



**PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY W GDAŃSKU**

**SPRAWOZDANIE
Z DZIAŁALNOŚCI OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
W GDAŃSKU W 2013 ROKU**

Gdańsk 2014

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	10
1.	Informacje o kontrolach inspektorów pracy	10
2.	Decyzje nakazowe inspektorów pracy	11
3.	Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP	12
4.	Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy	12
5.	Wystąpienia inspektorów pracy i polecenia	13
6.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową	14
7.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	15
8.	Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	16
9.	Skargi i wnioski	17
10.	Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej	17
V.	OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	19
1.	Wypadki przy pracy zbadane w 2013r. przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku	19
2.	Kontrole pracodawców, którym podwyższono składkę na ubezpieczenia wypadkowe	27
3.	Bezpieczeństwo i higiena pracy na budowach	28
4.	Przestrzeganie przepisów dotyczących bhp przy budowie i remoncie dróg i autostrad	34
5.	Kontrole robót wykonywanych w miejscach publicznych (zagrożenia o charakterze publicznym)	36
6.	Wzmoczony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych	37
7.	Ocena ryzyka zawodowego	38
8.	Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych	39
9.	Profilaktyczne badania lekarskie	40
10.	Szkolenie w dziedzinie bhp	42
11.	Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy	45
12.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełno- sprawnych	47
13.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	51
14.	Zagrożenia związane z występowaniem hałasu w środowisku pracy	53
15.	Kontrole dotyczące problematyki REACH	56
16.	Kontrole dotyczące problematyki CLP	59
17.	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych	61
18.	Kontrole dotyczących przestrzegania przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych – zamknięte użycie GMO	63
19.	Bezpieczeństwo ruchu kolejowego	65
20.	Bezpieczeństwo pracy przy wykonywaniu robót torowych	66

21.	Kontrole prac przy pozyskiwaniu i zrywce drewna	67
22.	Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach przemysłu spożywczego	69
23.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w szkołach	71
24.	Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych	71
25.	Nadzór rynku	74
26.	Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających	79
27.	Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich	81
28.	Odbiory statków	83
29.	Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich	84
VI.	OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI	86
1.	Przestrzeganie przepisów o wynagrodzeniach	86
2.	Przestrzeganie przepisów o czasie pracy	94
3.	Przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych	106
4.	Przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu	108
5.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych	113
6.	Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem	116
7.	Podmioty lecznicze – kontrole wybranych zagadnień prawa pracy	117
8.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego	127
VII.	PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA	131
1.	Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	131
2.	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	137
3.	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	143
4.	Realizowanie zadań instytucji łącznikowej	146
VIII.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI	148
1.	Informacje ogólne	148
2.	Porady prawne i techniczne	150
3.	Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy	150
4.	Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych	154
5.	Kontrole z inicjatywy związków zawodowych	154
6.	Spory zbiorowe pracy	155
7.	Społeczna inspekcja pracy	156
8.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	156
9.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	157
10.	Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy	157
IX.	WSPÓLDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY	159
1.	Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP	159
2.	Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego	160
3.	Organa nadzoru i kontroli	161
4.	Inne instytucje i organizacje.....	165

X.	DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA	169
XI.	OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY	171
XII.	PODSUMOWANIE	174

ZAŁĄCZNIKI :

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – Załączniki nr: 1a, b, c, 2a, 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 2013 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 2012 r. poz. 404 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

www.gdansk.oip.pl

W ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2013 roku działało łącznie 8 zespołów inspektorów pracy, z których 2 zespoły inspektorów pracy funkcjonowały w siedzibie Okręgu, natomiast 6 zespołów zgrupowanych było w 5 oddziałach:

- w Starogardzie Gdańskim, ul. Kościuszki 108,
- w Wejherowie, ul. Obrońców Helu 1,
- w Gdyni, ul. Władysława IV 43,
- w Malborku, ul. Chodkiewicza 5,
- w Słupsku, ul. 11 Listopada 2.

W strukturze Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku funkcjonują również sekcje: analiz i informatyki, prawna, prewencji i promocji, legalności zatrudnienia oraz Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej, a także Sekcja Badań Środowiska Pracy.

Funkcję Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku pełni mgr inż. Mieczysław Szczepański. Zastępcami Okręgowego Inspektora Pracy są: mgr inż. Zbigniew Długokęcki – Z-ca ds. Nadzoru oraz mgr Krzysztof Lisowski – Z-ca ds. Organizacyjno-Prawnych. Pracą poszczególnych komórek organizacyjnych kierują kierownicy oddziałów i sekcji oraz nadinspektorzy pracy - koordynatorzy.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zatrudnionych było, według stanu na 31 grudnia 2013 r., 182 pracowników, z czego 115 wykonywało lub nadzorowało czynności kontrolne.

Podstawowe działania Państwowej Inspekcji Pracy mają charakter kontrolno-nadzorczy i prewencyjno-promocyjny. Skoncentrowane są przede wszystkim na branżach i zakładach pracy, w których występuje – zdiagnozowany wcześniej – zły stan ochrony pracy. Program Państwowej Inspekcji Pracy na 2013 rok został opracowany na podstawie wnikliwej analizy dotychczasowej działalności Urzędu, a także z uwzględnieniem zaleceń Rady Ochrony Pracy oraz komisji sejmowych. Przy doborze zadań programowych uwzględnione zostały potrzeby krajowego rynku pracy oraz sytuacja makroekonomiczna, dla jak najskuteczniejszego wypełnienia naszych ustawowych obowiązków.

Zgodnie z założeniami do strategii UE na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy w latach 2013-2020, Program PIP koncentruje się na dwóch zasadniczych kwestiach - ograniczeniu skali wypadkowości w miejscu pracy i rozszerzaniu działalności prewencyjnej. Priorytetem pozostają zmniejszenie liczby wypadków przy pracy i poprawa przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy. Wspólnotowa strategia formułuje zasadę „*prewencja wypadkowa przed rehabilitacją zdrowotną*” – i podkreśla znaczenie działań zapobiegawczych na poziomie przedsiębiorstw, polegających na pogłębianiu wiedzy i umiejętności kadry zarządzającej oraz systematycznym instytucjonalnym nadzorze nad warunkami pracy.

Szczególny akcent położony został na promowaniu kultury prewencji w środowisku pracy – przede wszystkim poprzez kształtowanie świadomości w zakresie bezpiecznych zachowań w miejscu pracy i zachęcanie pracowników do współdziałania w zarządzaniu bhp w firmie, które ma stanowić integralną część ogólnego zarządzania przedsiębiorstwem.

Zgodnie z programem działalność prewencyjna, w tym dotycząca promocji ochrony pracy, rozwijana była także na szczeblu lokalnym, tj. na terenie powiatów i gmin województwa pomorskiego.

Zadania zaplanowane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku na 2013 rok zostały zrealizowane.

II. OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH

Na terenie województwa pomorskiego funkcjonuje 271.784 pracodawców i innych podmiotów, w których pracuje 842.030 - wg danych za grudzień 2013 r. z rejestru Regon, uzyskanych z **Urzędu Statystycznego** w Gdańsku.

W strukturze nadzorowanych zakładów dominują zakłady prowadzące działalność: handlową (22%), produkcyjną (11%), zakłady sekcji budownictwa (12%), zajmujące się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (9%), obsługą rynku nieruchomości (7%), transportowe (6,4%) oraz zakłady opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (5,0%). Wśród nadzorowanych zakładów 95,8% - to zakłady małe, zatrudniające do 9 osób.

Natomiast zgodnie z danymi **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** Oddział w Gdańsku, według stanu na dzień 31.12.2013 r. – w województwie pomorskim liczba płatników składek wynosiła ogółem 149.504, zaś liczba ubezpieczonych ogółem – 898.836.

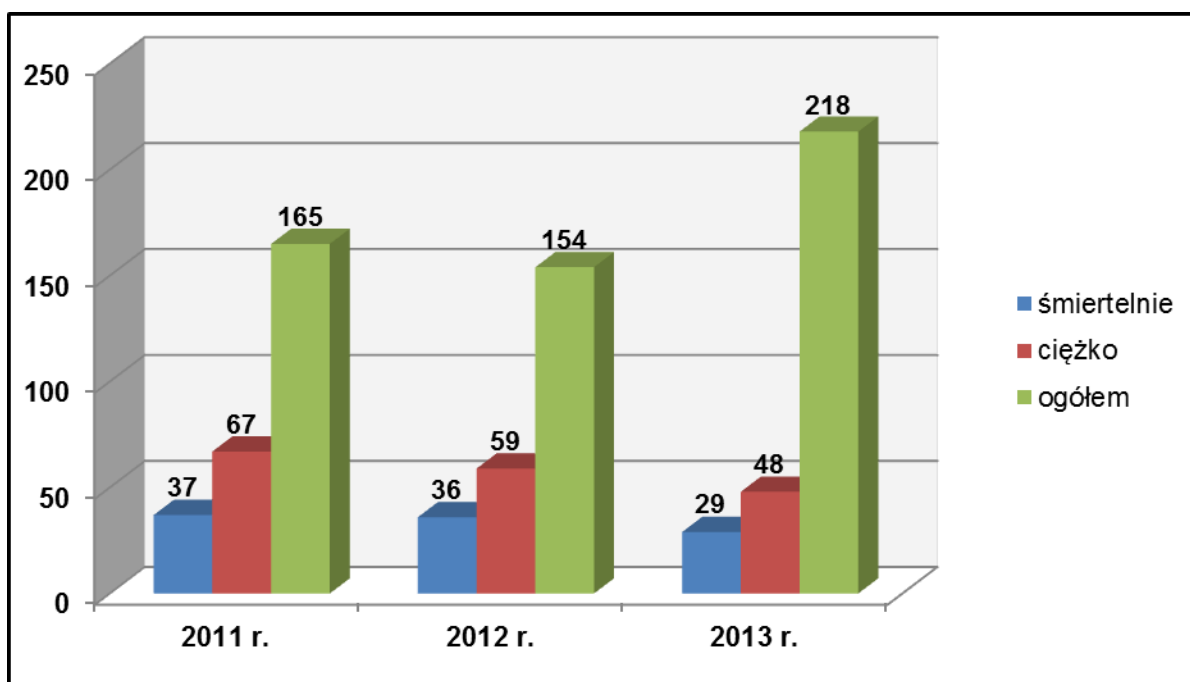
III. STAN WARUNKÓW PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM NA PODSTAWIE DANYCH O WYPADKACH PRZY PRACY I CHOROBYCH ZAWODOWYCH

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

Poszkodowani w wypadkach przy pracy w województwie pomorskim.

W 2013 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zbadali **128** wypadków przy pracy, w których łącznie było **218** poszkodowanych. W latach 2011 – 2013 można zaobserwować, w zbadanych wypadkach przy pracy, tendencję spadkową w zakresie poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym oraz ze skutkiem ciężkim.

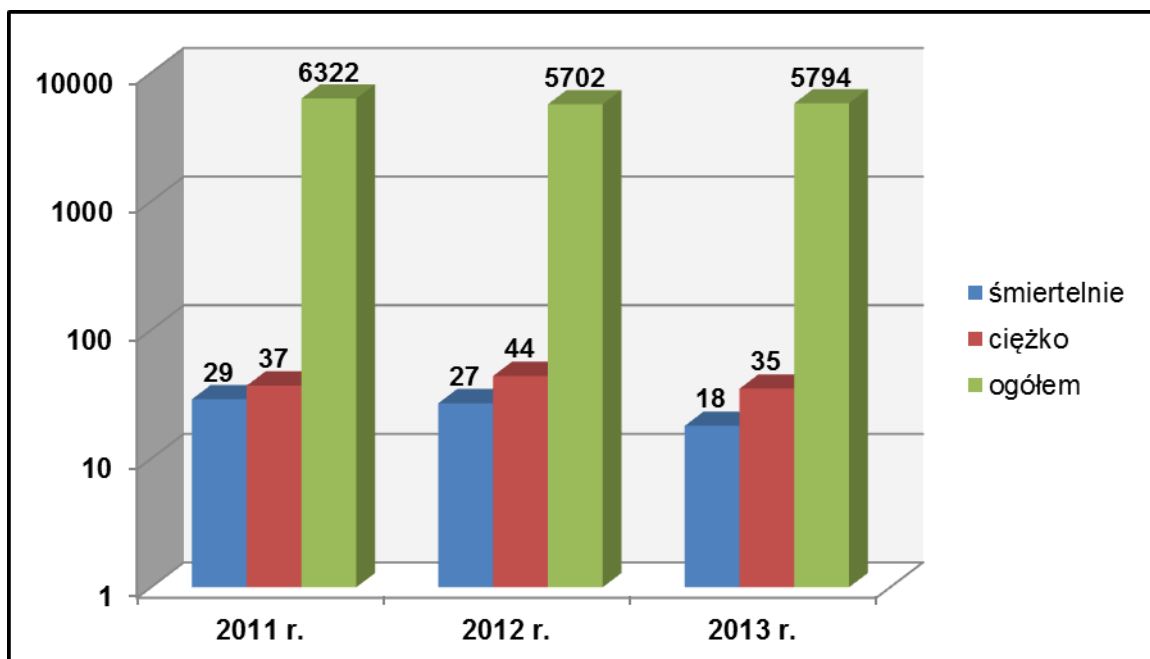
Poszkodowani w wypadkach przy pracy w latach 2011-2013 zgłoszonych i zbadanych przez inspektorów pracy OIP w Gdańsku



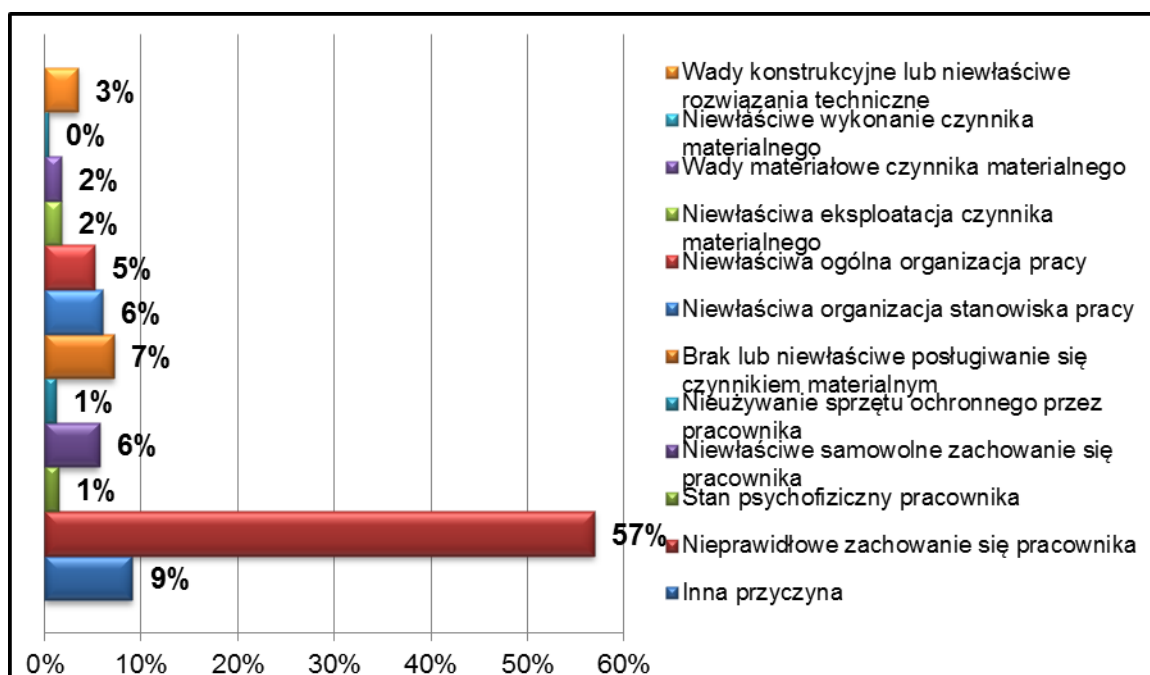
Urząd Statystyczny w Gdańsku udostępnił dane za **2013 rok**. W tym okresie w województwie pomorskim zarejestrowano **5794** poszkodowanych w wypadkach przy pracy. W zarejestrowanych wypadkach **18** osób poniosło śmierć, a **35** osób odniosło ciężkie obrażenia.

Na ogólną liczbę 5794 poszkodowanych, 1650 osób zostało poszkodowanych w sektorze publicznym, zaś 4144 w sektorze prywatnym.

**Poszkodowani w wypadkach przy pracy w latach 2011 – 2013
na terenie woj. pomorskiego (wg danych US w Gdańsku)**



Przyczyny wypadków przy pracy w 2013 r. (wg danych US w Gdańsku)



**Poszkodowani w wypadkach przy pracy według sekcji gospodarki narodowej
(dane US w Gdańsku za 2013 r.)**

Symbol sekcji	Nazwa sekcji PKD	Ogółem	W wypadkach powodujących			Dni zwolnienia ogółem	Wskaźnik ciężkości* 2013
			Śmierć	ciężkie uszkodz. ciała	lżejsze uszkodz. ciała		
	OGÓLEM w tym:	5794	18	35	5741	202703	35,0
A	Rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo i rybactwo	105	2	0	103	3933	37,5
B	Górnictwo i wydobywanie	5	0	0	5	228	45,6
C	Przetwórstwo przemysłowe	2178	6	16	2156	76319	35,0
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	47	0	0	47	1948	41,4
E	Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami	126	0	0	126	4601	36,5
F	Budownictwo	415	2	4	409	17437	42,1
G	Handel hurtowy i detal, naprawa pojazdów mech., motocykli oraz art. użytku osobistego i domowego	672	0	1	671	21481	32,0
H	Transport i gospodarka magazynowa	425	2	2	421	18252	43,1
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	92	0	0	92	2038	22,4
J	Informacja i telekomunikacja	30	0	0	30	910	31,4
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	96	1	2	93	3035	31,6
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	82	0	1	81	3183	38,8
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	66	0	1	65	1813	27,5
N	Działalność w zakresie usług administrowania	255	0	0	255	9144	35,9
O	Administracja publiczna i obrona narodowa	316	1	1	314	10451	33,1
P	Edukacja	354	0	1	353	9765	27,6
Q	Ochrona zdrowia i opieka społeczna	421	2	1	418	12980	30,8
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	63	1	4	58	2640	41,9
S	Pozostała działalność usługowa	46	1	1	44	2245	48,8

liczba dni zwolnień lekarskich

*/ wskaźnik ciężkości = $\frac{\text{liczba dni zwolnień lekarskich}}{\text{liczba wszystkich poszkodowanych} - \text{liczba zmarłych}}$

Przedstawiony diagram przyczyn wypadków przy pracy wskazuje, iż do zdecydowanej większości wypadków przyczyniają się sami poszkodowani. Jednak ze zgromadzonych danych z kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy OIP Gdańsk wynika, iż zaniżony jest udział przyczyn związanych z niewłaściwą ogólną organizacją pracy.

W latach 2010 – 2011 najwięcej wypadków przy pracy wydarzyło się w budownictwie. Natomiast lata 2012 – 2013 to ilościowa dominacja wypadków w przetwórstwie przemysłowym. Poszkodowani w wypadkach z ww. sekcji w 2013 roku stanowili ponad 37% ogółu poszkodowanych. Najczęściej powtarzające się przyczyny wypadków przy pracy były związane z: niewłaściwą ogólną organizacją pracy w szczególności z brakiem nadzoru, tolerowaniem przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp, brakiem instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym, brakiem lub niewłaściwym przeszkoleniem w zakresie bhp oraz dopuszczaniem do pracy pracowników z przeciwwskazaniami lekarskimi lub bez badań lekarskich.

Najczęściej powtarzające się wypadki były związane z obsługą:

- pilarek i obrabiarek skrawających,
- maszyn i urządzeń do cięcia i przecinania lub przecinających,
- ładunków zawieszonych na urządzeniach podnoszących,
- widłowych wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

Bardzo pozytywnym zjawiskiem jest zmniejszenie się w 2013 roku liczby poszkodowanych ciężko i śmiertelnie.

Wskaźnik ciężkości wypadków, zgodnie z danymi Urzędu Statystycznego za 2013 r. wyniósł **35,0**. Do wydarzeń, które spowodowały najwięcej urazów w wypadkach przy pracy w 2013 r. zaliczyć należy:

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

Wypadki przy pracy rolniczej

Według opracowania Biura Prewencji i Rehabilitacji Centrali KRUS z dnia 28.01.2014r. w 2013 r. w województwie pomorskim:

- rolnicy indywidualni zgłosili do placówek KRUS **808** (w roku 2012 – 797) zdarzeń wypadkowych,
- z tej liczby **740** (w roku 2012 - 715) zostało uznanych za **wypadki przy pracy rolniczej**, w tym było **5** (w roku 2012 - 1) wypadków śmiertelnych.

W 2013 r. w województwie pomorskim zarejestrowano **4** (w roku 2012 - 5) choroby zawodowe rolników.

Choroby zawodowe

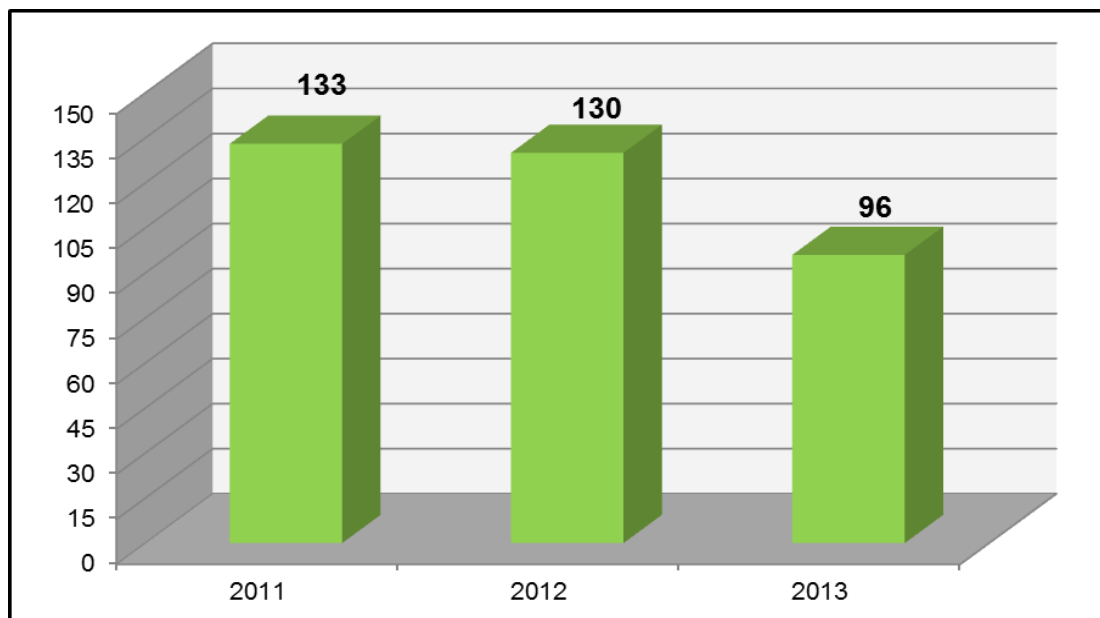
Na terenie województwa pomorskiego w 2013 r. zarejestrowano **96** chorób zawodowych, a w roku 2012 było zarejestrowanych **130** (dane PWIS Gdańsk).

Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najwięcej było:

- 1) obustronnego trwałego ubytku słuchu - **31%**,

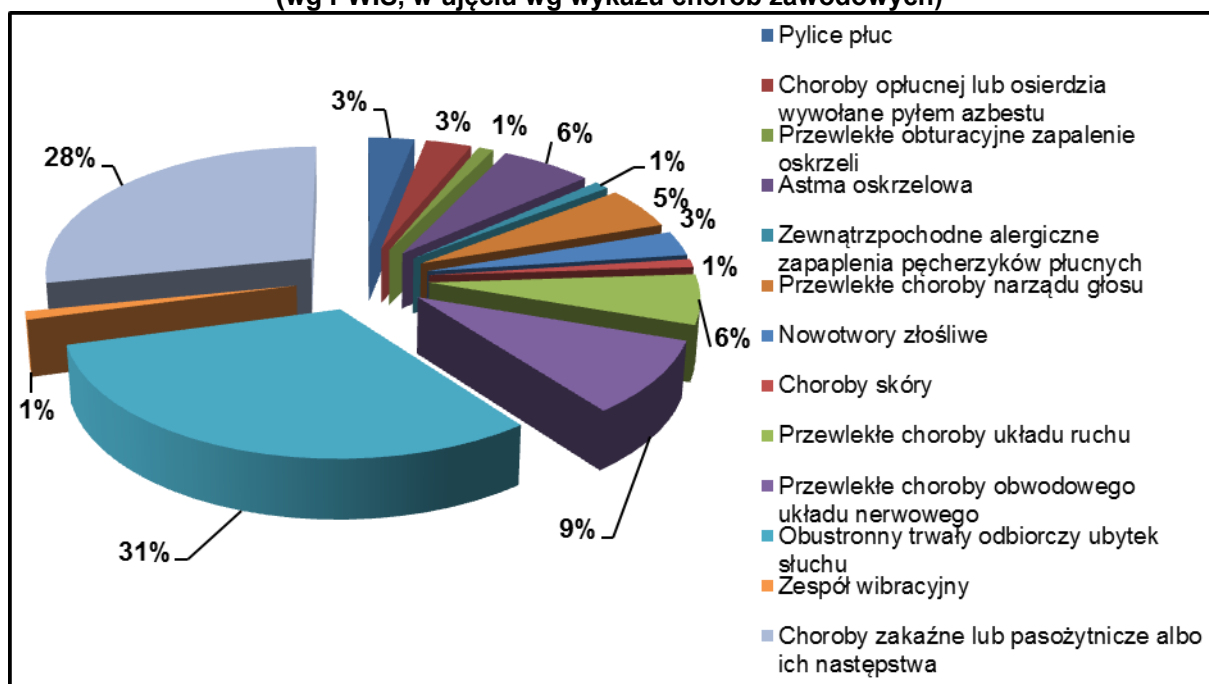
- 2) chorób zakaźnych lub pasożytniczych - **28%**,
- 3) przewlekłych chorób obwodowego układu nerwowego - **9%**,
- 4) astmy oskrzelowej - **6%**,
- 5) przewlekłych chorób układu ruchu – **6%**,
- 6) przewlekłych chorób narządu głosu - **5%**.

Choroby zawodowe w województwie pomorskim w latach 2011-2013

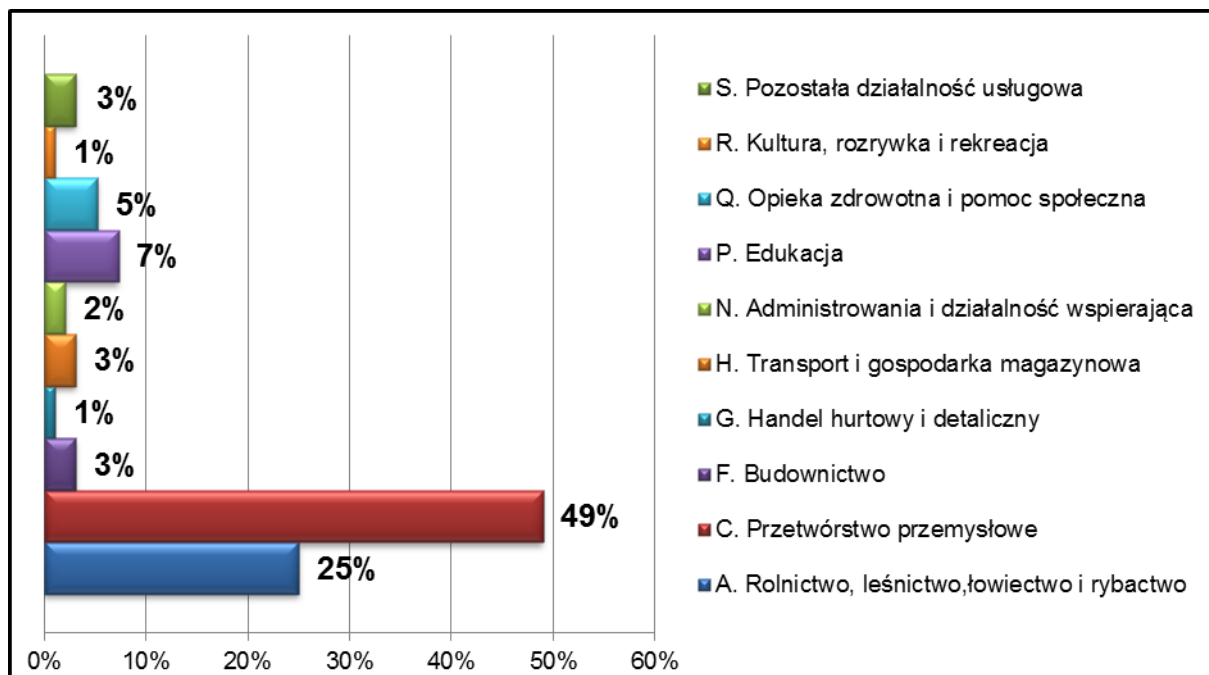


Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem stwierdzonych chorób zawodowych dotyczyły głównie pracowników zatrudnionych w zakładach pracy takich sekcji gospodarki, jak: przetwórstwo przemysłowe oraz rolnictwo i leśnictwo, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja, itp.

**Struktura chorób zawodowych w województwie pomorskim w 2013 r.
(wg PWIS, w ujęciu wg wykazu chorób zawodowych)**



**Struktura chorób zawodowych wg sekcji gospodarki PKD 2007 w województwie pomorskim
w 2013 r. (wg PWIS)**

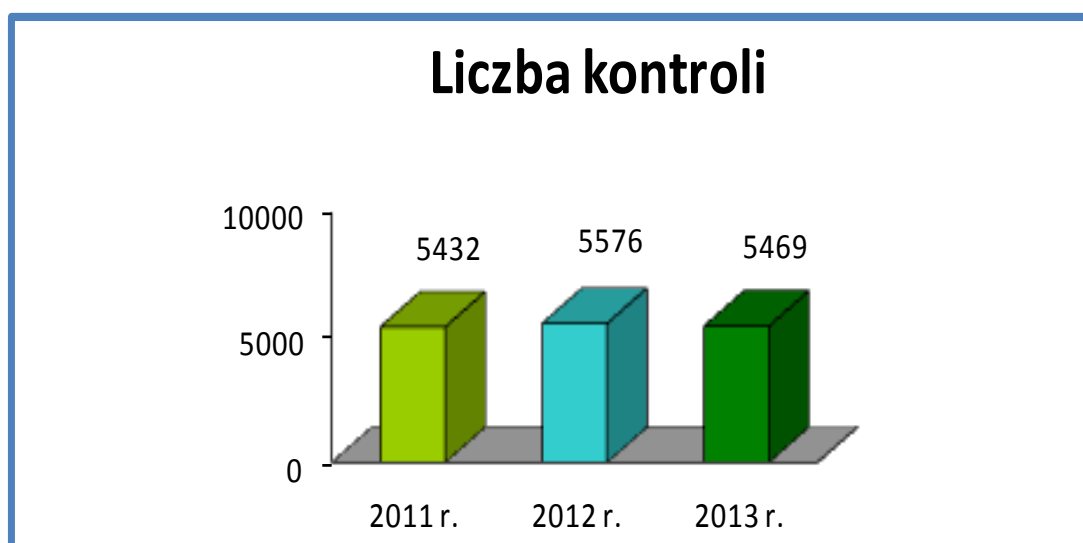


IV. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE

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 2011 – 2013



W 2013 roku inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili **5.469 kontroli** w 4,3 tysiącach zakładów pracy i innych podmiotów, w których pracowało ogółem prawie 265 tys. osób. Najwięcej kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w zakładach: prowadzących handel i naprawy (27%), budownictwa (20%) oraz zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (19%). Były to głównie zakłady sektora prywatnego.

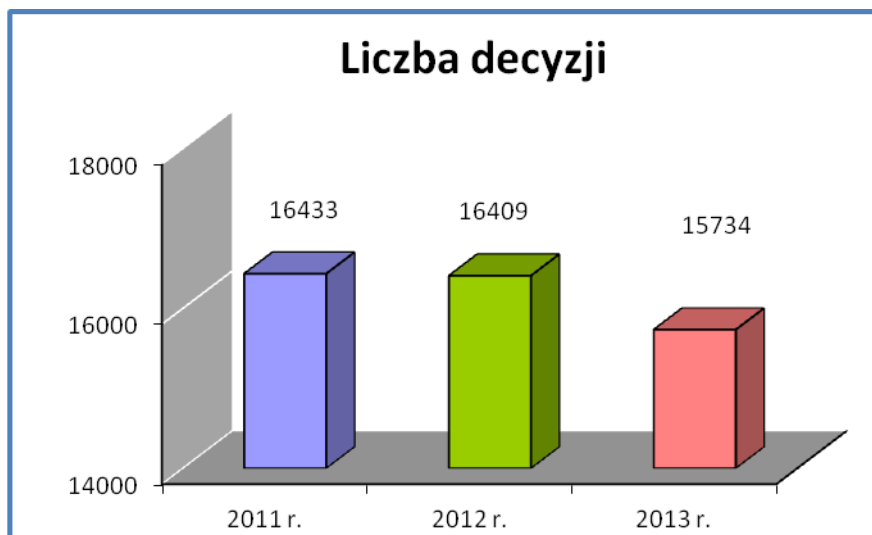
Kontrolami objęto głównie zakłady zatrudniające: do 9 pracowników – 56% kontroli oraz od 10 do 49 pracowników – 27% kontroli.

W 2013 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 program działania Państwowej Inspekcji Pracy realizowany był w ramach ok. 70 tematów. Obejmował on zarówno tematy ogólnopolskie, jak i zadania własne OIP. Niektóre tematy zawierały nawet po kilka lub kilkanaście podtematów.

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 2013 roku na terenie OIP Gdańsk wydano **15.734** decyzje nakazowe, które regulowały warunki pracy ok. 150 tysięcy osób.

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

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

Decyzji, których przedmiotem były **wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia** było **694** (tj. 4,4% ogółu decyzji) i dotyczyły one 8479 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, a także zakłady zajmujące się zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano 2481 decyzjom nakazowym.

W 2013 roku wśród wydanych decyzji nakazowych:

- **300 decyzji dotyczyło wstrzymania prac** (w 2012r. – 306). Wydawane one były w przypadku, gdy naruszenie przepisów powodowało bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracowników lub innych osób,
- **208 (w 2012 r. – 264) decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 495 osób**; decyzje te inspektorzy pracy wydawali, stwierdzając zatrudnienie pracowników lub innych osób wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych oraz prowadzonych przez osoby bez odpowiednich kwalifikacji.

Inne wydane decyzje to np.:

- **298 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,**
- **21 decyzji zakazania wykonywania prac,**
- **19 decyzji wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,**
- **11 decyzji nakazania ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków.**

Ponadto inspektorzy pracy poprzez **36 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 77,7% decyzji nakazowych / wydanych w 2013 r. na piśmie i podlegającym wykonaniu/.

3. Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP

W 2013r. w OIP Gdańsk skierowano do 63 pracodawców 93 upomnienia, obejmujące 289 decyzji nakazowych. Ponadto wystawiono przeciwko 20 pracodawcom 30 tytułów wykonawczych, którymi objęto 127 decyzji nakazowych oraz na 20 pracodawców nałożono 38 grzywien w celu przymuszenia na łączną kwotę 217.500 zł.

W porównaniu z rokiem 2012, w 2013r. liczba wydanych upomnień wzrosła o 9%, a liczba decyzji objętych upomnieniami spadła o 7%.

W roku 2013 wśród decyzji objętych upomnieniami przeważają decyzje płacowe (208), natomiast liczba decyzji objętych upomnieniami dotyczących obowiązków z zakresu bhp wynosi 81.

Oдноśnie udziału decyzji płacowych w decyzjach objętych upomnieniami, wynosił on odpowiednio: w 2011r. – 37%, w 2012r. – 61%, natomiast w 2013 r. - 71%.

W przypadku egzekucji administracyjnej w 2013 r., w porównaniu z rokiem 2012, nastąpił wzrost o 172% liczby tytułów wykonawczych, jak również wzrost o 122% liczby decyzji objętych tytułami wykonawczymi.

Ponadto nastąpił wzrost o 171% liczby nałożonych grzywien w celu przymuszenia i wzrost o 234% łącznej kwoty nałożonych grzywien w celu przymuszenia.

4. Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy

Nakazy zaprzestania działalności zakładu wydane przez OIP

W 2013 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 2013 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku rozpatrywał wnioski przekazane przez 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 (Dz.U. Nr 75, poz. 690 z późn. zm.). Ogółem w roku 2013 wpłynęło 180 spraw, z czego rozpatrzono 158 spraw, w zakresie zajęcia stanowiska odnośnie wyrażenia zgody na obniżenie poziomu podłogi pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu lub zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia elektrycznego. Rozpatrzenie 9 spraw przesunięto na rok 2014.

Rozstrzygnięcia spraw zakończonych w 2013 roku były następujące:

- 137 spraw zakończyło się wydaniem postanowień pozytywnych,
- 3 wnioski dot. zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia sztucznego i 1 dot. obniżenia poziomu pomieszczeń poniżej poziomu terenu rozpatrzono negatywnie,
- 39 spraw pozostało bez rozpatrzenia, w tym 10 spraw pozostało bez rozpatrzenia z uwagi na niezuzupełnienie braków formalnych przez wnioskodawcę lub zmianę wniosku oraz 15 spraw, w których wydano opinię, że nie są spełnione przesłanki do prowadzenia postępowania w sprawie udzielenia zgody na odstępstwo.

Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi

W 2013 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wydał 2 postanowienia dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi. Wydane ono zostało na podstawie art. 41b ust. 1 w związku z art. 38 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002r. o systemie oceny zgodności (Dz.U. z 2010 r. Nr 138, poz. 935 ze zm.).

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

5. Wystąpienia inspektorów pracy i polecenia

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

W 2013 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wydano **3.670** wystąpień w sprawie usunięcia stwierdzonych podczas kontroli, naruszeń prawa.

W treści wystąpień do pracodawców skierowano **17.589** wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

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

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,
- wypłacania 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 stanowiło 69 wniosków o wyciągnięcie konsekwencji wobec winnych naruszenia praw pracowniczych w przypadku, gdy stopień społecznego niebezpieczeństwa 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.

Szereg problemów, które wystąpiły, realizowano poprzez pisma informacyjno-prewencyjne.

Poza wystąpieniami w 2013 r. inspektorzy pracy podczas kontroli wydali pracodawcom **614 poleceń**, dotyczących spraw z zakresu prawnej ochrony pracy.

Realizacja wniosków zawartych w wystąpieniach

Odnosnie potwierdzenia realizacji wystąpień z 2013r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 74,3% wniosków.

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

Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 roku inspektorzy pracy skierowali ogółem 320 wniosków o ukaranie, w tym część wniosków o ukaranie skierowano wyłącznie po przeprowadzeniu czynności rozpoznawczych. Skierowane wnioski obejmowały łącznie 1563 wykroczenia, które dotyczyły czynów z zakresu wykonywania pracy zarobkowej i legalności zatrudnienia.

W 2013r. sądy karne zakończyły łącznie 342 sprawy. W tym zakresie:

- 204 rozstrzygnięcia zapadły w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2013r. – łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 543 900 zł.
- 86 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2012r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 197 300 zł.

Ponadto w 18 przypadkach wydano orzeczenia „bezgrzywnowe” (5 wyroków uniewinniających, 3 postanowienia o umorzeniu postępowania, 2 wyroki orzekające o uznaniu winy i odstąpieniu od wymierzenia kary, 3 kar nagany, 4 postanowienia

o odmowie wszczęcia postępowania, w 1 przypadku wyrok uchylono i przekazano do ponownego rozpoznania).

Łączna kwota orzeczonych grzywien przez sądy karne wynosi zatem 741 200 zł. Średnia wysokość orzeczonej kary grzywny wynosi 2555,86 zł (dot. wniosków z 2012 i 2013 r.).

Postępowanie mandatowe

W roku 2013 inspektorzy pracy wydali łącznie 1182 mandaty karne. Liczba wykroczeń w nałożonych mandatach wynosi 3327. Łączna kwota grzywien w postępowaniu mandatowym wynosi 1.476.610 zł. Średnia kwota mandatu wynosi 1249,25 zł.

Najwięcej mandatów zastosowano za wykroczenia związane z naruszeniem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 283 K.p.).

Środki wychowawcze

W 2013r. inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracownika łącznie 971 środków wychowawczych, w związku z 1502 stwierdzonymi wykroczeniami.

Uwagi i wnioski

1. W analizowanym okresie w porównaniu do 2012r. nieznacznie zmalała ilość składanych przez inspektorów pracy wniosków o ukaranie o 6,4%. Odnotowano też spadek ilości nałożonych przez inspektorów pracy mandatów karnych o 5,9%. Wzrosła natomiast ilość zastosowanych w trybie art. 41 kw. środków wychowawczych o 8,4%. Na spadek represyjności w działaniach inspektorów pracy miał w szczególności fakt, iż często ujawnione w toku czynności kontrolnych nieprawidłowości cechowały się niską społecznie szkodliwością czynu.
2. W okresie sprawozdawczym w porównaniu do roku 2012 wzrosła wysokość orzeczonych grzywien w orzeczeniach sądowych. Średnia kwota grzywien orzeczonych przez sądy karne w 2013r. wynosi 2666,18 zł i w porównaniu do 2012 r. wzrosła o 21%.
3. Stosowanie represji karnej, niezależnie od trybu postępowania (wniosek o ukaranie, mandat karny, środek oddziaływania wychowawczego) następowało najczęściej w stosunku do małych pracodawców, tj. zatrudniających do 9 pracowników. Wynika to z faktu, że pracodawcy ci często nie posiadali obsługi prawnej pracowników wykwalifikowanych z zakresu obsługi kadrowo-księgowej oraz pracowników służby bhp i tym samym narażeni byli na zwiększone ryzyko popełnienia uchybień.
4. Znaczącą ilość spraw skierowanych do sądów karnych stanowią wykroczenia związane z legalnością zatrudnienia. W tym zakresie skierowano aż 190 wniosków o ukaranie, z czego zakończono 125 sprawy.

7. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W okresie od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury **49** zawiadomień o podejrzeniu popełnienia 73 przestępstw, z czego 31 podejrzeń dotyczyło przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, tj. czynów z art. 218 - 221 k.k.

- Zawiadomienia o popełnieniu przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową wraz ze wskazaniem przestępstw, których dotyczyły:

- | | | |
|-------------------|---|----|
| art. 218 §1a k.k. | – | 11 |
| art. 218 §3 k.k. | – | 2 |
| art. 219 k.k. | – | 10 |
| art. 220 k.k. | – | 7 |
| art. 221 k.k. | – | 1 |
- Zawiadomienia o popełnieniu innych przestępstw stwierdzonych w trakcie czynności kontrolnych - 42, w tym z:
 - art. 225 §2 k.k. - 13
 - W związku ze złożonymi zawiadomieniami prokuratura :
 - wszczęła postępowanie przygotowawcze – w 34 przypadkach,
 - odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego w 2 sprawach, na które złożone zostały przez inspektora pracy zażalenia uwzględnione przez sąd.
 - Wszczęte postępowania zakończyły się następująco:
 - umorzone postępowania przygotowawczego – w 16 przypadkach
 - zażalenia na umorzenie postępowania – 7 przypadków, które prokurator rozpoznał w następujący sposób:
 - ✓ 1 - zażalenie prokuratura uwzględniła we własnym zakresie,
 - ✓ 6 – nie uwzględniła i przekazała do sądu, a sąd:
 - 2 utrzymał w mocy,
 - 4 brak jeszcze rozstrzygnięcia sądu,
 - Z zawiadomień inspektorów pracy złożonych w 2013 r. do sądu skierowane zostały akty oskarżenia – w 4 przypadkach, a w 1 przypadku skierowany został do sądu wniosek o warunkowe umorzenie. Mamy informację o 1 wyroku skazującym na karę 1,5 roku pozbawienia wolności z warunkowym umorzeniem na 2 lata + grzywna 150 dniówek po 20zł.

8. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W roku 2013 w OIP w Gdańsku zanotowano 6 przypadków wystąpienia do sądu z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy zostały wytoczone łącznie na rzecz 46 osób, z czego 28 osób świadczyło pracę na podstawie umowy zlecenia, 14 osób świadczyło pracę na podstawie umowy o dzieło, natomiast 4 osoby świadczyły pracę bez potwierdzenia warunków zatrudnienia na piśmie.

Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy zostały wytoczone przeciwko 6 pracodawcom.

W jednym przypadku powództwo oddalono, pozostałe sprawy pozostają w toku rozpoznawania. W roku 2013 stwierdzono 1 przypadek wstąpienia inspektora pracy do toczącego się już postępowania sądowego wytoczonego przez pracownika.

Ponadto ustalenie istnienia stosunku pracy nastąpiło też w wyniku realizacji wniosków w **wystąpieniach** inspektorów pracy. W związku z ww. wystąpieniami pracodawcy potwierdzili dotychczas stosunek pracy **1227** osobom.

9. Skargi i wnioski

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2013r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie 2966 skarg. W stosunku do analogicznego okresu ubiegłego roku liczba skarg zmalała o 3,3%. Stwierdzono, że ponad 55% rozpoznanych skarg było zasadnych częściowo lub zasadnych.

Liczba skarg składanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku utrzymuje się na podobnym poziomie, jak i w latach poprzednich. Odnosząc się do przedmiotów zgłaszanych nieprawidłowości, należy wskazać, że również nie odbiegają one od lat poprzednich. W dalszym ciągu niewypłacone wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy stanowią największy odsetek zgłaszanych skarg (ok. 39%). Trudności finansowe, jakie wystąpiły w 2013 r. w wielu zakładach pracy, upadłość i likwidacje wielu firm, podobnie jak w roku 2012, prawdopodobnie przyczyniły się do tak wielu skarg z tego zakresu. Inne najczęściej zgłaszane naruszenia dotyczyły stosunku pracy (ok. 22%) i warunków pracy (ok. 17%). Osoby zgłaszające nieprawidłowości to najczęściej byli pracownicy (ok. 42% ogółu podmiotów składających skargi). Niezmiennie zatem dopiero po rozwiązaniu stosunków pracy, pracownicy zgłaszają występujące w zakładach pracy nieprawidłowości. Powyższe po części wynika z tego, że w trakcie trwania stosunku pracy pracownicy obawiając się negatywnych działań ze strony pracodawcy, nie chcą składać skarg do Inspekcji Pracy (zwłaszcza w przypadku zakładów pracy zatrudniających niewielką liczbę osób). Analiza treści skarg wskazuje, że znaczna część niewypłaconych należności ze stosunku pracy dotyczy byłych pracowników, np. odnośnie odszkodowań, odpraw czy ekwiwalentów za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe.

W porównaniu do roku 2012 zmalała kwota wyegzekwowana na podstawie nakazów inspektorów pracy wskutek złożonych skarg. W efekcie powyższego wzrosła liczba postępowań egzekucyjnych w 2013 r., dotyczących decyzji płacowych.

10. Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej

W roku 2013 inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej na bieżąco realizowali rutynowe tematy kontrolne, dotyczące m. in. wypadków przy pracy, sprawdzania informacji składanych przez pracodawców do ZUS, kontrole związane z badaniem skarg.

Ponadto, Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej w roku sprawozdawczym przygotowała materiały pomocnicze, samodzielnie przeprowadziła kontrole oraz w ustalonych terminach opracowała sprawozdania z ich realizacji w zakresie tematów:

- T. 743 Bezpieczeństwo pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających,
- T. 744 Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich
- T. 745 Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich.

Zgodnie z zarządzeniem Głównego Inspektora Pracy w tej sprawie, Sekcja kontrolowała nowobudowane i przebudowane statki śródlądowe przed ich wprowadzeniem do eksploatacji, a także, wypełniając postanowienia art. 10 ust. 4 ustawy z dnia 9 listopada 2000r. o bezpieczeństwie morskim, inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej prowadzili kontrole statków morskich przed ich dopuszczeniem do żeglugi.

Doradztwo i konsultacje

Inspektorzy pracy SKGM, kilkakrotnie uczestniczyli w spotkaniach organizowanych przez związki zawodowe firm branży morskiej w sprawach dotyczących przestrzegania przepisów prawa pracy oraz zawierania i renegocjacji postanowień Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy.

Szkolenie

W dniach 19 i 20 września 2013r. Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej zorganizowała i przeprowadziła szkolenie dla inspektorów pracy wyznaczonych do kontroli statków śródlądowych. W szkoleniu uczestniczyło 28 inspektorów pracy z OIP Gdańsk, Szczecin, Wrocław, Olsztyn, Warszawa, Opole i Kraków.

