiorcy albo innej jednostki organizacyjnej, wypłaca przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi wynagrodzenie za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Z tego wynika, iż wykroczeniem jest wyłącznie wypłacenie w wysokości niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej. Z literalnego brzmienia przepisu – niewypłacenie wynagrodzenia w ogóle – nie byłoby penalizowane. Jednakże mając na uwadze wnioskowanie *a minori ad maius* – z mniejszego na większe – należałoby interpretować art. 8e ww. ustawy rozszerzająco. *De lege ferenda* wskazane by było jednoznaczne doprecyzowanie tego w przepisie.

l) Warto by było zastanowić się również nad rozszerzeniem kompetencji inspektora pracy lub poszerzeniem przedmiotu wykroczenia o kwestie związane z nieprzestrzeganiem

obowiązków wynikających z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu w ogólności lub dotyczących m.in. braku dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

m) Z uwagi na sukcesywnie wprowadzane zmiany dotyczących umów zleceń i umów o świadczenie usług, które niebezpiecznie zbliżają się swym podobieństwem do umów o pracę, ustawodawca na wzór innych krajów powinien zastanowić się nad zmianą w ogólności przepisów dotyczących zatrudniania. Przykładowo można byłoby przyjąć, że umowa o pracę jest zasadą zawierania umów z osobami fizycznymi, a umowy cywilnoprawne dotyczą wyłącznie wąskiej grupy specjalistów lub też innych podmiotów profesjonalnych (osób prawnych, jednostek organizacyjnych nieposiadające osobowości prawnej i in.).

Ocena rozwiązań prawnych w zakresie innych przepisów istotnych dla prawidłowego działania organów PIP lub powodujące szczególne problemy z prawidłowym stosowaniem

Problematyczny jest brak uregulowania w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy nw. zagadnień:

- kwestii związanej z uwzględnianiem w podstawie naliczenia wynagrodzenia urlopowego czy ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wypłacanych pracownikom premii uznaniowych;
- kwestii związanej z czasem pracy podczas podróży służbowych, szczególnie w sytuacji, kiedy dwóch lub więcej pracowników udaje się razem w podróż jednym samochodem, którym kieruje wybrany pracownik, albo też pracownicy naprzemiennie; ponadto brak jest jednoznacznej interpretacji kwestii związanej z zapewnieniem odpoczynku dobowego lub tygodniowego podczas podróży służbowych;
- kwestii braku uprawnienia pracodawcy do zobowiązania pracownika do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego z wyjątkiem okresu wypowiedzenia - często pracodawcy mają problem, żeby wyegzekwować od pracownika wykorzystanie należnego, ale już zaległego urlopu;
- kwestii związanej z brakiem regulacji dotyczących wydawania pracownikom zaświadczeń o zatrudnieniu lub zarobkach, np. do banku czy różnych innych instytucji.

Powyższe zagadnienia są przedmiotem skarg pracowniczych oraz kontroli inspektorów pracy, natomiast brak jest w tym zakresie jednoznacznych rozwiązań prawnych. Niewystarczająco też ww. kwestie są określone w obowiązującym orzecznictwie sądów pracy.

XII. PODSUMOWANIE

Przestrzeganie prawa pracy w województwie pomorskim w 2017 roku

W województwie pomorskim - funkcjonuje ponad 293 tysiące podmiotów, w których pracuje ponad 960 tysięcy osób /wg danych US w Gdańsku/. Największą grupę, bo aż 19,6% stanowią zakłady zajmujące się handlem i usługami naprawczymi. W dalszej kolejności można wymienić zakłady związane z budownictwem, z przetwórstwem przemysłowym, w tym zakłady skupione wokół gospodarki morskiej.

Wśród nadzorowanych zakładów 96% - to zakłady małe, zatrudniające do 9 osób.

Bezpieczeństwo pracy jest funkcją poziomu zagrożeń zawodowych występujących w przedsiębiorstwach, efektywności wewnętrznych służb nadzoru funkcjonującego w tych przedsiębiorstwach oraz działalności organów nadzoru nad warunkami pracy.

Do zagrożeń zawodowych występujących na terenie województwa pomorskiego można zaliczyć przede wszystkim zagrożenia upadkiem osób z wysokości i na powierzchni. Inne zagrożenia dotyczą np.: uderzenia uszkodzonego przez obiekt będący w ruchu, utraty kontroli nad maszyną, obsługi pojazdów i innych środków transportu. Wyżej wymienione zagrożenia zawodowe występują głównie w zakładach przetwórstwa przemysłowego, w budownictwie, handlowych, usługowych oraz w zakładach transportu i gospodarki magazynowej.

Jednym z kryteriów oceny stanu bezpieczeństwa pracy mogą być liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Odnośnie **wypadków przy pracy** według danych Głównego Urzędu Statystycznego za trzy kwartały 2017 r., w województwie pomorskim w porównaniu do roku 2016 występuje tendencja zniżkowa odnośnie liczby uszkodzonych w ciężkich wypadkach przy pracy. Liczby uszkodzonych śmiertelnie jest podobna jak za okres trzech kwartałów 2016 r., natomiast liczba uszkodzonych ogółem wzrosła.

Do wydarzeń, które spowodowały najwięcej urazów w wypadkach przy pracy w 2017 roku zaliczyć należy m.in.: zderzenia lub uderzenia w nieruchomy obiekt lub będący w ruchu, kontakt z przedmiotem ostrym, szorstkim lub chropowatym, obciążenie fizyczne lub psychiczne, uwięzienie, zmiżdżenie.

Najczęściej powtarzające się przyczyny wypadków przy pracy były związane w szczególności z: brakiem instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym, brakiem nadzoru, tolerowaniem przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp, niedostatecznym przygotowaniem zawodowym pracownika, brakiem lub niewłaściwymi szkoleniami w zakresie bhp.

Liczba **chorób zawodowych** rejestrowanych w województwie pomorskim wzrosła z 71 w 2016 r. do 91 – w 2017 r. Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem chorób zawodowych dotyczyły pracowników zatrudnionych np. w rolnictwie i leśnictwie, ochronie zdrowia, przetwórstwie przemysłowym i edukacji.

Działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy dla podniesienia praworządności w nadzorowanych zakładach

W okręgu gdańskim Państwowej Inspekcji Pracy sprawami bezpieczeństwa pracy i prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia zajmują się wszyscy inspektorzy pracy. Wynika to z postanowień ustawy o PIP.

Znacząca liczba pracodawców w województwie pomorskim respektuje wymagania, stawiane im przez przepisy prawa pracy. Jednak w szeregu przedsiębiorstwach i innych podmiotach, skontrolowanych w 2016 roku, stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów prawa. Inspektorzy pracy w tym okresie zakończyli **5.502 kontrole**, w wyniku których wydali m.in.:

- 16.550 decyzji nakazowych, w tym 399 decyzji płatniczych, 221 decyzji wstrzymania prac, 308 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 141 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
- 3832 wystąpienia, zawierające 18.878 wniosków,
- 1038 poleceń,
- 775 mandatów, 691 środków wychowawczych i 196 wniosków do sądu o ukaranie.

W 75 przypadkach powiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, w tym w 71 przypadkach podstawą tych zawiadomień były ustalenia z kontroli zakończonych do grudnia 2017 r.

Dla podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracy w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi przede wszystkim działania kontrolne. Działania te wzbogacane były wszelkiego rodzaju formami **prewencji i promocji**. Przykładem może być nasza wieloletnia działalność prewencyjna na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w budownictwie /konkurs „Bezpieczna budowa” /, w małych zakładach – program „Dyplom PIP” oraz adresowany do wszystkich pracodawców konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Sporo działań prewencyjnych adresowanych było także do dzieci i młodzieży szkolnej, nauczycieli, studentów, harcerzy oraz rolników indywidualnych. Ogromnym wyzwaniem dla pracodawców oraz dla PIP są zadania, związane z ograniczeniem liczby wypadków przy pracy. Przyjęty kierunek działań prewencyjnych będzie nadal realizowany w 2018 roku.