Współpraca z zagranicznymi inspekcjami pracy

We wrześniowym numerze „Inspektora Pracy” ukazał się artykuł pt „Różne drogi – jeden cel” autorstwa inspektora pracy SKGM oraz inspektora pracy norweskiej inspekcji pracy będący efektem współpracy wynikającej z wymiany międzynarodowej z 2012r. i lat poprzednich. Artykuł dotyczył metod prowadzenia i efektów kontroli w zakładach branży stoczniowej w Polsce i Norwegii.

Współpraca z organizacjami i instytucjami

Utrzymywany był stały kontakt ze stoczniowymi oraz marynarskimi związkami zawodowymi. Ponadto sekcja współpracowała z Urzędem Morskim w Gdyni, Urzędem Żeglugi Śródlądowej w Gdańsku.

V. OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

1. Wypadki przy pracy zbadane w 2013 r. przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

Dane zawarte w niniejszej ocenie dotyczą zdarzeń zbadanych przez inspektorów pracy w 2013 roku. Kryterium stanowi data zakończenia kontroli.

W 2013 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy (zwanym dalej OIP) w Gdańsku zarejestrowano **193** zgłoszenia 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	
2013	193	128	29	47	45	7	0
2012	195	135	35	51	33	14	2
2011	224	157	33	64	50	7	3

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 oraz zdarzenia, które zostały przekazane do zbadania przez inne OIP.

Źródła informacji o zdarzeniach wypadkowych

Źródła informacji o zdarzeniu	Liczba zgłoszeń w poszczególnych latach		
	2013	2012	2011
Zatrudniający	103	116	95
Policja	78	55	89
Inne	4	8	13
Zatrudniony	3	6	7
Pogotowie	2	5	7
Kontrola	1	3	7
Prokuratura	1	1	2
inny OIP	1	1	2
Masmedia	0	0	2
Razem:	193	195	224

W źródłach informacji o zdarzeniu pozycja „Inne” obejmuje: członków rodziny, szpitale oraz firmy świadczące usługi w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy na rzecz zatrudniających.

Poszkodowani w zgłoszonych i w zbadanych zdarzeniach

Rok	Poszkodowani w zgłoszonych zdarzeniach	Poszkodowani w zbadanych wypadkach przy pracy				w tym poszkodowani w zbadanych wypadkach zbiorowych
	Ogółem:	Ogółem:	Śmiertelnie	Ciężko	Lekko	
2013	329	218	29	48	141	97
2012	242	154	36	59	59	35
2011	293	165	37	67	61	18

W 2013 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zbadali **128** wypadków przy pracy, w których łącznie było **218** poszkodowanych. W porównaniu do lat ubiegłych możemy zaobserwować mniej poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym (z 36 w 2012r. na 29 w 2013r. – spadek o 18,5%) i ciężkim (z 59 w 2012r. na 48 w 2013r. – spadek o 18,6%), co może wskazywać na poprawę świadomości pracodawców.

Struktura zdarzeń wypadkowych.

W 2013 r. na terenie województwa pomorskiego najwięcej wypadków zaistniało:

- 1) w miejscach prowadzenia produkcji przemysłowej (w tym w miejscach magazynowania) i stanowiły one łącznie 57,8%,
- 2) na terenach budowl (obiektów w budowie i w remoncie) i stanowiły one 21,1% ogółu wypadków,
- 3) w miejscach upraw, hodowli, połowu ryb, w terenach leśnych i „zielonych” i stanowiły one 6,3%,
- 4) w miejscach przeznaczonych na działalność intelektualną bądź usługową (np. w biurach, w placówkach naukowych i w szkołach oraz zakładach usługowych) i stanowiły one 5,5 %,
- 5) w miejscach i w środkach komunikacji publicznej tzw. wypadki komunikacyjne i stanowiły one 3,9%,
- 6) oraz w pozostałych miejscach takich jak: pomieszczenia wypoczynkowe, socjalne, higieniczno-sanitarne i stanowiły one łącznie 5,4%.

Poszkodowani w poszczególnych sekcjach gospodarki wg PKD 2007

Sekcja		Rok		
Symbol	Nazwa	2013	2012	2011
C	Przetwórstwo przemysłowe	112	64	45
F	Budownictwo	62	40	52
H	Transport i gospodarka magazynowa	9	17	13
N	Usługi administrowania	9	2	5
G	Handel i naprawy	7	10	13
A	Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo	6	6	7
O	Administracja publiczna i obrona narod.	3	3	2
E	Dostawy wody	3	0	5
M	Działalność profesjonalna nauk. i techn.	2	4	8
I	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	1	2	3
Q	Opieka zdrowotne i pomoc społeczna	1	2	1
L	Obsługa rynku nieruchomości	1	1	3
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię	1	0	5
R	Kultura, rozrywka i rekreacja	1	0	1
J	Informacja i komunikacja	0	2	0
P	Edukacja	0	1	0
K	Finanse i ubezpieczenia	0	0	1
B	Górnictwo i kopalnictwo	0	0	1
Razem:		218	154	165

W wyniku jednego ze zbiorowych wypadku przy pracy część poszkodowanych osób zatrudnionych przy produkcji spożywczej, ze względu na przeważające PKD działalności firmy, zostało zakwalifikowanych do sekcji F – budownictwo, co w istotny sposób ma wpływ na ww. dane.

W latach 2010 – 2011 najczęściej wypadków przy pracy wydarzyło się w budownictwie. Natomiast lata 2012 – 2013 to ilościowa dominacja wypadków, które wydarzyły się w przetwórstwie przemysłowym. Najczęściej powtarzające się wypadki były związane z obsługą:

- pilarek i obrabiarek skrawających,
- maszyn i urządzeń do cięcia i przecinania lub przecinających,
- ładunków zawieszonych na urządzeniach podnoszących,
- udziałem widłowych wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

Do najczęściej powtarzających się przyczyn należały przyczyny określone jako organizacyjne. W przeważającej mierze dotyczyły one niewłaściwej ogólnej organizacji pracy, a w szczególności: braku nadzoru, tolerowaniu przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp, braku instrukcji postępowania się czynnikiem materialnym, braku lub niewłaściwego przeszkolenia w zakresie bhp, oraz dopuszczania do pracy pracowników z przeciwwskazaniami lekarskimi lub bez badań lekarskich.

Wśród przyczyn leżących po stronie pracownika (poszkodowanego) należy wymienić: niedostateczną koncentrację uwagi na wykonywanej czynności, zaskoczenie

niespodziewanym zdarzeniem, lekceważenie zagrożenia (brawura i ryzykanctwo), nieznanomość zagrożenia, wejście lub wjechanie na obszar zagrożony bez upewnienia się czy nie ma niebezpieczeństwa.

Najczęściej powtarzające się przyczyny techniczne to: brak lub niewłaściwe urządzenie zabezpieczające, brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej, niewłaściwa stateczność i wytrzymałość czynnika materialnego, niedotrzymanie wymaganych parametrów technicznych czynnika, ukryte wady materiałowe czynnika materialnego.

Środki prawne

W ramach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w 2013r. wydano 49 nakazów na piśmie zawierających 103 decyzji oraz 36 decyzji ustnych.

Zakres przedmiotowy wydanych decyzji przedstawiał się następująco:

Zakres przedmiotowy decyzji	ilość wydanych decyzji
Maszyny i urządzenia techniczne	45
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	37
Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	25
Przygotowanie do pracy	18
Urządzenia i instalacje energetyczne	8
Obiekty i pomieszczenia pracy	2
Transport	2
Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	2
Razem:	139

Wystąpienia i wnioski

W ramach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w 2013r. wydano 76 wystąpień zawierających 234 wnioski.

Zakres przedmiotowy wydanych wniosków przedstawia się następująco:

Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	113
Przygotowanie do pracy	43
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	34
Maszyny i urządzenia techniczne	14
Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	9
Transport	6
Obiekty i pomieszczenia pracy	3
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	3
Stosunek pracy	2
Czas pracy	2
Środki nadzoru nad przestrzeganiem prawa pracy	1
Urządzenia i instalacje energetyczne	1
Ochrona pracy młodocianych	1
Wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie	1
Inne nieprawidłowości dotyczące przestrzegania prawa pracy	1
Razem	234

Środki karno-wykroczeniowe

W wyniku przeprowadzonych kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy złożyli do sądów 11 wniosków o ukaranie zawierających 16 wykroczeń. Łączna kwota nałożonych grzywnien przez sądy wyniosła 29 200 zł.

Inspektorzy pracy złożyli do prokuratury 7 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W ramach kontroli wypadkowych inspektorzy pracy udzielili **203 porady** prawne, w tym 38 porad dotyczących legalności zatrudnienia, oraz 445 porad technicznych.

Porady techniczne dotyczyły głównie:

- zagadnień dotyczących przygotowania do pracy,
- zagadnień związanych z wymiarami pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz ich wyposażeniem,
- zagadnień dotyczących stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych,
- uprawnień operatorów maszyn budowlanych, uprawnień energetycznych eksploatacyjnych i dozorowych,
- urządzeń technicznych podlegających dozorowi UDT, w tym wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz uprawnień ich operatorów.

Współdziałanie z innymi organami i instytucjami

W 2013r. inspektorzy pracy współpracowali z organami nadzoru i kontroli w zakresie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy poprzez informowanie o wynikach przeprowadzonych kontroli.

O wynikach z przeprowadzonych kontroli poinformowano:

- Policję w 29 przypadkach,
- Prokuraturę w 20 przypadkach,

- Policję w 29 przypadkach,
- Związki Zawodowe w 15 przypadkach,
- Społeczną Inspekcję Pracy w 6 przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 1 przypadku,
- Urząd Dozoru Technicznego w 1 przypadku,
- Transportowy Dozór Techniczny w 1 przypadku,
- Państwowy Nadzór Budowlany w 1 przypadku,
- Marszałka Województwa Pomorskiego w 1 przypadku.

Dodatkowo przeprowadzono 4 kontrole na wniosek Policji.

Ponadto przeprowadzono kontrole wspólne z:

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

Inne działania prewencyjne

Inne działania prewencyjne prowadzone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku koncentrowały się na kontynuowaniu edukacji w zakresie prawidłowego prowadzenia oceny ryzyka zawodowego, eliminacji zagrożeń oraz postępowania wypadkowego, poradnictwie w zakresie przestrzegania procedur dotyczących zapobiegania wypadkom przy pracy (targi, spotkania, narady, szkolenia, seminaria itp.).

Wśród prowadzonych kampanii i programów prewencyjno- promocyjnych, mających na celu podjęcie skutecznych działań w zakresie zapobiegania i ograniczania zagrożeń, wymienić warto:

- prewencję zagrożeń występujących na terenie budowy, ze szczególnym uwzględnieniem prac na wysokości i prac ziemnych, które generują największe zagrożenia wypadkowe w budownictwie,
- monitoring prewencyjny bardzo dużych inwestycji, na których mogą wystąpić istotne zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników,
- działania informacyjno-prewencyjne dotyczące bezpieczeństwa pracy przy maszynach i urządzeniach do obróbki drewna,
- działania prewencyjne wśród rolników dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracach rolniczych, a także w obejściu i budynkach, ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń wypadkowych i chemicznych,
- program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP” skierowany do pracodawców małych zakładów, którzy wyrażają chęć doprowadzenia swojego zakładu do stanu wymaganego prawem (przy współudziale inspektora pracy),
- program informacyjno-prewencyjny „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”.

Ten ostatni program, skierowany został do pracodawców średnich i dużych zakładów pracy, w których odnotowano przynajmniej jeden ciężki lub śmiertelny wypadek przy pracy. W ramach szkoleń i warsztatów zachęcano pracodawców do podejmowania działań naprawczych w celu poprawy warunków pracy oraz skorzystania ze skutecznego narzędzia prewencji wypadkowej w zakładach, jakim jest zarządzanie bezpieczeństwem pracy. Prelegenci (inspektorzy pracy) zwrócili uwagę na ekonomiczne aspekty bezpieczeństwa pracy, w tym na relacje kosztów ubezpieczeniowych oraz kosztów wypadków przy pracy do nakładów na bezpieczne warunki pracy, uwzględnianie w ocenie ryzyka zawodowego

wszystkich zagrożeń, w szczególności tych, których aktywizacja doprowadziła do wypadków. W ramach spotkań informacyjno-szkoleniowych przekazano komplety materiałów edukacyjnych do realizacji celów programu, w tym do sprawdzenia skuteczności stosowanych dotychczas środków ochrony oraz utrzymania lub poprawy warunków bezpieczeństwa pracy.

Inspektorzy pracy uczestniczyli również w wielu spotkaniach z pracodawcami, przedstawicielami stowarzyszeń i organizacji związkowych, gdzie była poruszana problematyka wypadków przy pracy i prewencji wypadkowej, m.in.:

- spotkania z członkami Oddziału Gdańskiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP,
- szkolenie dla członków Zarządu Okręgu Pomorskiego Związku Zawodowego „Budowlani”,
- konferencja inauguracyjna ogólnopolską kampanię informacyjno-promocyjną Państwowej Inspekcji Pracy "Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie", w której uczestniczyli Leszek Zając Zastępca Głównego Inspektora Pracy i Krzysztof Bielecki Dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji, władze województwa pomorskiego: Michał Oczarczak Wicewojewoda Pomorski i Czesław Elzanowski członek Zarządu Województwa Pomorskiego, przedstawiciele organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, związków zawodowych, organizacji pracodawców, inspektorzy pracy; konferencja połączona była z panelem dyskusyjnym, w którym aktywnie wzięli udział przedstawiciele wiodących zakładów województwa pomorskiego,
- spotkanie robocze przedstawicieli Pomorskiego Wojewódzkiego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w Gdańsku i Inspektoratów Powiatowych z kierownictwem i koordynatorami zespołów inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

W 2013 roku inspektorzy pracy w trakcie kontroli, dokonali **oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**.

W ramach realizacji tego tematu inspektorzy pracy przeprowadzili **147** kontroli u **141** pracodawców. Łącznie objęli analizą **475** wypadków, w tym **48** 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.

Stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przez pracodawców rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazują, że sporządzone przez zespoły powypadkowe dokumentacje w znacznym stopniu nie spełniają swojego zadania w tym zakresie. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło ustalania okoliczności i przyczyn wypadku.

Pracodawcy ograniczają się do opisywania okoliczności samego zdarzenia (często nie wszystkich okoliczności). Zespoły powypadkowe są przekonane (lub takie przekonanie jest wymuszane przez pracodawcę), iż to wystarczy i w związku z tym nie określają przyczyn, a tym samym powodują, że wnioski i środki profilaktyczne nie są adekwatne do przyczyn wypadku. Często się zdarza, że w ogóle nie są formułowane wnioski i zalecenia (przy

niedookreślonych przyczynach nie można sformułować prawidłowych wniosków profilaktycznych).

Obowiązujący obecnie system ubezpieczeń społecznych sprzyja takim działaniom, gdyż nie wymusza systemowo (jak to ma miejsce w krajach zachodnioeuropejskich) na przedsiębiorcach, zleceniodawcach, organizatorach prac oraz pracodawcach dbałości o bezpieczeństwo i higienę pracy, a także nie promuje tych wszystkich, którzy dbają o to bezpieczeństwo.

Wskutek dokonanej oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, inspektorzy pracy w 2013r. wydali 12 nakazów na piśmie zawierających 13 decyzji oraz wydali 6 decyzji ustnych. Ponadto skierowali do pracodawców 105 wystąpień zawierających 301 wniosków.

W 2013 r. inspektorzy pracy poinformowali o wynikach z przeprowadzonych kontroli następujące instytucje i organy nadzoru:

- Prokuraturę w 15 przypadkach,
- Policję w 18 przypadkach,
- Związki Zawodowe w 25 przypadkach,
- Społeczną Inspekcję Pracy w 6 przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 1 przypadku,
- Urząd Dozoru Technicznego w 1 przypadku,
- Transportowy Dozór Techniczny w 1 przypadku,
- Państwowy Nadzór Budowlany w 2 przypadkach,
- Marszałka Województwa Pomorskiego w 1 przypadku,
- Urząd Skarbowy – Urząd kontroli Skarbowej w 1 przypadku,

Dodatkowo przeprowadzono kontrole na wnioski:

- Policji w 6 przypadkach,
- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w 3 przypadkach,
- Powiatowego Urzędu Pracy w 1 przypadku.

Wspólne kontrole przeprowadzono z:

- Urzędem Dozoru Technicznego w 1 przypadku,
- Policją w 4 przypadkach,
- Prokuraturą w 2 przypadkach,
- Społeczną Inspekcją Pracy w 3 przypadkach.

Wnioski

W 2013 r. po raz kolejny obserwujemy, że niewłaściwa ogólna organizacja pracy jest nadal najbardziej znaczącą przyczyną, zwłaszcza wśród osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Potwierdza to stara prawda, znaną Inspekcji Pracy od wielu lat i mówiącą o tym, że w przypadku stosunku pracy organizację pracy zapewnia pracodawca, natomiast zleceniodawca zlecając często podobną lub taką samą pracę nie myśli o organizacji tej pracy i bezpieczeństwie jej wykonania (w kontrakcie nie przewiduje wydatków na bhp i tym samym nie zabezpiecza na to pieniędzy), tylko przerzuca odpowiedzialność za bezpieczeństwo na wykonawcę licząc na to, że on sam zadba o bezpieczną organizację pracy, mając na uwadze własne życie i zdrowie.

Obecnie stawka ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest różnicowana dla różnych sekcji i podsekcji gospodarki narodowej na podstawie zbiorczych danych o wypadkach przy pracy gromadzonych przez GUS. Zgodnie z przepisami dane takie dotyczą tylko wypadków przy pracy pracowników (czyli

osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy). Brak jest obowiązku rejestrowania i gromadzenia danych wypadkowych dotyczących innych form zatrudnienia, czy też samozatrudnienia. Stawka ubezpieczenia społecznego natomiast jest ustalana dla wszystkich pracujących w danej sekcji gospodarki. W skrajnym przypadku może to doprowadzić do sytuacji, w której sekcja gospodarki z występującymi w niej szczególnie wysokimi zagrożeniami i zdarzającymi się w dużej ilości wypadkami związanymi z pracą, będzie miała niską składkę wypadkową, gdyż będzie zdominowana przez jednoosobowe podmioty gospodarcze i osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych.

Rozwiązaniem problemu może być np. obowiązek gromadzenia i przekazywania do Urzędów Statystycznych danych także z innych wypadków niż tylko wypadków osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Obecnie taki obowiązek zawarty jest w rozporządzeniu MPiPS w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz. U. z 2009 r. Nr 14, poz. 80 ze zm.). Jednak ze względu na fakt, że ten akt prawny wydany jest jedynie na podstawie Kodeksu pracy powoduje, że nie rodzi on obowiązku dla podmiotów nie podlegających pod rygory tej ustawy. Dopiero pełne dane powinny być podstawą do wyliczenia składki dla określonej sekcji gospodarki narodowej.

Należy zwrócić uwagę na problem wypadków powstających podczas wykonywania pracy przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o dzieło. Takie zdarzenia nie niosą obowiązku tworzenia jakichkolwiek dokumentów i nie są rejestrowane.

Warto zauważyć, iż karta statystyczna nabrała szczególnego znaczenia w związku ze zmianami w systemie ubezpieczeń społecznych, gdyż pośrednio wpływa na ustalenie składki wypadkowej dla sekcji i podsekcji PKD. W związku z tym wskazane byłoby, aby wprowadzić obowiązek zapisu w rejestrze wypadków daty wysłania karty statystycznej i jej części uzupełniającej, podobnie jak to jest z wnioskiem do ZUS o jednorazowe świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Po wprowadzeniu systemu elektronicznej rejestracji wypadków przy pracy obserwujemy zmniejszenie różnicy pomiędzy liczbami wypadków śmiertelnych i ciężkich, zarejestrowanymi przez OIP Gdańsk i Urząd Statystyczny. Ciągłe jednak ilość rejestrowanych wypadków śmiertelnych i ciężkich przez OIP Gdańsk jest większa niż ilość tych wypadków podawana przez US (w odniesieniu do województwa pomorskiego). Można domniemywać, że podobne zjawisko można zaobserwować w całej Polsce.

2. Kontrole pracodawców, którym podwyższono składkę na ubezpieczenia wypadkowe

W ramach realizacji tematu skontrolowano 8 pracodawców, którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych (na podstawie wniosków inspektorów pracy z lat 2011 – 2012) podwyższył o 100% składkę na ubezpieczenia społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Kontrole przeprowadzono u 1 pracodawcy, któremu podwyższono o 100% składkę wypadkową w okresie od 01.04.2011r. do 31.03.2012r. oraz u 7 pracodawców, którym podwyższono o 100% składkę wypadkową w okresie od 01.04.2012r. do 31.03.2013r.

Dwóch byłych pracodawców (którym podwyższono składki) zawiesiło, a następnie wyrejestrowało prowadzenie działalności gospodarczej z Centralnej Ewidencji i Informacji Gospodarczej.

Wszystkie skontrolowane zakłady, tj. 8 pracodawców prowadziło działalność w sekcji budownictwo, 3 pracodawców zatrudniało od 1 do 5 pracowników (małe zatrudnienie), a 5 pracodawców charakteryzowało się średnim zatrudnieniem, tj. od 16 do 24 pracowników.

U 5 pracodawców nastąpiła poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, ponieważ inspektorzy pracy nie wydali środków prawnych w zakresie bhp.

W pozostałych przypadkach: do 1 pracodawcy skierowano 1 nakaz pisemny zawierających 1 decyzję, a do 2 pracodawców skierowano 7 decyzji ustnych.

Najczęściej wydane decyzje regulowały nieprawidłowości w zakresie: maszyn i urządzeń technicznych, stanowisk pracy, przygotowania do pracy, procesów pracy i procesów technologicznych, innych zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy oraz obiektów i pomieszczeń pracy.

Podsumowując, wpływ podwyższenia składki wypadkowej na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy jest zadowalający, ponieważ u 5 pracodawców inspektorzy pracy nie stwierdzili uchybień w zakresie bhp (co stanowi 50% z wytypowanych zakładów do kontroli). Pracodawcy poprzez inwestowanie w poprawę warunków bhp dla pracowników, zaoszczędzają na wydatkach związanych z podwyższeniem składki wypadkowej.

Nasuwa się wniosek, aby uwypuklić tematykę podwyższenia składki wypadkowej przy okazji prowadzenia działań prewencyjno promocyjnych.

3. Bezpieczeństwo i higiena pracy na budowach

W 2013 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w ramach tematu „Kontrole prac budowlanych i rozpórkowych z uwzględnieniem zagadnień dotyczących prawidłowości zamontowania i odbioru rusztowań fasadowych”, przeprowadzili 267 kontroli w 235 podmiotach gospodarczych. Skontrolowano 175 terenów budowy, na których pracowało 3158 osób, w tym 2528 pracowników, zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Niezmiennie od lat największym zagrożeniem występującym w budownictwie jest brak zabezpieczeń pracowników przed upadkiem z wysokości. Brak tych zabezpieczeń jest przyczyną największej liczby ciężkich i śmiertelnych wypadków w branży budowlanej. Na wydane ogółem w 2013 roku 83 decyzje wstrzymujące prace, 42 decyzje (ponad 50%) dotyczyły wstrzymania prac w związku z narażeniem pracowników lub innych osób na upadek z wysokości. Zagrożenia upadkiem z wysokości wynikały przede wszystkim z braku lub niewłaściwych środków ochrony zbiorowej, chroniących przed upadkiem z wysokości (stwierdzono u 65% kontrolowanych w tym zakresie podmiotów), jak również z powodu braku lub niestosowania przez pracowników szelek bezpieczeństwa (stwierdzono u 46% kontrolowanych w tym zakresie podmiotów).

Jako podstawową przyczynę braku ochron zbiorowych chroniących pracowników przed upadkiem z wysokości wymienia się koszt i czasochłonność wykonania takich zabezpieczeń. Zdaniem większości pracodawców budowlanych i pracowników nadzoru,

zmiennosc sytuacji, w związku z postępującymi pracami budowlanymi, jest tak duża, że z ekonomicznego punktu widzenia niemożliwe jest stałe zabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości, gdyż koszty zabezpieczenia stanowiłyby zbyt dużą część wartości wykonanych prac budowlanych. Inną ważną przyczyną lekceważenia bezpieczeństwa pracy na wysokości jest niewątpliwie nieprawidłowe szkolenie pracowników i kształtowanie u nich złych nawyków w tym zakresie. Kształtowanie nawyków wykonywania pracy w warunkach zgodnych z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy jest procesem długotrwałym i wymaga systemowego podejścia pracodawców i bezpośredniego nadzoru do tego zagadnienia, a to na polskich budowach jest rzadkością. Wyższą kulturę pracy, a co za tym idzie, większe bezpieczeństwo pracy można zaobserwować w dużych korporacjach budowlanych, szczególnie w tych z kapitałem zagranicznym. 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 niezabezpieczone balustradami dojścia do stanowisk pracy, np. brak balustrad na klatkach schodowych czy prowizoryczne kładki, oraz praca z wszelkiego rodzaju podestów roboczych. W tym wypadku przyczyn lekceważenia zagrożeń należy upatrywać w pozornie niskich wysokościach (do trzech metrów), na których wykonywane są prace i fałszywym przekonaniu, że upadek z takiej wysokości niczym poważnym nie grozi. Statystyki wypadkowe świadczą jednak na niekorzyść takiego rozumowania. Pokazane poniżej fotografie obrazują najczęściej spotykane wyżej opisane nieprawidłowości. Przyczyny takiego stanu rzeczy to pośpiech, brak nawyków bezpiecznej pracy i tolerowanie nieprawidłowych zachowań przez pracodawców i kierownictwo budowy. Eksploatacja niewłaściwie wykonanych rusztowań jest nadal jednym z podstawowych zagrożeń życia na terenach budowy. Brak balustrad lub zastrzeżenia co do prawidłowości ich wykonania, stwierdzono u 65% kontrolowanych w tym zakresie podmiotów. W 17 przypadkach inspektorzy pracy zmuszeni byli wydać decyzje wstrzymujące prace (ponad 20% wszystkich wydanych decyzji wstrzymujących prace), a w 8 przypadkach wstrzymano eksploatację rusztowania (ponad 17% wszystkich wydanych decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń). Do najczęściej występujących nieprawidłowości związanych z eksploatacją rusztowań należy zaliczyć również brak pionów komunikacyjnych (ponad 34% kontrolowanych rusztowań) i nieprawidłowe wypełnienie powierzchni roboczych rusztowań (ponad 33% kontrolowanych rusztowań). Przyczyn wadliwie wykonanych rusztowań należy upatrywać w tym, że większość rusztowań stawiają przypadkowi, nieprzeszkoleni w tym zakresie monterzy oraz w tym, że zakup lub wypożyczenie nowoczesnego rusztowania wiąże się z dużymi kosztami. Niedbalstwu i nieprzywiązywaniu wagi do spraw bezpieczeństwa pracy należy przypisać brak odbioru rusztowań przez uprawnioną osobę - eksploatację rusztowań bez odbioru stwierdzono w ponad 35% eksploatowanych rusztowań.

Lekkomyślność 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. Brak zabezpieczeń przed przysypaniem ziemią to nadal jedna

z najczęstszych przyczyn śmiertelnych wypadków przy pracy na terenach budowy. Brak zabezpieczenia ścian wykopów przed osunięciem, składowanie urobku w obrębie klina naturalnego odłamu gruntu i brak bezpiecznego wejścia do wykopu to wciąż dość powszechnie spotykany widok na budowach. Nieprawidłowości dotyczące zabezpieczenia ścian wykopu przed osunięciem się ziemi (z punktu widzenia bezpośredniego zagrożenia życia najbardziej istotne), stwierdzono w niemal połowie kontrolowanych wykopów. 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. W osiemnastu przypadkach (z wyłączeniem rusztowań), z powodu niewłaściwego stanu maszyn i urządzeń lub niewłaściwego stanu instalacji elektrycznej, inspektorzy pracy wstrzymywali ich eksploatację. Ww. nieprawidłowości dotyczyły najczęściej pilarek tarczowych, w których brakowało osłon i klinów rozszczepiających, lub w których zastosowano niewłaściwe urządzenia sterujące (tzw. wyłączniki 0/1). Wadliwa instalacja elektryczna to najczęściej uszkodzona izolacja przewodów elektrycznych lub uszkodzone gniazda i wtyczki przedłużaczy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

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

- dążenie do osiągania jak największych zysków, co przy dużej konkurencji na rynku wiąże się z pośpiechem i minimalizacją kosztów wykonywania określonych robót budowlanych, a co za tym idzie oszczędzaniu na bezpieczeństwie i higienie 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 267 kontroli przeprowadzonych w 235 podmiotach gospodarczych, na 175 terenach budowy w ramach tematu inspektorzy pracy wydali ogółem 1216 decyzji (313 decyzji na piśmie, 896 decyzji ustnych i 7 decyzji wpisanych do dzienników budowy), w tym:

- 83 decyzji wstrzymania prac,
- 310 decyzji z nadanym rygorem natychmiastowej wykonalności (art.108 k.p.a.),
- 47 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 51 decyzji skierowania 129 osób do innych prac,

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

- ukarali mandatami 96 osób za popełnienie 304 wykroczeń (łącznie kwota mandatów 118 700 zł),
- skierowali do sądów 2 wnioski o ukaranie za popełnienie 3 wykroczeń.
- zastosowali 22 środków wychowawczych za popełnienie 28 wykroczeń.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 62 wystąpienia, zawierające 110 wniosków.

Działania prewencyjne

W ramach powyższego programu prewencyjnego w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku pracodawcy uczestniczyli w 3 szkoleniach.

Pierwsze szkolenie odbyło się w dniu 14 maja 2013 r., na którym młodszy inspektor pracy Piotr Gronczewski przedstawił zgromadzonym najważniejsze zagadnienia dotyczące m.in.: oceny ryzyka zawodowego. W trakcie spotkania przedstawiono również informacje dotyczące prawidłowego przygotowania pracowników do pracy, stosowania właściwych środków ochrony oraz skutecznego nadzoru.

Kolejne szkolenia odbyły się w dniach 23-24 maja 2013r. zorganizowane zostały dla pracodawców z Regionu Słupskiego, które poprowadził Adam Sasiuk starszy inspektor pracy.

Łącznie w szkoleniach wzięły udział 44 osoby reprezentujące 42 podmioty.

W każdym z tych przypadków szkolenia realizowane były w profesjonalny sposób, a uczestnikom przekazywano wiedzę i inspirowano do rzetelnego spełniania obowiązków w zakresie ogólnej organizacji pracy, nadzoru nad wykonywaną pracą.

Uczestnicy szkoleń otrzymywali również fachowe poradnictwo w zakresie objętym tematem oraz materiały promocyjne i wydawnictwa branżowe wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Szkolenia organizowane przez OIP Gdańsk zostały wzbogacone o część praktyczną tj. pokazy środków ochrony indywidualnej przy pracach na wysokości. Pokazy te cieszyły się dużym powodzeniem.

Kierownictwo oraz inspektorzy pracy wzięli udział w kilku seminariach, szkoleniach oraz konferencjach o tematyce budowlanej, na której propagowali kampanię oraz program prewencyjny wśród przedstawicieli służb bhp, pracodawców, przedsiębiorców, inwestorów, służb nadzoru budowlanego, kierowników budów a także partnerów społecznych:

- **W dniu 29.01.2013r.** grupa pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wizytowała teren budowy tunelu drogowego pod Martwą Wisłą. Wizyta odbyła się na zaproszenie inwestora tj. Gdańskich Inwestycji Komunalnych i jest pokłosiem bardzo dobrej współpracy nawiązanej podczas realizacji, w ramach EURO 2012, stadionu piłkarskiego „PGE ARENA”. Termin wizyty ustalono w taki sposób, aby ukazać ogrom przedsięwzięcia na etapie montażu urządzenia drążącego tunel i realizacji infrastruktury umożliwiającej jego wprowadzenie pod ziemię.

Budowa Tunelu pod Martwą Wisłą, to gigantyczne przedsięwzięcie - jedyne tego rodzaju w Polsce. Dwu-tunelowy fragment Trasy Słowackiego o długości całkowitej 1,4 km będzie przebiegał pod Wisłą na głębokości w swym najniższym miejscu prawie 35 m. Każdy z tuneli będzie miał po dwa pasy ruchu. Połączony zostanie z drugim tunelem za pomocą siedmiu mini tuneli będących drogami ewakuacyjnymi.

Tunel wykonany zostanie metodą drążoną, za pomocą maszyny wierzącej TBM (Tunnel Boring Machine), której tarcza ma średnicę 12.560 mm, jej całkowita masa to 2200 t, a długość maszyny wynosi 91 m.

- **W dniu 23.04.2013r.** w Gdańsku odbyło się szkolenie dla członków Zarządu Okręgu Pomorskiego Związku Zawodowego „Budowlani”. Na szkoleniu, Henryk Batarowski nadinspektor Pracy wygłosił wykład na tematy:

- społeczne koszty wypadków przy pracy,
- badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- kontrola skuteczności stosowania środków zapobiegających tym wypadkom.

Tematy dotyczyły głównie branży budowlanej.

- **W dniach 25.04 oraz 26.11.2013r.** w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku odbyły się posiedzenia Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Budownictwie dla Województwa Pomorskiego. Tematy poruszane podczas Komisji dotyczyły wypadków przy pracy występujących w branży budowlanej, wpływu edukacji na kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy na placach budowy, stanu urządzeń technicznych eksploatowanych w budownictwie i inne. Zaplanowano również terminy kolejnych posiedzeń na przyszły rok.
- **W dniu 14.05.2013r.** straszy inspektor pracy Andrzej Radowski przeprowadził szkolenie na terenie budowy Wydziału Neofilologii Uniwersytetu Gdańskiego. Szkolenie odbyło się w ramach nadzoru nad dużymi budowlami.
- **W dniach 2-4.10.2013r.** nadinspektor pracy Tomasz Golec przeprowadził wizytację terenu budowy PKP w Sopocie a następnie spotkał się z władzami Urzędu Miasta w celu omówienia zastrzeżeń oraz oczekiwań dotyczących organizacji pracy na w/w budowie
- **W dniach 14 i 15.10.2013r.** w OSPIP we Wrocławiu odbyło się seminarium w zakresie Nadzoru i Kontroli obiektów budowlanych w których znajdują się pomieszczenia pracy oraz terenów budów. Z ramienia OIP Gdańsk udział wzięli Andrzej Radowski starszy inspektor pracy .W spotkaniu uczestniczyli: Z-ca Głównego Inspektora Pracy Leszek Zając, przedstawiciele Głównego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego oraz Wojewódzcy Inspektorzy Nadzoru Budowlanego. Omówiono najważniejsze zagadnienia dotyczące wspólnych pól możliwej współpracy.
- **W dniu 25.10.2013 r.** odbyło się w Chmielnie spotkanie, w którym uczestniczyli Pomorski Wojewódzki Inspektor Nadzoru Budowlanego w Gdańsku p. Grzegorz Stosik, Powiatowi Inspektorzy Nadzoru Budowlanego województwa pomorskiego oraz kierownictwo i koordynatorzy zespołów inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Okręgowy inspektor pracy w Gdańsku Mieczysław Szczepański i nadinspektor pracy koordynujący zagadnienia bezpiecznej pracy w budownictwie Tomasz Golec przedstawili zebrany statystykę wypadkową w budownictwie na terenie województwa pomorskiego i omówili najczęściej spotykane przyczyny ich powstawania. W dalszej części spotkania ustalono zasady współpracy obu Urzędów na szczeblu powiatów, ze szczególnym uwzględnieniem osobistych kontaktów pomiędzy Powiatowymi Inspektorami Nadzoru Budowlanego i koordynatorami zespołów inspektorów pracy na danym terenie. Spotkanie to było zorganizowane w wyniku ustaleń pomiędzy OIP Gdańsk i WINB podczas posiedzenia Okręgowej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Budownictwie dla Województwa Pomorskiego.
- **W dniu 3.12.2013r.** w auli Auditorium Novum Politechniki Gdańskiej odbyło się piąte spotkanie (szkolenie) dla studentów ostatniego roku Wydziału Inżynierii Lądowej i Środowiska. Spotkanie odbyło się w ramach programu edukacyjnego "Kultura bezpieczeństwa".

Podsumowanie

Prowadzone w 2013r., na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, działania nadzorczo-prewencyjne w budownictwie w zakresie przestrzegania na terenach budowy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy nastawione były przede wszystkim na systemowe, a nie doraźne rozwiązywanie problemów związanych z niewłaściwymi warunkami pracy na budowach. Mając na względzie to, że na terenach budowy, bezpieczeństwo i higiena pracy, w bardzo dużym stopniu zależy od dobrego przygotowania procesu budowlanego, zapewnienia odpowiedniego nadzoru nad wykonywanymi pracami i kształtowania świadomości konieczności przestrzegania przepisów i zasad bhp, inspektorzy pracy starli się być na terenach budowy w początkowej fazie realizacji

inwestycji. Cele te osiągnięte były poprzez rutynowe kontrole, w czasie których inspektorzy pracy wydawali decyzje nakazowe eliminujące zagrożenia i poprawiające warunki pracy, oraz działania prewencyjne mające na celu wykazanie pracodawcy „opłacalności”, w szerokim pojęciu znaczenia tego słowa, inwestowania w bezpieczeństwo i higienę pracy. Przeprowadzone w kontrole potwierdziły złe funkcjonowanie służb bezpieczeństwa i higieny pracy. Wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy w małych zakładach budowlanych jest często fikcją. Małe firmy budowlane realizują ten obowiązek z reguły poprzez zawarcie umowy zlecenia z wyspecjalizowanym w tym zakresie podmiotem, którego działalność ogranicza się najczęściej do pobierania kilkuset złotych miesięcznie za sam fakt papierowego funkcjonowania w zakładzie. 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. Przyjęło się, że od tego jest inspektor pracy, który przeprowadzając kontrolę, wyręczy służbę bhp, wydając stosowne decyzje. Jest to droga do nikąd. Kontrolami w zakresie bezpieczeństwa pracy powinny być objęte wszystkie budowy, ale gro tych kontroli i przeglądów muszą dokonać służby bhp pracodawcy. Inspektorzy pracy kontrolują tylko niewielki odsetek budów, i w związku z tym ich działania nie poprawią w sposób zadowalający stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie.

Wnioski, w tym legislacyjne

Nie straciły na swojej aktualności wnioski legislacyjne zgłaszane przez inspektorów pracy w latach ubiegłych. Dotychczasowe zmiany prawa pracy w zakresie zwiększenia możliwości nadzorczych inspektorów pracy nie są wystarczające. 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.

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.

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 kierować budową obiektu budowlanego zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz koordynować działania zapewniające przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,
- 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).

Zebrane dotychczas doświadczenia m. in. na budowach realizowanych w ramach EURO 2012 pozwalają stwierdzić, że kluczową rolę w zapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w budownictwie odgrywa dobrze zorganizowana służba bezpieczeństwa i higieny pracy. Z punktu widzenia legislacyjnego należałoby podjąć działania zmierzające do zreformowania konieczności jej utworzenia (w wielu przypadkach tworzenie takiej służby jest zbędne), jak też do zreformowania jej zadań i obowiązków w zakładach, w których jej istnienie jest niezbędne, np. w budownictwie. Idealem byłoby, aby rozpoczęcie prac budowlanych poprzedzone było analizą spełnienia wymogów bhp, dokonaną przez służbę bhp działającą u wykonawcy (np. na wzór dopuszczenia rusztowania do użytkowania).

Przeprowadzone na placach budowy w 2013 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 (bardzo dobrze środowisku budowlanców odbierana jest kampania medialna PIP na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy na wysokości),
- wprowadzenie zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy do programu wszystkich szkół,
- kontynuowanie akcji propagowania w spotach telewizyjnych przepisów bezpiecznej pracy w budownictwie.

4. Przestrzeganie przepisów dotyczących bhp przy budowie i remoncie dróg i autostrad

W ramach realizacji tematu „BHP przy budowie i remoncie dróg w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili 21 kontrole w 20 podmiotach zatrudniających pracowników. Kontrole objęły 16 budow.

Na skontrolowanych budowach dróg i autostrad (w tym mostów i wiaduktów) pracowało 521 osób, z czego 489 zatrudnionych było w ramach stosunku pracy.

Kontrole dotyczyły następujących zagadnień:

1. Przygotowanie do pracy,
2. Zagospodarowanie placu budowy,
3. Przygotowanie i organizacja budowy,
4. Stanowiska i procesy pracy,
5. Roboty ziemne i wykopy,
6. Prace na wysokości,
7. Rusztowania,
8. Maszyny i urządzenia techniczne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 86 decyzji nakazowych, w tym 4 decyzje wstrzymujące prace, 2 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn, 2 decyzji skierowania 2 pracowników do innych prac,
- 6 wystąpień, zawierających 8 wniosków,
- 4 mandaty na kwotę 5000 zł,

– 2 środki oddziaływania wychowawczego.

Ponadto udzielono 108 porad technicznych i 38 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 8 dotyczących legalności zatrudnienia.

Podsumowanie i wnioski

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

- Stwierdzono, że w zakresie przygotowania pracowników do pracy wyraźnie pogorszyły się wskaźniki w zakresie poddawania pracowników badaniom lekarskim. Może to świadczyć o problemach pracodawców ze spełnianiem tego wymogu z przyczyn ekonomicznych.
- W zakresie zagospodarowania terenu budowy sytuacja uległa pogorszeniu, np. w zakresie zaplecza socjalnego, czy też magazynowania i składowania.
- W zakresie przygotowania i organizacji budowy można stwierdzić, że od lat sytuacja się nie zmienia i brak jest wyraźnej poprawy.
- W zakresie robót ziemnych i wykopów można stwierdzić, że w sposób istotny pogorszył się stan zabezpieczenia ścian wykopów, organizowania wejść i wyjść z wykopów oraz składowania urobku. Świadczy to o nagminnym nieprzestrzeganiu tego rodzaju przepisów przez organizatorów pracy.
- W roku 2013 inspektorzy pracy nie stwierdzili użytkowania rusztowań podczas kontroli budów i remontów dróg.
- Istotnie pogorszył się wskaźnik organizowania stanowisk pracy w odpowiednie maszyny oraz wyposażanie tych stanowisk w instrukcje.
- Nie stwierdzono problemów w zakresie dopuszczania maszyn bez decyzji UDT.

Stwierdzone zagrożenia na placach budowy prowadzą do następujących wniosków:

- Należy w dalszym ciągu kontrolować pracodawców i przedsiębiorców w zakresie przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy.
- Nadzór nad dużymi budowami powierza się generalnym wykonawcom, którzy na ogół nie kontrolują podwykonawców naruszających przepisy stąd m.in. nieprawidłowości w zabezpieczaniu stanowisk pracy, zabezpieczaniu wykopów, organizowaniu wejść i wyjść z wykopów czy też składowaniu.
- Należy zwrócić szczególną uwagę na organizację placu budowy, w tym na zapewnienie pracownikom odpowiednich pomieszczeń i urządzeń sanitarno-higienicznych, wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz zabezpieczenia i oznakowania stref niebezpiecznych.
- Należy w szczególności zwracać uwagę na badania i pomiary instalacji elektrycznej, gdzie często występowały problemy.
- Należy w dalszym ciągu propagować prewencyjnie zasady bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych poprzez organizowanie szkoleń, spotkań, artykuły prasowe, konferencje prasowe.
- Analiza porównawcza z okresów wcześniejszych wykazała iż rodzaje i skala nieprawidłowości nie zmienia się w stopniu zasadniczym, co nasuwa pytania, czy kłopoty nie mają charakteru systemowego.
- Zastanowić się należałoby nad zmianą prawa w zakresie możliwości regulowania przez inspektora pracy nieprawidłowości związanych z treścią planu BIOZ.
- Wskazać należy na potrzebę zmiany obowiązującego prawa w zakresie:

- Roli inwestora i generalnego wykonawcy w kształtowaniu prawidłowych warunków pracy na placu budowy.
- Koordynatora ds. bhp. Funkcja koordynatora ds. bhp jest tak umocowana, iż jest on przypisany pracodawcy. Sytuacja, gdy organizatorem pracy jest przedsiębiorca nie będący pracodawcą powoduje, iż nie jest ten przedsiębiorca zobligowany do powołania koordynatora. Ponadto brak jest szczegółowych zakresów zarówno praw i obowiązków koordynatora co powoduje brak prawidłowej współpracy koordynatora ds. bhp z przedsiębiorcami.
- Należałoby doprecyzować przepis dotyczący instrukcji bezpiecznego wykonywania robót.

5. 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 OIP Gdańsk zrealizowano 138 kontroli w 131 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 (nie uczestniczące w procesach pracy). Dodatkowo w czasie tych kontroli ujawniane są nieprawidłowości w zakresie zagrożeń dla pracowników zatrudnianych w wykonujących pracę podmiotach.

W roku 2013 zarejestrowano 152 zgłoszenia o istniejących zagrożeniach.

Wnioski

- Ponad 72% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych znalazło potwierdzenie (zagrożenia dla osób postronnych bądź dla pracowników), tak więc konieczne jest kontynuowanie kontroli na podstawie takich zgłoszeń.
- 63,2% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych w roku 2013 dotyczyło zagrożenia przedmiotami spadającymi z góry w terenach otwartych, a więc dotyczyło najczęściej prac wykonywanych na rusztowaniach (przede wszystkim przy docieplaniu budynków). Konieczne jest więc dalsze podejmowanie działalności prewencyjnej szczególnie w zakresie takich robót. Udział tego zagrożenia wśród zgłaszanych nieprawidłowości zmalał jednak w pewnym stopniu w stosunku do roku 2012 (76,1%).
- Uzasadnione jest prowadzenie kampanii promocyjnych atrakcyjnie przedstawiających pracownikom sposoby bezpiecznego wykonywania pracy. Dopóki bezpieczeństwo będzie „niemodne” wśród robotników, kary nie będą w stanie wystarczająco zdopingować do bezpiecznego sposobu wykonywania pracy.
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 (79% kontroli, 81,6% mandatów, 81% decyzji). Nastąpiło nasilenie stopnia nieprzestrzegania prawa w kategorii zakładów do 9 zatrudnionych, w porównaniu do roku 2012.

- Największa ilość stwierdzonych uchybień przy prowadzeniu prac w miejscach publicznych w roku 2013 wystąpiła w budownictwie (82,6% kontroli, 87,8% mandatów, 87,5% decyzji). Budownictwo miało w roku 2012 nieco mniejszy udział w puli kontroli wszystkich branż.
- Biorąc pod uwagę nieznaczny spadek udziału branży budowlanej w całej gamie podmiotów gospodarczych skontrolowanych podczas prac w miejscach publicznych można wysnuć wniosek, że działania Inspektorów Pracy podejmowane w poprzednich latach przyniosły pozytywny skutek w tej branży, choć nadal podmioty budowlane stanowią większość wśród tych wykonujących pracę nieprawidłowo.

Reasumując, wskazane jest dalsze podejmowanie działalności prewencyjnej, szczególnie w zakładach budowlanych zatrudniających do 9 osób. Zakłady o takiej charakterystyce najczęściej wykonują prace w miejscach publicznych, a więc generują najwięcej zagrożeń nie tylko dla własnych pracowników, ale również dla osób postronnych. W dobie kryzysu gospodarczego coraz większa ilość osób bezrobotnych zakłada małe firmy budowlane i nie mając środków na ich prowadzenie oszczędza na zabezpieczeniach miejsc pracy i bardzo często na wynagrodzeniach zatrudnianych osób.

6. Wzmószony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych

Celem kontroli prowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2013r. w wytypowanych zakładach pracy charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych, była ocena warunków pracy oraz podejmowanych przez pracodawców działań, zmierzających do likwidacji występujących zagrożeń.

W roku 2013 Inspektorzy Pracy realizując temat przeprowadzili 4 kontrole w 2 zakładach pracy objętych wzmószonym nadzorem. Kontrole przeprowadzane były w I i II połowie roku.

Przeprowadzone kontrole dotyczyły przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp oraz zagadnień wynikających ze wzmózonego nadzoru – ilości wypadków (wskaźniki częstotliwości i ciężkości), ilości chorób zawodowych oraz ilości rent inwalidzkich przyznanych w tytułu wypadków przy pracy, chorób zawodowych lub ogólnego stanu zdrowia.

W efekcie przeprowadzonych kontroli wydano następujące środki prawne dotyczące tematu:

- 4 decyzje, w tym 3 decyzje ustne,
- 1 wystąpienie, zawierające 1 wniosek.