Stałym elementem funkcjonowania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach działań profilaktycznych jest **współpraca z dziennikarzami prasy lokalnej, portali internetowych, radia i telewizji**. W 2017 roku udzielono ok. 60 informacji do mediów na temat przestrzegania przepisów prawa pracy i bhp. Część przekazanych informacji dotyczyło działań podejmowanych w tym zakresie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku - zarówno dotyczących przeprowadzanych kontroli, jak i podejmowanych działań prewencyjnych. W kilkudziesięciu artykułach pracownicy OIP w Gdańsku wypowiedzieli się w temacie przestrzegania przepisów prawa pracy, bhp i o wypadkach przy pracy. Ponadto wypowiedzi pracowników i wywiady z kierownictwem OIP były przywoływane w kilkunastu programach lokalnej telewizji i audycjach radiowych.

Ocena stanu przestrzegania prawa pracy, w tym bhp

Wyniki kontroli wskazują, że nie wszyscy pracodawcy podejmują wystarczające działania zapobiegawcze, a świadczyć o tym mogą decyzje wydane przez inspektorów pracy, odnoszące się w znacznej mierze do podstawowych obowiązków pracodawcy, np.:

- decyzje dotyczące przeprowadzenia różnych rodzajów szkoleń w dziedzinie bhp,
- decyzje dotyczące oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy,
- decyzje dotyczące przeprowadzenia profilaktycznych badań lekarskich, w tym wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich.

Obserwacje inspektorów pracy wskazują na to, że niektórzy pracodawcy nie respektują obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia albo wykonują minimum tego, co wymagają obowiązujące przepisy prawa pracy.

Działania PIP, opisane w sprawozdaniu, skutkowały także szeregiem pozytywnych zjawisk, w tym dotyczących legalności zatrudnienia, wśród których można wymienić:

- rozpatrzenie w 2017 r. 2.864 skarg pracowniczych, co spowodowało, iż w tylu potencjalnie przypadkach wyeliminowane zostały spory pracownicze przed sądami pracy,
- wyegzekwowanie na rzecz pracowników kontrolowanych zakładów kwoty 4,72 mln zł, co wyeliminowało ewentualne postępowanie sądowe i egzekucyjne oraz zaspokoilo należne pracownikom świadczenia /w 2016 r. – 3,97 mln zł/,
- udzielenie 52.414 porad prawnych i technicznych, co spowodowało wzrost świadomości prawnej tak pracodawców, pracowników, jak i organizacji związkowych i doprowadziło do wyeliminowania potencjalnych nieprawidłowości.

Działalność kontrolna i profilaktyczna inspektorów pracy w dziedzinie bhp doprowadziła w 2017 r. do **poprawy stanu bhp**, co uwidoczniło się w szczególności poprzez:

- uregulowanie decyzjami skierowania pracowników do innych prac sprawy wyeliminowania zagrożeń w stosunku do 311 pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych /w 2016 r. – odnośnie 315 pracowników/,
- uregulowanie decyzjami wstrzymania prac, wstrzymania eksploatacji maszyn lub zakazania wykonywania prac - sprawy wyeliminowania bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia dla co najmniej kilkuset osób,
- poprawę warunków pracy łącznie dla ponad 177 tys. pracowników w drodze nakazów.

Należy podkreślić, że w wyniku współdziałania z mieszkańcami województwa pomorskiego w 2017 r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku podjęli 122 kontrole, w wyniku których spowodowali zlikwidowanie zagrożeń publicznych, które miały najczęściej związek z prowadzonymi robotami budowlanymi.

Legalność zatrudnienia

Zakres negatywnych zjawisk dotyczących **nielegalnego zatrudnienia** jest znany od co najmniej kilku ostatnich lat. Po analizie kontroli, w których inspektorzy pracy wydawali środki prawne, których podstawą prawną był art. 29 § 2 kodeksu pracy wynika, że w 46 kontrolach inspektorzy pracy stwierdzili brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę wobec 70 osób. W stosunku do 28 zatrudnionych inspektorzy uzyskali zawarcie umowy o pracę w trakcie trwania kontroli.