Nie skierowano wniosków do sądu, nie nałożono mandatów karnych i nie zastosowano środków wychowawczych.

W czasie kontroli współpracowano ze związkami zawodowymi i społeczną inspekcją pracy.

7. Ocena ryzyka zawodowego

W roku 2013 na terenie właściwości terytorialnej OIP Gdańsk wykonano 125 kontroli w ramach tematu dotyczącego oceny ryzyka zawodowego.

Kontrole przeprowadzono u 124 przedsiębiorców, zatrudniających łącznie 4464 pracowników (w tym 2032 kobiet, 50 młodocianych i 310 niepełnosprawnych).

W efekcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 125 decyzji nakazowych i skierowali 82 wnioski w wystąpieniach.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami dotyczącymi oceny ryzyka zawodowego inspektorzy pracy nałożyli 3 mandaty kredytowane, zastosowali 2 środki wychowawcze.

Zgodnie z założeniami w 2013r. kontrole w temacie 008 wykonywano u pracodawców, u których wg oceny inspektorów pracy występowało duże nasilenie zagrożeń zawodowych a także zakłady należące do branż, które charakteryzują się wysokimi wskaźnikami wypadkowości oraz zapadalności na choroby zawodowe.

W 2013r. na terenie właściwości terytorialnej OIP w Gdańsku wykonano sumarycznie 5469 kontroli. W trakcie tych kontroli wydano łącznie 389 decyzji dotyczących braku udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego.

Podejmowane działania kontrolne w ramach omawianego tematu prowadzono w zakładach pracy o różnym zatrudnieniu. Kontrolą objęto 2966 pracowników zatrudnionych na 389 stanowiskach pracy.

W zakładach stosowano różne metody szacowania ryzyka zawodowego. Wybór metod, procentowo do ogólnej liczby kontrolowanych zakładów, przedstawia się następująco :

1. metody opisane w PN-N-18002 – 31%
2. metoda Risk-Score – 20%
3. metody nie określone (opracowane na potrzeby zakładu) – 48%
4. metoda PHA – 1%

Metody opracowane na poziomie zakładu są często „zlepkiem” różnych metod, z którymi osoby przeprowadzające ocenę wcześniej się zetknęły. Zdarza się, że są to źle zinterpretowane ogólnie przyjęte metody wynikające z PN-N-18002 i Risk-Score albo mieszanie tych dwóch metod.

Oprócz kontroli tematycznych w OIP Gdańsk podejmowano, opisane poniżej działania prewencyjne:

1. W ramach ogólnopolskiego programu prewencyjnego Państwowej Inspekcji Pracy "Zarządzanie bezpieczeństwem pracy - prewencja wypadkowa" w dniu 26 września 2013 roku w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyło się spotkanie dla pracodawców uczestniczących w tym programie. Tym razem spotkanie miało charakter warsztatów i uczestniczyło w nim 18 osób.
2. W ramach Programu Edukacyjnego "Kultura Bezpieczeństwa" w dniu 3 grudnia 2013 roku w Audytorium Novum odbyło się seminarium dla studentów Wydziału Inżynierii Lądowej i Środowiska Politechniki Gdańskiej. Spotkanie poświęcone było między innymi ocenie ryzyka zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej oraz w zakresie bezpiecznych warunków pracy na placach budowy. W części warsztatowej studenci mogli wziąć udział w pokazie środków ochrony indywidualnej. W szkoleniu

wzięło udział 349 osób. Wszyscy uczestnicy otrzymali materiały informacyjno-promocyjne wydane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Podsumowanie i wnioski

Kontrole w ramach omawianego tematu przeprowadzone w OIP Gdańsk w roku 2013 wykazały nieprawidłowości, które rozpoznawane są przez inspektorów od wielu lat.

Na pewno zmalała ilość sytuacji, w których inspektorzy stwierdzili brak przeprowadzenia oceny ryzyka. Problemy dotyczące oceny przeniosły się na wyższy poziom, tzn. dyskusji podlega obecnie jakość przeprowadzonej oceny.

Niestety bardzo często nadal ocena jest procesem jednorazowym. Brak konieczności okresowej oceny powoduje, że pracodawcy zgodnie z zasadą „co nie muszą to nie robią” poprzestają na jednorazowym działaniu w tym względzie nie uwzględniając ciągle toczących się zmian technologicznych i organizacyjnych na stanowiskach pracy.

Wnioski formułowane w latach poprzednich są nadal aktualne:

- w trakcie poradnictwa jak i w publikacjach należałoby uczyć rozpoznawania zagrożeń oraz wykorzystania metod szacowania ryzyka,
- 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. W tym wypadku, w ramach działań prewencyjnych, można dalej prowadzić cykle szkoleń wykonywanych przez inspektorów pracy i pracowników Sekcji Prewencji przy współudziale partnerów społecznych. W trakcie szkoleń warto poruszać aspekt odpowiedzialności cywilnej pracodawców, co zdarza się coraz częściej,
- celowym nadal wydaje się prowadzenie szerokiego poradnictwa przez inspektorów oraz publikowanie (nieodpłatnych) materiałów dotyczących oceny ryzyka,
- dość dobrym pomysłem wydaje się docieranie ze szkoleniami odnośnie oceny ryzyka zawodowego do studentów wyższych uczelni technicznych (jak opisany w opracowaniu przykład Politechniki Gdańskiej).

8. Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych

W ramach realizacji tego tematu przeprowadzono 12 kontroli u 12 pracodawców.

We wszystkich 12 przypadkach kontrole dotyczyły zakładów z sektora prywatnego, zatrudniających do 9 pracowników.

U skontrolowanych pracodawców pracę wykonywało łącznie 48 osób. Na podstawie umów o pracę zatrudnionych było 36 pracowników, w tym 12 kobiet.

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy wydali 51 decyzji, w tym 6 decyzji ustnych, skierowali 17 wniosków w wystąpieniach oraz zastosowali 1 środek oddziaływania wychowawczego.

Do głównych przyczyn, z których wynikły stwierdzone nieprawidłowości należy zaliczyć błędy finansowe oraz błędy organizacyjne.

Pracodawcy, pomimo dobrej ogólnej wiedzy dotyczącej przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy z zakresu prowadzonej działalności, dosyć często lekceważą obowiązek prawidłowego przeszkolenia pracowników oraz zapoznania ich z ryzykiem zawodowym występującym na stanowiskach pracy.

Na podstawie analizy wyników kontroli w nowo powstałych zakładach można stwierdzić, że:

- nieprawidłowości stwierdza się przede wszystkim w zakresie przeciwdziałania występującym zagrożeniom, tj. nieinformowanie pracowników o występującym ryzyku zawodowym /nie poinformowano 8 pracowników tj. 24,2% pracowników objętych kontrolą / oraz brak wyznaczonych osób do udzielania pomocy /81,8% kontrolowanych zakładów/,
- struktura częstotliwości występowania poszczególnych nieprawidłowości w latach 2012 i 2013r. jest prawie taka sama.

Należy też zwrócić uwagę, że w 16,6% objętych kontrolą zakładów pracy, inspektorzy pracy nie wydali żadnych decyzji nakazowych

Ponadto

w ramach omawianego tematu przeprowadzono 3 **rekontrole** u 3 pracodawców. Wszystkie kontrole dotyczyły zakładów z sektora prywatnego. U skontrolowanych pracodawców pracę wykonywało łącznie 35 osób. Na podstawie umów o pracę zatrudnionych był 31 pracowników, w tym 12 kobiet.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy zastosowali: 1 mandat oraz 1 upomnienie dotyczące 4 decyzji nakazowych, których nie wykonano.

Na 3 skontrolowane zakłady, środków prawnych nie wykonano w 1 zakładzie.

Podsumowanie

Na podstawie analizy wyników rekontroli w nowo powstałych zakładach można stwierdzić, że:

- pracodawcy posiadają podstawową wiedzę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- stwierdzone nieprawidłowości wynikają przede wszystkim ze względów finansowych,
- nie stwierdza się szczególnych potrzeb kontroli nowo powstałych zakładów w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy,
- istnieje potrzeba kontroli realizacji środków prawnych wcześniej wydanych w czasie poprzednich kontroli u nowopowstałych pracodawców.

9. Profilaktyczne badania lekarskie

W okresie 2013r. przeprowadzono 487 kontroli u 478 pracodawców w ramach realizacji tematu - profilaktyczne badania lekarskie, w tym w zakładach:

- do 9 pracowników zatrudnionych – 262 kontrole
- od 10 do 49 zatrudnionych – 158 kontroli,
- od 50 do 249 zatrudnionych – 57 kontroli,
- powyżej 250 zatrudnionych – 10 kontroli.

W ww. podmiotach zatrudnionych było 14765 pracowników, w tym 5993 kobiet i 133 młodocianych.

Mając na uwadze wyniki kontroli zakładów pracy z 2013r. należy stwierdzić, że zwiększyła się znacznie ilość przypadków dopuszczania pracowników do pracy bez wstępnych, okresowych lub kontrolnych badań lekarskich /na 3308 pracowników nieprawidłowości dotyczyły 669 pracowników, co stanowi ok. 20% przeprowadzonych badań wstępnych, natomiast przy badaniach okresowych na 2512 pracowników nieprawidłowości dotyczyły 410 pracowników, co stanowi 16,3%/, natomiast znacząco zmalała ilość przypadków prowadzenia badań lekarskich pracowników bez podpisanej umowy z jednostką służby medycyny pracy /na sprawdzonych 463 podmiotów w tym zakresie, nieprawidłowości wystąpiły w 22 przypadkach, co stanowi 4,7% całości badanego zagadnienia/.

Drugim często pojawiającym się przypadkiem jest brak informacji dla lekarza o warunkach pracy, czynnikach szkodliwych, uciążliwych, niebezpiecznych w środowisku pracy.

Nadal pod względem skali nieprawidłowości dominuje sektor prywatny z sekcji „Handel i naprawy”, gdzie przeprowadzono 176 kontroli, w wyniku których wydano 30 mandatów na kwotę 32800 zł. W sekcji „Przetwórstwo przemysłowe” w 101 kontrolach wydano 16 mandatów na kwotę 20550 zł, natomiast w sekcji „Budownictwo” w 45 kontrolach wydano 4 mandaty na kwotę 4600 zł. Te w/w 50 mandatów wobec ogółem 75 nałożonych na pracodawców /25 z innych branż /oddaje skalę problemu w tych sekcjach.

Przyczyny nieprawidłowości

Kryzys ekonomiczny wywiera coraz większy wpływ na sytuację rodzimych przedsiębiorców, którzy chcąc utrzymać się na rynku często tną koszty pracy, tam gdzie mogą. Wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014r. problem ten może pogłębić. Pracodawcy oszczędności szukali poprzez zatrudnianie pracowników na umowy zlecenie a nie umowy o pracę i z tego powodu nie musieli wypłacać wynagrodzenia za urlop, wynagrodzenia za czas choroby i ponosić kosztów przeprowadzania badań lekarskich pracowników. Sprzyja temu brak unormowań prawnych które regulowałyby kwestię badań lekarskich. Przy umowach zlecenia dłuższych niż dwa tygodnie zleceniodawca obowiązany jest odprowadzić składkę na ZUS, natomiast brak jest sprecyzowanego obowiązku poddania wykonującego zlecenie badaniom lekarskim stwierdzającym, czy w ogóle jest zdolny do wykonania zlecenia.

Przyczyny naruszeń przepisów kodeksu pracy w zakresie przeprowadzania badań lekarskich pracowników w ocenie inspektorów pracy to:

- w pełni świadome działania pracodawców w celu obniżenia kosztów pracy w prowadzonej działalności gospodarczej,
- niewiedza pracodawców odnośnie obowiązku zawierania pisemnych umów o prowadzenie profilaktycznej opieki zdrowotnej pracowników z uprawnionymi do tych badań lekarzami,
- brak wiedzy, że pracodawca kierując pracownika na badania lekarskie powinien przekazać lekarzowi informację o czynnikach niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych występujących w środowisku pracy,
- trudna sytuacja finansowa pracodawców,
- presja konkurencji wymuszająca obniżanie kosztów własnych w zakładach.

Pracodawcy jako przyczynę naruszeń przepisów kodeksu pracy w opisywanym zakresie podają:

- duże koszty związane z zatrudnieniem pracowników na podstawie umowy o pracę,

- zabezpieczanie się pracodawców przed ponoszeniem kosztów już w chwili zatrudnienia pracownika, np. zawieranie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, a nie umowy na okres próbny.

Inne działania

W dwóch przypadkach w trakcie prowadzenia kontroli Inspektorzy Pracy stwierdzili nieprawidłowości polegające na braku umowy z lekarzem profilaktykiem właściwym miejscowo /badania lekarskie przeprowadzono w Ustce - woj. pomorskie przez lekarza z Koszalina - woj. zachodniopomorskie/ oraz brak odpowiednich kwalifikacji lekarza prowadzącego badania lekarskie. O fakcie tym został powiadomiony Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy, który na podstawie tych informacji powiadomił pracodawcę o obowiązku zawierania ww. umowy z właściwym miejscowo lekarzem medycyny pracy, a w drugim przypadku odsunął lekarza od prowadzenia badań profilaktycznych pracowników.

Podsumowanie i wnioski

Analiza dokumentacji będącej podstawą tego opracowania pozwala na stwierdzenie, że u pracodawców prowadzących długoletnią działalność gospodarczą uchybienia w zakresie badań lekarskich są minimalne, natomiast w nowopowstałych podmiotach ten problem narasta i nie jest spowodowany tylko niewiedzą, lecz również świadomym działaniem samych pracodawców na zasadzie „a może się uda” , przy czym zasada ta odnosi się przede wszystkim do unikania kosztów związanych z opłacaniem badań profilaktycznych wstępnych i okresowych oraz niekiedy niezawieraniem umów o prowadzenie ww. opieki profilaktycznej pracowników z lekarzem uprawnionym.

Należy stwierdzić, że ogromną rolę odgrywają prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy programy prewencyjne, jak chociażby program „Zdobądź Dyplom PIP” , „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej” czy „Promocja standardów bhp” i na tym należy położyć największy nacisk ponieważ pracodawcy nie dosyć, że otrzymują potężny zastrzyk informacji z zakresu prawa pracy w ramach prowadzonych przez inspektorów pracy audytów to również postrzegają inspekcję pracy nie tylko jako organ kontrolny, lecz także jako partnera do którego mogą się zwrócić z problemem dotyczącym prowadzonych działań gospodarczych.

Ten kierunek działań powinien być rozszerzany, ponieważ zwracanie pracodawcy uwagi na rolę, jaką odgrywają przeprowadzone badania lekarskie wśród pracowników, co w bezpośredni sposób przekłada się na kondycję finansową zakładu . Zdrowy pracownik to brak świadczeń z ubezpieczenia społecznego, mniejsza liczba wypadków przy pracy, a także duży komfort psychiczny zatrudnionych pracowników.

10. Szkolenie w dziedzinie bhp

W okresie sprawozdawczym w zakresie tematu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, przeprowadzono łącznie 290 kontroli w 289 podmiotach gospodarczych. W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 10.013 osób, w tym 8.890 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – 3.535 kobiet, 166 młodocianych i 548 osób niepełnosprawnych.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że w dalszym ciągu istnieje duża grupa pracodawców, którzy nie przestrzegają przepisów w zakresie szkoleń w dziedzinie bhp (stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły od 4,8% do 25,9% kontrolowanych pracodawców w zależności od zagadnienia objętego kontrolą). Z ogólnej liczby kontrolowanych zakładów w 40,8% zakładów stwierdzone naruszenia były podstawą zastosowania środków oddziaływania wychowawczego, nałożenia mandatów karnych oraz skierowania do sądu wniosków o ukaranie.

Kontrolowani pracodawcy w dalszym ciągu lekceważą obowiązki jakie nakłada na nich prawo w zakresie zapewnienia odbycia przez pracowników odpowiedniego do zajmowanego przez nich stanowiska szkolenia w dziedzinie bhp. Stwierdzone uchybienia niewątpliwie wynikają również z niezajomości przez część pracodawców aktualnych przepisów dotyczących szkoleń bhp.

Podkreślić należy, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło: braku szkoleń okresowych w dziedzinie bhp dla zatrudnionych pracowników – 25,9% zakładów objętych kontrolą, braku poddania pracowników szkoleniu wstępnemu stanowiskowemu – 22,1% zakładów objętych kontrolą oraz braku poddania pracowników szkoleniu wstępnemu ogólnemu – 18,6% zakładów objętych kontrolą.

Brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenie bhp dla pracodawców stwierdzono w 39 skontrolowanych zakładach, co stanowi 13,5% zakładów objętych kontrolą. W porównaniu z rokiem 2012 r., gdzie brak szkoleń bhp dla pracodawców stwierdzono u około 12% pracodawców, zanotowano 1,5% wzrost.

W stosunkowo niewielkiej grupie pracodawców, tj. 11% zakładów objętych kontrolą, stwierdzono brak programów szkolenia wstępnego (ogólnego i stanowiskowego) oraz szkolenia okresowego z zakresu bhp.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa:

- niezajomość aktualnych przepisów w zakresie szkoleń bhp,
- lekceważący stosunek niektórych pracodawców do zagadnień dotyczących szkoleń w dziedzinie bhp, co objawia się między innymi dopuszczaniem pracowników do pracy bez poddania ich szkoleniu wstępnemu z zakresu bhp zarówno w zakresie instruktażu ogólnego, jak i stanowiskowego,
- redukowanie przez pracodawców kosztów działalności – pracodawcy nie chcą pokrywać kosztów szkoleń wstępnych nowozatrudnionych pracowników dopóki nie podejmą decyzji co do stałego ich zatrudniania,
- kryzys gospodarczy i sytuacja ekonomiczna przedsiębiorców,
- zwykłe niedopatrzania i przekonanie, że to osoba, która prowadzi w zakładzie obowiązki służby bhp powinna dopilnować przestrzegania terminów szkoleń bhp,
- kierowanie się przy wyborze osób lub jednostek prowadzących szkolenia bhp wyłącznie kryteriami ekonomicznymi.

Podjęte działania prewencyjne

W okresie sprawozdawczym, podobnie jak w latach poprzedzających, podejmowane były działania prewencyjne OIP w Gdańsku prowadzone w ramach następujących programów:

- „Przestrzeganie standardów bhp”,
- „Zdobądź Dyplom PIP”,
- „Promocja standardów BHP” w ramach kampanii „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie”.

W prowadzonych w ramach wyżej wskazanych programach szkoleniach uczestniczyli pracodawcy (lub ich przedstawiciele). Ponadto organizowano spotkania z młodzieżą w ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”.

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

Działania te opisano szerzej w rozdziale VIII.3 niniejszego sprawozdania.

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonych kontroli, w porównaniu z rokiem 2012, w którym realizowany był również niniejszy temat, ustalono, iż w dalszym ciągu najczęściej występującą nieprawidłowością w zakładach pracy jest brak realizacji obowiązku poddania pracowników szkoleniom wstępnym i okresowym w dziedzinie bhp.

Z drugiej strony pokreślić należy, że znajomość przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie szkoleń w dziedzinie bhp ulega systematycznej poprawie.

Najmniej decyzji wydanych w celu usunięcia stwierdzonych uchybień wydano w zakładach zatrudniających powyżej 250 pracowników, natomiast najwięcej decyzji inspektorzy pracy wydali w zakładach zatrudniających do 9 pracowników.

Niewątpliwie jest to spowodowane możliwościami finansowymi poszczególnych podmiotów kontrolowanych – w większych przedsiębiorstwach służba bhp funkcjonuje bardziej profesjonalnie, często w ramach umowy o pracę, co pozwala osobom pełniącym te obowiązki na bieżące monitorowanie stanu przestrzegania przepisów bhp, w tym przepisów dotyczących szkoleń bhp. Natomiast u mniejszych przedsiębiorców zauważalne jest podejście, zgodnie z którym nakłady finansowe na zagadnienie bhp stanowią tego rodzaju nakłady, z których w najprostszy sposób można zrezygnować.

Postępowanie takie między innymi spowodowane jest kryzysem ekonomicznym, który dotknął gospodarkę w naszym kraju. Powierzanie wykonywania zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy na innej podstawie niż stosunek pracy często prowadzi do pobieżnego i niestarannego realizowania zadań tej służby.

Ponadto naruszenia przepisów w zakresie szkoleń z zakresu bhp w większości kontrolowanych zakładów dotyczyły następujących problemów:

- Prowadzenie szkoleń wstępnych i okresowych bhp bez ich oparcia o programy opracowywane na podstawie ramowych programów szkolenia wstępnego i okresowego stanowiących załącznik nr 1 do rozporządzenia w sprawie szkolenia bhp;
- Prowadzenie działalności gospodarczej przez pracodawców bez posiadania określonej wiedzy z zakresu bhp – brak aktualnych szkoleń bhp dla pracodawców;
- Przeświadczenie pracodawców o braku wpływu odbytego przez pracownika szkolenia bhp na stan bhp w zakładzie pracy.

Podsumowując należy stwierdzić, że kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w okresie sprawozdawczym przyniosły pozytywne rezultaty w postaci przeszkolenia znacznej liczby pracowników w zakresie szkolenia wstępnego i okresowego bhp. Kontrole te wskazały pracodawcom, do jakich naruszeń w zakresie szkoleń bhp dochodzi w prowadzonych przez nich przedsiębiorstwach, co powinno w przyszłości skutkować większym poszanowaniem prawa w tym zakresie.

Wnioski

Wielość naruszeń, które zostały ujawnione podczas przeprowadzonych w okresie sprawozdawczym kontroli, wskazuje na potrzebę wzmożonych i dalszych działań kontrolnych w temacie szkoleń w dziedzinie bhp.

W szczególności w dalszym ciągu podczas kontroli należy zwracać uwagę na:

- realizowanie obowiązku poddania pracowników szkoleniom wstępnym i okresowym w dziedzinie bhp,
- realizowanie obowiązku opracowania i przechowywania w zakładzie pracy programów odpowiednich szkoleń bhp,
- spełnianie przez osoby szkolące wymagań § 10 ust. 2 i §11 ust. 5 rozporządzenia w sprawie szkolenia bhp (dot. Instruktażu ogólnego i stanowiskowego) oraz posiadania udokumentowanej wiedzy z zakresu bhp przy prowadzeniu szkolenia okresowego bhp (aktualne szkolenie okresowe, studia podyplomowe z zakresu bhp itp.).

W celu poprawy przestrzegania przepisów prawa dotyczących szkoleń bhp celowe wydaje się być dalsze prowadzenie działań prewencyjnych i edukacyjnych przez Państwową Inspekcję Pracy zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników, uczniów i studentów, jak to miało miejsce dotychczas.

11. Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy

Przeprowadzono 50 kontroli w 50 zakładach, w tym w :

- 4 – zatrudniających powyżej 250 pracowników;
- 14 – zatrudniających od 50 do 250 pracowników;
- 17 – zatrudniających od 10 do 49 pracowników;
- 15 – zatrudniających do 9 pracowników;

Stwierdzono, że w kontrolowanych podmiotach służbę bezpieczeństwa i higieny pracy utworzyło 8 pracodawców zatrudniających powyżej 100 osób, natomiast 5 powołało taką służbę, choć nie miało obowiązku jej tworzenia (zatrudnienie poniżej 100 pracowników).

W pozostałych zakładach:

- pełnienie zadań służby bhp powierzono specjalście spoza zakładu – 33 pracodawców,
- zadania służby bhp powierzono pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy – 4 pracodawców.

Łączna liczba pracujących w skontrolowanych zakładach pracy wyniosła 4638 osób, z czego 3765 zatrudnionych było na podstawie stosunku pracy, w tym 1455 kobiet i 28 młodocianych oraz 363 osoby niepełnosprawne.

Kontrole wykazały, że praktycznie w co drugim zakładzie nie przedstawia się pracodawcy propozycji rozwiązań technicznych oraz organizacyjnych dotyczących zapobiegania zagrożeniom i poprawy warunków pracy. Ponadto pracownicy służby bhp w nikłym stopniu korzystają ze swych uprawnień.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 2013 roku inspektorzy pracy wydali łącznie 42 decyzje nakazowe i skierowali 47 wniosków w wystąpieniach.

Najczęściej spotykane nieprawidłowości związane z realizacją zadań służby bhp przedstawiono w tabeli:

Lp.	Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zbadanych przypadków	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości	Uwagi
1.	Przeprowadzanie kontroli przestrzegania przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy	268	14	Dotyczy 5% stanowisk
2.	Kontrola realizacji wniosków profilaktycznych wynikających z badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy	69	1	Dotyczy 1% dokumentacji
3.	Przedstawianie pracodawcy propozycji rozwiązań technicznych i organizacyjnych dotyczących zapobiegania zagrożeniom i poprawy warunków pracy (na podstawie okresowych analiz stanu bhp)	41	18	Dotyczy 44 % zakładów
4.	Bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach i przedstawianie wniosków dotyczących usunięcia zagrożeń	49	6	Dotyczy 12% zakładów
5.	Opiniowanie instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy	241	4	Dotyczy 2% dokumentacji
6.	Współpraca z laboratoriami badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych w środowisku pracy	34	8	Dotyczy 24% zakładów
7.	Doradztwo w zakresie doboru środków ochrony indywidualnej	43	4	Dotyczy 14% zakładów
8.	Doradztwo dotyczące organizacji i metod pracy na stanowiskach, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe lub uciążliwe	43	8	Dotyczy 9% zakładów
9.	Wnioskowanie w zakresie wymagań bhp w stosowanych oraz nowo wprowadzonych procesach produkcyjnych	12	2	Dotyczy 17% zakładów

Podjęte działania prewencyjne

W ramach realizacji omawianego tematu, jak również w ramach całego technicznego bezpieczeństwa pracy prowadzone były kampanie informacyjne przekazywane do ogółu społeczeństwa poprzez środki masowego przekazu (głównie telewizję). Przy czym współpracowano z przedstawicielami związków zawodowych podczas prowadzenia czynności kontrolnych przez inspektorów pracy strictly związanych z tym tematem, jak i pozostałych. Ponadto OIP Gdańsk poprzez organizowanie kampanii prewencyjnych utrzymywał stały kontakt z przedstawicielami pracodawców i innych organizacji np. z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP.

Należy również podkreślić, iż w trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy, niezależnie od wydawanych pisemnych środków prawnych, udzielali porad dotyczących funkcjonowania służby bhp. Doradztwo to wielokrotnie umożliwilo pracodawcom podjęcie prawidłowych decyzji dotyczących organizacji służby bhp, jej podporządkowania czy też właściwej oceny pracy osób wykonujących te zadania.

Podsumowanie i wnioski

Kontrole przeprowadzone w zakresie niniejszego tematu wskazują, że w przypadku powierzenia zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy, realizacja zadań służby bhp najczęściej ogranicza się do prowadzenia szkoleń, udziału w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz dokumentowaniu oceny ryzyka zawodowego. Takim sposobem przedsiębiorcy wypełniają nałożony na nich obowiązek. Natomiast osoby te w rzeczywistości najczęściej nie prowadzą kontroli warunków pracy w zakładzie pracy, gdyż nie jest to egzekwowane przez pracodawców. Ponadto często wiąże się to z większym nakładem finansowym, czym nie są zainteresowani przedsiębiorcy.

Inaczej wygląda sytuacja w zakładach pracy zatrudniających ponad 100 pracowników, gdzie realizacja zadań służby bhp jest na zdecydowanie na wyższym poziomie. Pracownicy pełniący te funkcje aktywnie biorą udział w realizacji przepisów bhp, ponieważ wynika to wprost z ich obowiązków służbowych, za które otrzymują wynagrodzenie.

Przeprowadzone kontrole i dokonana analiza pokazały podobnie jak w 2012 roku oraz latach poprzednich, że stan realizacji zadań służby bhp jest na dosyć niskim poziomie. Dotyczy to głównie zakładów o zatrudnieniu do 100 pracowników.

12. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – 87 /w 2012 r. – 86/.

Liczba oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej – 104 /w 2012 r. – 102/.

Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy - 2 /w 2012 r. – 2/.

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

W 2013r. przeprowadzono 36 kontroli 36 zakładów pracy chronionej ogółem /w 2012 r. – 12/.

Kontrolowane zakłady zatrudniały: ogółem 4527 osób /w 2012 r. – 1036/, w tym:

- kobiet 1778 /w 2012 r. – 321/,
- osób niepełnosprawnych ogółem 3776 /w 2012 r. – 980/, w tym :
 - kobiet – 1503 /w 2012 r. – 289/,
 - osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ogółem 737 /w 2012 r. – 176/.

W jednostkach zakładów pracy chronionej przeprowadzono 7 kontroli (w 2012r. – 10 kontroli). Kontrolowane jednostki zatrudniały ogółem 174 osoby /w 2012 r. – 811/, w tym:

- kobiet 71 /w 2012 r. – 507/,
- osób niepełnosprawnych ogółem 144 /w 2012 r. – 457/, w tym :
 - kobiet 53 /w 2012 r. – 319/.

W związku ze składanymi wnioskami zgłaszanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie decyzji o spełnieniu przez zakład warunków uprawniających do nadania mu statusu zakładu pracy chronionej przeprowadzono 4 kontrole /w 2012 r. – 3/.

Liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji ogółem – 4 /w 2012 r. – 3/, w tym negatywnych – 0 /w 2012 r. – 0/.

Liczba zatrudnionych w skontrolowanych zakładach, ubiegających się o status zakładu pracy chronionej:

ogółem – 340 /w 2012 r. – 152/, w tym :

- kobiet – 176 /w 2012 r. – 15/,
- osób niepełnosprawnych ogółem 320 /w 2012 r. – 149/, w tym :
 - kobiet – 172 /w 2012 r. – 14/,
 - osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ogółem 31 /w 2012 r. – 3/.

Inspektorzy pracy OIP Gdańsk przeprowadzali również kontrole dotyczące wydania opinii dotyczącej przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach nie posiadających statusu zpch i nie ubiegających się o nadanie statusu, w ramach czego dokonano oceny 80 stanowisk /w 2012 r. – 102/ dla 82 osób niepełnosprawnych /w 2012 r. – 107/ (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

Wydano ogółem 74 opinii /w 2012 r. – 87/, w tym negatywnych 4 opinii /w 2012 r. – 2/ (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

Przeprowadzono również kontrole w związku z wnioskami zgłoszonymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch /jednostkę organizacyjną/ warunków uprawniających do posiadania statusu zpch. W tym zakresie wydano ogółem 5 decyzji pozytywnych /w 2012 r. – 6/.

Rozpatrywano też wnioski zgłoszone do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch /jednostkę organizacyjną/ warunków uprawniających do posiadania statusu zakładu pracy chronionej, których siedziba zlokalizowana jest poza terenem działania OIP. W tym zakresie rozpatrzono 9 wniosków, inspektorzy przygotowali 9 propozycji decyzji (żadnej negatywnej).

Kontrole dotyczące problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych były związane również z wnioskami o wydanie opinii dotyczącej tworzonych stanowisk pracy chronionej w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej, których rozpatrzono 9 /w 2012r. – 20/. Ocenie w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji poddano 12 stanowisk, co do których wydano 9 opinii pozytywnych.

W 2013r. do OIP Gdańsk nie wpłynęły wnioski związane z ubieganiem się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej.

Kontrolami objęto warunki pracy pracowników niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, zatrudnionych na otwartym rynku pracy. W tym zakresie skontrolowano 15 stanowisk /w 2012 r. – 12/ (na podstawie art. 4 ust. 6 ustawy o rehabilitacji), na których zatrudnionych było 15 pracowników) /w 2012 r. – 12/.

Skontrolowano warunki pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach nie zapewniających warunków pracy chronionej, których stanowiska pracy nie podlegały ocenie PIP w roku kontrolnym. Kontroli poddano 7 stanowisk (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji) /w 2012r. – 6/, na których zatrudnionych było 7 osób (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji) /w 2012 r. – 6/.

Powiadomienia wojewody

W roku sprawozdawczym nie przesłano do Wojewody Pomorskiego pism informujących o nieprawidłowościach innych niż niespełnienie warunków, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt 2 lit. a i b ustawy o rehabilitacji.

Podsumowanie i wnioski

- W 2013r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 155 kontroli w zakładach pracy lub w ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne, co stanowi wzrost o 3% w stosunku do 2012 r. W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 12148 pracowników w tym 5593 osób niepełnosprawnych, z których 70 kontroli obejmowało zakłady pracy chronionej (wzrost o 17%) zatrudniających 6079 pracowników, w tym 5049 niepełnosprawnych.
- Nastąpiła stabilizacja zakładów, które występowały i uzyskały status zakładu pracy chronionej, tj. w 2013 r. dotyczyło to 4 zakładów, a w 2012 r. i 2011 r. było to odpowiednio 3 i 4 zakłady.
- Wystąpił spadek w 2013 r. liczby wydanych przez inspektorów pracy opinii i skontrolowanych stanowisk pracy w związku z kontrolami przystosowania lub wyposażenia stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, i wynosił 83 w przypadku opinii i 92 w przypadku stanowisk pracy, co stanowi spadek w porównaniu do 2012 r. odpowiednio o 25% i 31%.
- Wydano 4 negatywne opinie w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji, na 74 wydanych w trakcie kontroli przystosowania/wyposażenia stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach nie posiadających statusu zakładu pracy chronionej i nie ubiegających się o nadanie statusu co stanowiło 5% wydanych opinii /w 2012 r. były 2 negatywne opinie/.
- Wzrosła w okresie sprawozdawczym ilość wydanych decyzji i skierowanych wniosków w kontrolowanych zakładach pracy chronionej (T007A) w porównaniu do 2012r. i w przeliczeniu na 1 kontrolę nastąpił wzrost odpowiednio o 53% i 244%.
- W zakładach nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej przystosowujących stanowiska pracy (na otwartym rynku pracy) nastąpił także wzrost w przeliczeniu na 1 kontrolę wydanych decyzji o 104% i skierowanych wniosków o 9%, co świadczy o gorszym przygotowaniu stanowisk pracy przez pracodawców.
- Najczęściej występujące nieprawidłowości z zakresu bhp w zakładach pracy chronionej (T007A) dotyczyły:
 - maszyn i urządzeń technicznych – 18% (ogółu decyzji),
 - obiektów i pomieszczeń pracy -16 %.
- Nieprawidłowości z zakresu bhp w zakładach nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegających się o jego nadanie, a przystosowujących stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych (T007C) najczęściej dotyczyły:
 - obiektów i pomieszczeń pracy – 14% (ogółu decyzji),
 - wentylacji, ogrzewania, oświetlenia – 12%.

- Nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy w zakładach pracy chronionej (T007A) dotyczyły głównie: stosunku pracy i czasu pracy, tj. odpowiednio 28% i 12% ogółu wniosków. W zakładach nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegających się o jego nadanie, a przystosowujących stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych (T007C) nieprawidłowości dotyczyły także głównie: stosunku pracy i czasu pracy, tj. odpowiednio 51% i 26%.
- W roku sprawozdawczym realizując postanowienia Deklaracji zawartej w dniu 7 maja 2013 r. pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy, a Prezesem Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w zakresie współpracy i wzajemnej wymiany informacji do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przesłał informację odnośnie skarg złożonych przez pracowników niepełnosprawnych za I półrocze 2013r., w zakresie nieprzestrzegania przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę przez pracodawców korzystających ze środków PFRON. Ponadto w 2013r. w ramach współpracy inspektorzy pracy trzykrotnie informowali PFRON o wynikach kontroli PIP oraz o podjętych działaniach w sprawie.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

1. Opracowania jednolitych przepisów (zasad), w których określone zostałyby podstawowe wymogi z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jakim powinny odpowiadać obiekty i pomieszczenia pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz jakie warunki mają spełniać stanowiska pracy na których mają być zatrudniane osoby niepełnosprawne, gdyż w dalszym ciągu występuje zbyt duże zróżnicowanie i zbyt duża swoboda zarówno przystosowania stanowisk pracy przez pracodawców, jak i ocen przez inspektorów pracy.
2. Wprowadzenia obowiązku uzyskiwania przez pracodawcę, ponownej oceny przystosowania stanowiska pracy dla nowo zatrudnionej osoby niepełnosprawnej, w sytuacji, gdy na wcześniej przystosowanym stanowisku pracy do potrzeb konkretnej osoby niepełnosprawnej – ocenianym przez inspektora pracy, zatrudnia inną osobę niepełnosprawną. Obecnie pracodawca nie jest zobowiązany do uzyskania ponownej opinii inspektora pracy /art. 26e ust. 7 ustawy o rehabilitacji/.
Warunki na uprzednio przystosowanym stanowisku mogą być niewystarczające dla nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego, zwłaszcza w przypadku schorzeń specjalnych.
3. Wprowadzenia zmiany do art. 19 ustawy o rehabilitacji, w zakresie prawa do pierwszego urlopu dodatkowego z tytułu niepełnosprawności, gdyż aktualnie osoba zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nabywa prawo do pierwszego urlopu dodatkowego po przepracowaniu jednego roku, po dniu zaliczenia jej do jednego z ww. stopni niepełnosprawności. W stosunku do tych pracowników nie stosujemy w tym zakresie przepisów kodeksu pracy. Z uwagi na fakt, iż osoby zostają uznane za niepełnosprawne w dniu wydania orzeczenia, a nie po przepracowaniu jednego roku, zasadnym byłoby dostosować ten artykuł do postanowień kodeksu pracy, który umożliwiłby uzyskiwanie przez osoby niepełnosprawne prawa do urlopu dodatkowego nie po przepracowaniu roku od dnia uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności, ale by uzyskiwali prawo do tego urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, po dniu otrzymania orzeczenia o niepełnosprawności.
4. Dalszej współpracy z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, celem wymiany doświadczeń, w szczególności dotyczących doskonalenia metod kontroli

- oraz informacji o problemach związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych w zakresie interesującym oba urzędy.
5. Rozwijania działań informacyjnych i poradnictwa dla pracodawców którzy chcą zatrudniać osoby niepełnosprawne, zwłaszcza w zakresie dostosowania obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy do szczególnych potrzeb wynikających ze zmniejszonej sprawności.
 6. Kontynuowania kontroli przestrzegania przez pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne uprawnień niepełnosprawnych w zakresie czasu pracy, wynagrodzenia za pracę, urlopów wypoczynkowych i innych świadczeń ze stosunku pracy, gdyż stwierdzone nieprawidłowości w tym zakresie świadczą jednoznacznie, iż te zagadnienia w dalszym ciągu sprawiają pracodawcom kłopot.
 7. Dalszego monitorowania warunków pracy osób niepełnosprawnych, w szczególności: w zakresie stanu obiektów i pomieszczeń, likwidacji barier architektonicznych oraz prawidłowej organizacji i dostosowania stanowisk pracy do potrzeb tej grupy pracowników.

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

Przeprowadzono 13 kontroli u 12 pracodawców, w których zatrudniano 169 pracowników, w tym 20 kobiet.

Prace z narażeniem na działanie pyłu azbestu wykonywało 60 pracujących, w tym 39 zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości podczas przeprowadzonych kontroli

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zbadanych zagadnień	Stwierdzonych braków i uchybień
Zgłoszenie do Państwowej Inspekcji Pracy	13	7
Dobór środków ochrony indywidualnej	53	13
Plan pracy usuwania wyrobów zawierających azbest	12	6
Odgrodzenie i oznaczenie terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”	10	2
Identyfikacja w planie pracy rodzaju azbestu	8	3
Określenie w planie pracy warunków monitoringu powietrza	5	3
Uwzględnienie w planie pracy ryzyka zawodowego wykonywania czynności związanych z usuwaniem azbestu	7	1

Składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu	12	3
Właściwe pakowanie i oznakowanie odpadów azbestowych	12	4

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Według pracodawców główną przyczyną naruszania przepisów prawa pracy są zbyt wysokie koszty związane ze spełnieniem wymogów nałożonych przez przepisy podczas prac usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych, nieadekwatne do ofert związanych z usuwaniem ww. wyrobów.

Najczęstszą przyczyną naruszania przepisów w ocenie inspektora pracy była niska świadomość pracodawców, brak wiedzy w wymaganym zakresie - związane jest to zarówno z trudnościami z interpretacją zawiłych przepisów, jak również z nałożeniem na pracodawców obowiązku prowadzenia licznych dokumentów, których prowadzenie wymaga systematyczności, ale także ze zbyt wysokimi kosztami, które przedsiębiorcy musieliby ponieść aby zrealizować w pełni wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

Podjęte działania nadzorcze i prewencyjne

Podczas kontroli przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych inspektorzy zawiadomili następujące organy: dwukrotnie Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska, trzykrotnie Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Podczas kontroli wydano 3 decyzje skierowujące pracujących do innych prac do czasu wyposażenia ich w środki ochrony indywidualnej przed narażeniem na pył azbestu: odzież jednorazową, środki ochrony dróg oddechowych - decyzje dotyczyły czterech pracowników. Podczas kontroli inspektorzy pracy nałożyli 5 mandatów na łączną kwotę 7 100 zł i zastosowali jeden środek oddziaływania wychowawczego.

Podsumowanie

Po dokonaniu analizy dokumentacji pokontrolnej oraz danych statystycznych można wnioskować, że główne problemy w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu dotyczą nieprawidłowego prowadzenia wymaganej dokumentacji, ale także niezachowania wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy, co naraża pracowników na zagrożenie jakim jest kontakt z azbestem.

Poważnym problemem jest niezapewnianie podczas prac szatni oraz umywalni, a także nieprzeprowadzanie pomiarów kontrolnych stężenia pyłu azbestu w powietrzu podczas prowadzonych prac. Pracodawcy w większości ze względu na ograniczenia kosztów i chęć powiększenia zysku, ograniczają wydatki związane z prowadzeniem prac zgodnie z obowiązującymi przepisami, jednakże czasem występuje problem techniczny, niemożliwość dostosowania się do obowiązujących przepisów.

Z analizy dokumentacji przeprowadzonych kontroli przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych wynika, iż ww. pracami, zajmują się firmy, które specjalizują się w pracach związanych z usuwaniem materiałów zawierających azbest i były już niejednokrotnie kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Wnioski

Proponuje się:

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

14. Zagrożenia związane z występowaniem hałasu w środowisku pracy

Celem kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w 2013 r. było ustalenie, czy i jakie działania podejmują pracodawcy w celu ograniczenia lub eliminowania hałasu i drgań mechanicznych – zgodnie z rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, a także ocena tych działań.

W ramach realizacji tematu w 2013r. na terenie województwa pomorskiego przeprowadzono łącznie 22 kontrole u 22 pracodawców, u których występował hałas na stanowiskach pracy, w tym przekraczający próg działania lub normatyw.

W zakładach tych nie rejestrowano chorób zawodowych związanych z hałasem.

Informacje ogólne – liczba osób narażonych na hałas w kontrolowanych zakładach.

Liczba osób		Narażonych na hałas (eksponowanych bez względu na poziom)	Zagrożonych tj. eksponowanych na hałas w warunkach przekroczenia wartości NDN
Ogółem		966	347
W tym:	Kobiet	305	27
	Młodocianych	7	4
	Pracujących w porze nocnej	598	133

W roku 2013 r. na terenie województwa pomorskiego przeprowadzono również 3 rekontrole u 3 pracodawców u których występował hałas na stanowiskach pracy, w tym przekraczający próg działania lub normatyw i które zatrudniały 53 osoby narażone na hałas.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji omawianego tematu wydano ogółem następujące środki prawne:

- 52 decyzje,
- 6 wystąpień zawierających 7 wniosków,
- wobec osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości zastosowano 2 środki wychowawcze oraz nałożono mandat w wysokości 1000 zł.
- sprawdzono 58 decyzji wydanych podczas poprzednich kontroli – wszystkie zostały wykonane.

W wyniku przeprowadzonych 3 rekontroli u 3 pracodawców wydano ogółem 1 decyzję, skierowano 1 wystąpienie zawierające 1 wniosek,

Ponadto wydano jedno upomnienie, celem zapewnienia realizacji 4 decyzji nakazowych wydanych

w 2011 r.

Ocena wykonanych pomiarów hałasu i działań pracodawców w celu ochrony zdrowia pracowników

Pomiary przeprowadzono w 20 na 25 (22 kontrolowanych i 3 rekontrolowanych) zakładach pracy, w których czynnik hałasu występował na stanowiskach pracy. W trzech zakładach pomiarów nie przeprowadzono pomiarów przed podjęciem czynności kontrolnych. Inspektorzy pracy uregulowali tę nieprawidłowość.

W przypadku potwierdzonych pomiarami przekroczeń normatywu natężenia hałasu na stanowisku pracy pracodawcy sięgali w większości po indywidualne środki ochrony słuchu. Środki ochrony indywidualnej w większości zakładów pracy były dobierane bez uwzględnienia wymaganego przy danym przekroczeniu normatywu współczynnika tłumienia oraz bez uwzględnienia indywidualnych cech pracowników.

Ocena wiedzy pracodawców i pracowników o szkodliwym działaniu hałasu oraz sposobach zapobiegania.

Wiedza pracodawców oraz pracowników o szkodliwym działaniu hałasu oraz o sposobach zapobiegania jest z gruntu pobieżna. Pracodawcy ograniczają się w większości do wytypowania i przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących na stanowiskach pracy, bo taki obowiązek nakłada na nich ustawodawca. Najczęściej w przypadku wystąpienia przekroczenia normatywu dla hałasu stosowane są środki ochrony indywidualnej przed ochronami zbiorowymi, gdyż wymagają one mniejszego nakładu finansowego, a i one nie są dobierane w sposób wystarczający tj. z uwzględnieniem współczynnika tłumienia oraz indywidualnych cech pracowników, określanych stosownymi badaniami słuchu. Takie postępowanie dotyczy większości małych zakładów i małych przedsiębiorców prowadzących działalność.

Ocena współpracy pracodawcy z lekarzami wykonującymi profilaktyczne badania lekarskie pracowników narażonych na hałas

Pracodawcy kierując pracowników na profilaktyczne badania lekarskie w skierowaniach ograniczają się do wskazania czynnika szkodliwego na jaki pracownicy są narażeni ale nie podają informacji o wysokości narażenia, częstotliwości oraz czasu narażenia. W przypadku występowania w środowisku pracy oprócz czynnika fizycznego hałasu również czynnika chemicznego istotnym jest wskazanie jakiego rodzaju są to czynniki chemiczne.

Ocena doboru indywidualnych środków ochrony słuchu

W większości zakładów pokutuje przekonanie, że w przypadku wystąpienia przekroczeń normatywu dla hałasu wystarczy pracowników wyposażyć w jakiegokolwiek ochronniki słuchu. Są one dobierane w większości przypadków z uwzględnieniem najważniejszego dla pracodawcy czynnika, jakim jest cena. Stąd wśród pracowników pojawiają się ochronniki słuchu o niedostatecznym współczynniku tłumienia, mimo występującego na stanowisku pracy hałasu wielokrotnie przekraczającego normatyw. Zdarzają się również przypadki doboru ochronników słuchu o zbyt dużym współczynniku tłumienia co z kolei jest również niewłaściwe, z uwagi na odizolowanie pracownika od środowiska pracy uniemożliwiając mu tym samym porozumiewanie się i reagowanie we właściwym momencie na sytuacje nieprzewidziane, czasem niebezpieczne. Wszyscy kontrolowani i rekontrolowani pracodawcy tj. 25 zakładów wyposażyli pracowników w ochronniki słuch ale 40% (10 zakładów na 25 skontrolowanych) wyposażała pracowników w ochronniki słuchu bez uprzedniego określenia potrzebnej wartości tłumienia oraz indywidualnych potrzeb pracownika. Wskazywać to może na chęć uniknięcia konsekwencji niewyposażenia pracowników w przypadku przekroczeń NDN, niedostateczną świadomość występowania zagrożeń wynikających z narażenia na działanie hałasu,

Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych kontroli oraz rekontroli w ramach omawianego tematu można stwierdzić, że poprawę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników narażonych na hałas uzyska się poprzez:

- Zintensyfikowanie działalności informacyjnej w zakresie szkodliwości działania hałasu, w tym szkodliwości hałasu w środowisku chemikaliów ototoksycznych oraz współistniejących drgań mechanicznych ogólnych i miejscowych.
- Zintensyfikowanie działalności informacyjnej w zakresie eliminowania źródeł hałasu, ograniczania ich oddziaływania na pracowników, w tym poprzez zmianę organizacji pracy oraz doboru zbiorowych i indywidualnych ochron słuchu.
- Zintensyfikowanie działań zmierzających do przekazywania przez pracodawców pełnej informacji w skierowaniach na badania profilaktyczne pracowników, w tym o wielkości, czasie narażenia na działanie hałasu oraz dodatkowych informacji związanych z występowaniem w środowisku czynników chemicznych mogących spotęgować szkodliwe oddziaływanie hałasu.
- Zintensyfikowanie działań kontrolnych inspektorów pracy celem egzekwowania konieczności wprowadzenia naprawczych programów (działań organizacyjno – technicznych).

Ocena funkcjonowania rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne w sposób wystarczający określa zakres działania pracodawcy oraz jego obowiązków względem pracowników w przypadku występującego w środowisku pracy

hałasu, przekroczenia progu jego działania lub normatywu. Znajomość pracodawców powyższego rozporządzenia jest raczej znikoma, a stosowanie się do zawartych w rozporządzeniu przepisów wynika raczej z intuicyjnego podejścia do tematu i działania w oparciu o informacje zasięgnięte z innych przepisów oraz od specjalistów ds. BHP.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy w zakresie obejmującym zagadnienia hałasu, hałasu ultradźwiękowego oraz drgań mechanicznych o działaniu miejscowym i ogólnym w sposób jasny określa częstotliwość przeprowadzania kolejnych badań i pomiarów oraz warunki, kiedy należy mimo braku narażenia przeprowadzić pomiary. Rozporządzenie również w sposób jasny reguluje sprawę prowadzenia rejestru czynników szkodliwych oraz kart i badań czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy

15. Kontrole dotyczące problematyki REACH

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem u 6 pracodawców, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 719 osób, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych 53 osoby i 1 cudzoziemiec. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 661 pracowników, w tym 181 kobiet i 120 niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, zatrudniano łącznie 58 pracowników, w tym 6 kobiet.

Kontrolowane zakłady prowadzą działalność w następujących obszarach :

- działalność związana z cynkowaniem, niklowaniem i chromowaniem wyrobów metalowych,
- usługi nakładania powłok galwanicznych: cynkowych, srebrnych i miedzianych,
- obróbka metali i nakładanie powłok na metale i aluminium.

W wyniku przeprowadzonych 6 kontroli inspektorzy pracy wydali 18 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli.

Podczas kontroli udzielono 3 porad prawnych oraz 21 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

Podsumowanie i wnioski

W procesach pracy stosowane są niebezpieczne substancje i mieszaniny chemiczne, których całkowita eliminacja nie jest możliwa. Na stanowiskach pracy występuje ryzyko narażenia zawodowego, wywołane stężeniem czynników szkodliwych oraz występuje narażenie złożone, narażające pracowników przez wiele niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. W celu zmniejszenia narażenia pracowników na nadmierne stężenie czynników szkodliwych dla zdrowia, pracodawcy zastosowali np. następujące działania:

- hale produkcyjne i magazyny budowane były z założenia pod konkretny charakter działalności,

- zapewniono prawidłowo działającą wentylację ogólną (nawiewno-wyciągową) i wentylację wyciągową stanowiskową przy każdej wannie uwzględniającą technologię produkcji i właściwości czynników szkodliwych,
- w jednym z kontrolowanych zakładów w 2009 roku zainstalowano centralę wentylacyjną wyciągowo-nawiewną w procesach krycia galwanicznego cyjankowego pozwalającą na odzysk ciepła,
- w jednym z kontrolowanych zakładów wprowadzono częściową hermetyzację procesów galwanicznych oraz półautomatyzację ciągu suwnic jezdnych, przez co zmniejszono wysiłek fizyczny i kontakt bezpośredni z czynnikami szkodliwymi,
- utrzymuje się poziom kąpieli w wannach do wysokości 10-15cm od górnego brzegu wanny,
- w jednym z kontrolowanych zakładów zamontowano pompki dozujące na obróbce wstępnej, w celu eliminacji najbardziej agresywnych mieszanin chemicznych oraz przy wannie z kwasem zastosowano specjalny środek neutralizujący,
- zapewniono odpowiednie warunki przetwórstwa w halach (temperatura oraz wilgotność),
- unowocześniany jest na bieżąco park maszynowy o nowe urządzenia i maszyny – nowoczesne linie produkcyjne,
- zapobiega się przenikaniu czynników chemicznych do innych pomieszczeń, poszczególne stanowiska są od siebie odizolowane,
- utrzymywanie standardów bhp i p.poż.,
- stosuje się właściwe ochrony zbiorowe oraz właściwe środki ochrony indywidualnej,
- zapewnia się odpowiednie pomieszczenia higieniczno-sanitarnych w celu spożywania posiłków tylko w wyznaczonych miejscach i utrzymywania higieny osobistej pracowników,
- zapewnione jest pranie oraz ewentualna konserwacja, odkażanie i niszczenie zabrudzonej i skażonej stosowanymi środkami chemicznymi środków ochrony indywidualnej oraz odzieży ochronnej i roboczej,
- stosuje się w miarę możliwości rotacje (przemienność) pracy pracowników na stanowiskach pracy,
- ogranicza się do minimum zatrudnienie przy czynnikach chemicznych,
- zapewnia się wysoko wyspecjalizowaną kadrę inżynierską i wysoko wykwalifikowaną obsługę oraz specjalistów z zakresu bhp, bezpieczeństwa chemicznego, dozoru technicznego oraz ochrony środowiska,
- przeprowadza się regularne szkolenia w zakresie bhp i badania profilaktyczne pracowników oraz zapoznaje z pomiarami i wynikami badań środowiskowych,
- w jednym z kontrolowanych zakładów, w pomieszczeniu cynkowni zapewniono podniesienie na wyższy poziom pojemnika na wózku do odbioru gotowych detali po cynkowaniu, co spowodowało zmniejszenie hałasu oraz ograniczyło wysiłek pracowników.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych, jak również i problemów związanych ze stosowaniem i magazynowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych podczas produkcji (oznakowanie), prowadzeniem dokumentacji zakładowej (spisy, instrukcje) oraz brakiem aktualnych i właściwych kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych zgodnych z rozporządzeniem 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 niektórych kontrolowanych podmiotach, działalność związana ze stosowaniem chemikaliów była bardzo często prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu. Z uwagi na powyższe, sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy tych zagadnieniach nie stanowiły centralnego – jedyne go zainteresowania pracodawcy oraz służb wewnątrzzakładowych.

Powyższe sytuacje wynikają nadal z niepełnej wiedzy dotyczącej obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub też wybiórczej wiedzy w zakresie obowiązujących wymagań. Niestety, pracodawcy na dzień kontroli nadal w wielu przypadkach nie dysponowali żadną lub wystarczającą wiedzą w zakresie rozporządzenia REACH.

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

Również nie można pominąć sytuacji finansowej zakładów, w tym związanej z trwającym kryzysem, 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 (i osób ich reprezentujących) 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 głównie produkcją związaną z nakładaniem różnorodnych powłok galwanicznych, w tym przy użyciu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Często jest to związane z zastrzany mi wymogami w zakresie ochrony środowiska oraz specjalnymi wymogami, nieustannie zastrzany mi, co wymusza na pracodawcach stosowanie nowszych i lepszych rozwiązań technologicznych, które w rezultacie prowadzą do polepszenia warunków pracy w tym zakresie.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli sformułowano następujące wnioski:

1. Wskazane byłoby kontynuowanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie REACH w firmach różnych branż w zależności od specyfikacji zakładów występujących na terenie poszczególnych Okręgowych Inspektoratów Pracy, zwłaszcza w takich, w których występuje bezpośredni kontakt pracowników ze stosowanymi niebezpiecznymi chemikaliami – stwarzającymi namacalne zagrożenia zdrowia i życia (np. drukarnie, malarnie, garbarnie, pralnie),
2. wskazane byłyby dalsze, wspólne (inspektorów pracy, urzędników innych organów oraz pracodawców i osób nadzorujących pracę) uczestniczenie w takich formach współpracy, jak: szkolenia, sympozja, spotkania robocze w zakresie rozporządzenia REACH, w celu jednolitej interpretacji wieloaspektowych i złożonych zagadnień związanych z powyższym rozporządzeniem,
3. istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Biurem Do Spraw Substancji Chemicznych, Państwową Inspekcją Sanitarną oraz ewentualnie innymi organami w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z zagadnieniami rozporządzenia REACH, będących w kompetencji tych organów oraz podejmowania działań kontrolno-nadzorczych w zakresie warunków pracy,

4. w zakresie legislacyjnym zasadnym byłoby wprowadzenie odpowiedzialności (wykroczenie) również w stosunku do podmiotów (producenci, eksporterzy, dystrybutorzy) 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.

16. Kontrole dotyczące problematyki CLP

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem u 6 pracodawców, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 719 osób, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych 53 osoby i 1 cudzoziemiec. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 661 pracowników, w tym 181 kobiet i 120 niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, zatrudniano łącznie 58 pracowników, w tym 6 kobiet.

W wyniku przeprowadzonych 6 kontroli inspektorzy pracy wydali 17 decyzji, w tym 13 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli. W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 2 decyzje opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 kpa). Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 165 osób.

Podczas kontroli udzielono 3 porady prawne oraz 21 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

Podsumowanie

Przeprowadzone kontrole wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych związanych głównie z prowadzeniem dokumentacji zakładowej i 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 są marginalnie. W niektórych kontrolowanych podmiotach działalność związana ze stosowaniem chemikaliów była bardzo często prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu. Z uwagi na powyższe, sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy tych zagadnieniach nie stanowiły centralnego – jedyne zainteresowania pracodawcy oraz służb wewnętrzzakładowych.

Powyższe sytuacje wynikają nadal z niepełnej wiedzy dotyczącej obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub też wybiórczej wiedzy w zakresie obowiązujących wymagań. Niestety, pracodawcy na dzień kontroli nadal w wielu przypadkach nie dysponowali wystarczającą wiedzą w zakresie rozporządzenia CLP.

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

Wynika stąd stała konieczność podnoszenia świadomości pracodawców (i osób ich reprezentujących) 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 głównie produkcją związaną z nakładaniem różnorodnych powłok galwanicznych, w tym przy użyciu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Często jest to związane z zaostrzonymi wymogami 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 kontroli sformułowano następujące wnioski:

- istnieje potrzeba przeprowadzenia rekontroli celem rzeczywistego sprawdzenia wykonywania wydanych środków prawnych,
- ponieważ w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzono nieprawidłowości oraz ze względu na to, iż zagadnienia dotyczące szkodliwych czynników chemicznych w znacznej mierze nie są jeszcze rozumiane przez pracodawców jako istotne zagrożenie, wskazane byłoby kontynuowanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie CLP w firmach różnych branż w zależności od specyfikacji zakładów występujących na terenie poszczególnych Okręgowych Inspektoratów Pracy, w szczególności pod kątem zagrożeń związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,
- istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Biurem Do Spraw Substancji Chemicznych, Państwową Inspekcją Sanitarną oraz ewentualnie innymi organami w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z zagadnieniami rozporządzenia CLP, będących w kompetencji tych organów oraz podejmowania działań kontrolno-nadzorczych w zakresie warunków pracy,
- wskazane byłoby wspólne (inspektorów pracy, urzędników innych organów oraz pracodawców i innych osób nadzorujących pracę) szkolenia, sympozja, spotkania robocze w zakresie rozporządzenia CLP, w celu jednolitej interpretacji wieloaspektowych i złożonych zagadnień związanych z powyższym rozporządzeniem,
- w zakresie legislacyjnym należałoby podjąć działania w celu wprowadzenia zmian w rozporządzeniu Ministra Zdrowia w sprawie sposobu oznakowania miejsc, rurociągów oraz pojemników i zbiorników służących do przechowywania lub zawierających substancje niebezpieczne lub mieszaniny niebezpieczne w taki sposób, by znaki ostrzegawcze były zgodne z wymaganiami rozporządzenia CLP.

17. 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 13 września 2002 r. o produktach biobójczych. Kontrole dotyczyły stosowania, magazynowania, ochrony przed zagrożeniami podczas używania produktów biobójczych oraz oceny prawidłowości oznakowania opakowań.

W 2013 r. skontrolowano 20 zakładów pracy stosujących produkty biobójcze. Wśród nich: zakłady przemysłu spożywczego (przetwarzanie oraz sprzedaż mięsa, ryb, skorupiaków, mięczaków, artykułów homogenizowanych oraz żywności dietetycznej, produkcja lodów), obiekty posiadające baseny (szkoły, hotele), gabinet stomatologiczny.

Ogólna liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy u kontrolowanych pracodawców wynosiła 2609 osób. Przy pracach związanych ze stosowaniem produktów biobójczych zatrudnionych było 76 pracowników.

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

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

Stwierdzone nieprawidłowości

Nieprawidłowości związane z kontrolą przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych wykazano w 13 skontrolowanych podmiotach.

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Oznakowanie opakowania produktów biobójczych	1	Wadliwe oznakowanie produktu biobójczego
Karty charakterystyki substancji i mieszanin biobójczych	4	Pracodawca nie udostępnił pracownikom kart charakterystyki produktów biobójczych
	2	Wadliwe karty charakterystyk produktów biobójczych
Opracowanie i udostępnianie pracownikom do stałego korzystania instrukcji postępowania z produktami biobójczymi	6	Pracodawca nie opracował i nie udostępnił instrukcji bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi, stosowanymi w procesach pracy

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Przyczyny naruszeń prawa według inspektora pracy:

- nieznajomość obowiązujących przepisów prawa dotyczących bezpieczeństwa

- i higieny pracy, w tym obowiązku udostępnienia pracownikom kart charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin, sporządzania instrukcji bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi, stosowanymi w procesach pracy,
- lekceważenie przez pracodawców informacji umieszczanych na opakowaniach i w kartach charakterystyki stosowanych produktów biobójczych,
 - niewystarczająca wiedza w zakresie zagadnień, związanych z występowaniem i stosowaniem w środowisku pracy czynników chemicznych, w tym brak znajomości problematyki dotyczącej mieszanin o działaniu biobójczym. Najczęściej stosowanie w zakładach pracy środków o działaniu biobójczym nie jest ściśle związane z podstawowym profilem działalności pracodawcy. Dlatego pracodawcy nie widzą zagrożeń związanych ze stosowaniem środków biobójczych oraz potrzeby tworzenia dodatkowej dokumentacji, w tym między innymi instrukcji postępowania z substancjami i mieszaninami o działaniu biobójczym.

Przyczyny naruszeń prawa wg pracodawców:

- brak wiedzy w zakresie zagadnień, związanych z występowaniem i stosowaniem w środowisku pracy czynników chemicznych, w tym brak znajomości problematyki dotyczącej substancji i mieszanin o działaniu biobójczym,
- pracodawcy uważają, iż opakowanie produktu biobójczego zawiera wystarczające informacje na temat stosowanego produktu chemicznego i nie muszą uzupełniać wiedzy szczegółowymi danymi z kart charakterystyki.

Podjęte środki prawne i działania prewencyjne

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 20 pracodawców wydano 19 decyzji, w tym 14 decyzji ustnych.

Zastosowano jeden środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia za brak kart charakterystyki stosowanych produktów biobójczych.

O stwierdzonych nieprawidłowościach, dotyczących wadliwych kart charakterystyki oraz oznakowania opakowania produktu biobójczego, informowano inspekcję sanitarną. Np. w odpowiedzi na pismo informujące o nieprawidłowym oznakowaniu mieszaniny Z-002 AlkaliTex, PPIS w Bydgoszczy potwierdził nieprawidłowości wskazane w piśmie przez inspektora pracy. Zakład, który wprowadzał w/w produkt, dokleił na opakowaniach etykietę zastępczą z prawidłowym zapisem zwrotu S 45. Ponadto do wszystkich klientów przesłał informacje korygujące nieprawidłowości w oznakowaniu produktu Z-002 AlkaliTex oraz poinformował o wprowadzeniu do obrotu produktu z właściwymi etykietami.

Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonych kontroli w 2013 r., w trakcie których w 13 zakładach pracy na 20 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 roku 2013 r. wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim zagadnień ogólnych, związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w związku ze stosowaniem produktów biobójczych.

W 4 zakładach pracy pracodawcy nie zapewniali aktualnych kart charakterystyki. Natomiast w 6 zakładach pracy, pracodawcy nie opracowali i nie udostępniili do stałego korzystania instrukcji bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi. Pracodawcy uważali,

iż opakowania produktów biobójczych zawierały wystarczające informacje, określające zasady bezpieczeństwa przy stosowaniu produktu biobójczego.

We wszystkich zakładach pracy, pracodawcy zapewнили pracownikom odpowiednie środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, niezbędne do pracy z produktami biobójczymi. Świadczy to o tym, iż pracodawcy zwracają coraz większą uwagę na wyposażenie pracowników w w/w. Stosowane środki były w dobrym stanie technicznym i spełniały wymagania dotyczące oceny zgodności, a pracownicy stosowali je zgodnie z przeznaczeniem.

Kontrole wykazały, iż jeden z dystrybutorów wprowadzał do obrotu produkt deklarując zastosowanie produktu niezgodnie z zapisami w karcie charakterystyki. Dlatego też niezmiernie ważne jest przeprowadzanie szczegółowych kontroli weryfikujących zdefiniowane zastosowanie chemikaliów.

Podczas kontroli inspektorzy pracy sprawdzili 46 jednostkowych opakowań produktów biobójczych i tylko jedna etykieta była niewłaściwie oznakowana. Możliwe, że powyższa sytuacja związana jest ze wzmożonym nadzorem nad właściwym oznakowaniem opakowań produktów biobójczych zarówno Państwowej Inspekcji Pracy, jak również Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz Inspekcji Handlowej.

Wnioski

Wskazane jest:

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

18. Kontrole dotyczące przestrzegania przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych – zamknięte użycie GMO

Celem kontroli przeprowadzonych przez Inspektorów Pracy w ramach omawianego tematu było ustalenie stopnia przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy oraz ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów ustawy z dnia 22 czerwca 2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych.

Do kontroli wytypowano pracodawców prowadzących działania w zakresie tzw. zamkniętego użycia organizmów genetycznie zmodyfikowanych, na podstawie informacji przekazanych przez Ministra Środowiska, w tym jedną kontrolę przeprowadzono na wniosek Ministerstwa Środowiska w związku z ubieganiem się pracodawcy o uzyskanie decyzji na zamknięte użycie GMO.

W 2013 r. na terenie województwa pomorskiego skontrolowano 3 zakłady – w tym 2 kontrole przeprowadzono u pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników i jedną kontrolę u pracodawcy, gdzie liczba zatrudnionych nie przekraczała 49 zatrudnionych.

Łącznie we wszystkich zakładach pracujących było 2395 osób, w tym 2016 pracowników. Bezpośrednio przy pracach związanych z zamkniętym użyciem GMO zatrudnionych było 14 pracowników.

Jeden z kontrolowanych pracodawców to wyższa uczelnia, natomiast pozostałe dwa podmioty to prywatne laboratoria prowadzące działalność naukowo-badawczą oraz badania i analizy techniczne.

Kontrolowani użytkownicy GMO posiadali zgody Ministra Środowiska na zamknięte użycie GMO, co wynikało bezpośrednio z faktu, że zakłady do kontroli typowano w oparciu o przesyłane decyzje Ministra Środowiska. Podczas wszystkich kontroli w sumie sprawdzono przestrzeganie przepisów ustawy w stosunku do 3 decyzji Ministra Środowiska, w których działania przy użyciu GMO zakwalifikowano do I kategorii zagrożenia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 2 decyzje na piśmie.

Stwierdzone nieprawidłowości

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Znaki ostrzegawcze o zagrożeniu biologicznym	1	Nie oznakowano znakiem ostrzegawczym o prowadzonych pracach z użyciem GMO pomieszczeń pracy
Instrukcje bhp eksploatowanych maszyn i urządzeń	1	Pracodawca nie udostępnił pracownikom instrukcji bhp eksploatowanych urządzeń laboratoryjnych tj. autoklawów, komory laminarnej i wirówki oraz młyna walcowego i młynków do mielenia próbek

Podsumowanie

W trakcie kontroli w 2013 r. stwierdzono nieliczne naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Według inspektora pracy przyczyną nieprawidłowości wskazanych wyżej była:

- niepełna znajomość obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy przez pracowników naukowych,
- nieinformowanie przez pracowników naukowych, komórek służby bhp działających u pracodawcy o wszystkich działaniach związanych z pracami z GMO.

Jednakże zważywszy na wielkość pracodawców oraz na ich rozbudowaną strukturę organizacyjną powyższe nieprawidłowości nie stanowią reguły i wynikają z bieżącej działalności pracodawcy.

Pracodawców, u których przeprowadzono kontrolę zapewniono dobrą organizację warunków pracy, a przestrzeganie przepisów bhp wynika z tego, że systematyczne kontrole wymusiły przestrzeganie obowiązujących przepisów bhp i zwiększyły świadomość stron stosunku pracy w zakresie identyfikacji zagrożeń związanych z badaniami nad GMO.

Dwa spośród obecnie kontrolowanych zakładów były kontrolowane w ramach tematu w poprzednich latach w związku z wcześniej uzyskanymi decyzjami Ministra Środowiska. Zarówno uczelnie wyższe, jak i laboratoria badawcze od wielu lat prowadzą szereg projektów naukowych, dla których wymagana jest m.in. 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. Powyższą wiedzę uzyskali m.in. od inspektorów pracy właśnie podczas wcześniej prowadzonych kontroli.

Ponadto właściwa ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy uświadomiła pracownikom zagrożenia związane z GMO.

19. Bezpieczeństwo ruchu kolejowego

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, przeprowadzono 6 kontroli w tym temacie w 6 podmiotach. Kontrole te obejmowały między innymi:

- znajomość linii kolejowej przez drużynę pociągową- obsługiwaną stale i doraźnie,
- znajomość aktualnie obowiązujących przepisów i ich bieżąca dostępność dla pracowników,
- dopuszczenie do ruchu pojazdów szynowych,
- przeglądy okresowe pojazdów szynowych - naprawy, wydane świadectwa sprawności technicznej, aktualny stan techniczny pojazdów (stan ewidencyjny a sprawność rzeczywista),
- wyposażenie pojazdów trakcyjnych w urządzenia bezpieczeństwa ruchu kolejowego,
- prowadzenie ruchu kolejowego po zmianie rozkładu jazdy i w sytuacjach awaryjnych – zapoznavanie uczestniczących w prowadzeniu ruchu ze zmianami,
- przestrzeganie podstawowych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (w tym profilaktyczne badania lekarskie i szkolenia bhp, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia).

W wyniku kontroli ustalono, m.in.:

- U żadnego z pracodawców nie stwierdzono przypadków dopuszczania do pracy pracowników bez aktualnych: profilaktycznych badań lekarskich (wszystkie badania przeprowadzane były przez jednostki medycyny kolejowej) oraz szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Wszystkie pojazdy trakcyjne w kontrolowanych zakładach wyposażone są w 3 rodzaje urządzeń bezpieczeństwa: SHP, CA, „Radiostop”.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły takich zagadnień, jak np.:

- procedura /druki/ szkoleń okresowych w dziedzinie bhp,
- badania i pomiary czynników szkodliwych w środowisku pracy: hałasu i drgań mechanicznych,
- zabezpieczanie maszynistów przed drganiami mechanicznymi,
- wyposażenie pracowników w ochronniki słuchu,
- realizacja wniosków profilaktycznych powypadkowych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 4 decyzje, w tym 2 decyzje ustne. Decyzje te dotyczyły 1353 pracowników. Zastosowano również 10 wniosków w wystąpieniu, dotyczących 754 pracowników. Ponadto nałożono 1 mandat w kwocie 1000zł.

W toku czynności kontrolnych, udzielono 2 porad prawnych oraz 9 porad technicznych.

Zastosowane środki prawne wskazują, że skala nieprawidłowości była ograniczona.

20. Bezpieczeństwo pracy przy wykonywaniu robót torowych

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, przeprowadzono 9 kontroli w tym temacie w 9 podmiotach gospodarczych. Kontrole obejmowały między innymi:

- właściwe zabezpieczenie i oznakowanie miejsca robót,
- stosowanie instrukcji Ibh-101 „Wytyczne informowania pracownika innego pracodawcy o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas wykonywania prac na terenie PKP Polskie Linie Kolejowe S.A.”,
- przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- zagadnienia czasu pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 8 decyzji ustnych, w tym 5 podlegających wykonaniu z art. 108 kpa i 3 wstrzymujące prace, przy czym decyzje ustne zostały wykonane w takiej kontroli. Łączna liczba pracowników, których dotyczyły decyzje – 71 osób. Zastosowano również 8 wniosków w wystąpieniu, dotyczących 20 pracowników.

Ponadto nałożono 4 mandaty na łączną kwotę w wysokości 4700zł. Zastosowano również 2 środki oddziaływania wychowawczego.

W toku czynności kontrolnych, udzielono 6 porad prawnych, w tym 3 porady z zakresu legalności zatrudnienia oraz 17 porad technicznych.

W wyniku kontroli przeprowadzonych u poszczególnych pracodawców stwierdzono m.in.:

- nieprawidłowości dotyczące czasu pracy, w tym prowadzenia kart ewidencji czasu pracy, nieudzielenia czasu wolnego za pracę w dni wolne od pracy i niewypłacenia wynagrodzenia z tego tytułu,
- brak wykazu pracowników, którzy zostali poinformowani o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia,
- przypadki niestosowania przez pracowników podwykonawców kamizelek ostrzegawczych z logo lub nazwą firmy, w celu identyfikacji, zgodnie z zapisami planu BIOZ,
- nieprawidłowości dotyczące użytkowanych rusztowań w czasie prac na stacjach: Gdynia, Sopot,
- nieprawidłowości dotyczące braku zabezpieczenia pracowników przed możliwością upadku z wysokości czasie prac betonowania zadaszania wejścia na stacji Gdynia Chylonia,
- niestosowanie hełmów ochronnych przez pracowników wykonujących prace torowe, w tym w obrębie pracy ciężkich maszyn budowlanych,
- niestosowanie przez pracowników innych ochron osobistych, w tym rękawic ochronnych, ochronników słuchu.

Kierunki i zakres kontroli wytyczone zostały m.in. na drodze kontaktów kierownictwa OIP Gdańsk z Dyrektorem Oddziału Urzędu Transportu Kolejowego w Gdańsku.

21. Kontrole prac przy pozyskiwaniu i zrywce drewna

W ramach realizacji tematu „Kontrole prac przy pozyskiwaniu i zrywce drewna” w 2013r. przeprowadzono 6 kontroli pracodawców.

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

Pracownicy zatrudniani są na podstawie umów o pracę oraz umów cywilno – prawnych. Cztery kontrole przeprowadzono w zakładach zatrudniających do 9 pracowników, dwie w zakładzie zatrudniającym od 10 do 49 pracowników. W trakcie kontroli stwierdzono zatrudnianie 1 kobiety na stanowisku pracownika administracyjnego. Kontrole przeprowadzane były w obecności miejscowego leśniczego lub przedstawiciela Nadleśnictwa. Konsorcja ustanawiają koordynatora robót, którym jest właściciel jednego z podmiotów gospodarczych. W czasie kontroli wykonywano głównie 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.

Do najczęściej występujących naruszeń przepisów prawa pracy należały:

- braki w dokumentacji z przeprowadzonych szkoleń bhp, brak było potwierdzenia na kartach szkolenia wstępnego faktu odbycia instruktażu ogólnego i stanowiskowego, brak było podpisów osób prowadzących szkolenia,
- brak szkolenia okresowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawcy,
- brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy związanym ze zrywką konną,
- podczas prowadzenia prac ścinkowo zrywkowych nie oznakowano tablicami o zakazie wstępu obszaru prowadzenia prac oraz nieprawidłowo zalegarowano myglę drewna świerkowego,

Ponadto, w trakcie kontroli stwierdzano przypadki stosowania do zrywki ciągnikiem uszkodzonych lin oraz braki w dokumentacji UDT.

W przeprowadzonych kontrolach wydano ogółem 12 decyzji, w tym:

- 7 decyzji ustnych, które dotyczyły bezpiecznego wykonywania prac na powierzchni roboczej w tym, oznakowania znakami ostrzegawczymi terenu prac, legarowania mygły, przygotowania mygły do transportu i wyrównania czoła dłużyc mygły.
- 5 decyzji na piśmie, z określonym terminem realizacji.

Decyzje dotyczyły ogółem 43 pracowników.

Skierowano 4 wystąpienia zawierające 5 wniosków dotyczących ogółem 27 pracowników.

Udzielono 13 porad prawnych i 20 porad technicznych.

Wszystkie wydane decyzje ustne zostały wykonane, nakazy pisemne zostały wykonane w terminach określonych w decyzjach.

Działania podejmowane przez ALP

Nadleśnictwa szczególny nacisk kładły na problem właściwego szkolenia osób świadczących pracę. Realizowane są zajęcia szkoleniowe w zakresie bezpiecznego prowadzenia prac w lesie, wykraczające poza ramy określone w m.in. rozporządzeniu o szkoleniach bhp. Wynika to z przekonania ALP o konieczności współuczestniczenia pracowników nadleśnictw w procesie minimalizacji zagrożeń wypadkowych związanych z pracami przy pozyskaniu i zrywce drewna. Szkolenia takie odbywają się w siedzibie nadleśnictwa zarówno dla służby leśnej, jak i zaproszonych usługobiorców wykonujących prace na rzecz nadleśnictwa.

Efekty przeprowadzonych działań kontrolnych

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

Przyczyny nieprawidłowości

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.

Powyższe wynika m.in. z:

- niedostatecznej, wybiórczej znajomości obowiązujących pracodawcę przepisów prawa w zakresie prowadzonej działalności, wynikająca z powyższego, niepełna świadomość zagrożeń związanych z prowadzoną działalnością,
- 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,
- 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),
- przykładania przez pracodawcę większej wagi do zachowania ciągłości produkcji i dotrzymania ustalonych terminów niż do warunków pracy.

Podsumowanie i wnioski

Z przeprowadzonych kontroli w ramach realizowanego tematu wynika, mimo nieprawidłowości regulowanych przez inspektorów pracy, że zaznaczają się obszary, w których nastąpiła poprawa, dotyczy to m.in.:

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

Przyjąć jednak należy, że poprawa w ww. zakresie wynika bardziej z możliwości zewnętrznych niż z ukierunkowanego i planowego zaangażowania pracodawców w proces poprawy warunków pracy. Nadal stwierdzone są nieprawidłowości, związane z zagrożeniem zdrowia lub życia pracowników, jakie występują przy pracach leśnych. Część wykazanych w kontrolach nieprawidłowości, zwłaszcza dotyczących zagadnień prawnej ochrony pracy, nie wymaga znacznych nakładów finansowych, lecz niezbędnej wiedzy jak i świadomości, która obowiązuje każdego pracodawcę, w tym prowadzącego działalność leśną. Wskazaniem jest, więc kontynuowanie czynności kontrolno nadzorczych przez Inspektorów Pracy.

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

22. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach przemysłu spożywczego

A. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach przetwórstwa rybnego i owoców morza

W zakresie ww. tematu w 2013 r. przeprowadzono ogółem 3 kontrole zakładów działających na obszarze właściwości miejscowej OIP Gdańsk:

W wyniku przeprowadzonych kontroli w zakładach jw. wydano w ramach opisywanego tematu następujące środki prawne:

- 3 nakazy na piśmie zawierające ogółem: 16 decyzji nakazowych, do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania uzyskano informację o realizacji 14 wydanych decyzji,
- 1 wystąpienia zawierające ogółem 2 wnioski,
- w 1 zakładzie zastosowano środek wychowawczy wobec osoby działającej w imieniu pracodawcy.

Ponadto w odniesieniu do 1 zakładu skierowano upomnienie w związku z niewykonaniem decyzji nakazowej.

Kontrole w wymienionych jw. zakładach przetwórstwa rybnego nie wykazały występowania szczególnych nieprawidłowości, co może wynikać z niewielkiej liczby przeprowadzonych kontroli podmiotów gospodarczych w stosunku do ilości faktycznie działających. Nie bez znaczenia może też mieć fakt, że działalność skontrolowanych zakładów – stosunkowo dużych - prowadzona jest w zasadzie, w nowych obiektach i pomieszczeniach, oraz przy użyciu na ogół nowych maszyn i urządzeń technicznych.

W związku z powyższym wskazana byłaby kontynuacja kontroli w tymże temacie w następnych latach.

B. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach piekarniczych i cukierniczych

W ramach realizacji tematu w roku 2013 na terenie właściwości terytorialnej OIP Gdańsk przeprowadzono kontrole w 15 zakładach piekarniczych i cukierniczych, zatrudniających łącznie 358 pracowników i 25 osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 94 decyzje nakazowe i skierowali 16 wniosków w wystąpieniach. Ponadto wydano 1 mandat, 1 wniosek do sądu o ukaranie i 1 środek oddziaływania wychowawczego.

Forma własności wszystkich kontrolowanych zakładów to własność prywatna.

Struktura kontroli była następująca:

Zakłady do 9 zatrudnionych – 3 kontrole.

Zakłady od 10 do 49 zatrudnionych – 10 kontroli.

Zakłady od 50 do 249 zatrudnionych – 2 kontrole.

W okresie lat 2010-2012 w kontrolowanych zakładach stwierdzono 8 wypadków przy pracy o skutkach powodujących czasową niezdolność do pracy, nie stwierdzono wypadków ciężkich, śmiertelnych oraz zbiorowych.

Ocena stanu przestrzegania przepisów prawa

Przeprowadzone kontrole nie ujawniły szczególnie rażących nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w ocenianych zakładach piekarniczych i cukierniczych. Dokonane ustalenia jednocześnie nie pozwalają na przyjęcie, że stan przestrzegania przepisów bhp w w/w zakładach jest zadowalający. Stwierdzone przypadki zatrudniania pracowników bez wymaganych badań profilaktycznych, szkoleń z zakresu bhp przy jednoczesnym braku potwierdzenia zawarcia umowy o pracę na piśmie wskazują, że charakter wykonywanych prac – praca w porze nocnej sprzyjać może próbom nieuczciwego zatrudniania pracowników „na czarno”, wielokrotnie nie przygotowanych do bezpiecznego wykonywania powierzonych prac. Ustalenie, że w dwóch kontrolowanych zakładach pracy nikt z zatrudnionych nie został zapoznany z przeprowadzoną oceną ryzyka zawodowego świadczy, że jest to wciąż w wielu zakładach pracy dokument „martwy” sporządzony jedynie dla zaspokojenia wymogów organów kontrolnych. Brak poważnego traktowania problemu oceny ryzyka zawodowego w części zakładów potwierdza fakt nie dokonania jego aktualizacji po zaistniałych wypadkach przy pracy – stwierdzono to w co trzecim zakładzie, gdzie ww. wypadki zaistniały. Ilość wydanych decyzji dotyczących: stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń, w tym nie spełniających wymagań minimalnych bhp, obiektów pracy w tym ich oświetlenia, instalacji elektrycznych wskazuje na konieczność kontynuacji prowadzonych kontroli w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w tej branży przemysłu.

23. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w szkołach

W roku 2013 przeprowadzono 35 kontroli w placówkach oświatowych. W kontrolowanych podmiotach pracujących było ogółem 1739 osób, w tym 1704 osoby w ramach stosunku pracy (1250 kobiet, 12 osób niepełnosprawnych).

Wskutek kontroli ustalono, że wykonane zostały wcześniej wydane decyzje nakazowe (85) oraz wnioski (64) z wystąpień PIP.

Kontrole zostały przeprowadzone w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących ochrony pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Stwierdzone nieprawidłowości w jednostkach oświatowych dotyczyły np.:

- braku badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp,
- niewydawania pracownikom odzieży i obuwia roboczego,
- niewłaściwych miejsca składowania i magazynowania (np. rozchwiane regały),
- niezapewnienia właściwego oświetlenia w pomieszczeniach i na stanowiskach pracy oraz wentylacji,
- nieprzeprowadzania pomiarów skuteczności ochron przeciwporażeniowych instalacji elektrycznej lub nieprzestrzegania terminów pomiarów,
- braku udokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą czy też braku identyfikacji wszystkich zagrożeń występujących w zakładzie pracy,
- braku utrzymania obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy /brak zabezpieczeń szyb przed rozpryskami, niezabezpieczenie powierzchni posadzek przed poślizgnięciem, braku ładunku i porządku w pomieszczeniach pracy/.

W wyniku ustaleń z kontroli, wydano 125 decyzji nakazowych, 20 wniosków w 12 wystąpieniach oraz zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego wobec osób odpowiedzialnych. W czasie kontroli udzielono 230 porad, w tym 138 technicznych i 14 z zakresu legalności zatrudnienia.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to np.:

1. niezajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przez dyrektorów szkół i kadrę kierowniczą,
2. brak nadzoru dyrekcyjnego i kadry kierowniczej nad wykonywaniem poleceń w zakresie bhp.
3. nieprawidłowa organizacja pracy,

Nieprzestrzeganie przepisów, w niektórych przypadkach, wiązało się z niedostateczną wiedzą osób odpowiedzialnych za ten zakres obowiązków lub słabym przygotowaniem pracowników służby bhp.

24. Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 25 kontroli. Na 25 kontrolowanych pracodawców, 10 dokonało prawidłowej oceny pod względem spełniania wymagań minimalnych przez użytkowane maszyny do obróbki drewna.

Spośród 233 użytkowanych przez pracodawców maszyn do obróbki drewna, inspektorzy pracy szczegółowo zbadali, pod względem spełniania wymagań minimalnych, 208 maszyn. Negatywnie inspektorzy pracy ocenili 51 maszyn, a „drobniejsze” uchybienia stwierdzili przy 64 maszynach - razem w stosunku do 115 maszyn stwierdzono nieprawidłowości w zakresie spełniania wymagań minimalnych. Inspektorzy pracy pozytywnie ocenili 93 maszyny.

W wyniku wykonania wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych, tak ustnych jak i pisemnych - pracodawcy dostosowali do minimalnych wymagań 77 maszyn (obrabiarki do drewna).

Inspektorzy pracy wydali łącznie: 108 decyzji ogółem, 3 wnioski zawarte w 2 wystąpieniach. Za stwierdzone nieprawidłowości/wykroczenia inspektorzy pracy zastosowali wobec osób odpowiedzialnych: 5 mandatów karnych, 1 wniosek o ukaranie do sądu, 2 środki oddziaływania wychowawczego.

W zakładach pracy użytkowana jest nadal część „starych” maszyn (nie podlegających wymaganiom zasadniczym), których pracodawcy nie poddali jeszcze ocenie w zakresie spełniania minimalnych wymagań dotyczących BHP w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy. W przypadkach dokonania takiej oceny – inspektorzy pracy, w wyniku analizy przedstawionej dokumentacji (sporządzonej przez pracodawcę), stwierdzali występowanie takich nieprawidłowości, jak: brak poddania wszystkich maszyn tej ocenie, dokonanie niewłaściwej oceny (pomijającej ustosunkowanie się do np. zagadnień związanych z układami sterowania, zatrzymania awaryjnego) lub brak właściwego udokumentowania dokonanych działań naprawczych w zakresie dostosowania maszyny do wymagań minimalnych.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

W ocenie inspektorów pracy, do najczęściej występujących przyczyn naruszeń prawa zaliczyć można:

- realizowanie zadań produkcyjnych w sposób nastawiony na uzyskanie możliwie maksymalnego zysku,
- niewłaściwe realizowanie zadań służby bhp, polegające między innymi na nieprzeprowadzaniu przeglądów maszyn pod względem spełnienia wymagań minimalnych- występowało to głównie w małych zakładach pracy, gdzie zadania służby bhp są zlecane osobom spoza zakładu i brak jest odrębnych służb, zajmujących się utrzymaniem właściwego stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych,
- nieznajomość zasad i przepisów bhp, w tym dotyczących wymagań minimalnych dla maszyn wśród pracodawców i osób odpowiedzialnych za stan BHP w zakładzie,
- nieznajomość oraz lekceważenie zagrożeń i przedkładanie spraw produkcji nad sprawy bezpieczeństwa pracy.

Według pracodawców:

- niecelowość ponoszenie kosztów, związanych z dokonywaniem oceny maszyny pod względem spełniania wymagań minimalnych i dostosowywaniem maszyn do tych wymogów, ponieważ działania takie, a w efekcie modernizacja maszyny, zwiększające jej bezpieczeństwo w zakresie obsługi nie podnoszą zarazem jej wydajności i jakości pracy,
- brak jest w zakładach, szczególnie małych, osób posiadających niezbędną wiedzę, pozwalającą im na właściwe dokonanie oceny maszyny w aspekcie spełniania wymagań minimalnych, a zlecenie takiej usługi jednostce lub osobom kompetentnym

z zewnątrz firmy kosztuje więcej niż na to, na co w obecnej sytuacji kryzysu, stać tych pracodawców.

Działania prewencyjne

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, w ramach tematu, podejmowane były działania informacyjno – prewencyjne, adresowane zarówno do producentów maszyn, pracodawców je użytkujących oraz służb bezpieczeństwa i higieny pracy, zarówno na szczeblu zakładu, jak i stowarzyszeń pracowników tych służb.

Działania te polegały m.in. na:

- udzielaniu porad telefonicznych, w szczególności dla pracodawców-użytkowników maszyn i urzędów,
- udzielaniu odpowiedzi pisemnych na zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „starych maszyn”,
- wskazywaniu publikatorów i ukazujących się tematycznych artykułów prasowych,
- zorganizowaniu specjalistycznego szkolenia dla pracodawców i innych podmiotów,
- prewencji w trakcie prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli.

Wypadki przy eksploatacji maszyn do obróbki drewna

U pracodawców, u których przeprowadzano kontrole w ramach realizacji tematu, w latach 2010-2012 wydarzyło się 16 wypadków przy pracy, związanych z eksploatacją maszyn do obróbki drewna, w tym: w 2010 r. – 6 wypadków, w 2011 r. – 5 i w 2012 r. – 5. Wszystkie wypadki zostały zakwalifikowane jako lekkie.

Do najczęściej występujących przyczyn wypadków związanych z eksploatacją maszyn do obróbki drewna, ustalanych przez zespoły powypadkowe, zaliczyć można: brak koncentracji na wykonywanej czynności i pośpiech pracownika, niestosowanie lub niewłaściwe stosowanie (nastawianie) osłon zabezpieczających elementy tnące przy obsługiwanych obrabiarkach.

Podsumowanie

Przeprowadzone kontrole potwierdzają, że w dalszym ciągu u pracodawców użytkowane są maszyny nie spełniające minimalnych wymagań w zakresie bhp i dopiero kontrola inspektora pracy w tym obszarze skutkuje rozpoczęciem się u nich procesu dostosowywania maszyn do minimalnych wymagań.

Kontrole wykazały między innymi, że stare maszyny należy głównie dostosowywać w zakresie:

- wyposażenia maszyn we właściwe osłony i urządzenia ochronne, w tym zatrzymania awaryjnego,
- właściwej identyfikacji (w postaci nazwy, opisu lub piktogramu) wszystkich elementów sterujących,
- zapewnienia właściwych układów sterujących, w tym zapewniających pierwszeństwo zatrzymania przed uruchomieniem i odpowiedzialnych za całkowite odłączenie maszyn od wszystkich źródeł energii,
- zapewnienia instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn.

Powyższe wymogi pracodawcy spełnią poprzez m.in.:

- przestrzeganie właściwych procedur i terminów przy dokonywaniu kontroli maszyn, tj.: dokonywanie oceny maszyn przez wykwalifikowane osoby, przeprowadzanie kontroli bezpośrednio przed uruchomieniem (po raz pierwszy i po przestawieniu) maszyny oraz wykonywanie kontroli okresowych (w terminach wynikających z instrukcji użytkowania) i kontroli specjalnych, np.: po zaistniałym wypadku, wydłużonym postoju maszyny, itp.,

- właściwe udokumentowanie przeprowadzanych kontroli maszyn i oceny w zakresie spełniania wymagań minimalnych.

Prowadzone kontrole potwierdzały również fakt, że pracodawcy nie wykonują zalecanych przez producentów, przeglądów okresowych maszyn.

Wnioski

Wyniki z kontroli i oczekiwania pracodawców uzasadniają określenie następujących potrzeb i wniosków:

- kontynuowanie kontroli przez PIP w zakresie przestrzegania spełniania wymagań minimalnych w stosunku do różnych rodzajów użytkowanych maszyn,
- cykliczne wydawanie i rozpowszechnianie przez PIP przewodników omawiających zagadnienia dostosowywania starych maszyn do wymagań minimalnych i dokumentowania prowadzonych kontroli maszyn,
- publikowanie kompletnych, dla danej grupy maszyn, list kontrolnych ułatwiających ocenę i określających (opisujących) sposoby przystosowania maszyny do wymagań minimalnych w zakresie bhp,
- prowadzenie na szeroką skalę działań prewencyjno-informacyjnych, w tym zakresie dla pracodawców oraz służb BHP.

25. Nadzór rynku

W 2013r. nadzór rynku realizowany był w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach następujących tematów:

Kontrole nowych maszyn, urządzeń, środków ochrony indywidualnej oraz wyrobów pirotechnicznych w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku w trakcie:

- A. kontroli związanych z wydawaniem opinii na wniosek organów celnych,
- B. kontroli sprawdzających w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów,
- C. w innych przypadkach

W ramach realizacji omawianego tematu przeprowadzono ogółem 93 kontrole, w tym:

- 65 kontroli (u 23 przedsiębiorców) na wniosek organów celnych, w podtemacie A,
- 13 kontroli (u 10 przedsiębiorców) na podstawie otrzymanych informacji, w podtemacie B,
- 15 (u 14 przedsiębiorców) kontroli pozostałych, w podtemacie C.

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

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

Nieprawidłowości dotyczyły głównie urządzeń-maszyn, a więc dyrektywy 2006/42/WE, tj. nowej oraz starej dyrektywy maszynowej 98/37/WE, dyrektywy ciśnieniowej 97/23.

Dotyczyło to przede wszystkim:

- a) braku lub nieprawidłowej deklaracji zgodności,
- b) nieprawidłowości dotyczących instrukcji użytkownika, lub jej braku, czy dostarczenia jej w języku innym niż języku polskim,
- c) braku znakowania znakiem lub nieprawidłowego oznakowania CE,
- d) braku wyposażania maszyn w tabliczkę znamionową posiadającą wszystkie wymagane podstawowe informacje o maszynie,
- e) nieprawidłowego oznakowania w tym: elementów sterowniczych, głównych wyłączników prądu, grzybkowych wyłączników zatrzymywania awaryjnego, w postaci piktogramów określających zagrożenia lub napisów ostrzegawczych itp.
- f) braku oznakowania maszyn eksploatowanych na zewnątrz, piktogramem określającym dopuszczalne natężenie emitowanego przez maszynę dźwięku,
- g) w nielicznych przypadkach – braku zamontowania na ruchome elementy obrotowe np. osłon stałych lub otwieranych (w co najmniej 3 przypadkach) wyposażonych w wyłączniki krańcowe, montaż dodatkowych wyłączników krańcowych (w co najmniej 3 przypadkach) itp.
- h) braku oznakowania występującej strefy niebezpiecznej (w co najmniej 2 przypadkach), zamontowania dodatkowych wyłączników zatrzymania awaryjnego w postaci wyłączników grzybkowych i ich prawidłowego oznakowania (w co najmniej 2 przypadkach) itp.

Pomimo upływu czasu od wejścia Polski do Unii Europejskiej przedstawione nieprawidłowości wskazują, że najczęściej wiązały się jeszcze z dużą nieznaną tematu w środowisku użytkowników i szeroko pojętym środowisku wytwórców. Wskazuje na to szczególnie charakter ww. stwierdzonych nieprawidłowości.

W kontrolowanych wyrobach usunięto niezgodności z zasadniczymi lub innymi wymaganiami wskutek wszczętych w 2013 roku przez Okręgowego Inspektora Pracy – 2 postępowań.

W obu przypadkach Okręgowy Inspektor Pracy wydał decyzję umarzającą postępowanie.

W 12 przypadkach Okręgowy Inspektor Pracy wydał decyzje umarzające postępowanie, z tego 9 decyzji umarzających postępowanie zostało wydanych w ramach tematu 005B oraz 3 decyzje umarzające postępowanie zostały wydane w ramach tematu 005C.

Jedną kontrolę wyrobu, która nie spełniała wymagań zasadniczych z tematu 005C przekazano do innego Okręgu PIP. Natomiast w jednym przypadku (temat 005C), poinformowano inny Okręg PIP o stanie realizacji kontroli badanego wyrobu.

Do zrealizowania w 2014 roku ramach tematu 005B – pozostał 1 wyrób, a w ramach tematu 005C – pozostały 3 wyroby, które zostały wprowadzone od obrotu przez 3 dystrybutorów.