W 44 kontrolach inspektorzy pracy stwierdzili potwierdzenie na piśmie warunków zawartej umowy o pracę po rozpoczęciu pracy, nieprawidłowość ta dotyczyła 49 pracowników. Porównując powyższe dane z wynikami kontroli z lat poprzednich należy stwierdzić, że spadła liczba kontroli, w których inspektorzy stwierdzili wykonywanie pracy przez osoby, z którymi nie zawarto umowy do dnia rozpoczęcia kontroli. Można ocenić, że zaostrzenie regulacji art. 29 § 2 kodeksu pracy oraz sprzyjająca koniunktura na rynku zatrudnienia wpłynęły na zmniejszenie nieprawidłowości w zakresie braku pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia przed dopuszczeniem do pracy. Mimo, że spadek jest wyraźny to jednak liczby tych przypadków w dalszym ciągu nie można uznać za zadowalającą.

W 2017 r. zmniejszyła się liczba **cudzoziemców**, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy. Stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy 516 cudzoziemcom z 7 krajów. Najliczniejszą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy - 494 osób, tj. 12,2% obywateli tego kraju

objętych kontrolą (w 2016 r. – 41,7%) i 95,7% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy w 2017 r. (w 2016 r. – 95,7%). Ponadto stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy 15 obywateli Białorusi, 3 obywateli Rosji, 1 obywatela Mołdowy, 1 obywatela Turcji, 1 obywatela Uzbekistanu oraz 1 obywatela Wietnamu.

Podczas 17 kontroli **agencji zatrudnienia** ujawniono 1 przypadek działania podmiotu gospodarczego jako agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu. Przeprowadzono też 42 kontrole w agencjach pracy tymczasowej, gdzie stwierdzono, że w 2017 r. 5 podmiotów działało jako agencje pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu.

Współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy i innymi instytucjami

W 2017 r. współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz innymi podmiotami dotyczyła przede wszystkim: Oddziału ZUS w Gdańsku, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Morskiego Oddziału Straży Granicznej, Urzędów Celno-skarbowych, Policji, Prokuratury, Starostów i Prezydentów Miast, Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy, Urzędu Dozoru Technicznego, Urzędu Nadzoru Budowlanego, Inspekcji Ochrony Środowiska, Państwowej Straży Pożarnej, Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, KRUS, Pomorskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego, Uniwersytetu Gdańskiego, Politechniki Gdańskiej, a ponadto organizacji pracodawców (w tym organizacji „Pracodawcy Pomorza”), Pomorskiej Izby Rzemieślniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz struktur związków zawodowych.

W okresie sprawozdawczym współdziałanie z tymi organami i organizacjami miało miejsce **1.188** razy, między innymi przy realizacji takich zagadnień kontrolno-nadzorczych z programu działania PIP, jak np.:

- opiniowanie odstępstw od przepisów dotyczących lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu terenu oraz oświetlenia ww. pomieszczeń pracy wyłącznie oświetleniem elektrycznym,
- bezpieczeństwo pracy w budownictwie,
- analizowanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,
- kontrole agencji zatrudnienia,
- kontrole dotyczące legalności zatrudnienia.

Ponadto współpraca ta miała miejsce przy organizacji działań prewencyjno-promocyjnych, które zrealizowano w 2017 roku.

Podsumowanie i wnioski

Zauważalnym zjawiskiem w województwie pomorskim jest duża liczba umów cywilnoprawnych w kontrolowanych podmiotach. Wśród pracujących w tych podmiotach w ramach umów cywilnoprawnych pracowało 13,9% osób, a podmioty samozatrudniające stanowiły 2,9%. Znacząco też wzrosła w kontrolowanych podmiotach liczba zatrudnionych cudzoziemców w stosunku do ogółu pracujących - z 1,5% w 2016 r. do 2,5% w 2017 r.

Ponadto zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych dosyć często dotyczyło sytuacji zatrudniania osób w warunkach, w jakich powinna być zawarta umowa o pracę.

Ocena stanu przestrzegania prawa pracy najbardziej przejrzyste wygląda w świetle analizy skarg składanych na pracodawców i przedsiębiorców. Około 53% rozpatrzonych skarg było zasadnych lub częściowo zasadnych.