Natomiast dla 18 wyrobów użytkownicy, importerzy lub dystrybutorzy w ramach dobrowolnych działań naprawczych usunęli nieprawidłowości związane z wymaganiami zasadniczymi w czasie 13 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

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

- | | |
|--------------------------------------|------------------------|
| – producentów: | 9 kontrole; 14 wyrobów |
| – ich upoważnionych przedstawicieli: | 2 kontrole; 2 wyroby |
| – importerów lub dystrybutorów: | 2 kontrole; 2 wyroby |

Głównym przedmiotem działań dobrowolnych było:

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

W 119 przypadkach (kontrolach) inspektor pracy wydawał opinie na wniosek Urzędu Celnego o niespełnieniu (lub spełnieniu) wymagań zasadniczych przez wyrób. W ramach tego tematu w 2 kontrolach na wniosek Urzędu Celnego – inspektor pracy nie wydał opinii dla 12 wyrobów, które nie były przedmiotem opinii PIP (brak właściwości przedmiotowej).

W związku z przeprowadzonymi kontrolami spełniania wymagań zasadniczych, inspektorzy pracy wydali łącznie 9 decyzji ustnych, 3 decyzje pisemne oraz 4 wnioski zawarte w 7 wystąpieniach.

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

W 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 dwóch przypadkach, dla 2 wyrobów.

Działania prewencyjne

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 te polegały na:

- udzielaniu porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn, urządzeń (60 porad),
- udzielaniu zainteresowanym osobom, odpowiedzi na pojedyncze zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „nadzoru rynku” (40 porad),
- w połowie 2013 roku zostało zorganizowano 1 spotkanie z pracownikami służb bhp i pracodawców, w którym brało udział około 15 osób. Szkolenie przeprowadził inspektor pracy, który specjalizuje się przeprowadzaniem kontroli w zakresie „nadzoru rynku”. Na spotkaniu omawiano wymagania minimalne i wymagania zasadnicze maszyn i urządzeń eksploatowanych w zakładach pracy.
- rozdawaniu ulotek prewencyjnych z zakresu wymagań dot. maszyn, m.in. na targach rolno-spożywczych w Lubaniu oraz w Starym Polu. Powyższe działania propagujące bezpieczną pracę w rolnictwie były przeprowadzane przy udziale KRUS.

Współpraca z organami celnymi

W 2013 roku przeprowadzono łącznie 65 kontroli na wniosek organów celnych. Dla przykładu należy podać, że w roku 2012 zrealizowano 106 kontroli, natomiast w 2011 r. 70 kontroli na wniosek UC. Jak widać ilość kontroli jest wprost proporcjonalna od liczby zatrzymań wyrobów przez organa służby celnej. Jest to spowodowane między innymi

wykonaniem coraz większej ilości specjalistycznych szkoleń wewnętrznych wśród inspektorów celnych.

Podsumowanie i wnioski

Generalnie w OIP Gdańsk Inspektorzy Pracy w temacie 005 wykonali 93 kontrole (65 – w temacie 005A, 13 – w temacie 005B, 15 – w temacie 005C), podczas których skontrolowali 179 różnych wyrobów. Na tę ilość kontrolowanych wyrobów stwierdzono, że część z nich w różnym względzie nie spełniała wymagań zasadniczych.

Jednak najczęstszymi nieprawidłowościami były sprawy dotyczące: oznakowania, nieprawidłowych deklaracji zgodności; nieprawidłowości dotyczących instrukcji użytkownika (głównie niesporządzanie ich w języku polskim).

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

Wskazane jest:

1. Bieżące zintensyfikowanie/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; 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 itp., w szczególności maszyn wprowadzonych do obrotu i użytkowanych na terenie Polski.
3. Objęcie realizacją tematu i prowadzenie kontroli tych wyrobów, które stanowiły statystycznie największą liczbę źródeł w zaistniałych wypadkach przy pracy.
4. Kontynuowanie cyklicznych szkoleń dla inspektorów pracy zajmujących się prowadzeniem kontroli w ramach nadzoru rynku, w zakresie dotyczącym wymogów proceduralnych i administracyjnych prowadzonych np. przez właściwe jednostki notyfikowane – w zakresie dokonywania oceny i dokumentacji wyrobów.

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących spełniania wymagań zasadniczych wyrobów przez producentów i dostawców maszyn do obróbki drewna oraz dla środków ochrony słuchu

A. Maszyny do obróbki drewna

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 8 kontroli u 7 pracodawców użytkujących wyroby wprowadzone do obrotu po 1 maja 2004r.

W wyniku kontroli wydano 4 decyzje, w tym 2 ustne. Decyzje dotyczyły łącznie 8 pracowników.

W ramach realizacji tematu kontrolą objęto 11 /wyrobów/ maszyn do obróbki drewna u 8 użytkowników wyrobów wprowadzonych do obrotu po 1 maja 2004r. W żadnym wyrobie inspektor pracy stwierdził niezgodności.

Środki prawne, wydane w związku z prowadzonymi kontrolami wyrobów, zostały wykonane w całości. Nieprawidłowości w zakresie „nadzoru rynku” nie stwierdzono – wszystkie kontrole zakończone z wynikiem pozytywnym. Nakazy /ustny i na piśmie/ zawierające 4 decyzje dotyczące kontrolowanej maszyny zostały w całości wykonane, co zostało potwierdzone pismem pracodawcy-użytkownika.

Podjęte działania prewencyjne

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 m.in. na: udzielaniu porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn i urządzeń, zorganizowaniu dwóch szkoleń w tematyce „nadzoru rynku”, jednego dla pracodawców, technicznej kadry kierowniczej i pracowników służb bhp, drugiego wewnętrznego - dla inspektorów pracy.

Podsumowanie

Ogółem w OIP Gdańsk Inspektorzy Pracy w temacie wykonali 8 kontroli, podczas których skontrolowali 11 wyrobów. Na tę ilość kontrolowanych wyrobów nie stwierdzono wyrobu nie spełniającego wymagań zasadniczych – wszystkie kontrole zakończone z wynikiem pozytywnym. W żadnym przypadku inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczących wad konstrukcyjnych wykonania samego wyrobu, które mogłyby bezpośrednio wpływać na zagrożenie życia, czy śmierci.

W związku z powyższym można stwierdzić, że wynik taki jest efektem, iż pracodawcy/użytkownicy zakupili maszyny, urządzenia, sprzęt produkowany przez firmy renomowane (głównie z Polski oraz członków UE) przykładające dużą wagę do wywiązywania się z nakładanych przez przepisy prawa wymagań w tym zakresie.

Wnioski

Należy w dalszym ciągu intensyfikować działanie informacyjno-prewencyjne w zakresie nadzoru rynku i spełniania przez wyroby wymagań zasadniczych wobec podmiotów użytkujących wyroby, poprzez m.in.: udzielanie informacji na stronach internetowych GIP, OIP; wydawanie broszur, inicjowanie i udział w spotkaniach z przedsiębiorcami, stowarzyszeniami i organizacjami pracodawców, związków zawodowych itp.

B. Środki ochrony słuchu

W ramach realizacji tematu „Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla środków ochrony słuchu” przeprowadzono 20 kontroli pracodawców użytkujących ww. środki ochrony.

Inspektorzy pracy skontrolowali różne rodzaje środków ochrony indywidualnej: nauszники przeciwhałasowe oraz wkładki przeciwhałasowe, łącznie 23 wyroby.

W wyniku przeprowadzonych kontroli nieprawidłowość została stwierdzona w jednym wyrobie nausznikach przeciwhałasowych BLUE Wear i dotyczyła m.in.:

- opisów na opakowaniu jednostkowym w języku norweskim,
- oznakowania znakiem CE mniejszego niż 0.5 cm,
- braku oznakowania wyrobu nazwą wyrobu, zakresu ochrony, daty produkcji.

Ponadto instrukcja użytkowania zawierała opisy innych niż przedmiotowy ochronników słuchu.

Stwierdzone przez inspektora pracy nieprawidłowości mogły mieć wpływ na bezpieczeństwo pracy pracowników.

W czasie prowadzonych kontroli, zwłaszcza u pracodawców, którzy są producentami lub dostawcami środków ochrony indywidualnej, inspektorzy pracy udzielali wielu porad dotyczących wymagań zasadniczych jakie muszą spełniać środki ochrony indywidualnej. W czasie kontroli inspektorzy pracy informowali również pracowników użytkujących środki ochrony słuchu o konieczności stosowania sprzętu spełniającego wymagania zasadnicze dającego gwarancję ochronę ich życia i zdrowia.

Wyniki przeprowadzonych kontroli pozwalają na stwierdzenie, że ponad 95% kontrolowanych wyrobów spełnia wymagania zasadnicze, co zapewnia dobry poziom bezpieczeństwa pracy zatrudnionych pracowników.

26. Bezpieczeństwo i higiena 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 85 kontroli, którymi objęto 77 przedsiębiorców, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 10427 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 7034 pracowników.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

- w zakresie ogólnych przepisów i zasad bhp – brak aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (23% pracodawców), nieprawidłowości dot. dostarczania pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej (18%), nieużywania tych środków przez pracowników (18%), a także szkolenia wstępnego bhp (16%),
- w zakresie wymagań ogólnych dotyczących produkcji i remontów statków – nieprawidłowości dotyczące obiektów i pomieszczeń pracy na lądzie i budowanych konstrukcjach (25%) oraz nieprzestrzeganie przepisów bhp i wymogów ergonomii przy organizacji stanowisk pracy (17%),
- w zakresie organizacji prac szczególnie niebezpiecznych – brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości stanowisk pracy powyżej 1 m nad poziomem otoczenia (21%),
- w zakresie dotyczącym maszyn i urządzeń – nieprawidłowe urządzenia sterownicze, w tym do awaryjnego zatrzymania maszyny (16%), nieutrzymanie maszyn do obróbki metali w stanie ogólnej sprawności technicznej (10%), niewłaściwe urządzenia ochronne

- narzędzi ręcznych z napędem mechanicznym (9%), nieutrzymanie rusztowań w sprawności technicznej (9 %),
- w zakresie transportu wewnętrznego – nieprawidłowe oznakowanie dróg transportowych w pomieszczeniach pracy w budynkach i na statkach (19%) oraz nieprawidłowości dotyczące dróg, przejść komunikacyjnych (10%),
 - w zakresie eksploatacji urządzeń energetycznych – nieprawidłowa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych, w tym tymczasowych instalacji na jednostkach pływających (17%),
 - w zakresie składowania materiałów – sposób składowania materiałów zagrażający bezpieczeństwu pracowników (16% przedsiębiorców),
 - w zakresie pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych – niewłaściwy stan tych pomieszczeń stwierdzono u 12% przedsiębiorców, a ich niedostateczne lub niewłaściwe wyposażenie – u 8%.

Zastosowane środki prawne

W celu usunięcia stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu pracy przy budowie i remontach statków wydano łącznie 411 decyzji, z czego 230 decyzji ustnych wykonano w czasie kontroli, w ten sposób usuwając stwierdzone zagrożenia. W 26 przypadkach stwierdzono bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, co skutkowało wydaniem 26 nakazów wstrzymania prac. Wydano ponadto 16 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn. Poprzez wydanie 7 decyzji skierowano do innych prac 25 pracowników. Łącznie, w wyniku zrealizowania powyższych decyzji, potwierdzone przez pracodawców uzyskanie poprawy warunków pracy ok. 6 tys. pracowników.

Do pracodawców i przedsiębiorców niebędących pracodawcami skierowano 28 wystąpień zawierających 70 wniosków. W wyniku realizacji tych wniosków, potwierdzono poprawę warunków pracy 553 pracownikom.

Wobec osób, które poprzez naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie objętym tematem dopuściły się wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 33 mandaty, w łącznej kwocie 45300 zł oraz zastosowano 27 środków wychowawczych.

Omówienie i wnioski

W roku 2013 r. produkcja i remonty statków na Wybrzeżu Gdańskim stały pod znakiem dalszego wychodzenia z recesji związanej z dotychczasowym małym zainteresowaniem armatorów budową nowych jednostek, niską ilością zamówień na kompletne statki, kadłuby i sekcje okrętowe. Wzrosło zainteresowanie armatorów, w tym podmiotów eksploatujących morskie wieże wiertnicze, remontami jednostek, stąd sytuacja stoczni remontowych zaczęła się poprawiać.

Wysoki stopień zagrożeń oraz fakt braku znaczącej poprawy w występujących w produkcji i remontach statków wskazuje na potrzebę dalszego nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy w tej gałęzi przemysłu.

Wraz ze wzrostem tempa produkcji spodziewać się można wzrostu zagrożeń w przyszłym 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.

Przykład dwóch stoczni pokazuje, że w procesach produkcji i remontów statków możliwe jest wprowadzenie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, co powinno skutkować spadkiem ilości wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

27. Bezpieczeństwo i higiena pracy na statkach morskich

W okresie od 2 marca 2013 r. do 30 listopada 2013 r. inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku dokonali kontroli bezpieczeństwa pracy na jednostkach pływających. Kontrolą objęto 45 jednostek pływających wchodzących w skład taboru pływającego przedsiębiorstw armatorskich, których siedziby znajdują się w miejscowościach portowych wybrzeża województwa Pomorskiego. Przedmiotem kontroli było przestrzeganie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach oraz warunków bezpiecznego uprawiania żeglugi.

Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości na skontrolowanych jednostkach należą:

- brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne w szczególności osłony ruchomych części maszyn oraz gorących instalacji,
- niewłaściwy stan techniczny elementów pomieszczeń pracy w zakresie ciągów komunikacyjnych wynikający z utrzymania na etapie bieżącej eksploatacji.
- niewłaściwy stan techniczny pokładów jednostek w zakresie utrzymania ciągów komunikacyjnych i obarierowania krawędzi pokładów oraz trapów i kładek komunikacyjnych,
- niewłaściwy sposób magazynowania materiałów niebezpiecznych w zakresie braku oznakowania i nieprawidłowości w doborze miejsca magazynowania – dotyczy farb i rozpuszczalników organicznych,
- niewłaściwe mocowanie elementów ruchomych w pomieszczeniach pracy zagrażające bezpieczeństwu załogi w czasie przechyłów jednostek,
- niespełnianie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy – dotyczy w szczególności obrabiarek do metalu,
- nieprawidłowości w instalacjach elektrycznych w zakresie braku osłon punktów świetlnych i zabezpieczenia przewodów przed uszkodzeniem,
- braki pomiarów narażenia pracowników na czynniki szkodliwe i niebezpieczne występujące w środowisku pracy.

Wypadki przy pracy

Analizą objęto okres od 2011 do 2013 roku.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że w skontrolowanych przedsiębiorstwach, wśród pracowników zatrudnionych na jednostkach pływających i osób świadczących pracę zarobkową na jednostkach pływających na innej podstawie niż stosunek pracy, 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, co wynikało z braku

doświadczenia, lekceważenia zagrożenia oraz zasad bezpiecznych zachowań, jak też z nieprzestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Charakterystycznym i najpoważniejszym w skutkach wypadkiem przy pracy, w analizowanym okresie, był wypadek śmiertelny pracownika, który w czasie wykonywania prac porządkowych na pokładzie jednostki pływającej zacumowanej w porcie wypadł za jej burtę do kanału portowego. Po wyciągnięciu poszkodowanego z wody stwierdzono jego zgon. Postępowanie kontrolne Inspektora pracy w celu ustalenia okoliczności i przyczyn tego wypadku jest w toku.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że normy bezpieczeństwa żeglugi, na skontrolowanych jednostkach, spełnione są w ok. 95%. Aktualny stan warunków pracy na statkach jest wynikiem, między innymi, obowiązku poddawania jednostek pływających, systematycznym inspekcjom przez wyznaczonych w tym celu, inspektorów Urzędu Morskiego i Urzędu Żeglugi Śródlądowej.

Stwierdzone nieprawidłowości w stanie przestrzegania 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.
- Lekceważenia przez pracowników i osoby bezpośredniego nadzoru przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Brak unormowań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla statków żeglugi przybrzeżnej, statków przeznaczonych do holowania i ratownictwa morskiego oraz innych o pojemności brutto poniżej 200 RT.

Wnioski

- Aktualny stan warunków pracy na skontrolowanych jednostkach pływających oraz stały nadzór wielu instytucji nad utrzymaniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pozwala sądzić, że dotychczasowa ilość kontroli powinna zapewnić utrzymanie tego stanu.
- W celu dalszej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na jednostkach pływających należy kontynuować kontrole ze szczególnym uwzględnieniem organizacji pracy na jednostkach pływających oraz właściwego przygotowania jednostek pływających do wyjścia w morze, w tym planowanie podróży morskiej.
Dla osiągnięcia zamierzonych celów właściwym będzie prowadzenie czynności kontrolnych przez inspektorów pracy w czasie eksploatacji jednostek pływających tj. w czasie podróży morskich.
- Niezbędnym staje się unormowanie prawne zagadnień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla statków żeglugi przybrzeżnej, statków przeznaczonych do holowania i ratownictwa morskiego oraz innych o pojemności brutto poniżej 200 RT.

28. Odbiory statków

W roku 2013 dokonano u 13 armatorów 19 kontroli spełniania przez statki śródlądowe wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na 31 śródlądowych jednostkach pływających. Kontroli podlegało:

- 8 statków pasażerskich,
- 4 pomosty pływające,
- 2 motorówki inspekcyjne,
- 13 łodzi motorowych,
- 1 motorówka robocza,
- 2 pontony robocze,
- 1 jednostka specjalna, wyposażona w sprzęt do wykaszania wodorostów na płytkich akwenach.

Wydano 28 pozytywnych orzeczeń o zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy, a także 3 orzeczenia o niedopuszczeniu statku do żeglugi, z uwagi na to, że stwierdzone nieprawidłowości mogłyby stworzyć bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników.

Nieprawidłowości, o których mowa wyżej dotyczyły:

- Dwóch motorówek inspekcyjnych, które zgodnie z wystawioną przez wytwórcę deklaracją zgodności, „w zakresie projektowania, konstrukcji i emisji hałasu spełniają wymagania dyrektywy 94/25/WE zmienionej dyrektywą 2003/44/WE dla rekreacyjnych jednostek pływających.” W wyniku kontroli stwierdzono, że wysokość nadburcia mierzona od podłogi na całej długości kadłuba nie przekraczała 0,53 m przy jednoczesnym braku innego zabezpieczenia przed wypadnięciem za burtę.
- Motorówki roboczej, na której w trakcie kontroli po otwarciu skrzynki zasilania w energię elektryczną z ładu, wypadł i zawisł na kablach woltomierz. W pomieszczeniu załogi we wnęce znajdował się zespół prostowników do ładowania akumulatorów, który nie był zabezpieczony przed możliwością przemieszczania się w czasie przechyłów jednostki. W sterówce, na puszcze rozdzielczej zasilania reflektora oświetleniowego napięciem 12 V. był napis „220 V”. Armator nie przedstawił aktualnych wyników pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej na statku. W części rufowej pokładu jednostki brak było poręczy lub innego zabezpieczenia przed wpadnięciem do wody pracownika przy cumowaniu lub odcumowywaniu. Ponadto, stwierdzono brak pomiarów natężenia hałasu w pomieszczeniach przewidzianych jako stanowiska pracy członków załogi.

W wyniku stwierdzenia innych naruszeń i zasad bhp wydano jedną decyzję nakazową ustną i jedną na piśmie, których wykonanie poprawiło warunki pracy 7 pracowników. Wydano 2 wystąpienia dotyczące 5 pracowników, zawierające po jednym wniosku, z których do chwili obecnej pracodawca potwierdził wykonanie jednego wniosku, dotyczącego 4 pracowników.

Kontrole statków morskich

W roku 2013, w związku z oceną spełniania przez statki morskie wymagań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przed ich dopuszczeniem do żeglugi przeprowadzono 3 kontrole, w tym 2 komercyjnych jachtów motorowych i jednej jednostki patrolowej Straży Granicznej.

Nie stwierdzono nieprawidłowości, które mogłyby stanowić bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. Wydano łącznie 7 decyzji, w tym 3 ustne, wykonane w czasie kontroli. Armator potwierdził wykonanie 4 decyzji wydanych na piśmie.

Wnioski

1. W 2011 r. ratyfikowana została „Konwencja o pracy na morzu” z 2006 r., której postanowienia do chwili obecnej nie znalazły odzwierciedlenia w polskim morskim prawie pracy.
2. Ilość zgłoszeń statków przez armatorów do kontroli przed inspekcją wstępną wskazuje na nieprzestrzeganie cytowanych wyżej przepisów ustawy o bezpieczeństwie morskim przez urzędy morskie.
3. Wskazane byłoby wydanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na małych i specjalistycznych statkach morskich, a także na statkach śródlądowych. Brak tych przepisów skutkuje przy formułowaniu decyzji nakazowych stosowaniem zasad bhp.

29. Bezpieczeństwo pracy przy przeładunkach w portach morskich

W ramach realizacji tematu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili 29 kontroli u pracodawców na terenie portu w Gdyni i w Gdańsku zajmujących się przeładunkami morskimi. Kontrole przeprowadzono u 24 pracodawców, w stosunku do których stwierdzono naruszenie przepisów i zasad bhp w zakresie przeładunków.

Najczęściej stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

- obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy – 2,
- pomieszczeń higieniczno sanitarnych – 3,
- stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych – 5,
- maszyn i urządzeń – 6 stanowisk,
- urządzeń i instalacji energetycznych – 3,
- transportu – 9 stanowisk,
- magazynowania i składowanie – 3,
- czynników szkodliwych i uciążliwych – 4,
- przygotowania do pracy – 1,
- innych zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy – 1.

W efekcie przeprowadzonych kontroli wydano następujące środki prawne dotyczące tematu:

- decyzji ogółem: 39, w tym 28 decyzji ustnych,
- wystąpień: 6, zawierających 11 wniosków,
- wniosków do sądu: 1,
- nałożonych mandatów: 1, na kwotę 1500 zł
- zastosowanych środków wychowawczych: 5
- liczba udzielonych porad prawnych: 28, w tym 8 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Podsumowanie

W wyniku wydanych decyzji nakazowych w ramach realizacji tematu uzyskano poprawę warunków pracy dla prawie 300 pracowników.

Kontrola prac związanych z przeładunkiem materiałów w portach morskich w Gdańsku i Gdyni wymagała od inspektorów pracy skupienia się na działaniach bieżących doprowadzających do zgodności stanu faktycznego z obowiązującymi przepisami prawa.

W zakresie stanu bhp w portach kierownictwo zakładów pracy szczególną uwagę powinno w dalszym ciągu zwracać na ogólną organizację pracy dotyczącą:

- prowadzonych prac transportowych oraz ich sposobów,
- przygotowania stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych,
- stanu maszyn i urządzeń.

VI. OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI

1. Przestrzeganie przepisów o wynagrodzeniach

W 2013r. w ramach realizacji tematu dotyczącego wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – pozostałe kontrole – w zakładach różnych branż przeprowadzono 267 kontroli u 262 przedsiębiorców.

W 267 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 11 507 osób, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 10 118 pracowników, w tym 5 327 kobiet, 157 młodocianych, 426 niepełnosprawnych.

W wyniku 17 kontroli przeprowadzonych u pracodawców sektora publicznego stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy dla 109 pracowników na łączną kwotę 11 490,99 zł.

Pozostali skontrolowani pracodawcy reprezentowali sektor prywatny. Podmioty należące do sektora prywatnego nie wypłaciły 746 pracownikom wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 1 192 842,82zł.

Wskazane kwoty dotyczą świadczeń bezspornych, w stosunku, do których inspektorzy pracy wydali nakazy płatnicze.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli możemy zaliczyć:

- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacenie lub nieterminowe wypłacenie wynagrodzeń za pracę,
- niewypłacenie ekwiwalentu za urlop,
- niewypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- niewypłacenie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy,
- niewypłacenie wynagrodzenia za urlop,
- niewypłacenie ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży,
- niewypłacenie dodatku za pracę w niedziele i święta,
- niewypłacenie odpraw z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika,
- niewypłacenie wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia,
- niewypłacenie należności z tytułu podróży służbowej,
- niewypłacenie ekwiwalentu za używanie własnej odzieży,
- niewypłacenie ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacenie ryczałtu za pracę w porze nocnej,
- potrącenia z wynagrodzeń.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 25 nakazów zawierających 93 decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wobec 855 pracowników na łączną kwotę 1 204 333,82 zł.

Ponadto w zawiązku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 100 wystąpień, w których zawarto 210 wniosków dotyczących 2 948 pracowników oraz 25 poleceń dotyczących 92 pracowników.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczącym naruszeń w zakresie wynagrodzeń inspektorzy pracy wystawili łącznie 28 mandatów.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali 8 wniosków o ukaranie do sądów oraz zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń 35 środków oddziaływania wychowawczego. Nałożone przez inspektorów pracy środki oddziaływania wychowawczego to zarówno pouczenia (23) jak i ostrzeżenia (12).

W czasie trwania czynności kontrolnych w okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy podjęli współpracę ze związkami zawodowymi, co dotyczyło 18 przeprowadzonych kontroli. W przypadku 4 kontroli podjęto współpracę ze społecznymi inspektorami pracy.

Ponadto w ramach promocji prawa pracy w zakresie obowiązujących przepisów dotyczących w szczególności świadczeń ze stosunku pracy oraz czasu pracy w trakcie kontroli pracodawcom, pracownikom służb kadrowo – finansowych oraz czasami pracownikom udzielono 1296 porad prawnych.

Efekty uzyskane w trakcie kontroli niewymagające wydawania środków prawnych.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w ramach omawianego tematu stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 1.890.268,80zł dla 3895 pracowników. W wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowano kwotę 1.484.060,59 zł dla 3122 pracowników. Wskazana kwota obejmuje wynagrodzenia wyegzekwowane w ramach wydanych decyzji płatniczych, wniosków w wystąpieniach, poleceniach oraz kwoty wypłacone w trakcie kontroli niewymagające wydawania środków prawnych.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami do pracodawców skierowano 25 nakazów płatniczych zawierających 93 decyzje dotyczących 855 pracowników na łączną kwotę 1.204.333,81 zł. Zrealizowano dotychczas 47 decyzji płatniczych, co stanowi 50,5% ogółem wydanych decyzji płatniczych. W związku z ich realizacją wyegzekwowano dla 651 pracowników kwotę 798.130,60 zł.

W następstwie kontroli skierowano do pracodawców 100 wystąpień zawierających łącznie 210 wniosków dotyczących 2948 pracowników. Pracodawcy zrealizowali dotychczas 146 zaleceń pokontrolnych zawartych w 74 wystąpieniach tj. 59,5% ogółu wniosków w wystąpieniach. W wyniku realizacji wniosków wypłacono kwotę 156.531,44 zł dla 2137 pracowników.

Ponadto do pracodawców skierowano 25 poleceń, które zostały zrealizowane w 96%. W wyniku ich realizacji wyegzekwowano kwotę 1.843,55zł.

Zaznaczyć należy, że podobnie jak w latach ubiegłych wskazana kwota wypłaconych świadczeń należnych ze stosunku pracy nie odzwierciedla w pełnej wysokości wyegzekwowanych świadczeń. Powyższe wynika m.in. z faktu, że pracodawcy w dalszym ciągu w sposób nieprecyzyjny informują inspektorów pracy o wykonaniu wniosków w wystąpieniu. Bardzo często w odpowiedzi na wystąpienia informują jedynie, że wypłacone zostały świadczenia nie wskazując jednocześnie kwoty wypłaconych zobowiązań. W przypadkach wniosków o naliczenie i wypłacenie pracownikom należnych świadczeń ze stosunku pracy informacja o wypłaconych kwotach najczęściej jest uzyskiwana przez inspektorów podczas rekontroli.

Problemem jest również sytuacja, gdy pracodawca, do którego skierowano zalecenia pokontrolne zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej. Wówczas niemożliwe staje się przeprowadzenie rekontroli i sprawdzenie wypłat świadczeń.

Zaznaczyć również należy, że inspektorzy pracy monitorują realizację wydanych decyzji nakazowych. W związku z brakiem informacji o sposobie realizacji decyzji nakazowych

przeprowadzane są rekontrole. W wyniku podjętych przez inspektorów pracy działań dotyczących decyzji płatniczych w 2013r. skierowano do pracodawców 8 upomnień, które dotyczyły 33 decyzji płatniczych. Po wydaniu upomnienia 3 pracodawców wykonało łącznie 4 decyzje płatnicze. Niektórzy z pracodawców po otrzymaniu upomnień zrealizowali je w części tj. poprzez wykonanie tylko niektórych decyzji objętych upomnieniem. Inni natomiast wykonywali wszystkie decyzje objęte upomnieniem.

Pomimo wydanych upomnień pracodawcy ze względu na trudną sytuację finansową, a co się z tym wiąże brak wystarczających środków na realizację swoich zobowiązań względem pracowników nie zawsze wykonują decyzje objęte upomnieniami. Wobec takiego stanu rzeczy inspektorzy pracy kierują wnioski o wszczęcie postępowania egzekucyjnego. W okresie sprawozdawczym postępowanie egzekucyjne zostało wszczęte wobec 1 pracodawcy w związku z niewykonaniem 8 decyzji dotyczących wypłaty należnych pracownikom świadczeń.

Efekty uzyskane w trakcie kontroli niewymagające wydawania środków prawnych

W związku z działaniami podjętymi przez inspektorów pracy podczas czynności kontrolnych, niektórzy pracodawcy pomimo problemów finansowych angażują wszystkie posiadane środki na wypłatę wynagrodzenia oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. Na skutek powyższego inspektorzy pracy bez konieczności wydawania środków prawnych wyegzekwowali dla 331 pracowników kwotę 527.555 zł, na którą złożyły się następujące świadczenia:

- wynagrodzenie za pracę dla 186 pracowników w wysokości 414.559 zł,
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dla 17 pracowników w wysokości 5370 zł,
- wynagrodzenie za pracę w porze nocnej dla 5 pracowników w wysokości 3.242 zł,
- wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy dla 51 pracowników w wysokości 38.280 zł,
- ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy dla 9 pracowników w wysokości 9.414 zł,
- pozostałe świadczenia wynikające ze stosunku pracy dla 63 pracowników w wysokości 56.690 zł.

Podsumowanie i wnioski

Podstawowym wskaźnikiem doboru zakładów objętych kontrolami w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – pozostałe kontrole w zakładach różnych branż było zróżnicowanie pracodawców. Inspektorzy pracy dobierając zakład do kontroli brali pod uwagę przede wszystkim branżę, wielkość zatrudnienia czy formę własności. Kontrolami tematycznymi objęto również podmioty, gdzie inicjatorami kontroli byli pracownicy składający skargi. W powyższym zakresie przedmiot kontroli skargowych nie dotyczył bezpośrednio wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Najczęściej były to skargi w zakresie naruszenia przepisów o czasie pracy. Zasadność wniesionej skargi skutkowałą dodatkowo stwierdzeniem nieprawidłowości w zakresie wynagrodzeń.

Podobnie jak w latach ubiegłych należy zaznaczyć, że kwoty należnych świadczeń wykazane w sprawozdaniu, nie są w pełni miarodajne, gdyż w niektórych przypadkach inspektorzy pracy nie byli w stanie ustalić, na podstawie dokumentów okazanych do kontroli, jaką część wynagrodzeń należnych pracownikom stanowi np.: wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy czy wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Powyższa sytuacja wynika przede wszystkim z faktu operowania przez pracodawców kwotami netto a nie brutto oraz często wypłacania należnych świadczeń w ratach.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w ramach omawianego tematu zgodnie z zestawieniem na branże według sekcji PKD wykazuje, że najczęściej kontrolowaną grupą pracodawców była pozostała sprzedaż hurtowa niewyspecjalizowana, gdzie przeprowadzono 32 kontrole. Następną grupą pracodawców gdzie przeprowadzono 13 kontroli była sprzedaż detaliczna wyrobów farmaceutycznych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach. W dalszej kolejności należy uwzględnić podmioty zajmujące się transportem drogowym towarów oraz restauracje i pozostałe placówki gastronomiczne gdzie przeprowadzonych zostało po 8 kontroli. Kolejne miejsca zajmują przedsiębiorcy, których przedmiotem działalności jest produkcja pieczywa, produkcja świeżych wyrobów ciastkarskich i ciastek, gdzie przeprowadzono 7 kontroli. U podmiotów zajmujących się działalnością w zakresie produkcji pozostałych wyrobów z drewna, produkcji wyrobów z korka, słomy i materiałów używanych do wyplatania oraz w podmiotach zajmujących się praktyką lekarską ogólną przeprowadzono po 5 kontroli. Natomiast po 4 kontrole przeprowadzono w produkcji konstrukcji metalowych i ich części, robotach budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych, wychowania przedszkolnego, sprzedaży hurtowej i detalicznej samochodów osobowych i furgonetek, działalności w zakresie kultury, fryzjerstwie i pozostałych zabiegach kosmetycznych. Po 3 kontrole zostały przeprowadzone w podmiotach zajmujących się uprawami rolnymi połączonymi z chowem i hodowlą zwierząt, produkcją wyrobów z mięsa włączając wyroby z mięsa drobiowego, produkcją pozostałych wyrobów stolarskich i ciesielskich dla budownictwa, produkcją mebli biurowych i sklepowych, naprawą i konserwacją maszyn, sprzedażą hurtową drewna, materiałów budowlanych i wyposażenia sanitarnego, pozostałą sprzedażą detaliczną prowadzoną w niewyspecjalizowanych sklepach, sprzedażą detaliczną drobnych wyrobów metalowych, farb, szkła prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach, sprzedażą detaliczną odzieży prowadzonej w wyspecjalizowanych sklepach, sprzedażą detaliczną obuwia i wyrobów skórzanych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach, hotelach i podobnych obiektach zakwaterowania, działalności związanej z oprogramowaniem, pozostałego pośrednictwa pieniężnego, zarządzaniem nieruchomościami wykonywanym na zlecenie, działalnością wspomagającą edukację oraz praktyką lekarską specjalistyczną. Kontrole w pozostałych branżach wg zestawienia PKD były przeprowadzone w zdecydowanej mniejszości. Powyższe wskazuje, że krąg podmiotów kontrolowanych pod względem przynależności do branż był bardzo różnorodny, z czego wynika że inspektorzy pracy dokonali właściwego wyboru zakładów objętych kontrolą w temacie wynagrodzeń.

Jednakże zauważyć należy jednak, że skali naruszeń nie obrazuje liczba przeprowadzonych kontroli w poszczególnych branżach. Biorąc pod uwagę ogólną kwotę niewypłaconych świadczeń ze stosunku pracy ujętych w wydanych decyzjach płatniczych, w kolejności od najwyższej kwoty niewypłaconych świadczeń, największa skala nieprawidłowości występuje u pracodawców zajmujących się produkcją konstrukcji metalowych i ich części, gdzie na 4 przeprowadzone kontrole wydane zostały decyzje płatnicze na wartość łączną 429.615,51 zł. Na drugim miejscu znajdują się pracodawcy zajmujący się produkcją bielizny, gdzie na przeprowadzone 2 kontrole stwierdzono niewypłacenie świadczeń należnych ze stosunku pracy na kwotę 288.820,54 zł. Na kolejnym miejscu znajduje się podmiot zajmujący się produkcją statków i konstrukcji pływających, gdzie w wyniku przeprowadzonej 1 kontroli stwierdzono niewypłacenie świadczeń na kwotę 112.685,50 zł. Następną grupą pracodawców była produkcja wyrobów z mięsa, włączając wyroby z mięsa drobiowego, gdzie przeprowadzono 3 kontrole i nie wypłacono świadczeń pieniężnych na kwotę 97.020,45 zł. W dalszej kolejności należy uwzględnić podmioty zajmujące się produkcją

pozostałego sprzętu elektrycznego, gdzie na przeprowadzone 2 kontrole stwierdzono niewypłacenie świadczeń w łącznej wysokości 90.331,20 zł. Zauważyć należy, że w podmiotach należących do branży sprzedaży hurtowej niewyspecjalizowanej na przeprowadzone aż 32 kontrole stwierdzono niewypłacenie świadczeń należnych ze stosunku pracy na kwotę 57.999,59 zł. Na kolejnym miejscu znajdują się podmioty prowadzące działalność w zakresie architektury, w których przeprowadzono 4 kontrole i stwierdzono niewypłacenie świadczeń na kwotę 33.041,60 zł. Na dalszym miejscu plasuje się podmiot w zakresie zbierania odpadów innych niż niebezpieczne, gdzie przeprowadzono 1 kontrolę a niewypłacone świadczenia wyniosły 32.585,27 zł. W restauracjach i pozostałych placówkach gastronomicznych, gdzie przeprowadzono 8 kontroli, a kwota niewypłaconych świadczeń wyniosła 15.413,02 zł. Natomiast na 8 przeprowadzonych kontroli w podmiotach zajmujących się transportem drogowym towarów stwierdzono zaległość w wypłacie świadczeń pracowniczych w wysokości 13.906,69 zł. Na kolejnym miejscu plasuje się podmiot zajmujący się sprzedażą hurtową wyrobów chemicznych, w którym przeprowadzono 1 kontrolę i stwierdzono niewypłacone świadczenia w wysokości 13.340,00 zł. W podmiotach zajmujących się działalnością szpitali przeprowadzono 2 kontrole, a kwota niewypłaconych świadczeń wyniosła 11.490,99zł. W dalszej kolejności znajdują się podmioty o zakresie robót budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieskalnych, gdzie przeprowadzono 4 kontrole i stwierdzono niewypłacenie na łączną kwotę 4.016,71 zł. Na 3 kontrole przeprowadzone w hotelach i podobnych obiektach zakwaterowania stwierdzono, że niewypłacono świadczeń w wysokości 3.000,00 zł. Na ostatnim miejscu w zakresie niewypłaconych świadczeń znajdują się podmioty należące do branży sprzedaży detalicznej drobnych wyrobów metalowych, farb i szkła prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach, gdzie przeprowadzono 3 kontrole, a niewypłacone świadczenia wyniosły 1.066,74 zł.

Biorąc pod uwagę liczbę wydanych decyzji płatniczych przypadających na poszczególne branże wynikające z zestawienia według sekcji PKD najwięcej decyzji płatniczych bo aż 20 wydano dla podmiotów zajmujących się produkcją pozostałego sprzętu elektrycznego.

Innym wskaźnikiem zastosowanym do oceny przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy i wskazania zakładów i branż o największej skali naruszeń jest liczba osób zatrudnionych w danym zakładzie. Stwierdzono, że największą liczbę kontroli, tj. 124 przeprowadzono w podmiotach zatrudniających w przedziale do 9 zatrudnionych. Na drugim miejscu należy wskazać pracodawców zatrudniających do 10 do 49 zatrudnionych, gdzie przeprowadzono 100 kontroli. 36 kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających w przedziale od 50 do 249 zatrudnionych. Liczba kontroli przeprowadzonych w podmiotach zatrudniających 250 osób i więcej wyniosła 7.

Biorąc pod uwagę formę własności jako wskaźnik służący do oceny przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy należy zauważyć, że najwięcej skontrolowanych podmiotów bo aż 250 stanowiło sektor prywatny. Pozostałe 17 skontrolowanych podmiotów reprezentowało sektor publiczny.

Dokonując analizy przeprowadzonych kontroli w zakresie wynagrodzeń ze względu na formę własności należy wskazać, że najwięcej bo 238 kontroli zostało przeprowadzonych w podmiotach własności prywatnej. 17 kontroli zostało przeprowadzonych w podmiotach stanowiących własność komunalną. Natomiast po 6 kontroli przeprowadzono w podmiotach stanowiących własność zagraniczną i własność prywatną mieszaną. Kwota niewypłaconych świadczeń w poszczególnych podmiotach kształtowała się następująco. Wobec podmiotów

stanowiących własność prywatną wydano 79 decyzji płatniczych na łączną wartość 842.994,58 zł. W stosunku do podmiotów stanowiących własność zagraniczną wydano 1 decyzję na wypłatę świadczeń w wysokości 349.844,24 zł. Natomiast 13 decyzji dotyczących wypłaty świadczeń ze stosunku pracy na kwotę 11.490,99 zł. wydano wobec podmiotów stanowiących własność komunalną.

Głównymi przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- brak środków finansowych,
- niezajomość przepisów
- niewłaściwa metoda obliczania,
- pomyłki w obliczeniu.

Nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń w dalszym ciągu przeradza się w niewypłacanie wynagrodzeń, co w głównej mierze wynika z trudności natury finansowej. Często zaległości w wypłacie świadczeń sięgają kilku miesięcy.

Niejednokrotnie ujawnione w trakcie kontroli nieprawidłowości wynikają z błędnej interpretacji przez pracodawców obowiązujących przepisów. Jednocześnie należy zauważyć, że po przeprowadzonych kontrolach, które wykazały nieprawidłowości w zakresie czasu pracy pracodawcy w celu ich usunięcia i wyeliminowania w przyszłości korzystają z poradnictwa w Państwowej Inspekcji Pracy.

Zauważyć należy, że w przypadku stwierdzenia w czasie czynności kontrolnych nieprawidłowości dotyczących świadczeń należnych ze stosunku pracy, pracodawcy często w miarę możliwości usuwają je jeszcze czasie trwania czynności kontrolnych. Dotyczy to pracodawców, którzy nie borykają się z problemami finansowymi.

Podobnie jak w latach ubiegłych, w wielu przypadkach pracownicy dają pracodawcom przyzwolenie na nieprzestrzeganie przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń. W ocenie inspektorów wynika to w głównej mierze z obawy przed utratą pracy. W takich sytuacjach pracownicy tolerują nieterminową wypłatę wynagrodzeń czy płatność na raty.

Jako główną przyczynę stwierdzonych nieprawidłowości pracodawcy wskazują najczęściej trudności natury ekonomicznej tj.:

- niewywiązywanie się kontrahentów z obowiązku zapłaty za zrealizowane zlecenia lub znaczne opóźnienia w realizacji zobowiązań,
- brak chęci współpracy związków zawodowych w zakresie zmiany układów zbiorowych pracy,
- wysokie koszty pracy,
- trudności z pozyskiwaniem kredytów,
- wahania kursu walut, które dotyczą przede wszystkim pracodawców realizujących kontrakty zagraniczne.

Dodatkowo pracodawcy sygnalizują brak konkurencyjności w stosunku do podmiotów zagranicznych dysponujących wysokim kapitałem. Powyższe skutkuje oferowaniem niższych cen na produkowane towary lub oferowane usługi, co w konsekwencji powoduje przegrywanie przetargów przez małe lub średnie przedsiębiorstwa. Ponadto pracodawcy wskazują, że w dalszym ciągu czynnikiem niekorzystnie wpływającym na spadek sprzedaży w niektórych branżach jest utrzymujący się od dłuższego czasu, nieograniczony import towarów z Chin czy innych państw, który jest zdecydowanie tańszy. Inny problem podnoszą

pracodawcy, u których działają związki zawodowe. Najczęściej jest to brak zrozumienia sytuacji ekonomicznej i nieskuteczne negocjacje w zakresie zmiany systemu wynagradzania pracowników. W takich przypadkach korzystne dla pracowników uregulowania wynikające z układów zbiorowych a dotyczące wypłat dodatkowych świadczeń ze stosunku pracy takich jak nagrody jubileuszowe, czy znacznie wyższe niż wynikające z kodeksu pracy odprawy emerytalne są dodatkowym obciążeniem dla pracodawców.

Wskazać również należy, że zła sytuacja finansowa przedsiębiorców powoduje nie tylko zaległości w wypłatach świadczeń należnych ze stosunku pracy. Bardzo często pracodawcy, którzy borykają się z problemami finansowymi mają różne inne zaległości. Najczęściej są to nieopłacone składki na ubezpieczenie społeczne, brak zapłaty podatków czy zaciągniętych kredytów. Dodatkowym obciążeniem finansowym dla przedsiębiorców jest zapewnienie ciągłego toku pracy swoich przedsiębiorstw i związane z tym poniesienie różnego rodzaju kosztów np. opłat za media czy zakup materiałów niezbędnych do podstawowego funkcjonowania firm. W takich przypadkach przedsiębiorcy niejednokrotnie odkładają w czasie wypłatę wynagrodzeń czy innych świadczeń ze stosunku pracy uznając, że inne zobowiązania są bardziej priorytetowe a ich spełnienie wpłynie na dalsze utrzymanie firmy na rynku. Ponadto w większości przypadków niezapłacenie innych zobowiązań poza wynagrodzeniami z automatu naraża przedsiębiorców na dodatkowe koszty związane a naliczeniem odsetek. Natomiast uzyskanie odsetek od niezapłaconego w terminie wynagrodzenia wymaga postępowania sądowego, z którego pracownicy z obawy przed utratą pracy bardzo często rezygnują. Przerzucenie w tym przypadku ryzyka prowadzonej działalności na pracowników przez niewypłacanie wynagrodzenia w terminie stanowi wysoką społeczną szkodliwość czynu i naraża pracowników na dodatkowe koszty.

W dalszym ciągu pracodawcy w sytuacji nieposiadania zasobów pieniężnych na zaspokojenie wszystkich zobowiązań względem pracowników dokonują różnych wyborów. W takich przypadkach niektórzy pracodawcy wypłacają należne świadczenia na raty. Inni natomiast pomijają wypłatę dla pracowników już zwolnionych, przeznaczając posiadane środki dla pracowników aktualnie zatrudnionych. Powyższe wynika również z obaw pracodawców przed rozwiązaniem stosunków pracy głównie przez pracowników o wysokich kwalifikacjach i specjalistycznych uprawnieniach, których utrata może prowadzić do zaprzestania prowadzenia działalności.

Wnioski

Reasumując należy stwierdzić, że w dalszym ciągu istnieje potrzeba dokonywania kontroli zagadnień w zakresie wypłaty wynagrodzeń w związku z negatywną oceną przestrzegania tych przepisów i szczególnie istotnym społecznym wymiarem stwierdzanych nieprawidłowości.

Istotne jest również dążenie do zmian legislacyjnych, m.in. w zakresie obowiązku dokumentowania wypłaty wynagrodzenia czy doprecyzowania terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Ponadto należało by uregulować wprost w przepisach termin wypłaty odpraw pieniężnych należnych z tytułu rozwiązania umów o pracę z przyczyn nietyczących pracowników.

Analiza kontroli przeprowadzonych w ramach realizacji tematu wykazuje, że w dalszym ciągu dużo wątpliwości i problemów stwarzają zagadnienia związane z czasem pracy, którego nieprawidłowe rozliczenie wpływa również na niepoprawnie naliczone wynagrodzenie. Powyższe działania dotyczą również pracodawców, którzy nie mają problemów natury finansowej. Natomiast nieprawidłowości wynikają często ze złej interpretacji przepisów lub braku wiedzy. W takich sytuacjach pracodawcy bardzo często

jeszcze w czasie kontroli dokonują wypłaty nienaliczonych świadczeń lub korekty źle naliczonych świadczeń.

W dalszym ciągu aktualny jest wniosek dotyczący zmian ustawodawstwa w zakresie wyeliminowania praktyk wypłacania pracownikom wynagrodzenia w wysokości innej niż wynika to z okazywanych w czasie kontroli dokumentów. Inspektorzy pracy ze względu na brak możliwości udowodnienia takich przypadków nie mogą możliwości wykazania takiego stanu rzeczy, pomimo świadomości różnicy w wysokości wynagrodzenia wynikającego z okazanych dokumentów a faktyczną kwotą otrzymaną przez pracownika. Brak współpracy z pracownikami dodatkowo utrudnia udowodnienie powyższej praktyki.

W dalszym ciągu problemem pozostaje sytuacja pracowników, którzy nie otrzymali należnych świadczeń ze stosunku pracy a ich pracodawca zaprzestał prowadzenia działalności bez uregulowania stanu prawnego tj. ogłoszenia upadłości lub likwidacji. W takich przypadkach pracownicy praktycznie nie mają możliwości wyegzekwowania swoich należności.

W związku z negatywną oceną przestrzegania przepisów w dalszym ciągu aktualny jest wniosek o zwiększenie częstotliwość kontroli poprzez przeprowadzanie rekontroli.

W 2013 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ponad 17,6 mln zł (uregulowane nakazami płatniczymi, wystąpieniami i poleceniami).

Według naszych danych, na dzień 13.02.2014r. pracodawcy zrealizowali w tym zakresie:

- 356 decyzji płatniczych, wypłacając kwotę 7,97 mln zł dla 5,2 tys. pracowników,**
- wnioski z wystąpień i polecenia, wypłacając pracownikom kwotę 3,19 mln zł.**

Natomiast w 2012 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę prawie 16 mln zł. Uchybienia te uregulowali nakazami płatniczymi oraz poprzez wystąpienia do pracodawców.

2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy

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

W roku 2013 w ramach realizacji tematu, dotyczącego kontroli przestrzegania przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono 40 kontroli w przedsiębiorstwach. Wśród 40 kontrolowanych pracodawców, 38 posiadało licencję w zakresie zarobkowego transportu drogowego rzeczy, zaś 2 pracodawców zatrudniało kierowców zajmujących się niezarobkowym przewozem drogowym, wykonywanym na potrzeby własne przedsiębiorstwa.

Liczba pracujących w kontrolowanych zakładach pracy, to 1.274 osoby, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych – 125 wykonawców,
- podmiotów samozatrudniających się – 1 przedsiębiorca,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy – 1.141 pracowników, w tym 213 kobiet.

Z zestawienia wg form własności wynika, że 39 kontrolowanych przedsiębiorstw należało do sektora prywatnego, a jeden zakład pracy należał do sektora publicznego.

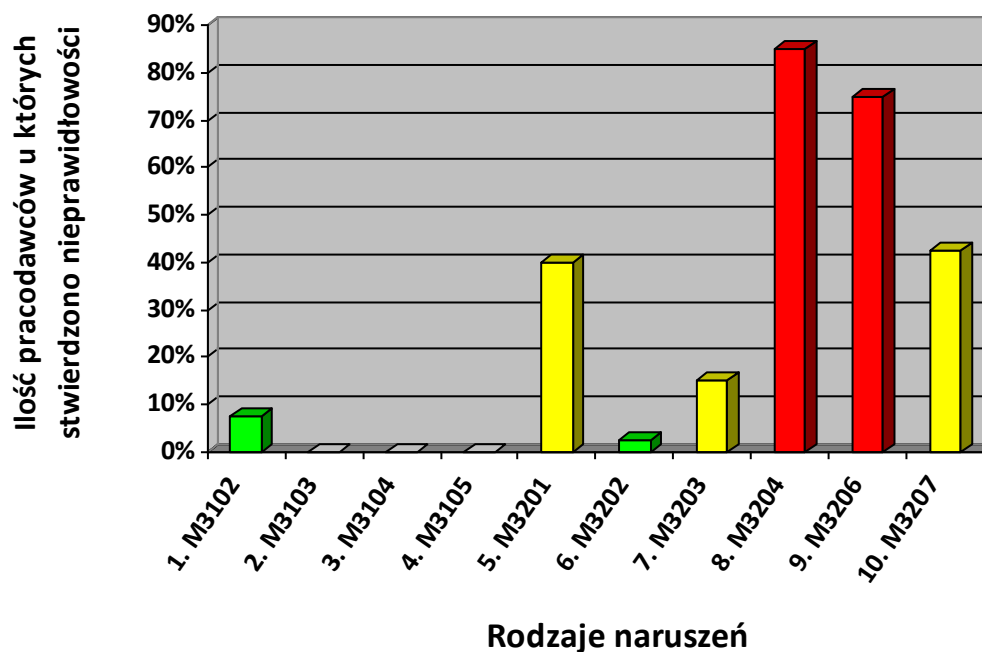
W kontrolowanych przedsiębiorstwach w prawnej dyspozycji pracodawców pozostawały łącznie 723 pojazdy wyposażone w urządzenia rejestrujące stosowane w transporcie drogowym, z czego 230 pojazdów wyposażone było w tachografy analogowe – co stanowi 31,8 % floty pojazdów z tachografami, zaś 493 pojazdy wyposażone były w tachografy cyfrowe – co stanowi 68,2% floty pojazdów z tachografami.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2013 r. dokonano sprawdzenia **38.375 dni pracy kierowców**, w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynku kierowców.

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

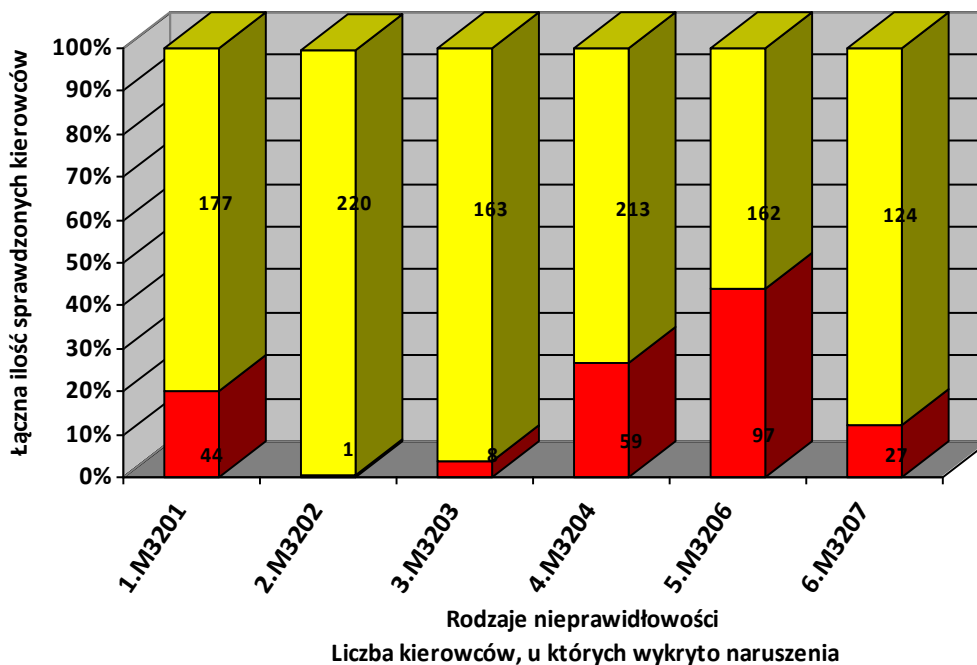
- kolor biały – oznacza, że nieprawidłowości nie ujawniono w trakcie kontroli,
- **kolor zielony** – oznacza, że nieprawidłowość stwierdzano sporadycznie, tj. wystąpiła u nie więcej niż 4 pracodawców;
- **kolor żółty** – oznacza, że nieprawidłowość stwierdzano w średnim natężeniu, tj. wystąpiła u 5 do 20 pracodawców;
- **kolor czerwony** – oznacza, że nieprawidłowość stwierdzano często, ponieważ wystąpiła u powyżej 20 pracodawców (tj. powyżej 50 % kontrolowanych przedsiębiorstw).

Wykres 1 – ilość pracodawców, u których ujawniono występowanie poszczególnych nieprawidłowości



1. **M3102** – nieokazanie do kontroli wykresówek lub dokumentu potwierdzającego fakt nieprowadzenia pojazdu,
2. **M3103** – okazanie do kontroli nieprawidłowych wykresówek,
3. **M3104** – nieudostępnienie do kontroli danych wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy,
4. **M3105** – udostępnienie do kontroli niepełnych danych o okresach aktywności kierowcy, który prowadził pojazd wyposażony w tachograf cyfrowy,
5. **M3201** – przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu,
6. **M3202** – przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,
7. **M3203** – przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,
8. **M3204** – prowadzenie pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy,
9. **M3206** – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy,
10. **M3207** – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy.

Wykres 2. Stosunek liczby kierowców, u których stwierdzono naruszenia z zakresu czasu prowadzenia pojazdu, do ogólnej liczby sprawdzanych kierowców, wyrażony ilościowo oraz procentowo odpowiednio do rodzaju wybranych nieprawidłowości



- **kolor żółty** – oznacza ilość kierowców, u których nie wykryto naruszeń,
- **kolor czerwony** – oznacza ilość kierowców, u których wykryto naruszenia.

Przykłady nieprawidłowości:

Nieokazanie wykresówki lub dokumentu potwierdzającego fakt nieprowadzenia pojazdu podczas kontroli w przedsiębiorstwie (M3102).

Brak realizacji obowiązku przechowywania wykresówek przez okres jednego roku stwierdzono u 3 przedsiębiorców (tj. 7,5% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 4 pracowników, spośród 1420 sprawdzanych w tym zakresie kierowców. Ujawniono 12 naruszeń polegających na nieokazaniu do kontroli wykresówek lub dokumentu potwierdzającego fakt nieprowadzenia pojazdu, za które nałożona została na 3 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 6.000 zł.

Przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu (M3201).

Przypadki przekroczenia dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 16 przedsiębiorstwach (tj. 40% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 44 pracowników, spośród 221 sprawdzanych kierowców. Łącznie ujawniono w tym zakresie 74 naruszenia. Za 72 naruszenia, nałożona została na 15 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 11.400 zł.

W przypadku 1 przedsiębiorcy, inspektor pracy poinformował zgodnie z właściwością rzeczową WITD w Gdańsku, o popełnieniu przez 2 kierowców 2 naruszeń, które stanowiły wykroczenia.

Przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu (M3202).

Przypadek przekroczenia tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 1 przedsiębiorstwie (tj. 2,5% kontrolowanych zakładów pracy) i dotyczyły one 1 pracownika, spośród 221 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 1 naruszenie w tym zakresie, za które nałożona została na pracodawcę kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na kwotę (wg taryfikatora) – 150 zł.

Przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu (M3203).

Zdarzenia przekroczenia dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 6 przedsiębiorstwach (tj. 15% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 8 pracowników, spośród 221 sprawdzanych kierowców. Łącznie ujawniono w tym zakresie 11 naruszeń. Za 10 naruszeń nałożona została na 5 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 5.050 zł.

W przypadku 1 przedsiębiorcy, inspektor pracy poinformował zgodnie z właściwością rzeczową WITD w Gdańsku, o popełnieniu przez 1 kierowcę 1 naruszenia, które stanowiło wykroczenie.

Prowadzenie pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy (M3204).

Sytuacje prowadzenia pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy wystąpiły w 34 przedsiębiorstwach (tj. 85% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 59 pracowników, spośród 221 sprawdzanych kierowców. Łącznie ujawniono w tym zakresie 105 naruszeń. Za 102 naruszenia nałożona została na 32 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 46.300 zł.

W przypadku 2 przedsiębiorców, inspektorzy pracy poinformowali zgodnie z właściwością rzeczową WITD w Gdańsku, o popełnieniu przez 3 kierowców 3 naruszeń, które stanowiły wykroczenia.

Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy (M3206).

Przypadki skrócenia dziennego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującym przepisami stwierdzono u 30 pracodawców (tj. 75 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 97 pracowników, spośród 221 sprawdzanych kierowców.

Łącznie ujawniono w tym zakresie 283 naruszenia. Za 278 naruszeń nałożona została na 28 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 67.500 zł.

W przypadku 2 przedsiębiorców, inspektorzy pracy poinformowali zgodnie z właściwością rzeczową WITD w Gdańsku, o popełnieniu przez 4 kierowców 5 naruszeń, które stanowiły wykroczenia.

Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy (M3207).

Przypadki skrócenia tygodniowego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującym przepisami stwierdzono u 17 pracodawców (tj. 42,5% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 27 pracowników, spośród 221 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 34 naruszenia w tym zakresie, za które nałożona została na 17 pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 18.000 zł.

Prowadzenie ewidencji czasu pracy (art. 25 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców) – dla celów naliczania wynagrodzenia.

Kontrole wykazały, że 1 pracodawca (tj. 2,5% kontrolowanych zakładów pracy), dla 1 kierowcy, pomimo ciężącego na nim obowiązku, w ogóle nie prowadził wymaganej ewidencji czasu pracy kierowców w postaci dokumentów potwierdzających czas pracy i rodzaj wykonywanej czynności – dla celów naliczania wynagrodzenia.

Natomiast nieprawidłowe bądź nierzetelne ewidencje czasu pracy prowadzone były przez 8 pracodawców (tj. 20% kontrolowanych zakładów pracy), dla 31 kierowców spośród 203 sprawdzanych w tym zakresie pracowników.

Brak obowiązku ewidencjonowania godzin pracy (art. 25 ust. 1a ustawy o czasie pracy kierowców).

Z danych wskazanych przez inspektorów pracy wynika, że 11 pracodawców (tj. 27,5% kontrolowanych zakładów pracy), dla 47 kierowców, nie miała obowiązku ewidencjonowania godzin pracy z uwagi na objęcie pracowników zadaniowym systemem czasu pracy lub z powodu wypłacania kierowcom ryczałtu za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej. Jednakże w każdym z przypadków przedsiębiorcy dysponowali i udostępniili inspektorom pracy do kontroli wykresówki lub pliki pobrane z kart kierowców i tachografów cyfrowych.

Przestrzeganie obowiązku odbierania oświadczenia od kierowcy 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 (art. 24 pkt. 2 ustawy o czasie pracy kierowców).

Kontrole wykazały, że 18 pracodawców (tj. 45 % kontrolowanych zakładów pracy), pomimo ciężącego na nich obowiązku, w ogóle nie odebrało od 112 kierowców oświadczeń 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. Stwierdzono, że częstotliwość ujawnienia tego rodzaju nieprawidłowości porównywalna jest z danymi uzyskanymi za rok 2012. Natomiast wyłącznie 2 pracodawców (tj. 5 % kontrolowanych zakładów pracy) posiadało nieprawidłowe oświadczenia 5 kierowców o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy, a w szczególności nie dokonali oni uzupełnienia złożonych przez kierowców oświadczeń przed 01.01.2012 r., o dane dotyczące przeciętnej tygodniowej liczby godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy, u innego podmiotu na rzecz którego wykonywana jest

praca. W stosunku do 2012 roku, ilość pracodawców, u których stwierdzono wyżej opisaną nieprawidłowość, zmniejszyła się o 15%.

Przestrzeganie dopuszczalnego limitu tygodniowego czasu pracy kierowcy, 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 3 pracodawców (tj. 7,5% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 6 pracowników, spośród 176 losowo sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli przeciętny limit godzin nadliczbowych w tygodniu łącznie o 494 godziny.

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

Przypadki nieprzestrzegania dopuszczalnego limitu maksymalnie 10 godzin pracy na dobę, w sytuacji gdy praca jest wykonywana w porze nocnej, stwierdzono u 14 pracodawców (tj. 35%), a dotyczyły one 29 pracowników, spośród 173 losowo sprawdzanych w tym zakresie kierowców, którzy przekroczyli dopuszczalny dobowy limit czasu pracy łącznie 77 razy.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Z wyjaśnień składanych przez pracodawców w trakcie kontroli prowadzonych w przedsiębiorstwach transportowych w 2013r. wynika, że pracodawcy upatrują przyczyn stwierdzonych naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu oraz nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców, przede wszystkim w utrzymującym się spowolnieniu gospodarczym w Polsce. Obecnie główne problemy branży transportowej polegają na odnotowywaniu od dłuższego już czasu spadku sprzedaży usług, a co za tym idzie cen usług. Wielu kontrolowanych pracodawców, w 2013 roku borykało się z problemami finansowymi, w związku z często występującymi opóźnieniami w odzyskaniu od zleceniodawców zapłaty za wykonane usługi transportowe.

Ponadto, w 2013 roku przedsiębiorcy wskazują, że problemem jest nie tylko nieuczciwa konkurencja w rodzimej branży przewozów drogowych. Istotny problem stanowią zagrożenia ze strony firm transportowych pochodzących z krajów Europy Wschodniej. Trudna rywalizacja z firmami z Białorusi, Ukrainy, czy Rosji, związana jest z dostępem tych państw do tańszego paliwa, co powoduje, iż oferowane przez nich usługi zawierają konkurencyjne ceny, z którymi w polskich uwarunkowaniach trudno rywalizować.

Przedsiębiorcy zgłaszali również, iż polski, jak i zagraniczny system opłat drogowych, wymusza na nich konieczność inwestowania w tabor samochodowy, częstokroć kosztem zatrudnionych pracowników.

Zła koniunktura dla branży transportowej powoduje, że pracodawcy (w szczególności mikro i małe przedsiębiorstwa), walczący o przetrwanie na rynku usług, nie decydują się na inwestowanie w zatrudnianie na umowę o pracę wykwalifikowanych kierowców z doświadczeniem w transporcie międzynarodowym, od których wymagałoby się respektowania obowiązujących przepisów o czasie prowadzenia pojazdu. Przedsiębiorstwa transportowe często po prostu nie stać na zakup oprogramowania do analizy czasu prowadzenia pojazdu, ponoszenie kosztów szkoleń, czy też zatrudnienie dodatkowych osób zajmujących się rozliczaniem czasu pracy kierowców oraz nadzorowaniem i eliminowaniem występujących naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu.

W związku z powyższym, w ocenie inspektorów pracy, w dalszym ciągu główną przyczyną ujawnionych w 2013 roku naruszeń, pozostaje przede wszystkim konieczność ograniczania przez przedsiębiorstwa kosztów prowadzonej działalności gospodarczej, co przekłada się w zdecydowanej większości kontrolowanych zakładów pracy na niewłaściwą organizację pracy zatrudnionych kierowców. Wniosek taki uzasadnia fakt, iż w efekcie przeprowadzonych w sprawozdawanym roku kontroli, inspektorzy pracy nałożyli na 36 pracodawców (tj. 90% kontrolowanych zakładów pracy) kary, za naruszenia przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, w drodze decyzji administracyjnych, z których wszystkie stały się wykonalne.

Natomiast zatrudnieni kierowcy, jako przyczyny popełniania naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdów, wskazują:

- występujące często w polskich warunkach zakłócenia w ruchu drogowym (korki, remonty dróg),
- konieczność wykonywania zadań pod presją czasu (stosowanie kar umownych za niedotrzymanie warunków umowy przewozu towaru w wyznaczonym czasie).

Omówienie wyników kontroli

W 2013 roku, w ramach realizacji omawianego tematu dotyczącego kontroli przestrzegania przepisów o czasie jazdy i czasie postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono 39 kontroli w zakładach pracy sektora prywatnego oraz w jednym zakładzie pracy należącym do sektora publicznego (zakład świadczący usługi komunalne, będący własności samorządu terytorialnego uległ przekształceniu w podmiot prawa handlowego). Spośród 40 skontrolowanych przedsiębiorstw, 35 pracodawców należało do mikro i małych przedsiębiorstw (zatrudniających mniej niż 50 pracowników) – co stanowi 87,5 % ogółu skontrolowanych przedsiębiorstw, zaś 5 zakładów pracy należało do średnich przedsiębiorstw (zatrudniających od 50 do 249 pracowników) – co stanowi 12,5% ogółu kontrolowanych zakładów pracy. Żaden z zakładów pracy nie kwalifikował się do dużych przedsiębiorstw (zatrudniających 250 i więcej pracowników).

W 2013 roku, w stosunku do roku poprzedniego, znacznie wzrosła liczba przeprowadzonych kontroli, tj. z 25 kontroli przeprowadzonych w 2012 roku do 40 kontroli przeprowadzonych w 2013r. Podobnie wzrosła liczba nałożonych na przedsiębiorstwa kar, tj. z 23 kar nałożonych w 2012r. do 36 kar nałożonych w 2013 r. Spadła natomiast łączna kwota nałożonych kar, ponieważ kwota kary pieniężnej podlegająca uiszczeniu na rachunek organu, który ją nałożył w 2012r. wynosiła 213.850,00 zł, zaś w 2013 r. wynosiła 153.200,00 zł. Powyższe niewątpliwie wynikało ze sposobu prowadzenia kontroli w 2013 roku.

W sprawozdawanym roku, w kontrolowanych zakładach pracy, zweryfikowano zdecydowanie mniejszą liczbę dni pracy kierowców (w 2012 roku sprawdzeniu poddano 45.299 dni pracy kierowców, zaś w 2013r. – 38.375 dni pracy kierowców). W związku z powyższym nie można mówić o znaczącym spadku ilości wykrywanych naruszeń, choć niewątpliwie w 2013 r. nie wykryto tak rażących naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, jak to miało miejsce w latach 2011 – 2012, w firmach realizujących usługi transportowe przy budowie i przebudowie dróg.

W wyniku przeprowadzonych w 2013 r. kontroli, w ramach realizacji tematu, inspektorzy pracy uznali, iż wyłącznie 2 przedsiębiorców (tj. 5 ogółu kontrolowanych zakładów pracy), zapewniło w swoich przedsiębiorstwach właściwą organizację i dyscyplinę pracy ogólnie wymaganą w stosunku do prowadzenia przewozów drogowych, umożliwiającą przestrzeganie przez kierowców przepisów.

Podsumowując zbiorcze wyniki kontroli należy zauważyć, że w 2013 roku, po raz trzeci z rzędu, nie wykryto naruszeń obowiązujących przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach w jeździe i czasu odpoczynku kierowców przy przewozach krajowych, wykonywanych na krótkich trasach, w ramach wydzielonego terytorialnie obszaru.

Zastosowane środki prawne

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 40 pracodawców zatrudniających kierowców w krajowym i międzynarodowym transporcie drogowym, a także przy realizowaniu przewozów na potrzeby własne przedsiębiorstwa, inspektorzy pracy ogółem nałożyli kary decyzją administracyjną na 36 pracodawców, na łączną kwotę 154.400,00 zł, które w związku z treścią art. 92a ust. 3 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 1414 ze zm.) podlegały ograniczeniu do kwoty 153.200,00 zł (kwota kary pieniężnej podlegająca uiszczeniu na rachunek organu, który ją nałożył).

Z posiadanych przez Okręgowy Inspektorat pracy w Gdańsku danych wynika, że z 36 kar pieniężnych nałożonych na podstawie ustawy o transporcie drogowym, na łączną kwotę 153.200,00 zł (po ograniczeniu), do dnia 31.12.2013 r.:

- 26 pracodawców zapłaciło kary w całości na łączną kwotę 88.150,00 zł;
- 6 pracodawców uzyskało decyzje o rozłożeniu kar pieniężnych, nałożonych w łącznej kwocie 45.200,00 zł, na raty; na rachunek OIP Gdańsk, tytułem zapłaconych rat, wpłynęła łączna kwota 27.570,00 zł (w tym 2 kary zostały zapłacone w całości).
Łączna kwota wpłaconych kar z 32 decyzji administracyjnych o nałożeniu kary (w tym z 4 decyzji w części) wyniosła 115.720,00 zł.
- Do egzekucji skierowane zostały 3 decyzje o nałożeniu kary, na kwotę 13.050,00 zł, z czego Urząd Skarbowy ściągnął ww. kary nałożone decyzją administracyjną. Na rachunek OIP w Gdańsku wpłynęła kwota 8.265,00 zł z uwagi na pobraną przez US opłatę komorniczą;
Razem kary w 2013r., uiszczone i ściągnięte przez Urząd Skarbowy, opiewają na kwotę 123.985,00 zł.
- W 2013 r. żadem z pracodawców nie złożył skargi do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gdańsku, w związku z nałożonymi karami w drodze decyzji administracyjnych.

W 2013 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku żadna z 36 wydanych decyzji o nałożeniu kary nie została uchylona, ani zmieniona w wyniku odwołania pracodawcy.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli w sprawozdawanym temacie, w części dotyczącej czasu pracy kierowców, zastosowali następujące środki prawne oznaczone numerem omawianego tematu:

- 22 wystąpienia zawierające 43 wnioski pokontrolne dotyczące usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy kierowców (wnioski dotyczyły 275 pracowników),
- 4 mandaty dotyczące 4 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na łączną kwotę 6.300 zł,
- 1 wniosek do sądu o ukaranie pracodawcy,
- w wyniku 1 kontroli skierowano zawiadomienie do Prokuratora Rejonowego o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 218 § 1a kodeksu karnego, tj. złośliwego

i uporczywego naruszania praw pracowników ze stosunku pracy i ubezpieczenia społecznego.

Do dnia 21.01.2014r. 14 pracodawców (tj. 63,6% podmiotów, do których skierowane zostały wystąpienia) poinformowało na piśmie właściwego inspektora pracy o wykonaniu wystąpień zawierających 25 wniosków dotyczących wyeliminowania naruszeń prawa pracy z zakresu czasu pracy kierowców, dotyczących 224 pracowników.

Współpraca z innymi organami

W 2013 roku, w związku z realizacją tematu, inspektorzy pracy współpracowali z następującymi organami:

- 1) **Inspekcja Transportu Drogowego** – inspektorzy pracy, zgodnie z właściwością rzeczową, przestali do Wojewódzkiego Inspektoratu Transportu Drogowego w Gdańsku 9 pisemnych informacji o wynikach przeprowadzonych kontroli.
- 2) **Najwyższa Izba Kontroli** – współpraca polegała na prowadzeniu przez Państwową Inspekcję Pracy kontroli na wniosek NIK oraz na szczegółowym poinformowaniu NIK o wynikach kontroli.
- 3) **Zakład Ubezpieczeń Społecznych** – powiadomiono o stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowościach polegających na zawarciu z pracownikami umów cywilnoprawnych „dla pozorów” w celu obejścia przepisów o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych, niedziele i święta, w związku z celowym unikaniem opłacenia od dokonanych pracownikom wypłat, składek na ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe).
- 4) **Urząd Kontroli Skarbowej** – inspektor pracy przeprowadził kontrolę w firmie KARTER Piotr Baska z siedzibą w Kowalach (kontrola nr 03217-K007) na wniosek Urzędu Skarbowego w Pruszczu Gdańskim (pismo znak AP/077-14/13 z dnia 24.01.2013 r.), w wyniku której potwierdził, iż przedsiębiorca powierzył wykonywanie pracy kierowcy na podstawie „ustnych umów o dzieło”, z tytułu których wykonawcy wypłacono wynagrodzenie w roku 2010 i 2011, od którego nie odprowadzono podatku dochodowego od osób fizycznych.
- 5) **Wojewoda Pomorski** – Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku, w związku z przeprowadzoną kontrolą firmy w Gdańsku, poinformował Wojewodę Pomorskiego o stwierdzonych nieprawidłowościach w zakresie powierzenia pracy cudzoziemcowi, zatrudnionemu na stanowisku kierowcy – niezgodnie z zezwoleniem.
- 6). **Starosta oraz Powiatowy Urząd Pracy** – poinformowano Starostę Powiatu Kościerskiego oraz Powiatowy Urząd Pracy o stwierdzonym w trakcie kontroli przypadku nielegalnego powierzenia pracy zarobkowej na stanowisku kierowcy – osobie pozostającej w rejestrze osób bezrobotnych z prawem do zasiłku.
- 7) **Związki zawodowe oraz społeczna inspekcja pracy** – współpraca z partnerami społecznymi podjęta została w czasie 2 kontroli.

W zakresie innych podjętych działań promocyjnych i prewencyjnych, w dniu 09.01.2013 r. Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska, nadinspektor pracy kierownik Oddziału w Wejherowie, wzięła udział w Konferencji zorganizowanej przez Pomorskie Stowarzyszenie Przewoźników Drogowych w Gdyni, która była poświęcona aktualnym problemom występującym w transporcie drogowym. W konferencji uczestniczyli również m.in. przedstawiciele Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego, Pomorskiego Inspektoratu Transportu Drogowego, Zrzeszenia Międzynarodowych Przewoźników Drogowych, Polskiej Izby Spedycji i Logistyki oraz IRU (Międzynarodowej Unii Transportu Drogowego).

Inspektor pracy omówiła w szczególności zasady prawidłowego rozliczania należności kierowców z tytułu odbywanych przez nich krajowych i zagranicznych podróży służbowych, a także obowiązki pracodawców związane z koniecznością poddawania kierowców profilaktycznym badaniom lekarskim w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy oraz ustawy o transporcie drogowym. W spotkaniu uczestniczyło około 120 przewoźników drogowych z województwa pomorskiego.

Ponadto w ramach realizacji omawianego tematu w 2013 roku, inspektorzy pracy udzielili łącznie 160 porad prawnych pracodawcom oraz pracownikom, dotyczących interpretacji przepisów oraz rozliczania czasu pracy kierowców, a także zasad stosowania norm prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynku kierowców, w tym 4 porad dotyczących legalności zatrudnienia oraz 29 porad dotyczących bezpieczeństwa pracy w sektorze transportu drogowego.

Wnioski

Spośród 40 kontrolowanych pracodawców w 2013r. w ramach realizacji tematu, w 42,5% ogółu kontrolowanych kontrole Państwowej Inspekcji pracy prowadzone były po raz pierwszy. W pozostałych zakładach pracy, kontrole w zdecydowanej większości odbywały się kilka lat temu i inspektorzy nie sprawdzali wcześniej stanu przestrzegania przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach i okresach odpoczynku kierowców. Dlatego nie jest możliwe ustalenie, czy zaangażowanie Państwowej Inspekcji Pracy w realizowanie zadań objętych *„Krajową Strategią Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2013 - 2014”* przynosi oczekiwany skutek w postaci poprawy bezpieczeństwa pracy kierowców w ruchu drogowym, czy też poprawy warunków socjalnych kierowców. Ustalenia takie możliwe będzie w przypadku wprowadzenia w latach następnych, obowiązku przeprowadzenia rekontroli, w dotychczas kontrolowanych przedsiębiorstwach transportowych w ramach realizacji niniejszego tematu.

B. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy – inne podmioty

W ramach realizacji tematu „Czas pracy - inne podmioty” przeprowadzono 108 kontroli u 108 pracodawców.

W sektorze prywatnym przeprowadzono 99 kontroli, natomiast w sektorze publicznym przeprowadzono 9 kontroli.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 4251 osób, a zatrudnionych w ramach stosunku pracy było łącznie 3717 pracowników, w tym 1847 kobiet, 26 młodocianych i 504 niepełnosprawnych.

W wyniku kontroli w zakresie realizacji tematu - czas pracy Inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w 89 kontrolach.

W trakcie kontroli wykazano wszystkie rodzaje nieprawidłowości odnoszące się do nw. zagadnień:

1. Ewidencja czasu pracy.
2. Określenie w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub obwieszczeniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy.
3. Rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej.
4. Rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy.

5. Jednokrotne zatrudnienie w dobie roboczej (nie dotyczy przerywanego systemu czasu pracy).
6. Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu.
7. Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym.
8. Zapewnienie odpoczynku dobowego.
9. Zapewnienie odpoczynku tygodniowego.
10. Zapewnienie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
11. Zapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy.
12. Rekompensata pracy w niedzielę, święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem.
13. Przestrzeganie przepisów o pracy w porze nocnej.

W 2013r. w wyniku 108 kontroli u 108 pracodawców przeprowadzonych kontroli w temacie „Czas pracy – kontrole różnych branż”, inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 91 wystąpień zawierających 317 wniosków pokontrolnych dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy,
- 2 polecenia,
- wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczących naruszeń w zakresie czasu pracy, inspektorzy pracy nałożyli łącznie 35 mandatów na łączną kwotę 43 950 zł,
- w 7 przypadkach inspektorzy pracy skierowali wnioski o ukaranie do sądu karnego,
- w 14 przypadkach zastosowano wobec pracodawców środki oddziaływania wychowawczego.

Podsumowanie i wnioski

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2013 roku w zakresie realizacji tematu u 89 pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie czasu pracy.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż częstą przyczyną powstawania nieprawidłowości, oprócz przypadków świadomego działania pracodawców obliczonego na oszukanie pracowników i pozbawienie ich należnego wynagrodzenia za dodatkową pracę, była nieznamość przepisów prawa pracy. Najczęściej naruszenia przepisów o czasie pracy wynikały z błędnej interpretacji przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa m.in. w zakresie rozumienia doby pracowniczej, co powodowało bardzo często pracę w tej samej dobie roboczej, jak również naruszenie odpoczynku dobowego i tygodniowego. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami pracodawcy na wniosek inspektorów pracy podejmują szereg działań zmierzających do ich usunięcia m.in. poprzez analizowanie czasu pracy i niezwłoczne wypłacanie pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, zmianę nieprawidłowo ustalonych w zakładzie rozkładów czasu pracy.

Naruszenie w zakresie czasu pracy nade wszystko są jednak konsekwencją niewystarczającej liczby zatrudnionych pracowników. Pracodawcy aktualnie raczej dokonują redukcji zatrudnienia na skutek rosnących kosztów „utrzymania” pracowników, co w rezultacie powoduje, iż stan zatrudnienia nie pozwala na realizację wszystkich zadań przez pracowników bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych.

Istotną przyczyną, która może powodować powstawanie niektórych nieprawidłowości jest świadome obchodzenie przez pracodawców przepisów prawa pracy. W celu ograniczenia wysokości wypłacanych pracownikom świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracodawcy w sposób świadomy naruszają przepisy o czasie pracy, co w konsekwencji powoduje zmniejszanie kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników. Typowym przykładem obchodzenia przez pracodawców przepisów prawa pracy jest nieprawidłowe bądź nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy poprzez niewykazywanie faktycznych godzin pracy w poszczególnych dobach oraz pracy wykonywanej w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub niedziele i święta.

Następną przyczyną, która może powodować powstanie niektórych nieprawidłowości jest akceptowanie przez pracowników nieprzestrzegania przepisów prawa pracy i naruszania ich uprawnień, z obawy o utratę pracy. Wiele nieprawidłowości w zakresie czasu pracy zostaje ujawnionych dopiero po zakończonym okresie zatrudnienia. Pracownicy ponadto z uwagi na niskie wynagrodzenie są zainteresowani dodatkową pracą w godzinach nadliczbowych.

W związku z licznymi nieprawidłowościami wynikającymi z przeprowadzonych w 2013 roku kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy, istnieje konieczność dokonywania dalszych kontroli.

Pracodawcy powinni organizować szkolenia dla kadry kierowniczej oraz pracowników zajmujących się sprawami kadrowymi celem zaznajomienia się przez nich z przepisami o czasie pracy, a także prawidłowym ustalaniem i rozliczaniem czasu pracy.

Problem zmian obowiązujących przepisów i poziom ich skomplikowania, a czasem wątpliwość co do słuszności ich wprowadzenie utrudnia w znacznym stopniu prowadzenie działalności gospodarczej. Przykładem normy prawnej, która w sposób drastyczny wprowadza szereg perturbacji w planowaniu i prawidłowym rozliczaniu czasu pracy jest przepis zawierający definicję doby pracowniczej.

Nieczytelność przepisów, częste zmiany, nakładanie na pracodawców nowych, w ich ocenie, biurokratycznych obowiązków wpływa negatywnie na stan praworządności. W interesie Państwa powinno być dobro zatrudnionych pracowników i należałoby tak tworzyć przepisy prawa, ażeby ograniczyć obciążenia pracodawcy związane z zatrudnianiem pracowników co w konsekwencji mogłoby wpłynąć pozytywnie na wysokość uzyskiwanych przez nich wynagrodzeń.

C. Elastyczny czas pracy

W ramach realizacji tematu „Elastyczny czas pracy” przeprowadzono 12 kontroli u 12 przedsiębiorców.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 418 osób, a zatrudnionych w ramach stosunku pracy było łącznie 367 pracowników.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w zakresie realizacji tematu inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w 3 kontrolach w wymiarze od 1 do 2 nieprawidłowości. U 9 pracodawców nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości.

W trakcie ww. 3 kontroli wykazano nieprawidłowości odnoszące się do nw. zagadnień:

1. Ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika (art. 129 § 3 k.p).
2. Poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy.
3. Tryb wprowadzenia rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 1401 k.p (art. 150 § 3 k.p).

W związku z ustaleniami z kontroli w ramach tematu „Elastyczny czas pracy”, inspektorzy pracy skierowali 3 wystąpienia zawierające 4 wnioski pokontrolne dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie elastycznego czasu pracy. Żadne z ww. naruszeń nie zostało zakwalifikowane jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Jak wynika z informacji uzyskanych od pracodawców, wszystkie 4 wnioski pokontrolne zostały przez pracodawców zrealizowane i stan bezprawności został usunięty.

Podsumowanie i wnioski

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2013 roku w zakresie realizacji tematu na 12 przeprowadzonych kontroli, jedynie w przypadku 3 kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie elastycznego czasu pracy. Powyższe spowodowane jest po pierwsze tym, że temat został wprowadzony od października 2013r., zaś czasookres, który mógł być brany pod uwagę podczas kontroli w tym temacie zawierał się w okresie od 23.08.2013r. Ponadto pracodawcy nie zdążyli jeszcze skorzystać z wszelkich możliwości, które dały im nowe przepisy o czasie pracy. W zasadzie jedynym szeroko stosowanym przepisem jest przepis regulujący obowiązek tworzenie harmonogramów czasu pracy, lecz w tym zakresie raczej nie spotyka się nieprawidłowości, bowiem zapis w kodeksie pracy odpowiada powszechnej praktyce tworzenie harmonogramów na okresy miesięczne.

Natomiast warto zwrócić uwagę na problem z brakiem regulacji prawnej dotyczącej obowiązku przechowywania harmonogramów czasu pracy. O ile ewidencja czasu pracy jest tworzona w celu prawidłowego naliczenia wynagrodzenia pracownika i w związku z powyższym pracodawcy przechowują ewidencję w celu udowodnienia, iż w sposób prawidłowy rozliczyli się z pracownikiem, to harmonogramy czasu pracy nie zawsze są przechowywane przez pracodawców, bowiem taki obowiązek nie wynika z przepisów prawa pracy. Pracodawcy nie mają wiedzy odnośnie tego że harmonogramy stanowią integralną część ewidencji czasu pracy, zatem powinny być przechowywane razem z ewidencją czasu pracy.

Najbardziej pożądaną zmianą byłaby ta dotycząca możliwości odpracowywania wyjść prywatnych bez konieczności kwalifikowania powyższego jako pracy w godzinach nadliczbowych. Trudność w kontrolowaniu powyższego zagadnienia wynika jednak z tego, że rzadko odnotowuje się zwolnienia prywatne a następnie odpracowanie w ewidencji czasu pracy.

3. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych

W 2013 r. w ramach realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych przeprowadzono 62 kontrole u 62 pracodawców. W 62 skontrolowanych zakładach pracowały łącznie 4498 osób, a zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 4330 pracowników, w tym 2226 kobiet i 45 pracowników młodocianych, a także 268 pracowników niepełnosprawnych, 4 cudzoziemców, oraz 125 osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych i 16 w ramach tzw. samozatrudnienia.

Najczęściej występujące nieprawidłowości wystąpiły w zakresie:

- dzielenia urlopów wypoczynkowych,

- udzielania urlopów w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo,
- udzielania urlopów w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo, nie później niż do końca III kwartału roku następnego,
- ustalania planów urlopów,
- ustalania wymiaru kolejnego urlopu wypoczynkowego.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 44 wystąpienia zawierające w sumie 71 wniosków pokontrolnych regulujących kwestie związane z przestrzeganiem norm prawnych w zakresie urlopów wypoczynkowych. Wnioski pokontrolne dotyczyły ogółem 1873 pracowników.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczących naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych inspektorzy pracy skierowali do sądu 1 wniosek o ukaranie. Nałożyli na sprawców wykroczeń 6 mandatów na łączną kwotę 6.200,00 zł i zastosowali 3 środki oddziaływania wychowawczego, w tym 2 pouczenia pracodawcy.

Ponadto wobec 1 pracodawcy wydano polecenie dotyczące dokonania zmiany wymiaru kolejnego urlopu wypoczynkowego za 2013 r. wskazanego w nim pracownika.

Podsumowanie

Na podstawie analizy dokumentacji z przeprowadzonych kontroli przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych, należy stwierdzić, że w dalszym ciągu najczęściej występującymi nieprawidłowościami w zakładach pracy są:

- nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku, w którym nabyli do niego prawo, a w przypadku wystąpienia urlopów zaległych – najpóźniej do końca III kwartału roku następnego,
- dzielenie urlopu wypoczynkowego w sposób niezgodny z przepisami prawa.

W odróżnieniu od poprzednich lat na „pierwszym miejscu” wśród nieprawidłowości znalazło się nadmierne dzielenie urlopów wypoczynkowych, tj. udzielanie urlopów wypoczynkowych w taki sposób, że żadna z jego części nie obejmowała 14 kolejnych dni kalendarzowych. Nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych, nie później niż do końca 30 września następnego roku kalendarzowego znalazło się na „drugim miejscu” wśród nieprawidłowości. Na podkreślenie zasługuje fakt, że wprawdzie nieprawidłowości dotyczące dzielenia urlopu pojawiły się w 25 (40,32 %) z 62 kontrolowanych w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych zakładach, jednakże nieprawidłowość ta nie dotyczyła znacznej liczby pracowników, w stosunku do liczby zatrudnionych w tych zakładach. Nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły 57 (5%) pracowników na 1140 objętych kontrolami inspektorów pracy.

W zakresie nieudzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył prawo do urlopu, nieprawidłowości stanowiły trzecią grupę w kolejności stwierdzonych uchybień.

Zdecydowana większość uwag i zaleceń w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych była skierowana do podmiotów zaliczonych do sektora prywatnego.

Najwięcej zakładów pracy, w których wystąpiły nieprawidłowości, należy do branż handlowej i produkcyjnej.

Stwierdzone w trakcie przeprowadzanych kontroli nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych prowadzą do podobnych wniosków jak w latach ubiegłych. Konieczne jest w dalszym ciągu :

- przeprowadzanie planowych kontroli w tym temacie, mające na celu poprawę istniejącego w zakładach stanu faktycznego,
- wzmożone przeprowadzanie tzw. rekontroli, tj. kontroli sprawdzających realizację środków prawnych skierowanych przez inspektorów pracy do pracodawców,
- zwrócenie podczas kontroli szczególnej uwagi i akcentowanie konieczności respektowania przez pracodawców przepisów dotyczących udzielania w określonych prawem terminach urlopów wypoczynkowych, ich wymiaru oraz dzielenia, w celu zapewnienia prawa pracowników do wypoczynku,
- prowadzenie szeroko pojętej popularyzacji zagadnień związanych z problematyką urlopów wypoczynkowych, w tym udzielanie porad w trakcie prowadzonych kontroli pracodawcom, kierownictwu zakładu oraz służbom kadrowym, co w dużej mierze może przyczynić się do zwiększenia znajomości przepisów prawa w tym zakresie oraz właściwego ich stosowania.

4. Przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu

A. Przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu – zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

W 2013 r. na terenie OIP w Gdańsku przeprowadzono 96 kontroli u 95 przedsiębiorców zatrudniających łącznie 2452 osoby, w tym 512 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, 177 podmiotów samozatrudniających się, 2 cudzoziemców, 1713 osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę (w tym 941 kobiet, 3 młodocianych, 79 osób niepełnosprawnych). W trakcie kontroli sprawdzono wykonanie 55 decyzji – stwierdzono niewykonanie 5 decyzji, skierowano 1 upomnienie. Sprawdzono także realizację 147 wniosków i stwierdzono niewykonanie 26 z nich.

W trakcie kontroli w zakresie omawianego tematu, skierowano do pracodawców 15 poleceń wykonanych w czasie kontroli oraz 46 wystąpień zawierających 58 wniosków pokontrolnych dot. 266 osób. Wobec osób winnych popełnionych wykroczeń skierowano 7 wniosków o ukaranie do sądów. Nałożono 27 mandatów w łącznej wysokości 34400 zł, zastosowano 21 środków oddziaływania wychowawczego. Skierowano 4 powiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnieniu przestępstwa.

Ponadto w 2013 r. (poza umowami nazwanymi) stwierdzono zawarcie 2 ustnych umów – 1 umowa zawarta na „organizację i przygotowanie do uruchomienia punktu handlowego w Gdańsku”. Praca wykonywana była w określonych dniach i godzinach oraz w określonym miejscu i czasie. Druga dotyczyła wykonania „prac ociepleniowych budynku”.

W przypadku wniesionych powództw, inspektorzy pracy nie występowali do pracodawców z wnioskami o przekształcenie zawartych umów cywilnoprawnych na umowy o pracę.

Nie wstępowano do postępowań sądowych za zgodą powoda.

Współpraca z innymi organami i instytucjami

W trakcie kontroli realizacji tematu inspektorzy pracy współpracowali z takimi organami jak urzędy skarbowe, urzędy kontroli skarbowej, prokuratura, Policja, Fundusz Pracy, Marszałek Województwa Pomorskiego, starostowie powiatów i prezydenci miast, Powiatowy Urząd Pracy, ZUS, Inspekcja Transportu Drogowego, Straż Pożarna, Straż Graniczna, związki zawodowe, SIP, NIK, Państwowa Inspekcja Sanitarna i Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy.

Współpraca z ww. organami polegała na :

- informowaniu w/w organów o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach należących do ich kompetencji,
- prowadzeniu kontroli na wniosek tych organów,
- prowadzeniu wspólnych kontroli (2 kontrole prowadzone razem ze Strażą Graniczną).

Podsumowanie

Najczęstszą przyczyną naruszeń prawa jest chęć uniknięcia przez zatrudniających pozapłacowych kosztów pracy (zwłaszcza składek ZUS – w przypadku umów o dzieło) oraz konieczności sporządzania i przechowywania dokumentacji niezbędnej przy zawieraniu umowy o pracę i realizacji obowiązków wynikających ze stosunku pracy (szkolenia BHP, badania lekarskie, ewidencja czasu pracy, akta osobowe itp.). Często przedsiębiorcy mówią wprost, że nie stać ich (finansowo) na zatrudnianie ludzi w ramach stosunku pracy. Ponadto należy zauważyć, że część pracujących nie jest zainteresowana umowami o pracę ze względu na zobowiązania komornicze lub alimentacyjne, a także fakt, że pracując na podstawie umów cywilnoprawnych mogą często zarobić więcej (ze względu na w/w koszty leżące po stronie zatrudniającego) niż pracując w oparciu o stosunek pracy. Poza tym, wskazać należy na słabą znajomość prawa (zarówno przez pracujących, jak i zatrudniających), często nie mających wiedzy dot. różnic między stosunkiem pracy a umowami cywilnoprawnymi, czy w ogóle na temat przepisów regulujących kwestie pracy. Często obie strony dążą do maksymalnego odformalizowania kwestii podejmowania i świadczenia pracy lub też ze względu na sytuację życiową ludzie godzą się na warunki stawiane przez zatrudniającego. Występują o pomoc do PIP dopiero po zakończeniu danej pracy lub konflikcie z zatrudniającym (najczęściej dot. zasadności wynagrodzenia albo jego wysokości). W niektórych branżach (budownictwo, gastronomia, drobny handel) powszechne jest zawieranie ustnych lub pisemnych umów cywilnoprawnych na tzw. próbę z ewentualnym nawiązaniem stosunku pracy po zakończeniu „okresu próbnego”. Przyczyną tego są wysokie koszty pracy (w ramach stosunku pracy) i konieczność sporządzenia dużej ilości dokumentacji. Duże znaczenie ma też łatwość rozwiązania umowy cywilnoprawnej.

Problematyka zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych jest bardzo złożona. Wymaga od inspektorów pracy dokonywania ocen rodzaju umów.

Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w jakich powinna być zawarta umowa o pracę jest zjawiskiem powszechnym i występuje zarówno w małych przedsiębiorstwach, jak i dużych firmach (zwłaszcza agencje ochrony). Przy czym duże firmy mające obsługę prawną często zabezpieczają się w różny sposób przed ewentualnymi roszczeniami dot. ustalenia stosunku pracy, np. polecając wypełniać zleceniobiorcom różne oświadczenia co do świadomości różnic między stosunkiem pracy, a stosunkiem cywilnoprawnym lub też jasnych deklaracji co do usatysfakcjonowania pracujących takim, a nie innym stosunkiem prawnym.

Wnioski

Wydaje się celowym dalsze prowadzenie kontroli z tematu, należy jednak mieć świadomość, że bez zmian legislacyjnych (a być może także bez polepszenia sytuacji gospodarczej kraju i zmian w świadomości ludzi), efekty działań inspektorów pracy w tym zakresie nie będą znaczące. Zasadnym jest dokonanie nowelizacji przepisów w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych np. poprzez ograniczenie czasu ich trwania lub określenie konkretnych branż czy sytuacji, w których zawieranie takich umów byłoby dopuszczalne. Ponadto brak obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w formie pisemnej powoduje duże trudności w ustalaniu kto, w jakim okresie, na jakich warunkach i na rzecz jakiego podmiotu świadczył pracę. Poza tym, często osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie są zainteresowane (z różnych powodów) zmianą ich formy zatrudnienia, co powoduje problemy i wątpliwości w zakresie celowości kierowania wystąpień na rzecz takich osób czy kierowania ewentualnych powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W związku ze **skargami w 2013r.**, dotyczącymi kwestii zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, przeprowadzono w ramach oddzielnego podtematu 41 kontroli u 41 przedsiębiorców zatrudniających łącznie 3002 osoby. Wśród zatrudnionych było 1784 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, 1 podmiot samozatrudniający się, 1201 osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę (w tym 699 kobiet, 1 młodociany i 227 osób niepełnosprawnych).

Wskutek tych kontroli skierowano: 3 polecenia wykonane w czasie kontroli oraz 19 wystąpień zawierających 25 wniosków pokontrolnych dot. 246 osób. Wobec osób winnych popełnionych wykroczeń skierowano 8 wniosków do sądów zawierających 9 wykroczeń, nałożono 6 mandatów w łącznej wysokości 7900 zł. Zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego. Skierowano 1 powiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnieniu przestępstwa.