W 2017 r. wzrosła liczba skarg kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Najczęściej autorami skarg są byli pracownicy (33%). Na przestrzeni ostatnich lat składane skargi w większości dotyczą wynagrodzenia (w 2017 r. - ok. 37% zgłoszonych nieprawidłowości), a w dalszej kolejności - stosunku pracy (ok. 19%) i warunków pracy (ok. 15%). Z analizy danych statystycznych wynika, że 46% i 34% złożonych skarg dotyczących odpowiednio: wynagrodzeń i minimalnej stawki godzinowej dla umów cywilnoprawnych, było zasadnych. Zwiększyła się również liczba skarg składanych przez cudzoziemców w stosunku do lat ubiegłych: 2016 r. – 60, 2017 r.– 234; wzrost o 290%.

Liczba skarg i wniosków składanych przez organizacje związkowe w porównaniu z rokiem 2016 wzrosła z 37 do 106 skarg, czyli niemal trzykrotnie (286%). Nastąpił wzrost liczby zarzutów odnoszących się do czasu pracy, wynagrodzeń czy urlopów, a więc w kwestiach najbardziej istotnych dla pracowników. W tym zakresie zarzutów było ok. 4 razy więcej niż w 2016 roku. Do przyczyn ogólnego wzrostu skarg złożonych przez związki zawodowe w 2017 r. zaliczyć należy m.in. wejście w życie nowelizacji ustawy o minimalnym wynagrodzeniu, wprowadzającej minimalną stawkę za godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Ponad 13% zarzutów podnoszonych w skargach związków zawodowych w 2017 r. związanych było z omawianym zagadnieniem. Odnosząc się do przedmiotu skarg związków zawodowych stwierdzić należy, że w 2017 r. najwięcej zarzutów podnoszonych w skargach dotyczyło czasu pracy, następnie zbiorowego prawa pracy, wynagrodzeń oraz wspomianej wyżej kwestii minimalnego wynagrodzenia za godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług. Zarzuty dotyczące stosunku pracy, które dominowały w roku 2016 spadły w ubiegłym roku zajmując dopiero 5 pozycję pod względem liczebności. Przyczyn powyższego również upatrywać można w spadku bezrobocia, czy wprowadzeniu stawki minimalnej za godzinę wykonywania zlecenia. Około 47% wszystkich skarg złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych. W 2016 r. współczynnik zasadności wynosił 37,8%.

W **2018 roku** planuje się zwrócić szczególną uwagę na skuteczność kontroli dotyczących:

- wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,
- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców,
- przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy,
- zakazu pracy w handlu w niedziele i święta.

ZAŁĄCZNIKI

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – Załączniki nr: 1 A, B, C, 2 A, B, C.

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. - kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Zał.1A

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleczeń ⁴⁾
			w tym:								
			ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
OGÓŁEM, w tym:		5 502	16 550	221	141	308	399	0	3 832	18 878	1 038
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	82	160	2	1	1	4	0	51	187	10
2.	Górnictwo, wydobywanie	13	11	0	0	0	1	0	9	42	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	1 018	4 588	54	39	170	84	0	687	2 903	161
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	18	44	0	1	2	0	0	9	37	1
5.	Dostawa wody ^{b)}	55	159	2	1	3	1	0	39	222	6
6.	Budownictwo	972	3 109	142	80	92	71	0	562	2 429	138
7.	Handel i naprawy ^{c)}	1 388	4 492	10	10	22	96	0	1 049	5 214	301
8.	Transport i gospod. magaz.	357	595	3	1	7	45	0	256	1 647	68
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	320	722	1	0	1	10	0	259	1 278	77
10.	Informacja i komunikacja	47	74	0	0	0	1	0	36	183	13
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	46	84	0	0	0	7	0	40	170	15
12.	Obsługa rynku nieruchom.	68	117	1	0	0	4	0	45	207	10
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	162	387	1	0	1	33	0	113	670	34
14.	Usługi administrowania ^{g)}	286	434	2	8	3	20	0	208	1 006	62
15.	Administracja publiczna ^{h)}	49	151	1	0	0	0	0	33	193	9
16.	Edukacja	229	558	0	0	5	1	0	138	732	48
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	128	221	0	0	0	3	0	100	616	46
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	78	119	1	0	1	5	0	45	276	11
19.	Pozostała działaln. usług.	186	525	1	0	0	13	0	153	866	28
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	0	0	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