W 2013r. rozpatrzono (w formie kontroli):

- 62 skargi dot. zawarcia umowy zlecenia w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę – za bezzasadne uznano 30 skarg, za zasadne 27 skarg, nie ustalono zasadności 5 skarg,
- 20 skarg dot. zawarcia umowy o dzieło w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę – za bezzasadne uznano 8 skarg, za zasadne 11 skarg, nie ustalono zasadności 1 skargi,
- 2 skarg dot. zawarcia innej umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę – za bezzasadne uznano 2 skargi,
- 2 skarg w zakresie świadczenia pracy na rzecz pracodawców i przedsiębiorców przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą (tzw. samozatrudnienie) w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę – za bezzasadne uznano 2 skargi.

W 2013r. inspektorzy pracy w 2 przypadkach skierowali powództwa do sądu o ustalenie istnienia stosunku pracy

W przypadku pierwszego powództwa, oprócz wniesionego powództwa, inspektor pracy wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o nie zatrudnianie osób na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach wykonywania pracy charakterystycznych dla stosunku pracy (wniosek miał charakter „przyszłościowy” – inspektor pracy nie występował o przekształcenie zawartych umów zleceń na umowy o pracę). W drugim przypadku

inspektor wnioskował również o nie zatrudnianie osób na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach wykonywania pracy charakterystycznych dla stosunku pracy. Wnioskował także o nie zawieranie z zatrudnionymi pracownikami umów cywilnoprawnych na wykonywanie pracy w soboty i niedziele, w warunkach tożsamyh z pracą tego samego rodzaju wykonywaną przez pracowników na podstawie umowy o pracę w dniach roboczych od poniedziałku do piątku.

Przyczyny stwierdzonych zjawisk są zazwyczaj natury finansowej. Wydaje się celowym dalsze prowadzenie kontroli z omawianego tematu, należy jednak mieć świadomość, że bez zmian legislacyjnych (a być może także bez polepszenia sytuacji gospodarczej kraju i zmian w świadomości ludzi), efekty działań inspektorów pracy w tym zakresie nie będą znaczące.

B. Zawieranie umów terminowych

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy skontrolowali 69 podmiotów zatrudniających 5405 pracowników, w tym 2563 kobiet oraz 36 młodocianych.

W zakresie 989 zbadanych stosunków pracy w przedmiocie potwierdzenia na piśmie zawarcia z pracownikami umów o pracę w toku przeprowadzonych kontroli ujawniono 1 niepotwierdzenie zawarcia z pracownikiem umowy o pracę zawartej na czas określony. W powyższym zakresie sprawdzono 203 umowy zawarte na okres próbny; 766 umów zawartych na czas określony; 3 umowy zawarte na czas wykonania określonej pracy oraz 17 przypadków umów na czas zastępstwa nieobecnego pracownika.

W odniesieniu do badanej przez inspektorów pracy prawidłowości sporządzania umów o pracę na 1076 zbadanych przypadków stwierdzono 206 przypadków uchybień. W tym na 184 przypadki dotyczące umów o pracę zawieranych na okres próbny stwierdzono 86 przypadków uchybień. Co do umów na czas określony uchybienia te znalazły miejsce w przypadku 116 umów o pracę na 773 badane przypadki oraz 4 przypadki nieprawidłowego sporządzania umów na czas zastępstwa pracownika na 10 badanych przypadków. W odniesieniu do zagadnień prawidłowości zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony zgodnie z wymogami wynikającymi z treści art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy na 105 zbadanych umów stwierdzono 1 uchybienie. W zakresie zbadanych 95 przypadków zmiany treści poszczególnych rodzajów umów o pracę nie stwierdzono uchybień. Podobnie w zakresie 4 badanych przypadków zmiany umów o pracę na drodze wypowiedzenia zmieniającego nie stwierdzono przypadków uchybień. Z kolei w zakresie problematyki prawidłowości rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem na 79 przypadków - zbadano 4 przypadki rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dotyczące umowy zawartej na okres próbny i 75 przypadków rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, stwierdzając 4 uchybienia. W trybie rozwiązania umowy o pracę na drodze bez wypowiedzenia z winy pracownika zbadano 17 przypadków: 8 dotyczących umów na czas określony, gdzie ujawniono 3 nieprawidłowości w zakresie ich rozwiązywania oraz 9 przypadków dotyczących umów zawieranych na czas zastępstwa nieobecnego pracownika. Zbadano 3 przypadki rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony bez wypowiedzenia z uwagi na długotrwałą, usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy.

W związku z kontrolami wydano 18 wystąpień zawierających 28 wniosków. W zakresie postępowania w sprawach o wykroczenia zastosowano 1 środek wychowawczy

Wyniki kontroli wykazały ogółem zawarcie 39 umów o pracę na czas określony na okres do 3 miesięcy. Na okres od 3 miesięcy do 6 miesięcy zawarto 13 umów o pracę natomiast w zakresie umów o pracę zawartych na czas określony od 6 miesięcy do roku zawarto 175 umów o pracę. W przedziale od roku do 3 lat zawarto 290 umów o pracę. Z kolei w przedziale od 3 do 5 lat kontrolą objęto 368 umów i powyżej 5 lat stwierdzono zawarcie 178 umów o pracę.

Skontrolowany odsetek umów zawartych na czas określony w przedziale od 3 do 5 lat wskazuje na tendencję do zawierania umów o pracę na czas określony powyżej okresu 3 lat. Ponadto należy zauważyć, że ilość umów zawartych na okres powyżej pięciu lat tendencję tę utrwała. Zjawisko to pokazuje dążenie podmiotów zatrudniających do zawierania umów na czas określony na dłuższe okresy obowiązywania i tym samym zastępowanie przez te umowy właściwych umów o pracę na czas nieokreślony.

Naruszenia przepisów prawa pracy w tym zakresie wynikają m.in. z niezajomości przepisów prawa pracy, niedbałości.

Ponadto należy zauważyć, że same przepisy prawne powodują możliwość zawierania umów o pracę na dowolny okres obowiązywania, co jest krytykowane.

Podsumowanie i wnioski

W ostatnim czasie obserwuje się zjawisko zawierania długoterminowych umów o pracę na czas określony. Według naszej wiedzy pracownicy oczekują zmian legislacyjnych, polegających na stworzeniu gwarancji prawnych np. ograniczenia czasowego dla okresów obowiązywania umów o pracę na czas określony do 3 lat.

Po drugie, wymaga też podjęcia działań stricte edukacyjnych nastawionych na zmianę podejścia pracodawców do zatrudniania pracowników na tej podstawie i wyjaśniania nie tylko aspektów prawnych obowiązujących przepisów prawa pracy i orzecznictwa Sądu Najwyższego w przedmiocie ograniczania zatrudnienia na czas określony, ale także wymiernych korzyści dla pracodawcy, polegających na tym, że pracownik posiadający zatrudnienie na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony np. łatwiej utożsamia się z miejscem pracy, lepiej odnajduje się w grupie pracowniczej niż pracownik zatrudniony na czas określony.

W zakresie 46 zbadanych stosunków pracy, w toku przeprowadzonych kontroli ujawniono 1 przypadek niepotwierdzenia zawarcia z pracownikiem umowy o pracę zawartej na okres próbny. Natomiast na 28 zbadanych przypadkach zawierania umów o pracę na czas określony nie stwierdzono okoliczności niepotwierdzenia zawarcia z pracownikiem takiej umowy. W odniesieniu do badanej przez inspektorów pracy prawidłowości sporządzania umów o pracę na 52 zbadane przypadki stwierdzono 35 uchybień. Natomiast w zakresie 18 umów zawartych na okres próbny stwierdzono 15 uchybień. Co do umów na czas określony uchybienia te znalazły miejsce w przypadku 20 umów o pracę.

W zakresie badanego tematu **w związku ze skargami** przeprowadzono 4 kontrole, z czego 3 skargi były zasadne, a 1 niezasadna.

Powyższe wyniki wskazują na fakt zawierania w większości umów o pracę na czas określony w przedziale od roku do trzech lat (49 umów). Natomiast ze względu na niewielką ilość kontroli przeprowadzonych w ramach tego podtematu związanego ze skargami (4

kontrole), jakiegokolwiek wnioski nie są miarodajne ze względu na wąskie spectrum ilościowe i merytoryczne kontrolowanych zagadnień. Wydaje się, że gdyby potraktować wskazane w treści przytoczonych skarg pracowniczych problemy w sposób rozszerzający, to zjawiska tam opisane mogą posłużyć jako materiał do włączenia ich do bieżącej działalności kontrolnej inspektorów pracy.

Wnioski

Dążąc do eliminacji negatywnych zjawisk w zakresie realizacji praw pracowniczych w odniesieniu do problematyki zawierania, rozwiązywania umów o pracę oraz samego okresu trwania umów o pracę zawieranych na czas określony należy wskazać na potrzebę promocji zachowań zmierzających do przestrzegania uregulowań prawnych już istniejących. Natomiast mając na względzie zjawisko uelastyczniania rozwiązań regulacyjnych na rynku pracy należy stworzyć ramy dla zawierania tego rodzaju umów o pracę w reżimie większej swobody regulacji treści stosunku pracy przez strony stosunku pracy z uwzględnieniem słabszej pozycji pracownika

5. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych

W 2013r. ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie ochrony pracy młodocianych przeprowadzono w oparciu o wyniki 85 kontroli, przeprowadzonych u 84 pracodawców, którzy zatrudniali młodocianych w celu przygotowania zawodowego. Podczas kontroli, przeprowadzonych w 2013r. nie stwierdzono przypadku zatrudniania młodocianych w celu innym, niż przygotowanie zawodowe.

Najliczniejsze grupy kontrolowanych pracodawców zaliczono do następujących branż:

- produkcja artykułów spożywczych (10 kontroli),
- produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli, produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania (6 kontroli),
- produkcja mebli (9 kontroli),
- handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych (10 kontroli),
- handel detaliczny z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi (7 kontroli),
- działalność usługowa związana z wyżywieniem (6 kontroli),
- pozostała indywidualna działalność usługowa (18 kontroli).

Skontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 1.972 osoby. Zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 1.833 pracowników, w tym 417 kobiet i 281 młodocianych. Młodociani stanowili około 15% ogółu zatrudnionych w ramach stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach. Zatrudnienie najliczniejszej grupy młodocianych odnotowano u pracodawców zakwalifikowanych do branży – pozostała indywidualna działalność usługowa (17 % ogółu młodocianych, objętych kontrolą).

W podziale według wielkości zatrudnienia ogółem, struktura kontrolowanych pracodawców przedstawiała się następująco:

- do 9 zatrudnionych – 52 skontrolowanych pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 138 młodocianych,
- od 10 do 49 zatrudnionych – 28 skontrolowanych pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 106 młodocianych,
- od 50 do 249 zatrudnionych – 3 skontrolowanych pracodawców, zatrudniających łącznie 24 młodocianych.
- powyżej 250 zatrudnionych – 1 skontrolowany pracodawca, zatrudniający 13 młodocianych.

Większość skontrolowanych pracodawców (82 zakłady), zatrudniających młodocianych należała do prywatnego sektora własności, pozostałe 2 kontrolowane firmy stanowiły własność prywatną mieszaną.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

Z analizy dokumentacji z kontroli przeprowadzonych w ramach realizacji tematu o ochronie pracy młodocianych w 2013r. wynika, iż podstawowymi przyczynami występujących w tym zakresie nieprawidłowości są:

- nieznajomość podstawowych przepisów prawa pracy, w zakresie dotyczącym ochrony pracy młodocianych, co często przejawia się w sytuacjach, kiedy pracodawcy traktują pracowników młodocianych tak samo jak pracowników dorosłych w zakresie przysługujących im uprawnień,
- niewłaściwa interpretacja przepisów, w szczególności o czasie pracy, gdzie pracodawcy często nie uwzględniają faktu, iż czas nauki szkolnej jest wliczony do czasu pracy,
- uchybienia w zakresie respektowania przez pracodawców przepisów prawa pracy, które dotyczą: badań lekarskich profilaktycznych i szkoleń w zakresie bhp przeprowadzanych ze znacznym opóźnieniem, gdyż zdaniem pracodawców ich realizacja w odniesieniu do młodocianych wydaje im się mało istotna,
- niezrozumienie przez pracodawców charakteru zawieranych z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego. Pracodawcy często nie zdają sobie sprawy, że umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego stanowi szczególną postać umowy o pracę i wiąże się z obowiązkami pracodawcy często analogicznymi jak wobec pełnoletniego pracownika,
- traktowanie przez pracodawców części obowiązków, wynikających z przepisów o ochronie pracy młodocianych, jako zbędnej formalności; wymienianym tu przykładem jest często obowiązek prowadzenia ewidencji pracowników młodocianych,
- brak zainteresowania pracą młodocianych ze strony ich przedstawicieli ustawowych, który jest wymieniany przez pracodawców jako przyczyna nieprzekazania informacji o ryzyku zawodowym, jak również trudności związanych z wyjaśnieniem nieobecności młodocianego w pracy,
- w ocenie inspektorów pracy część zaistniałych nieprawidłowości wynika z faktu, iż pracodawcy wykorzystują pracę młodocianych ze względów ekonomicznych, nie dokładając należytej staranności w zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy i prawidłowej nauki zawodu.

Podsumowanie i wnioski

Analizy stanu przestrzegania przepisów o ochronie pracy młodocianych dokonano w oparciu o 85 kontroli, przeprowadzone u pracodawców różnych branż. Przeprowadzone

kontrole wykazały nieprawidłowości w większości zagadnień skontrolowanych w ramach omawianego tematu, w tym:

- prowadzenie ewidencji pracowników młodocianych – nieprawidłowości wystąpiły u 25 pracodawców,
- brak bądź nieterminowe wstępne badania lekarskie młodocianych - nieprawidłowości wystąpiły u 21 pracodawców,
- brak bądź nieterminowe okresowe badania lekarskie młodocianych – nieprawidłowości wystąpiły u 11 pracodawców,
- przedstawienie przez młodocianych przed zatrudnieniem zaświadczenia lekarskiego, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu – nieprawidłowości w tym zakresie wystąpiły u 18 pracodawców w odniesieniu do 46 młodocianych,
- brak opracowania wykazu stanowisk i rodzajów prac wzbronionych młodocianym bądź jego niewłaściwe opracowanie – nieprawidłowość wystąpiła u 28 pracodawców,
- nieopracowanie wykazu stanowisk i prac dozwolonych młodocianym w celu przygotowania zawodowego – nieprawidłowość wystąpiła u 27 pracodawców,
- nieprawidłowości dotyczące programu kształcenia zawodowego młodocianych – wystąpiły u 24 pracodawców,
- nieudzielenie informacji przedstawicielom ustawowym o ryzyku zawodowym oraz i zasadach ochrony przed zagrożeniami stwierdzono w odniesieniu do 34 pracodawców w odniesieniu do 111 młodocianych.

Kontrole przeprowadzone w 2013 r. wykazały również istnienie obszarów, w których kontrolowani pracodawcy nie dopuścili się naruszenia przepisów. Dotyczyły one istotnych zagadnień, takich jak: dobowy wymiar czasu pracy pracowników młodocianych, zapewnienie młodocianym 14-godzinnego odpoczynku dobowego, nie stwierdzono również pracy młodocianych w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Nie stwierdzono również przypadku zatrudniania młodocianego bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę.

Stosunkowo nieliczne są nieprawidłowości dotyczące udzielania młodocianym urlopów wypoczynkowych oraz wypłaty należnego im wynagrodzenia.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy zastosowali środki prawne, w tym:

- 51 decyzji dotyczących młodocianych, w tym 17 podlegających natychmiastowemu wykonaniu, z tego 1 dotyczącą wypłaty należnych świadczeń pieniężnych oraz 1 dotyczącą skierowania 3 młodocianych do innych prac,
- 212 wniosków w 69 wystąpieniach dotyczących młodocianych,
- 6 poleceń, wykonanych w czasie trwania kontroli,
- 11 mandatów karnych, na łączną kwotę 12.450 zł,
- 2 wnioski o ukaranie do sądów karnych,
- 14 środków oddziaływania wychowawczego.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku podejmował również działania prewencyjne, których przykładem może być udział OIP Gdańsk w organizowanym wspólnie z Pomorską Izbą Rzemieślniczą Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych. Konkursy takie, organizowane od 13 lat mają na celu popularyzowanie wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów zawodu w rzemiośle.

Nieprawidłowości, ujawnione w trakcie postępowania kontrolnego wskazują na konieczność dalszego systematycznego prowadzenia kontroli w zakresie ochrony pracy młodocianych.

Przeprowadzanie kontroli powoduje u pracodawców wzrost świadomości obowiązków, związanych z zatrudnianiem młodocianych, w szczególności sprzyja zmianie podejścia do zatrudnionych poprzez uzmysłowienie pracodawcom, iż uczniowie są również pracownikami, co wiąże się z koniecznością prowadzenia spraw związanych z ich zatrudnieniem podobnie jak pełnoletnich pracowników.

Wskazane jest dalsze rozpowszechnianie wiedzy z zakresu ochrony pracy młodocianych w formie działań prewencyjnych i promocyjnych. Formą realizacji takich działań powinny być spotkania młodocianych pracowników z przedstawicielami Państwowej Inspekcji Pracy. W realizacji tego rodzaju działań można by było poszerzyć współpracę z Kuratorium Oświaty w Gdańsku. Wskazanim byłoby również przeprowadzanie spotkań informacyjnych dla uczniów ostatnich klas gimnazjów (z ewentualnym udziałem rodziców/przedstawicieli ustawowych) w celu zapoznania z warunkami i przepisami dotyczącymi praktycznej nauki zawodu przed podjęciem przez uczniów ostatecznych decyzji co do dalszego kształcenia.

6. Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem

W 2013r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili 32 kontrole w zakresie przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Skontrolowani pracodawcy zatrudniali w sumie 2685 pracowników, w tym 1353 kobiet. Podczas 6 kontroli stwierdzono 9 nieprawidłowości dotyczących omawianego tematu.

Według pracodawców naruszenie uprawnień pracowniczych związanych z ochroną rodzicielstwa było skutkiem nieznamomości przepisów prawa pracy.

Według inspektorów uprawnienia te naruszono z powodu nieznamomości przepisów prawa pracy, niedbalstwa pracodawców, polegającego między innymi na niedopełnieniu obowiązku w zakresie ustalenia wykazu prac wzbronionych kobietom albo nieprzechowywaniu dokumentów dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, a także ze względu na złą wolę pracodawców, np. zatrudnianie kobiety w ciąży powyżej 8 godzin na dobę.

W związku z ustaleniami z kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 7 wystąpień zawierających 8 wniosków, z których 7 wniosków zostało wykonanych oraz 1 polecenie, które wykonano w czasie kontroli. Liczba zaleceń pokontrolnych w 2013r. zwiększyła się w stosunku do 2012r. o 1 wniosek i 1 polecenie ustne.

Wymiernym efektem kontroli inspektora pracy było wypłacenie pracownicy zaniżonego wynagrodzenia za czas choroby przypadającej w okresie ciąży w wysokości 185 zł oraz potwierdzenie na piśmie faktu przedłużenia pracownicy umowy o pracę do dnia porodu.

Podsumowanie

Pracodawcy, którzy w sposób rażący naruszyli przepisy w zakresie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, to przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży hurtowej i detalicznej części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, sprzedaży detalicznej napojów alkoholowych i bezalkoholowych, restauracji i pozostałych placówek gastronomicznych - stanowiącą prywatną własność osób fizycznych. Pozostałe naruszenia stwierdzono u pracodawców prowadzących działalność

gospodarczą w zakresie sprzedaży detalicznej książek - stanowiącą prywatną własność osób fizycznych oraz w zakresie kierowania podstawowymi rodzajami działalności publicznej, działalności wspomagającej edukację - stanowiącą własność komunalną.

Rutynowe kontrole przeprowadzone w ramach omawianych zagadnień praktycznie nie wykazują naruszeń przepisów prawa pracy.

Liczba skarg pracowniczych dotyczących ochrony rodzicielstwa w 2013r. w stosunku do 2012r. wzrosła. W 2013r. odnotowano 32 skargi z powyższego zakresu. Kontrole przeprowadzone w związku ze skargami potwierdziły zasadność 12 zarzutów, 20 zarzutów uznano za bezzasadne lub niemożliwe do ustalenia.

W związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli wykroczeniami, w ramach tematu przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, nałożono na pracodawców 2 mandaty na łączną kwotę 2050 zł, w jednym przypadku zastosowano środek wychowawczy.

Ponadto w 2013r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili 12 kontroli w celu pozyskania informacji o **przypadkach rozwiązania umów o pracę z osobami powracającymi z urlopów macierzyńskich**. Skontrolowani pracodawcy zatrudniali w sumie 2371 pracowników, w tym 793 kobiet.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli ustalono, że w 2012r. i 2013r. z urlopów macierzyńskich powróciło do pracy 37 kobiet i 4 mężczyzn. W okresie do pół roku po zakończeniu urlopu macierzyńskiego wypowiedziano lub rozwiązano umowę o pracę z 6 kobietami.

W czasie kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących rozwiązania umów o pracę z wyżej wymienionymi osobami.

Pracodawcy, którzy rozwiązywali lub wypowiedzieli umowy o pracę z pracownikami, które powróciły do pracy z urlopów macierzyńskich, to przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży hurtowej części i akcesoriów do pojazdów samochodowych (z wyłączeniem motocykli), restauracji i pozostałych placówek gastronomicznych, sprzedaży detalicznej napojów alkoholowych i bezalkoholowych prowadzonej w wyspecjalizowanych sklepach.

7. Podmioty lecznicze – kontrole wybranych zagadnień prawa pracy

Prawna ochrona pracy

W 2013r. w ramach realizacji tematu, przeprowadzono łącznie 18 kontroli.

W kontrolowanych jednostkach zagadnienia prawnej ochrony pracy oceniano łącznie w 17 podmiotach:

- podmioty lecznicze publiczne – całodobowe (grupa nr 1) – 2 kontrole,
- podmioty lecznicze niepubliczne – całodobowe (grupa nr 3) – 4 kontrole,
- podmioty lecznicze niepubliczne – ambulatoryjne (grupa nr 4) – 11 kontroli.

W kontrolowanych podmiotach leczniczych w ramach podtematu dotyczącego prawnej ochrony pracy liczba osób pracujących wyniosła łącznie 3634 osoby w tym:

- liczba zatrudnionych pracowników - 2336 osób, w tym 1948 kobiet, 115 pracowników niepełnosprawnych.
- liczba pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych - 664 osób,
- liczba podmiotów gospodarczych świadczących usługi medyczne na rzecz podmiotu leczniczego (podmiotów samozatrudniających się) - 622 (głównie indywidualne praktyki lekarskie, pielęgniarские).

Nie stwierdzono przypadków wykonywania pracy przez podmioty gospodarcze w tym samym miejscu i tego samego rodzaju, równoległe w ramach zawartych umów o pracę i umów o udzielanie świadczeń zdrowotnych.

Podmioty realizujące zadania w ramach samozatrudnienia, nie posiadały statusu pracodawcy, nie zatrudniały pracowników.

Prawna ochrona pracy, dla grupy: podmioty lecznicze publiczne – całodobowe (grupa nr 1)

W tej grupie podmiotów przeprowadzono 2 kontrole – 11,8% ogółu skontrolowanych podmiotów.

Liczba zatrudnionych i pracujących w ramach umów cywilnoprawnych oraz podmiotów samozatrudniających się

W ramach stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba pracowników zatrudnionych wyniosła 1358 osób (58,1 % ogółu zatrudnionych), w tym 1179 kobiet.

W kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba osób pracujących wyniosła łącznie 1626 osób (44,6% ogółu pracujących) w tym: 156 osób w ramach umów cywilnoprawnych, 111 podmiotów samozatrudniających się (głównie indywidualne praktyki lekarskie, pielęgniarские).

Norma dobowa

Problematyka normy dobowej badana była w stosunku do 38 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 25 pracowników (65,8% ogółu zbadanych) w ilości 80 godzin.

Norma tygodniowa

Problematyka normy przeciętnej tygodniowej badana była w stosunku do 38 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 6 pracowników (7,2% ogółu zbadanych) w ilości 83 godzin.

Zapewnienie wymaganego odpoczynku dobowego

Zagadnienie dotyczące zapewniania pracownikom wymaganego odpoczynku dobowego badane było w stosunku do 38 pracowników. Uchybienia w tym zakresie stwierdzono w stosunku do 7 pracowników (18,4% ogółu zbadanych).

Zapewnienie wymaganego odpoczynku tygodniowego

Zagadnienie dotyczące zapewniania pracownikom wymaganego odpoczynku tygodniowego badana była w stosunku do 38 pracowników. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono

w stosunku do 6 pracowników (15,8% ogółu zbadanych).

Wyplata wynagrodzenia za prace

Zagadnienie wypłaty wynagrodzenia za pracę badane było w stosunku do 1164 pracowników. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w stosunku do 984 pracowników (84,5% ogółu zbadanych) w wysokości ogólnej 622.893,27 zł brutto.

Ponadto niektórym pracownikom nie wypłacono wynagrodzenia za czas faktycznie przepracowany w przypadkach przekroczenia obowiązującego miesięcznego wymiaru czasu pracy począwszy od maja 2011 r.

Wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych

Zagadnienie wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych badana była w stosunku do 38 pracowników. Niewypłacenie wskazanego świadczenia nastąpiło w 9 przypadkach (23,7% ogółu zbadanych).

Wynagrodzenia (podstawowe i dodatek) za pełnione dyżury medyczne

Zagadnienie wynagrodzenia za dyżur medyczny badane było w stosunku do 3 lekarzy. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w stosunku osób.

Udzielanie urlopów wypoczynkowych

Zagadnienie udzielania urlopów wypoczynkowych badane było w stosunku do 100 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 4 pracowników (4% ogółu zbadanych).

Dodatki w wysokości 65% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę w porze nocnej

Nieprawidłowości stwierdzono w stosunku do 4 techników rtg, wykonujących pracę w systemie zmianowym, którym nie wypłacono dodatków w wysokości 65% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej od 01.01.2011r.

Prawna ochrona pracy - podmioty lecznicze niepubliczne – całodobowe (grupa nr 3).

W okresie od 01.01.2013r. do 31.12.2013r. w ramach realizacji tematu 202 A, dla grupy: „podmioty lecznicze niepubliczne – całodobowe” przeprowadzono 4 kontrole – 23,5% ogółu skontrolowanych podmiotów.

W ramach stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba pracowników zatrudnionych wyniosła 635 osób (27,2 % ogółu zatrudnionych), w tym 477 kobiet.

W kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba osób pracujących wyniosła łącznie 922 osób (25,3 % ogółu pracujących) w tym: 107 osób w ramach umów cywilnoprawnych, 184 podmiotów samozatrudniających się (głównie indywidualne praktyki lekarskie, pielęgniarskie).

Regulamin pracy

Problematyka dotycząca tego zagadnienia badana była w 4 przypadkach. Uchybienia w treści regulaminu pracy ujawnione zostały w 3 kontrolowanych podmiotach leczniczych (75 % ogółu zbadanych).

Prawidłowość sporządzanych umów o pracę

Zagadnienie sporządzanych umów o pracę badane było w 54 przypadkach, uchybienia ujawniono w stosunku do 19 pracowników (47,5% ogółu zbadanych).

Zgodność charakteru świadczonej pracy z rodzajem umowy (umowa cywilnoprawna zamiast umowy o pracę)

Problematyka zgodności charakteru świadczonej pracy z rodzajem umowy badana była w stosunku do 42 osób. Brak umowy o pracę w miejsce zawartej umowy cywilnoprawnej, pomimo spełnionych w tym zakresie warunków, stwierdzono w 3 przypadkach.

Norma dobowa

Problematyka normy dobowej badana była w stosunku do 117 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 63 pracowników (52,1%) w ilości 1228 godziny.

Norma tygodniowa

Problematyka normy przeciętnej tygodniowej badana była w stosunku do 87 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 22 pracowników (10,5% ogółu zbadanych) w ilości 606 godzin.

Zatrudnianie pracowników w ramach dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (dotyczy 150 godzin w roku kalendarzowym lub innej liczby godzin ustalonej zgodnie z art. 151 § 4 Kp)

Problematyka zatrudniania powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym, badana była w stosunku do 110 pracowników. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w stosunku do 5 pracowników (4,5% ogółu zbadanych), którzy przekroczyli limit 150 nadgodzin w 2012r. o 733 godziny.

Zapewnienie wymaganego odpoczynku dobowego

Zagadnienie dotyczące zapewniania pracownikom wymaganego odpoczynku dobowego badana była w stosunku do 97 pracowników. Uchybienia w tym zakresie stwierdzono w stosunku do 7 pracowników (7,2% ogółu zbadanych).

Zapewnienie wymaganego odpoczynku tygodniowego

Zagadnienie dotyczące zapewniania pracownikom wymaganego odpoczynku tygodniowego badana była w stosunku do 20 pracowników. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w stosunku do 5 pracowników (25% ogółu zbadanych).

Regulamin wynagradzania

Zagadnienie dotyczące regulaminu wynagradzania badane było w stosunku w 4 przypadkach. Nieprawidłowość stwierdzona została w 1 przypadku, w którym w *regulaminie wynagradzania* nie przywołano składników określonych ustawą o działalności leczniczej, np. dla pracowników wykonujących zawód medyczny, zatrudnionych w systemie pracy zmianowej (ZOL). Ponadto nie została uaktualniona tabela zaszeregowania w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę.

Wyplata wynagrodzenia za pracę

Zagadnienie wypłaty wynagrodzenia za pracę badane było w stosunku do 641 pracowników, uchybienia stwierdzono w stosunku do 162 osób (25,3% ogółu zbadanych).

Wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

Zagadnienie wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych badana była w stosunku do 208 pracowników. Niewypłacenie wskazanego świadczenia nastąpiło w 67 przypadkach (32,2% ogółu zbadanych), uchybienia stwierdzono w stosunku do 136 osób (65,7% ogółu zbadanych).

Udzielanie urlopów wypoczynkowych

Zagadnienie udzielania urlopów wypoczynkowych badane było w stosunku do 100 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 2 pracowników (2% ogółu zbadanych).

Dodatki w wysokości 65% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę w porze nocnej

Nieprawidłowości dotyczyły niewypłacenia 2 technikom rtg wykonującym pracę w systemie zmianowym dodatków w wysokości 65 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej, pracownikom naliczany był dodatek 20 % za każdą godzinę pracy z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Nie stwierdzono nieprawidłowości odnośnie:

- zatrudniania pracowników w ramach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu,
- przestrzegania przepisów dotyczących klauzuli opt-out,
- zagadnienia potrąceń z wynagrodzeń,
- wynagrodzenia (podstawowe i dodatek) za pełnione dyżury medyczne,
- wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
- ustalenia prawa do urlopu wypoczynkowego,
- ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia w związku z niewydaniem jej przez pracodawcę.

Prawna ochrona pracy - podmioty lecznicze niepubliczne – ambulatoryjne (grupa nr 4).

W 2013r. w ramach realizacji tematu dla grupy: „podmioty lecznicze niepubliczne – ambulatoryjne” przeprowadzono 11 kontroli – 64,7% ogółu skontrolowanych podmiotów.

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy – prawna ochrona pracy stwierdzono w 10 kontrolowanych podmiotach leczniczych.

W ramach stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba pracowników zatrudnionych wyniosła 343 osób (14,7% ogółu zatrudnionych), w tym 292 kobiety. W kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba osób pracujących wyniosła łącznie 1096 osób (30,1% ogółu pracujących) w tym: 401 osób w ramach umów cywilnoprawnych, 327 podmiotów samozatrudniających się (np. indywidualne praktyki lekarskie, pielęgniarskie).

Regulamin pracy

Problematyka dotycząca regulaminu pracy oraz obwieszczenia badana była w 11 przypadkach. Brak obwieszczenia o systemie czasu pracy rozkładzie czasu pracy stwierdzono w 2 przypadkach (18,2% ogółu zbadanych), uchybienia w treści regulaminu

pracy bądź obwieszczenia ujawnione zostały w 6 kontrolowanych podmiotach leczniczych (54,5% ogółu zbadanych).

Prawidłowość sporządzanych umów o pracę

Zagadnienie sporządzanych umów o pracę badane było w 91 przypadkach, uchybienia ujawniono w stosunku do 29 pracowników (31,9% ogółu badanych).

Pisemna informacja o warunkach zatrudnienia

Zagadnienie w zakresie pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia badane było w 93 przypadkach. Uchybienia w zakresie pisemnej informacji z art. 29 § 3 Kodeksu pracy dotyczyły 20 pracowników (21,5% ogółu badanych).

Norma dobowa

Problematyka normy dobowej badana była w stosunku do 93 pracowników. Nieprawidłowości stwierdzono w stosunku do 11 pracowników (11,8% ogółu badanych) w ilości 691 godzin.

Norma tygodniowa

Problematyka normy przeciętnej tygodniowej badana była w stosunku do 88 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 3 pracowników (3,2% ogółu badanych) w ilości 31 godzin.

Regulamin wynagradzania

Zagadnienie dotyczące regulaminu wynagradzania badane było w stosunku w 7 przypadkach. Nieprawidłowości w zakresie postanowień regulaminu stwierdzone zostały u 1 pracodawcy (14,3 %), gdzie nie dostosowano zapisów Regulaminu Wynagradzania obowiązującego do aktualnie obowiązujących przepisów ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej w zakresie m.in dyżurów medycznych, pory nocnej (nieaktualne zapisy z poprzedniego porządku prawnego).

Wypłata wynagrodzenia za pracę

Zagadnienie wypłaty wynagrodzenia za pracę badane było w stosunku do 125 pracowników. Uchybienia w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę stwierdzono w 36 przypadkach (28,8% ogółu badanych).

Wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

Zagadnienie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych badane było w stosunku do 16 pracowników. Niewypłacenie wskazanego świadczenia nastąpiło w 9 przypadkach (56,3 %), uchybienia w stosunku do 6 pracowników (37,5% ogółu badanych).

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

Zagadnienie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy badane było w stosunku do 63 pracowników. Uchybienia stwierdzono w 3 przypadkach w ilości 106 godzin (4,8% ogółu badanych).

Ustalanie prawa do urlopu wypoczynkowego

Zagadnienie ustalania prawa do urlopów wypoczynkowych badane było w stosunku do 62 pracowników. Uchybienia stwierdzono w stosunku do 2 pracowników (3,2%).

Udzielanie urlopu wypoczynkowego

Zagadnienie udzielania urlopów wypoczynkowych badane było w stosunku do 58 pracowników. Nieudzielenie urlopu wypoczynkowego dotyczyło 2 pracowników (3,4% ogółu badanych), uchybienia stwierdzono w 3 przypadkach (5,2 % ogółu badanych).

Nie stwierdzono nieprawidłowości odnośnie:

- zgodności charakteru świadczonej pracy z rodzajem umowy,
- zatrudniania pracowników w ramach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu,
- zatrudniania pracowników w ramach dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (dotyczy 150 godzin w roku kalendarzowym lub innej liczby godzin ustalonej zgodnie z art.151 § 4 Kp),
- zapewnienia wymaganego odpoczynku dobowego,
- zapewnienia odpowiedniego odpoczynku tygodniowego,
- przestrzegania przepisów dotyczących klauzuli opt-out,
- zagadnienia potrąceń z wynagrodzeń,
- wynagrodzenia (podstawowe i dodatek) za pełnione dyżury medyczne,
- ustalenia prawa do urlopu wypoczynkowego,
- ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia w związku z niewydaniem przez pracodawcę.

Środki prawne zastosowane przez inspektorów pracy

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy ogółem wydali następujące środki prawne:

- ogółem 23 decyzje płatnicze na kwotę 27 125,30 zł; wykonanych 19 decyzji na kwotę 11 712,30 zł,
- 35 poleceń,
- 18 wystąpień zawierających 160 wniosków pokontrolnych, w tym dotyczące wypłaty świadczeń pieniężnych na rzecz 353 pracowników na ogólną kwotę 72 095,57 zł, w tym 16 wykonanych wystąpień zawierających 114 wniosków na rzecz 196 pracowników na kwotę 72 095,57 zł,
- na sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 10 mandatów, na łączną kwotę 11 800 zł,
- w stosunku do 2 pracodawców skierowano wnioski o ukaranie do sądu karnego,
- w 7 przypadkach zastosowano wobec pracodawców środki oddziaływania wychowawczego,
- udzielono 183 porad prawnych oraz 109 porad technicznych,
- w jednym przypadku zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa,
- Współpraca z organami nadzoru i kontroli:
 - Inspektorzy pracy podczas przeprowadzanych kontroli współpracowali:
 - w 9 zakładach pracy z organizacjami związkowymi,
 - w 2 zakładach pracy ze społeczną inspekcją pracy.

Podsumowanie i wnioski

W ocenie kontrolujących jedną z najczęściej występujących przyczyn naruszeń przepisów pozostaje zarówno w publicznych jak i niepublicznych podmiotach leczniczych zapewniających całodobową opiekę nad pracownikami, nieład legislacyjny u pracodawców oraz nadinterpretacja przepisów wynikająca z niespójności niektórych przepisów zawartych

w ustawie o działalności leczniczej i Kodeksie pracy, co powoduje, że są niezrozumiałe i powodują trudności w stosowaniu. Przejawia się to często w tym, że regulaminy pracy u pracodawców nie były zmieniane pomimo, że nastąpiła zmiana przepisów np. nowa ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2011r. Nr 112, poz. 654 ze zmianami) albo regulują kwestie, które nie mają zastosowania do podmiotów leczniczych np. przepisy o czasie pracy. Brak wystarczającej wiedzy oraz umiejętności stosowania przepisów prawa u pracodawców występuje szczególnie w ambulatoryjnej opiece zdrowotnej i przejawia się często brakiem obwieszczenia o systemach i rozkładach czasu pracy oraz okresie rozliczeniowym oraz niewiedzą w zakresie aktualnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

Kolejną przyczyną stwierdzonych naruszeń prawa pracy, która występuje zarówno w publicznych jak i niepublicznych podmiotach leczniczych zapewniających całodobową opiekę zdrowotną nad pracownikami jest brak właściwego nadzoru na personelem, który kieruje poszczególnymi komórkami organizacyjnymi. m.in. ma to przełożenie na prawidłowość obliczania nadgodzin z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, na planowanie i rozliczanie czasu pracy np. praca dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, na planowanie godzin nadliczbowych.

Kolejną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości pojawiającą się coraz częściej zarówno w publicznych jak i niepublicznych podmiotach leczniczych zapewniających całodobową opiekę nad pacjentem jest świadome łamanie przepisów prawa pracy. W ocenie kontrolujących przejawia się to np. w zawieraniu umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami szpitala. Jak również w zlecaniu pracy w godzinach nadliczbowych ponad ustalone limity, czy też zobowiązując pracowników do pełnienia dyżurów np. „pod telefonem” z naruszeniem obowiązujących odpoczynków dobowych i tygodniowych czy też w wydłużaniu skróconych norm czasu pracy. Pracodawcy podejmując takie działania mają świadomość konsekwencji swoich czynów, a pomimo to łamią prawo, zasłaniając się koniecznością zapewnienia opieki zdrowotnej w szpitalu.

W niepublicznych podmiotach leczniczych zapewniających ambulatoryjną opiekę zdrowotną jako przyczynę stwierdzonych uchybień jest brak woli do stosowania przez pracodawców przepisów prawa pracy oraz traktowanie przestrzegania prawa pracy jako straty czasu. Przejawia się to w ustalaniu rozkładów czasu pracy np. dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej oraz w braku źródeł prawa wewnątrzzakładowego w błędach w rozliczaniu czasu pracy.

Jedną z kolejnych przyczyn dotyczących uchybień oprócz ww. wymienionych pojawiającą się w niepublicznych i publicznych podmiotach leczniczych zapewniających całodobową opiekę zdrowotną są nasilające się trudności w pozyskiwaniu personelu w grupach zawodowych lekarzy i pielęgniarek szczególnie w szpitalach zlokalizowanych na prowincji (np. problemy z dojazdami – nieekonomiczne), co przejawia się nadgodzinami oraz zlecaniem dyżurów medycznych i normalnej pracy bez odpoczynku dobowego, czy też tygodniowego.

Ponadto w dalszym ciągu szczególnie niepubliczne i publiczne podmioty lecznicze zapewniające całodobową opiekę zdrowotną, ale również, lecz w mniejszym stopniu, niepubliczne jednostki służby zdrowia, w zakresie ambulatoryjnej opieki zdrowotnej, borykają się z problemami finansowymi, co przejawia się np. w nieterminowej wypłacie wynagrodzenia za pracę oraz niewypłacaniu wynagrodzenia i dodatków za nadgodziny.

W niepublicznych jednostkach służby zdrowia w zakresie ambulatoryjnej opieki zdrowotnej jest duża tendencja do ograniczania zatrudnienia. Często jest bowiem tak, że pracownik kadr jest jednocześnie księgową i odwrotnie i nie panuje nad dokumentacją pracowniczą,

stąd tak dużo błędów w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej, dot. np. umów o pracę, rozliczania czasu pracy, nierzetelnej ewidencji czasu pracy.

Wyniki kontroli realizowanych w 2013r. w podmiotach prowadzących działalność leczniczą wskazują, iż w dalszym ciągu stan przestrzegania przepisów prawa pracy nie jest dobry. Nieprawidłowości, które stwierdzone zostały z podmiotach leczniczych publicznych i niepublicznych prowadzących zarówno całodobową, jak i ambulatoryjną opiekę zdrowotną nad pacjentem dotyczyły m.in.: źródeł prawa wewnątrzzakładowego (regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania, obwieszczenia), prawidłowego sporządzania umów o pracę, prawidłowego sporządzania informacji z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, czasu pracy, zgodności charakteru świadczonej pracy z rodzajem umowy czy też urlopów wypoczynkowych. Ponadto kontrole potwierdziły już w 2012 roku, 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. Przejawia się to w wykonywaniu pracy tego samego rodzaju przez osoby, które łączy z podmiotem leczniczym podwójny stosunek prawny tj. umowa cywilnoprawna np. zlecenia oraz umowa o pracę. Dotyczy to przede wszystkim pracowników medycznych przede wszystkim pielęgniarek, które świadczą pracę bez zachowania wymaganego odpoczynku, co zważywszy na jej charakter jest niedopuszczalne.

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

Ujawnione nieprawidłowości dotyczące wypłaty należności pracowniczych w ocenie pracodawców mają związek z coraz trudniejszą sytuacją finansową podmiotów leczniczych. Wyniki kontroli przedstawione wyżej wskazują na dalszą potrzebę prowadzenia kontroli w podmiotach leczniczych szczególnie w zakresie prawnej ochrony zdrowia, w celu zwiększenia przestrzegania przepisów prawa pracy w tych jednostkach.

W ocenie kontrolujących, z uwagi na wymiar społeczny związany z przestrzeganiem przepisów w jednostkach służby zdrowia, systematyczny nadzór powinien być połączony z działalnością prewencyjną w zakresie programów promocyjnych i prewencyjnych organizowanych przez PIP rozpowszechniających wiedzę w zakresie prawa pracy i mobilizujących pracodawców do przestrzegania przepisów prawa pracy.

Mając na względzie powyższe wydaje się zasadnym skierowanie wniosku legislacyjnego w zakresie ograniczenia zawierania umów cywilnoprawnych i doprecyzowania wymagań formalnoprawnych w tym zakresie w podmiotach leczniczych.

Bezpieczeństwo i higiena pracy w podmiotach leczniczych

W 2013r. w ramach realizacji tematu, przeprowadzono 18 kontroli.

Spośród kontrolowanych jednostek, zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy realizowano w 17 podmiotach.

W kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba osób pracujących wyniosła łącznie 3597 osoby w tym:

- liczba zatrudnionych pracowników – 2237 osób, w tym 1882 kobiet, 108 pracowników niepełnosprawnych.
- pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych - 680 osób,

- podmiotów gospodarczych świadczących usługi medyczne na rzecz podmiotu leczniczego – 659 (głównie indywidualne praktyki lekarskie, pielęgniarskie).

Zagadnienia zrealizowano w podmiotach z grupy:

- podmioty lecznicze publiczne – całodobowe (grupa nr 1) – 2 kontrole,
- podmioty lecznicze niepubliczne – całodobowe (grupa nr 3) – 3 kontrole,
- podmioty lecznicze niepubliczne – ambulatoryjne (grupa nr 4) – 12 kontrole.

Nie realizowano kontroli w grupie: podmioty lecznicze publiczne – ambulatoryjne (grupa nr 2).

Łącznie wydano 71 decyzji - dotyczących 1232 pracowników, w tym 34 decyzje ustne. Łącznie skierowano 15 wystąpień, zawierających 75 wniosków dotyczących 781 pracowników.

Podsumowanie i wnioski

Nieprawidłowości w kontrolowanym zakresie Inspektorzy pracy stwierdzili we wszystkich kontrolowanych podmiotach, tj. zarówno w podmiotach leczniczych prowadzących zarówno całodobową, jak i stacjonarną opiekę zdrowotną nad pacjentem (szpitalnictwo, ambulatoryjna opieka zdrowotna).

Dotyczyły one takich obszarów, jak np.:

- szkolenia w zakresie bhp,
- ocena ryzyka zawodowego,
- czynniki szkodliwe,
- obuwiu i odzieży roboczej.

Przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu bhp w podmiotach leczniczych, według inspektorów pracy są:

- brak znajomości przepisów prawa przez służby odpowiedzialne za ich realizację,
- niewłaściwa komunikacja służbowa pomiędzy poszczególnymi służbami, komórkami organizacyjnymi, w tym służbą bhp.

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

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

Wyniki kontroli realizowanych w 2013r. w podmiotach prowadzących działalność leczniczą wskazują, iż w dalszym ciągu stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp nie jest zadowalający.

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

Przeprowadzone kontrole wskazują także na konieczność doprecyzowania, w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 6 czerwca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa

i higieny pracy przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem na zranienie ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych, działań związanych ze zranieniami ostrymi narzędziami używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych, w zakresie trybu i zakresu badania przyczyny i okoliczności zranienia, wskazanego w § 8 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia.

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

A. Placówki wielkopowierzchniowe

Prawna ochrona pracy

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

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

Stan przestrzegania przepisów prawa pracy w dużych sieciach handlowych poprawia się, nie odnotowujemy wielu skarg pochodzących od zatrudnionych pracowników. Zmasowane kontrole i nadzór ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, odniosły pozytywny skutek.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

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

- skierowano jednego pracownika na badania lekarskie,
- wyposażono ustępy w sprawne pojemniki na papier, zapewniono ład i porządek w pomieszczeniach ustępów
- udrożniono drogi transportowe, usunięto palety z towarami znajdujące się na drogach transportowych,
- wyposażono pracowników w odzież i obuwie robocze niezbędne do wykonywania prac związanych z rozładowywaniem wózków.

Zdaniem kontrolujących placówki wielkopowierzchniowe, stan przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w 2013 roku jest zadowalający. Nie stwierdzono drastycznych naruszeń prawa. Najwięcej naruszeń stwierdzono w obszarze transportowania i magazynowania towarów. Ponadto w obszarze dotyczącym przydziału odzieży i obuwia roboczego.

W wyniku 12 kontroli inspektorzy pracy wydali 42 decyzje, 1 polecenie oraz skierowali 30 wniosków, zastosowali 2 mandaty na łączną kwotę 2400 zł oraz 3 środki oddziaływania wychowawczego.

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

B. Inne placówki handlowe

W 2013r. skontrolowano 36 pracodawców, zatrudniających 226 pracowników, w tym 201 kobiet, 4 młodocianych, 30osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

Prawna ochrona pracy

Liczba kontroli przeprowadzonych w ramach tematu była w 2013 roku dosyć duża.

W 55 przypadkach na 172 stwierdzono nieprawidłowości dotyczące akt osobowych (31,97 %), w tym w 2 przypadkach akta osobowe nie były prowadzone. Stwierdzono 1 przypadek dopuszczania do pracy pracownika bez zawarcia umowy o pracę, przy czym pracownica ta pracowała wcześniej u danego pracodawcy, zawarto z nią umowę o pracę na czas określony, czas ten zakończył się, nie wydano pracownicy świadectwa pracy i kontynuowano zatrudnienie bez dopełnienia formalności.