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 2017 r. - kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontrole	decyzji						decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleceń 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	
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	5 502	16 550	221	141	308	399	0	3 832	18 878	1 038	
1.	1 - 9	3 154	9 622	153	92	171	191	0	2 163	10 795	557	
2.	10 - 49	1 447	4 592	45	33	84	176	0	1 023	5 152	317	
3.	50 - 249	654	1 855	19	9	40	30	0	457	1 970	113	
4.	250 i powyżej	247	481	4	7	13	2	0	189	961	51	

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 2017 r. - kontrole i środki prawne
(wg form własności)**

Wyszczególnienie	L I C Z B A										
	kontroli	decyzji					decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	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
OGÓŁEM, w tym:	5 502	16 550	221	141	308	399	0	3 832	18 878	1 038	
1. Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	383	917	3	5	6	2	0	230	1 129	54	
1. państwowa	84	165	2	3	0	0	0	51	284	12	
2. samorządowa	284	723	1	0	6	2	0	172	816	40	
3. mieszana	15	29	0	2	0	0	0	7	29	2	
2. Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	5 096	15 572	218	136	301	397	0	3 586	17 681	978	
1. prywatna krajowa	4 535	14 139	204	127	252	360	0	3 191	15 900	871	
2. prywatna zagraniczna	280	624	3	4	12	2	0	194	807	60	
3. prywatna mieszana	281	809	11	5	37	35	0	201	974	47	
3. Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	1	0	0	0	0	0	0	1	3		
4. Nieokreślona własność	22	61	0	0	1	0	0	15	65	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 2017 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zażądanie prokuratury o podejrzeniu przestępstwa
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	wskazanych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	3 657	1 661	975	1 021	775	196	691	71
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	47	26	9	12	14	6	10	1
2.	Górnictwo, wydobywanie	14	10	0	4	4	0	4	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	751	344	170	237	173	37	146	15
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	2	0	2	0	0	1	0	1
5.	Dostawa wody ^{b)}	46	17	19	10	7	1	8	1
6.	Budownictwo	836	501	195	140	232	40	96	11
7.	Handel i naprawy ^{c)}	815	374	172	269	161	36	193	17
8.	Transport i gospod. magaz.	288	102	138	48	53	18	38	6
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	178	58	65	55	33	15	37	3
10.	Informacja i komunikacja	7	5	0	2	4	0	2	1
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	11	3	0	8	1	0	4	1
12.	Obsługa rynku nieruchomości	19	12	2	5	7	2	5	1
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	121	40	59	22	17	14	13	2
14.	Usługi administracyjne ^{g)}	219	76	101	42	29	19	38	2
15.	Administracja publiczna ^{h)}	34	13	0	21	5	0	9	1
16.	Edukacja	76	13	0	63	5	0	35	1
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	52	25	4	23	8	1	19	3
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	28	13	5	10	7	2	6	1
19.	Pozostała działaln. usług.	113	29	34	50	15	4	28	3
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

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 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 podejrzeniu przestępstwa
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	wskazanych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	3 657	1 661	975	1 021	775	196	691	71
1.	1 - 9	2 092	946	656	490	425	137	338	38
2.	10 - 49	1 044	470	245	329	222	42	214	17
3.	50 - 249	358	168	66	124	88	14	83	10
4.	250 i powyżej	163	77	8	78	40	3	56	6

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. - wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	wskazanych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	3 657	1 661	975	1 021	775	196	691	71
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	178	55	13	110	19	5	67	4
	1. państwowa	52	23	4	25	9	3	19	0
	2. samorządowa	119	32	4	83	10	1	46	3
	3. mieszana	7	0	5	2	0	1	2	1
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	3 468	1 598	960	910	753	190	623	67
	1. prywatna krajowa	3 122	1 436	873	813	667	170	551	58
	2. prywatna zagraniczna	147	76	26	45	47	9	33	5
	3. prywatna mieszana	199	86	61	52	39	11	39	4
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	11	8	2	1	3	1	1	0

^{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.