W 13 przypadkach na 208 badanych osób stwierdzono brak ewidencji czasu pracy (6,3 %), w 8 przypadkach ewidencja była prowadzona nierzetelnie (3,8 %). Jest to wyraźny postęp w stosunku do lat ubiegłych. Na podstawie okazanej ewidencji czasu pracy stwierdzono, że 18 pracownikom na 201 zbadanych nie udzielono dnia wolnego z tytułu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (9 %), 1 pracownikowi nie udzielono dnia wolnego za pracę w święto – w święto pracowali pracownicy obu sklepów, na które wpłynęły skargi, innych przypadków nie stwierdzono. 8 pracownikom na 144 sprawdzonych (5,6 %) nie udzielono co 4 niedzieli wolnej od pracy. Na 202 skontrolowanych pracowników 2 nie udzielono odpoczynku dobowego i 1 tygodniowego (0,1% i 0,5%).

W 2013r. stwierdzono brak wypłaty wynagrodzenia w terminie w stosunku do 8 na 208 badanych pracowników (ok. 3,8%). 1 pracownikowi zaniżono wypłatę wynagrodzenia – wypłacono o 100 zł. mniej niż minimalne (0,5%), w 7 przypadkach (3,4%) obniżono wynagrodzenie łącznie o 913 zł. 15 pracownikom na 131 (11.5%) badanych nie wypłacono łącznie 4776 zł. za pracę w godzinach nadliczbowych. W 1 przypadku na 136 badanych (0,7%) nie wypłacono ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 313 zł.

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

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

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

- zobowiązano pracodawców do prowadzenia i rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy
- zobowiązano pracodawców do przestrzegania przepisu o dobie pracowniczej, udzielania pracownikom przerwy dobowej i tygodniowej,
- wypłacono pracownikom 7 pracownikom kwotę 913 zł zaległego wynagrodzenia za pracę, 15 pracownikom kwotę 4776 zł tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 1 pracownikowi 313 zł ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Podsumowanie i wnioski

Zdaniem inspektorów pracy niezbędne jest kontynuowanie kontroli w placówkach handlu detalicznego, z uwagi na fakt, że poziom przestrzegania przepisów prawa pracy jest niezadowolający. Koniecznością wydają się zmiany legislacyjne w zakresie dokumentowania czasu pracy przez pracodawców, gdyż w obowiązującym prawodawstwie nie mają oni obowiązku przechowywania harmonogramów i innych dokumentów służących pomocniczo do sporządzania kart ewidencji czasu pracy. Duże sieci handlowe prowadzą bardzo czytelną dokumentację dotyczącą czasu pracy i wynagrodzeń, istnieje możliwość sprawdzenia nawet 3 lata wstecz, jak wyglądał czas pracy i wynagrodzenia poszczególnych pracowników. W małym sklepie nie tylko często brakuje dokumentów, ale istnieje prawdopodobieństwo, że istniejąca dokumentacja nie stanowi odzwierciedlenia stanu faktycznego. W większości przypadków inspektorzy pracy podczas kontroli nie stwierdzają wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz nie stwierdzają nieterminowej czy nieprawidłowo naliczonej wypłaty wynagrodzenia za pracę, a wynika to z faktu, że dokumentacja w tym zakresie sprowadza się do kart ewidencji czasu pracy i list płac.

Z punktu widzenia inspektorów pracy należałoby podjąć działania legislacyjne mające na celu wdrożenie pracodawców do pełniejszego stosowania prawa, nie omijania go. Szczególny nacisk należy położyć na zagadnienia czasu pracy i wynagrodzeń.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż stan praworządności w małych placówkach handlu detalicznego od kilku lat utrzymuje się na podobnym poziomie.

W 2013 roku w związku ze stwierdzonymi naruszeniami prawa stanowiącymi wykroczenia przeciwko prawom pracowników ukarano 12 pracodawców, w tym zastosowano tylko 1 wniosek do sądu, 5 mandatów karnych oraz 6 środków oddziaływania wychowawczego.

Na 193 zbadanych pracowników stwierdzono 5 przypadków braku wstępnych szkoleń bhp (2,6 %), 12 braku badań lekarskich (6,2 %), 14 na 167 pracowników nie odbyło okresowych szkoleń bhp (8,4 %).

Mimo obowiązku zapewnienia wykonywania zadań służby bhp 4 pracodawców nie wykonało tego obowiązku (11,1 %), 5 pracodawców nie odbyło wymaganego okresowego szkolenia w dziedzinie bhp (13,9 %).

Zaniedbania w dziedzinie bhp pracodawcy nieodmiennie tłumaczą trudną sytuacją finansową, brakiem dochodów z prowadzonej działalności, koniecznością skupienia się na

działalności handlowej. Zdaniem inspektora pracy w czasie kryzysu pracodawcy mniejszą wagą przywiązują do przestrzegania prawa, mając nadzieję na uniknięcie kontroli.

Efekty uzyskane w wyniku realizacji środków prawnych:

- powierzono wykonywanie zadań służby bhp,
- pracodawcy odbyli szkolenia okresowe,
- zapewniono pracownikom odbycie szkoleń bhp,
- zapewniono odbycie przez pracowników badań lekarskich,
- zapewniono instrukcje bezpiecznego wykonywania prac,
- wykonano pomiary skuteczności zastosowanych ochron przeciwporażeniowych przed dotykem bezpośrednim i pośrednim,
- zapewniono drożne drogi transportowe,
- opisano dopuszczalną nośność regałów magazynowych,
- zapewniono instrukcję składowania i magazynowania.

Podsumowanie i wnioski

Z wyników kontroli wynika, że mimo prowadzenia od wielu lat kontroli placówek handlowych, nadal stwierdza się wiele naruszeń prawa pracy. Pracodawcy mając nadzieję na uniknięcie kontroli lekceważą nawet obowiązek zapewnienia badań lekarskich, szkoleń bhp czy dostarczenia pracownikom odzieży roboczej. W 2013 roku, w związku z kryzysem i trudną sytuacją finansową wielu pracodawców, inspektorzy pracy zastosowali mniej dotkliwe kary, często były to tylko środki oddziaływania wychowawczego. Tym bardziej kontrole powinny być kontynuowane, aby pracodawcy zdawali sobie sprawę z faktu, że nie można wszystkich zaniedbań tłumaczyć kryzysem.

Kontynuowanie kontroli placówek handlu detalicznego, zwłaszcza małych sklepów, prowadzić powinno do zwiększenia świadomości pracodawców w kwestii poprawy warunków pracy i mobilizować ich do zwiększenia nakładów na działania prewencyjne, a w konsekwencji nie popełniania wykroczeń związanych z nieprzestrzeganiem przepisów i zasad bhp.

VII. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

1. Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w roku 2013 przeprowadzili 1543 kontrole legalności zatrudnienia (45 przeprowadzono w związku z „Akcją Lato” zrealizowaną w rejonie pasa nadmorskiego). Kontrolujący najczęściej stwierdzali następujące nieprawidłowości:

- Brak lub nieterminowe zgłaszanie pracowników (zleceniobiorców) do ubezpieczenia społecznego – brak zgłoszenia stwierdzono w 87 kontrolach, nieterminowe zgłoszenie ujawniono w 290 kontrolach. Nieprawidłowości dotyczyły łącznie 980 osoby wykonujących pracę (pracowników i zleceniobiorców) w tym: 177 osób nie zostało zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego do dnia kontroli, 803 osób zostało zgłoszonych przed rozpoczęciem kontroli, ale po upływie 7 dni od podjęcia pracy.
- Nieopłacanie składek na Fundusz Pracy – nieprawidłowość stwierdzona w 107 kontrolach i dotyczyła 2410 osób wykonujących pracę. Łączna kwota stwierdzonych zaległości w opłacaniu składek na Fundusz Pracy wynosiła 483459 zł. Nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy dotyczyło 4422 osób i zostało stwierdzone w 294 kontrolach.
- Brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę – nieprawidłowość stwierdzona w 116 kontrolach – dotyczyła 191 pracowników, z którymi nie zawarto umowy do dnia rozpoczęcia kontroli. W 128 kontrolach stwierdzono potwierdzenie na piśmie warunków zawartej umowy o pracę po upływie pierwszego dnia pracy, nieprawidłowość ta dotyczyła 273 pracowników.
- Z uwagi na ilość przeprowadzonych kontroli, w których nieprawidłowość została stwierdzona, szczególnie należy wymienić niezgodności rodzaju umowy z charakterem świadczonej pracy (umowa cywilnoprawna lub samozatrudnienie zamiast umowy o pracę). Nieprawidłowość tę stwierdzono w przypadku 213 kontroli i aż u 969 osób.

Analiza prowadzonych przez inspektorów pracy postępowań kontrolnych w 2013 roku pozwala stwierdzić, że zakres tematyczny istotnych nieprawidłowości pozostaje podobny jak w latach ubiegłych.

Zaobserwowano początek rozwoju nowej tendencji polegającej na zawieraniu dwóch pisemnych umów cywilnoprawnych, z czego pierwsza umowa podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu ZUS, zaś kolejna umowa zawarta z kilkudniowym opóźnieniem opiewa na znacznie wyższą kwotę i nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu. Umowy te różnią się rodzajem wykonywanej pracy i wysokością otrzymywanego wynagrodzenia. Przykładowo, pierwsza umowa dotyczy sprzedaży towaru podczas nieobecności właściciela sklepu, natomiast druga umowa obejmuje układanie towarów i sprzątanie sklepu. W opinii inspektorów pracy sytuacje te, choć spotykane rzadko służą przewlekłości w zawieraniu umów o pracę, tym samym nie stanowią gwarancji praw pracowniczych. Umowy tego rodzaju stanowią obejście przepisów prawa pracy w zakresie zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, jak również obejście przepisów dotyczących obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Znaczenie w tej sytuacji ma również podejście pracownika,

który stara się za „wszelką cenę zarobić pieniądze”, nie zważając przy tym na rodzaj umowy i formę jej zawarcia. Obecna sytuacja ekonomiczna, jak i przeprowadzane kontrole w 2013 roku dotyczące m.in. zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, kiedy winno zawrzeć się umowę o pracę, wykrywanie niezgodności rodzaju zawartej przez strony umowy z charakterem świadczonej pracy udowadniają, że przedsiębiorcy nadal interesują się cywilnoprawną formą zatrudniania osób, jako znacznie tańszą i łatwiejszą formą zatrudnienia.

W roku 2013 – jak w latach ubiegłych – najwięcej nieprawidłowości odnotowano wśród pracodawców z branży „handel i naprawy” (600 kontroli) następnie „budownictwo” (226 kontroli), „przetwórstwo przemysłowe” (225 kontroli) oraz „zakwaterowanie i usługi gastronomiczne” (147 kontrole). Mając na uwadze przedstawione dane, konieczne i celowe wydaje się prowadzenie dalszych działań kontrolnych u pracodawców i przedsiębiorców będących reprezentantami tych branż w 2013 roku, przy uwzględnieniu sezonowego charakteru wykonywania niektórych prac.

Przyczyny nieprawidłowości

Stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości mają różne przyczyny. Z pewnością niestabilna sytuacja ekonomiczna, powodująca przemienne wzrosty i spadki koniunktury gospodarczej, wywołuje zmienne zapotrzebowanie na zatrudnionych. Nie powinno to jednak w żaden sposób usprawiedliwiać wszechobecnego zjawiska zatrudnianiu osób „na czarno” lub w oparciu o umowy cywilnoprawne czy też nieopłacania składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne. Pewne trudności powoduje także brak ustawowych uregulowań dość często spotykanych sytuacji, przykładowo brak obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osób wykonujących pracę w oparciu umowy o dzieło.

Pracodawcy twierdzą, że ponoszone przez nich koszty w związku z prowadzeniem działalności są tak wysokie, że powodują przymusowe ograniczanie kosztów zatrudnień pracowniczych polegających na: stosowaniu umów cywilnoprawnych bądź zawieraniu dwóch umów cywilnoprawnych, braku badań lekarskich, szkoleń bhp, braku zgłaszanie danych do ubezpieczeń społecznych. Ponadto pracodawcy wskazują również, że takie działanie wymusza postawa podmiotów konkurencyjnych, które w ten sam sposób obcinają koszty pracy.

W ocenie inspektorów wśród przyczyn naruszeń przepisów kodeksu pracy w zakresie nawiązania stosunku pracy (pisemne zawieranie umów o pracę), zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi oraz naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w roku 2013 można wyróżnić:

- Działania pracodawców i przedsiębiorców w kierunku obniżenia kosztów zatrudnień pracowniczych w prowadzonej działalności.
- Pracownicy świadomie wyrażają zgodę wykonywania pracy „na czarno”. Dopóki mają pracę godzą się na otrzymywanie wypłaty poza oficjalnym obiegiem finansowym i brak objęcia ich ubezpieczeniem społecznym. Problem pojawia się w sytuacji sporu z pracodawcą np.: w kwestii wysokości wypłacanego wynagrodzenia, jego terminowości, czy też, gdy konflikt dotyczy zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach, kiedy powinna być zawarta umowa o pracę. Najczęściej w takich sytuacjach osoby te zwracają się z prośbą o interwencje do organów Państwowej Inspekcji Pracy lub innych instytucji (np. Urząd Skarbowy).

- Zatrudnianie osób nowozatrudnionych „na czarno” lub na podstawie umów cywilnoprawnych przez tzw. okres próby, co stanowi rodzaj zabezpieczenia się pracodawców przed ponoszeniem kosztów zatrudnienia w razie np. porzucenia pracy przez nowozatrudnionego.
- Nieopłacenie lub nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy wiąże się głównie z problemami finansowymi pracodawców, którzy nie przekazywali wszystkich składek, lub składek w prawidłowej wysokości wynikających z ubezpieczenia społecznego. Nierzadko stwierdzone są również opóźnienia w dokonywaniu przelewów na konto Funduszu Pracy.
- Mniej spotykaną przyczyną powstawania opisanych nieprawidłowości to nieznamość przepisów prawnych czy też kwestia niedopatrzenia w realizacji ciężących na pracodawcach obowiązków.

Z kolei pracodawcy, jako przyczynę naruszeń przepisów kodeksu pracy w opisywanym zakresie najczęściej wskazują:

- Zbyt duże koszty finansowe wiążące się z zatrudnieniem pracownika na podstawie umowy o pracę.
- Chęć zabezpieczenia się pracodawców przed ewentualnym ponoszeniem kosztów zatrudnienia, w razie gdyby nowozatrudniony porzucił pracę, lub gdyby stwierdzono nieprzydatność do pracy na danym stanowisku.

W 2013 roku zdaniem inspektorów pracy i osób nielegalnie wykonujących pracę powody stwierdzonych nieprawidłowości pozostałe tożsame w porównaniu z ubiegłymi latami i kształtują się następująco:

- Osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie mają świadomości o istnieniu obowiązku (obwarowanego odpowiedzialnością wykroczeniową), polegającego na zgłoszeniu do PUP podjęcia zatrudnienia głównie dotyczy to sytuacji, gdy pracownik był zarejestrowany, jako bezrobotny bez prawa do zasiłku.
- Część osób chce celowo wykonywać pracę na czarno, aby ukryć swoje dochody z powodu ciężących na nich tytułów egzekucyjnych, np. wiążące się z obowiązkiem alimentacyjnym lub niespłacaniem zaciągniętych kredytów.
- Otrzymanie podwójnego zysku finansowego w postaci wynagrodzenia za świadczoną pracę „na czarno” jak i zasiłku dla osób bezrobotnych, w sytuacji gdy osoba świadcząca pracę była zarejestrowana w PUP jako bezrobotna z prawem do zasiłku.

Skierowane do Prokuratury zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2013r. do prokuratury skierowano ogółem 49 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw, w tym 18 zawiadomień dotyczących przestępstw określonych w art. 218 § 1a i art. 219 kodeksu karnego.

Działalność prewencyjna oraz współpraca z innymi organami

Również w roku 2013 specyfika kontroli w zakresie legalności zatrudnienia powodowała, że część kontroli prowadzona była w asyście funkcjonariuszy Policji (18 kontroli, w której uczestniczyli funkcjonariusze policji) lub przy udziale funkcjonariuszy Straży Granicznej (7 kontroli), 5 kontroli było prowadzonych wraz ze Strażą Miejską. Współpracę z tymi organami, ich zaangażowanie oraz gotowość do wspólnych działań należy ocenić bardzo wysoko. Jak co roku dowody uznania należą się Funkcjonariuszom Straży Granicznej z Władysławowa i Krynicy Morskiej, którzy przyczynili się do sprawnego przeprowadzenia

kontroli legalności zatrudnienia w okresie wakacyjnym w miejscowościach „pasa nadmorskiego” gdzie była prowadzona współpraca w zakresie kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców. Zakres kontroli oraz wytypowanie podmiotów do kontroli był ustalany na bieżąco z komendantami placówek SG w Krynicy Morskiej i Władysławowie.

W dniu 01.07.2013 roku inspektorzy pracy Oddziału OIP w Malborku oraz inspektor pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia uczestniczyli w spotkaniu zorganizowanym przez Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy. Celem spotkania było omówienie zasad współpracy w zakresie współdziałania i wymiany informacji między organami w przypadku stwierdzenia nielegalnego zatrudnienia osób na terenie Mierzei Wiślanej.

W ramach kampanii „Zanim podejmiesz pracę” w dniach 27 lutego i 3 marca 2013 roku w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Malborku została zorganizowana pogadanka dla uczniów klas maturalnych tej szkoły. Inspektor pracy OIP Gdańsk zapoznał słuchaczy z zagadnieniami objętymi ww. kampanią w tym: z różnicami pomiędzy umowami cywilnoprawnymi a umową o pracę, sposobami nawiązania i rozwiązania stosunku pracy i innymi zagadnieniami prawa pracy. Podobne zajęcia z uczniami odbyły się w dniu 19 marca 2013 roku w Zespole Szkół Policealnych w Gdyni. Łącznie w wykładach uczestniczyło 367 uczniów.

W dniu 5 kwietnia 2013 roku w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 4 w Wejherowie ul. Sobieskiego 344 odbyły się IV Targi Edukacji i Pracy „Start w Przyszłość”. Organizatorem targów był OHP Punkt Pośrednictwa Pracy w Wejherowie. Ideą targów była promocja szkół, uczelni wyższych, instytucji oraz najbardziej przedsiębiorczych firm tworzących nowe miejsca zatrudnienia, udzielanie kompleksowej pomocy. W czasie targów Leszek Żmuda Starszy Inspektor Pracy Specjalista udzielił wielu porad, głównie z zakresu prawa pracy. Zapytania wiązały się głównie z podjęciem zatrudnienia, legalnością zatrudnienia, wynagrodzeniem za pracę.

Inspektorzy pracy w roku 2013 skierowali do starostów (lub prezydentów miast) 42 pisma informujące o stwierdzonych nieprawidłowościach z zakresu legalności zatrudnienia. W 31 przypadkach otrzymano informacje zwrotną o podjętych działaniach starostów (lub prezydentów miast). Jednak informacje te często nie zawierały kwot odzyskanych świadczeń, ale okres, za jaki świadczenie zostało odzyskane. Często powiatowe urzędy pracy w zakresie pozbawiania statusu bezrobotnego osób zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową informowały o skreśleniu takiej osoby z rejestru bezrobotnych w przypadku, gdy bezrobotny, w wyniku rozpoczęcia kontroli przez inspektora pracy, zgłosił fakt podjęcia pracy (uniknięcie procedury związanej z wydaniem decyzji o pozbawieniu statusu osoby bezrobotnej). O wynikach kontroli inspektorzy pracy w 65 przypadkach powiadomili placówki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Inspektorzy pracy w 11 przypadkach otrzymali informację zwrotną o podjętych przez ZUS działaniach. Otrzymane informacje zostały zamieszczone w poniższej tabeli.

Efekty działań kontrolnych

Wyszczególnienie		Ilość	Wartość (zł)
1	Legalizacja zatrudnienia ogółem	W czasie kontroli - 409 W wyniku wniosków pokontrolnych 562 Ogółem 971 osób	X
2	2a - w tym potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	W czasie kontroli 85 W wyniku wniosków pokontrolnych 81 Ogółem 166 osób	X
	2b – zawarcie umowy o pracę (potwierdzenie zawarcia stosunku pracy w miejsce umowy cywilnoprawnej)	W czasie kontroli 193 W wyniku wniosków pokontrolnych 421 Ogółem 614 osób	X
	2c – zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego	W czasie kontroli 223 W wyniku wniosków pokontrolnych i informacji z ZUS 66 Ogółem 289 osób	X
3	Opłacone zaległe składki na Fundusz Pracy	Opłacono zaległe składki w toku kontroli w stosunku do 1500 osób, w wyniku realizacji wniosków pokontrolnych łącznie w stosunku do 411 osób Ogółem :1911 osób	W toku kontroli w kwocie 103542,00 zł W wyniku realizacji wniosków pokontrolnych w kwocie 15113,00 zł Ogółem 118655,00zł
4	Opłacone zaległe składki na ubezpieczenie społeczne	Opłacono zaległe składki w toku kontroli w stosunku do 842 osób,	W toku kontroli w kwocie 380.469,00zł
5	Decyzje o pozbawieniu statusu bezrobotnego	41	X
6	- w tym bezrobotnego z prawem do zasiłku	16	X
7	Zwroty nienależnie pobranych zasiłków, świadczeń itp.	5	1422,64 zł
8	Ogółem	X	500546,64 zł

Szkolenia:

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku prócz szkoleń prowadzonych w Ośrodku Szkoleniowym we Wrocławiu brali udział w szkoleniach wewnętrznych i spotkaniach warsztatowych organizowanych przez partnerów społecznych.

- W okresie styczeń – luty 2013r. odbyło się w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku oraz w Oddziałach terenowych szkolenie dla inspektorów pracy nt.: Metodyka kontroli legalności zatrudnienia oraz omówienie tematów legalnościowych: „13”, „14”, „15” i „16”. W szkoleniu wzięło udział 92 inspektorów pracy, prelegentami byli starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska i nadinspektor pracy Marek Rynkiewicz.
- W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w dniu 19.06.2013r. odbyło się coroczne szkolenie i wymiana informacji dotyczących funkcjonowania i kontroli agencji zatrudnienia oraz struktury rynku pracy w na terenie województwa pomorskiego – w szkoleniu wzięli udział

inspektorzy pracy i pracownicy merytoryczni OIP w Gdańsku (łącznie ośmiu pracowników OIP Gdańsk).

- W dniach 26 i 27 listopada 2013r. w Warszawie inspektor pracy Maciej Wieczorkowski brał udział w Konferencji na temat ochrony i promowania praw ofiar handlu ludźmi.

Podsumowanie i wnioski

Podsumowując sprawozdanie z realizacji kontroli stwierdzić należy, że zakres negatywnych zjawisk dotyczących nielegalnego zatrudnienia jest ogólnie znany i niezmienny, od co najmniej kilku ostatnich lat. Ujawniona w 2013 znaczna liczba podmiotów (wyraźne dalsze zwiększenie liczby podmiotów na przestrzeni 3 ostatnich lat: 2011 - 80 podmiotów, 2012 - 165 podmiotów, 2013 - 213 podmiotów) zatrudniających osoby na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, wskazuje jednoznacznie na trwające od lat zainteresowanie przedsiębiorców tą formą zatrudnienia. Znikoma (ale wzrastająca w stosunku do roku 2012) ilość wykrytych praktyk dotyczy zawierania umów na część etatu, gdy praca jest świadczona w pełnym wymiarze oraz zawierania umowy o pracę z wynagrodzeniem minimalnym, podczas gdy wypłacane jest wynagrodzenie wyższe, nie wynika, zdaniem inspektorów pracy, z faktu rzadkości występowania takich sytuacji, ale ze zgodności interesu obu stron tak zawartego stosunku pracy. Wiadomym jest, że pracownik w takiej sytuacji otrzymuje umówioną kwotę netto, kosztem zmniejszenia składek na ubezpieczenie społeczne.

W 2013 podobnie jak w latach poprzednich wystąpiła pewna liczba przypadków niemożności przeprowadzenia lub zakończenia kontroli w zakresie legalności zatrudnienia. Sytuacja ta była spowodowana zamierzonym utrudnianiem działalności inspektora pracy przez podmioty kontrolowane, co przejawiało się niestawianiem się na wezwania inspektora pracy i tym samym uniemożliwiała kontrolującemu zapoznanie się z całością lub częścią niezbędnej dokumentacji związanej z prowadzoną działalnością. Innym problem powodujący niemożność przeprowadzenia kontroli, związany był ze skargami osób zatrudnionych bez jakiegokolwiek formy pisemnej świadczących pracę na rzecz nieznanymi im z nazwy i adresu podmiotów. Skargi te były w sporej części przypadków kierowane do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku kilka tygodni po ustaniu świadczenia pracy, co praktycznie uniemożliwiała przeprowadzenie kontroli, gdyż mimo intensywnych prób dotarcia do podmiotu, który miał być objęty kontrolą (np. po znanym jedynie nr telefonu, lub miejscu prowadzenia budowy) okazywało się, że osoba zatrudniająca przeniósł się w inne nieznane w danej chwili miejsce, lub stał się podmiotem, który nie podlegał kontroli przez inspektorów PIP.

Wielokrotnie inspektorzy pracy wskazywali, że do zwiększenia skuteczności działań kontrolnych w zakresie legalności zatrudnienia konieczne jest wprowadzenie zmian legislacyjnych, tak w przepisach kodeksu pracy, jak i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- Art. 29 par. 3 kodeksu pracy „pozwala” pracodawcy na potwierdzenie pracownikowi w formie pisemnej rodzaju i warunków umowy o pracę najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, który po ustaleniu z pracownikiem zgodnie oświadcza, że umowę zawarto „w dniu dzisiejszym, a pracownik otrzyma ją pod koniec dnia pracy”. Wprowadzenie obowiązku zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej przed podjęciem przez pracownika do pracy znacznie poprawiłoby przestrzeganie tego obowiązku i ułatwiłoby skuteczną kontrolę tego zjawiska – inspektorom często pozostaje wykazanie, że

pracownik został dopuszczony do pracy bez odbycia szkolenia wstępnego w zakresie bhp i często bez zaświadczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań medycznych do pracy na danym stanowisku.

- Art. 36 ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nakłada na pracodawcę (przedsiębiorcę) obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracownika lub osoby świadczącej pracę w ramach umowy cywilnej w terminie 7 dni od powstania obowiązku ubezpieczenia. Zmiana zapisu tej ustawy i wprowadzenia obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia przed dopuszczeniem do wykonywania pracy spowodowałoby zmniejszenie ilości osób nielegalnie zatrudnionych.
- W zakresie objęcia ubezpieczeniem społecznym należałoby by je rozciągnąć również na każdą umowę zlecenia oraz na osoby wykonujące pracę w oparciu o umowę o dzieło, co zapobiegłoby zawieraniu umów o dzieło w przypadkach, gdy jakiegokolwiek dzieło nie było wykonywane, ale umowa taka pozwala obniżyć koszty wykonywania pracy o składki na ubezpieczenie społeczne - ewentualnie wprowadzić mechanizmy wyrównujące obciążenia składkami na ubezpieczenie społeczne płaconych za pracowników i osób wykonujących pracę w ramach umów cywilnoprawnych.
- W celu zwiększenia presji pracodawców na chęć zawierania umów o pracę z rzeczywistą wysokością wynagrodzenia wskazane byłoby częściowe uzależnienie pewnych świadczeń medycznych od wysokości opłacanej składki – np. dopuszczenie możliwości odprowadzania części składek w charakterze ubezpieczenia medycznego.
- W zakresie kontroli legalności zatrudnienia oraz działań profilaktycznych inspektorzy w 2014 roku przeprowadzą kolejne kontrole podmiotów zlokalizowanych w obrębie pasa nadmorskiego (w sezonie wakacyjnym) – w ocenie inspektorów pracy presja wywierana kontrolami odnosi skutek szczególnie w zakresie pisemnego sporządzania umów i zgłaszania zleceniobiorców do ubezpieczenia społecznego.

2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W 2013r. przeprowadzono 145 kontroli, dotyczących legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców u 133 przedsiębiorców.

Kontrolom tym poddano podmioty, w których świadczyło pracę łącznie 885 cudzoziemców z 53 krajów, w tym 685 cudzoziemców aktualnie wykonujących pracę (na ogólną liczbę 31.055 pracujących w powyższych podmiotach). W grupie kontrolowanych cudzoziemców 627 obywateli nie posiadało obywatelstwa państwa członkowskiego UE/EOG lub Szwajcarii. Należy zauważyć, iż kontrolą objęto 161 cudzoziemców pracujących na podstawie oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz 327 cudzoziemców, od których było wymagane zezwolenie na pracę na terytorium RP, w tym 134 cudzoziemców delegowanych do pracy na terytorium RP przez pracodawcę zagranicznego.

Najczęściej spotykanym uchybieniem było nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego cudzoziemców zatrudnionych lub wykonujących inną pracę zarobkową – wykazano go w 13 kontrolach w stosunku do 48 cudzoziemców.

Inne wykryte przez inspektorów pracy naruszenia przepisów to:

- Nieterminowe opłacanie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy – wykazane go w 12 kontrolach w stosunku do 46 cudzoziemców.
- Brak wymaganego zezwolenia na pracę cudzoziemca – wykazano w 5 kontrolach w stosunku do 42 cudzoziemców.
- Nieuwzględnienie w umowie z cudzoziemcem warunków zawartych we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, dotyczących wysokości wynagrodzenia (nie może być niższe niż określone we wniosku) – wykazano w 4 kontrolach w stosunku do 34 cudzoziemców.
- Wypłacenie cudzoziemcowi wynagrodzenia w wysokości niższej od określonej we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę – wykazano w 4 kontrolach w stosunku do 5 cudzoziemców.
- Wykonywanie przez cudzoziemca pracy na rzecz innego podmiotu niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie – wykazano w 2 kontrolach w stosunku do 2 cudzoziemców.
- Nieinformowanie organu wydającego zezwolenie w przypadku niepodjęcia przez cudzoziemca wykonywania pracy w okresie 3 miesięcy od daty rozpoczęcia ważności zezwolenia na pracę lub zakończenia wykonywania pracy wcześniej niż 3 miesiące przed upływem ważności zezwolenia – wykazano w 2 kontrolach w stosunku do 5 cudzoziemców. Ponadto w 2 kontrolach stwierdzono uchybienia w powyższym zakresie w stosunku do 12 cudzoziemców.
- Nieprzestrzeganie zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z obywatelami polskimi wykazano w 1 kontroli w stosunku do 2 cudzoziemców.
- Nieudostępnianie dokumentów potwierdzających wypełnienie obowiązków określonych w art. 88h ust. 1 pkt. 1-6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, sporządzonych w języku polskim lub przetłumaczonych na język polski – wykazano w 1 kontroli w stosunku do 2 cudzoziemców.
- Ponadto w 1 kontroli w stosunku do 29 cudzoziemców stwierdzono uchybienia dotyczące braku wymaganego zezwolenia na pracę.

Ogółem stwierdzono nielegalną pracę 46 cudzoziemców z 4 krajów: Indii, Rosji, Tunezji i Ukrainy. Najlicniejszą grupę, tj. 43 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę na terenie województwa pomorskiego stanowili obywatele Ukrainy. Ponadto odnotowano nielegalne wykonywanie pracy przez 1 obywatela Indii, 1 obywatela Rosji oraz 1 obywatela Tunezji.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami występujących naruszeń są:

- Brak znajomości lub niedostateczna znajomość obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych.
- Celowe uchylanie się pracodawców od ciężących na nich obowiązków.
- Aktualnie obowiązujące regulacje prawne są niejednoznaczne, skomplikowane oraz zbyt złożone.
- Dążenie przez przedsiębiorców do maksymalizacji zysków, która prowadzi z kolei do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców.

Kontrolowani pracodawcy, jako najczęstsze przyczyny występujących naruszeń podają:

- Liczne zmiany w obowiązujących przepisach o zatrudnianiu cudzoziemców na terytorium RP, które są niespójne oraz trudne do właściwego zinterpretowania.

- Nieprzywiązywanie należytej wagi do aktualnie obowiązujących przepisów tym zakresie.
- Niedostateczną znajomość lub brak znajomości obowiązujących w tym zakresie przepisów.
- Nastawienie cudzoziemców na osiągnięcie doraźnych dochodów oraz brak zainteresowania cudzoziemców podjęciem legalnego zatrudnienia.

Informacja dotycząca ujawnionych przypadków powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym nielegalnie na terytorium Polski (bez ważnej wize lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na tym terytorium).

W województwie pomorskim w 2013r. nie stwierdzono wykonywania pracy przez cudzoziemców, bez ważnej wize lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski.

W toku prowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzali fakt nieprzechowywania przez pracodawców w aktach osobowych kopii ważnych dokumentów, uprawniających cudzoziemców do legalnego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Przedsiębiorcy składali ustne oświadczenia, że posiadają kopie tych dokumentów, po czym okazywali je w toku kontroli. W związku z powyższym inspektorzy pracy nie mogli jednoznacznie stwierdzić, że pracodawcy nie posiadali kopii ważnych dokumentów pobytowych cudzoziemców.

Ponadto na nieznaną ustawie przez przedsiębiorców wskazuje powszechność niezawierania w umowach pomiędzy kontrahentami klauzul wynikających z art. 6 ust. 2 i art. 7 ust. 2. ww. ustawy.

Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej nie określa, że podmiot powierzający pracę ma obowiązek sprawdzać legalność pobytu cudzoziemca w trakcie świadczenia pracy. Z zapisu art. 2 wynika, że podmiot jest obowiązany zażądać dokumentu potwierdzającego przed rozpoczęciem pracy, nie nakłada natomiast obowiązku posiadania kopii kolejnych dokumentów pobytowych cudzoziemca.

Ponadto ustawa wskazuje obowiązek przechowywania kopii dokumentu „przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca”. Ustawa nie określa natomiast, czy dokument ma być przechowywany później, co może stanowić problem w czasie późniejszej kontroli podmiotu.

Pewną pośrednią wskazówką, co do przechowywania dokumentu po ustaniu zatrudnienia może być zapis art. 24 ust. 1 który wskazuje, że kopia dokumentu stanowi element akt osobowych. Nie jest to natomiast jasne w przypadku umów cywilnoprawnych.

Z uwagi na powyższe wskazane byłoby dopisanie do art. 3 ww. ustawy kolejnego ustępu, który wskazywać będzie, że kopie dokumentów pobytowych stanowią element akt osobowych cudzoziemca. W ww. artykule powinno też znaleźć się wskazanie sposobu przechowywania kopii dokumentów pobytowych przez podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi na innej podstawie niż stosunek pracy.

Informacja na temat przypadków podejrzenia popełnienia przestępstwa złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych oraz przypadków nasuwających podejrzenie występowania znamion pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi (art. 189 a k.k. w związku z art. 115 § 22 k.k.).

W województwie pomorskim nie stwierdzono przypadków podejrzenia popełnienia przestępstwa złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowniczych oraz przypadków

nasuwających podejrzenie występowania znamion pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi.

Działania podjęte przez inspektorów pracy (poza środkami prawnymi):

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku współdziałanie z wybranymi organami, np. z urzędami wojewódzkimi, Strażą Graniczną i Policją, przebiega bez zakłóceń.

W 2013r. skierowano do Wojewody Pomorskiego 9 powiadomień o zakresie, tematyce i wynikach kontroli. Nie odnotowano przypadków nieudzielenia przez Wojewodę Pomorskiego odpowiedzi na powiadomienia.

W dniu 21.01.2013r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku odbyło się spotkanie przedstawicieli tegoż organu, między innymi Dyrektora Pana Tadeusza Adamejtis z osobami reprezentującymi rejestr agencji zatrudnienia oraz przedstawicielami Wojewody, w którym uczestniczyła starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska. Celem spotkania było omówienie zasad współpracy w zakresie wystawiania przez Wojewodę zezwoleń dla cudzoziemców wykonujących pracę na rzecz agencji zatrudnienia oraz zezwoleń na pracę typu „C” i „D”.

Nie odnotowano przypadków odmowy udziału w kontroli lub zapewnienia asysty przez Policję.

Wysoko oceniamy współpracę ze Strażą Graniczną, jej zaangażowanie i gotowość do podejmowania wspólnych działań. Nie odnotowano przypadków odmowy udziału w kontroli lub zapewnienia asysty przez Straż Graniczną. W 2013r. przeprowadzono 3 kontrole przy współudziale Straży Granicznej oraz 1 kontrolę przeprowadzono na wniosek Straży Granicznej, w związku istnieniem podejrzenia występowania naruszeń nie będących we właściwości wskazanego organu.

Efekty działań kontrolnych

Rezultatem działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców było 9 decyzji Wojewody Pomorskiego o uchyleniu zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz 2 decyzje o zobowiązaniu cudzoziemca do opuszczenia terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, wydane w wyniku współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy ze Strażą Graniczną.

W wyniku kontroli przeprowadzanych w ramach tego tematu, skierowano 12 wniosków do Sądów Rejonowych, przy czym na dzień opracowania sprawozdania:

- 9 postępowań sądowych zakończyło się wyrokiem nakazowym na łączną kwotę – 22.800 zł,
- 1 postępowanie sądowe zakończyło się prawomocnym wyrokiem 1.000 zł,
- 2 postępowania sądowe nadal toczą się.

Szkolenia

Wyznaczeni pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w szkoleniach dotyczących przedmiotowego tematu, organizowanych przez Ośrodek szkolenia PIP we Wrocławiu. Łącznie przeszkolono 4 inspektorów pracy.

W okresie od 20.02.2013r. do 13.03.2013r. odbyły się szkolenia na temat „Kontrola legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców. Metodyka kontroli T013, T014”. W szkoleniu wzięły udział 103 osoby.

W dniach 23.04.2013r. do 24.04.2013r. inspektor pracy Barbara Hoffmeister wzięła udział w spotkaniu przedstawicieli Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy w Karpaczu, realizowanego w ramach współfinansowania ze środków Europejskiego Funduszu Powrotów Imigrantów. Projekt 4/14/EFPI/2012 „Wzmocnienie efektywności działań w zakresie powrotów wykonywanych przez Straż Graniczną, w tym współdziałanie z innymi instytucjami - Część IV”. Celem tego spotkania była wymiana doświadczeń oraz omówienie problemów spotykanych podczas prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia. Na spotkaniu szkoleniowym inspektor pracy zaprezentowała współpracę inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z funkcjonariuszami Straży Granicznej województwa pomorskiego, w tym podejmowane działania oraz uzyskane w wyniku kontroli efekty.

Wymiana doświadczeń w ramach współpracy organów administracji publicznej Państwowej Inspekcji Pracy oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku w zakresie działalności agencji zatrudnienia na terenie województwa pomorskiego oraz legalności zatrudnienia cudzoziemców na terytorium RP, była głównym celem corocznego spotkania przedstawicieli tych organów. Spotkanie to odbyło się 19.06.2013r. w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Ze strony Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku w spotkaniu wzięła również udział Dyrekcja Urzędu: Tadeusz Adamejtis Dyrektor oraz Michał Bruski Wicedyrektor ds. Rynku Pracy. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali Zbigniew Długokęcki Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz grupa inspektorów pracy. Po raz pierwszy w cyklicznym spotkaniu wzięli udział funkcjonariusze Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku, którą reprezentował Grzegorz Kapciak Kapitan Straży Granicznej oraz przedstawiciele Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców z Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego na czele z Dyrektorem Bernardem Mathea.

W trakcie spotkania Grzegorz Kapciak Kapitan Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku omówił podejmowane działania przez organ Straży Granicznej oraz ich efekty, jak również doświadczenia w zakresie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców na terenie województwa pomorskiego.

Natomiast Kordian Broda Zastępca Kierownika Oddziału ds. Cudzoziemców Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku przedstawił informacje na temat wydawania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców. Ww. stwierdził, że jednym z głównych problemów jest brak ogólnopolskiego systemu informatycznego zawierającego bazę danych wszystkich spraw związanych z wydawaniem zezwoleń na pracę oraz danych o zarejestrowanych oświadczeniach o zamiarze powierzenia pracy.

Przedstawiciele organów uczestniczących w spotkaniu zadeklarowali dalszą współpracę w realizacji bieżących zadań oraz wymianę doświadczeń.

W dniach od 02.10.2013r. do 04.10.2013r. nadinspektor pracy Marek Rynkiewicz uczestniczył w szkoleniu na temat kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców. Powyższe szkolenie dla nadinspektorów pracy z sekcji legalności zatrudnienia w Okręgowych Inspektoratach Pracy/koordynatorów tematu oraz pracowników merytorycznych Głównego Inspektoratu Pracy, odbyło się na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku. W ww. szkoleniu udział wzięli również funkcjonariusze Podlaskiego Oddziału Straży Granicznej. .

Podsumowanie i wnioski

W stosunku do roku ubiegłego nieznacznie zwiększyła się liczba cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę na terenie województwa pomorskiego oraz którzy wykonywali pracę na innym stanowisku i na innych warunkach określonych w zezwoleniu na pracę. Przeważająca część kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców została przeprowadzona w wyniku ujawnienia faktu zatrudnienia cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach.

Nielegalnie zatrudnieni cudzoziemcy pochodzili głównie z Europy Wschodniej. Kontrolowani cudzoziemcy podejmowali pracę głównie na stanowiskach mało atrakcyjnych dla Polaków, ze względu na niski prestiż społeczny danego stanowiska lub zbyt niskie stawki wynagrodzenia. Odrębnym aspektem jest wykonywanie pracy przez obywateli Korei (KRLD), którym w ramach oddelegowania stworzono warunki spełniające przesłanki pracy tymczasowej.

Ponadto należy zauważyć, że cudzoziemcy nadal wolą pracować na podstawie umowy o dzieło, celem unikania nadmiernego obciążenia z tytułu ubezpieczeń społecznych. Powyższy aspekt dotyczy również polskich pracodawców niezainteresowanych stabilnością zatrudniania cudzoziemców do wykonania określonych, terminowych zadań. Ponadto ww. uważają, że skoro cudzoziemcy zainteresowani są jedynie czasowym pobytem w Polsce, to nie warto w nich inwestować jako pracowników, czyli ponosić koszty z tym związane.

W stosunku do roku 2012 znacznie zmniejszyła się liczba cudzoziemców, zatrudnionych na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom.

Współpraca z Wojewodą Pomorskim oraz ze Strażą Graniczną polega nie tylko na wymianie informacji lecz skutkuje również prowadzeniem wspólnej polityki przeciwko nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców oraz promowaniem legalnych praktyk. Ponadto współdziałanie ze Strażą Graniczną umożliwia uzyskanie niezbędnych informacji, np. w zakresie przekraczania przez cudzoziemców granic Polski, czy prowadzeniu wspólnych kontroli oraz np. w zakresie informowania o nielegalnej działalności agencyjnej.

Z uwagi na rozpowszechnianie legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz zapoznanie pracodawców z ciężącymi na nich obowiązkami, zasadne jest dalsze prowadzenie prewencji w powyższym zakresie.

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

Dane ogólne

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1.	Kontrole przeprowadzone w celu realizacji tematu „Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” w tym:	33
2.	wynikające z rozpatrzenia skargi	10
3.	związane z interwencją własną urzędu:	20
	a) realizacja planu kontroli agencji wytypowanych pod względem nieprawidłowości lub rodzaju świadczonych usług w oparciu o wytyczne do kontroli T015	
	b) monitoring ogłoszeń, ofert itp., zamieszczanych przez agencje zatrudnienia w mediach	2
4.	wynikające z powiadomienia otrzymanego z innego organu;	1 kontrola z powiadomienia dwóch organów

W trakcie kontroli prowadzonych w 2013r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku stwierdzono, że 5 przedsiębiorców świadczy usługi w zakresie agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

Łączna liczba powiadomień skierowanych w 2013r. przez Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku do Marszałka Województwa Pomorskiego – o naruszeniu warunków prowadzenia agencji, tj. o okolicznościach, w przypadku których marszałek województwa ma prawo wykreślić podmiot wpisany do rejestru – wyniosła 12 pism z tego zakresu. Natomiast liczba decyzji o wykreśleniu podmiotu z rejestru – wyniosła 2.

W ramach nawiązanej współpracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku przekazuje na bieżąco informacje o wszystkich prowadzonych postępowaniach, w tym będących wynikiem naszego powiadomienia.

Działania o charakterze prewencyjnym w zakresie problematyki agencji zatrudnienia.

Wyznaczeni pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w szkoleniach dotyczących przedmiotowego tematu, organizowanych przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu. Łącznie przeszkolono 2 inspektorów pracy.

W dniu 21.01.2013r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku odbyło się spotkanie przedstawicieli tegoż organu, między innymi Dyrektora Pana Tadeusza Adamejtis z osobami reprezentującymi rejestr agencji zatrudnienia oraz przedstawicielami Wojewody, w którym uczestniczyła starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska. Celem spotkania było omówienie zasad współpracy w zakresie wystawiania przez Wojewodę zezwoleń dla cudzoziemców wykonujących pracę na rzecz agencji zatrudnienia oraz zezwoleń na pracę typu „C” i „D”.

W okresie od dnia 20.02.2013r. do dnia 13.03.2013r. odbyły się szkolenia, między innymi w ramach niniejszego tematu. Szkolenie inspektorów pracy oraz pracowników sekcji prawnej prowadzili nadinspektor pracy Marek Rynkiewicz i starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska. W szkoleniu wzięły udział 103 osoby.

Wymiana doświadczeń w ramach współpracy organów administracji publicznej Państwowej Inspekcji Pracy oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku w zakresie działalności agencji zatrudnienia na terenie województwa pomorskiego oraz legalności zatrudnienia cudzoziemców na terytorium RP była głównym celem corocznego, opisanego w rozdziale 2, spotkania przedstawicieli tych organów w dniu 19 czerwca 2013r. Ze strony Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku w spotkaniu wzięła również udział Dyrekcja Urzędu: Tadeusz Adamejtis Dyrektor oraz Michał Bruski Wicedyrektor ds. Rynku Pracy. Państwową Inspekcję Pracy reprezentowali Zbigniew Długokęcki Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz grupa inspektorów pracy. Po raz pierwszy w cyklicznym spotkaniu wzięli udział funkcjonariusze Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku, którą reprezentował Grzegorz Kapciak Kapitan Straży Granicznej oraz przedstawiciele Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców z Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego na czele z Dyrektorem Bernardem Mathea.

W dniu 27 listopada 2013r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy – Okręgowym Inspektoratem Pracy oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku zorganizował szkolenie dla przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy działających na terenie województwa pomorskiego. Szkolenie było kolejną edycją wcześniejszych spotkań z zakresu działalności agencji zatrudnienia na pomorskim rynku pracy. Obecni podczas szkolenia Pan Michał Bruski-Wicedyrektor ds. Usług Rynku Pracy oraz Pan Krzysztof Lisowski-Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. prawno-organizacyjnych zgodnie podkreślili, że bardzo ważna jest kontynuacja działań edukacyjno - informacyjnych dla podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Przedstawiciel Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku omówił temat: „Ubezpieczenia społeczne dla osób przemieszczających się (migrujących) w Unii Europejskiej.”

W trakcie szkolenia Izabela Struczyńska starszy inspektor pracy omówiła zagadnienia dotyczące delegowania pracownika – dyrektywę o delegowaniu pracownika, zatrudnienie w formie pracy tymczasowej – obowiązki i uprawnienia agencji pracy tymczasowej oraz agencji pośrednictwa pracy. Sporym zainteresowaniem uczestników cieszyła się również część szkolenia dotycząca kontroli inspekcji pracy w agencjach zatrudnienia pod kątem ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak również innych ustaw. Uczestnicy szkolenia zadawali liczne pytania w zakresie działalności agencji zatrudnienia zgodnie z obowiązującymi normami prawnymi.

Podsumowanie i wnioski

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, nie wystąpił przypadek braku możliwości przeprowadzenia kontroli bądź utrudniania działalności.

W ocenie osób prowadzących agencje zatrudnienia, jak i zdaniem inspektorów pracy postanowienia art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, zgodnie z którymi, do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 8, 9 ust. 1 i art. 23 nadal powodują, iż pracodawcy użytkownicy wolą korzystać z elastyczniejszej formy zatrudnienia, czyli umów cywilnoprawnych. Tym bardziej, że ostatnio wolą zatrudniać cudzoziemców, którzy są wręcz zainteresowani umowami o dzieło. Jednym z istotnych elementów jest fakt, że nie muszą prowadzić ewidencji czasu pracy pracowników tymczasowych zatrudnionych w ramach stosunku pracy, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa pracy.

Należy zauważyć, iż zatrudnianie w ramach umów cywilnoprawnych, nie ogranicza również czasu pracy osób wykonujących pracę. Pozwala to na wykonywanie pracy, w omińczeniu przepisów o godzinach nadliczbowych, które dotyczą tylko osób zatrudnionych na umowę o pracę, co do ilości wypracowanych godzin, jak i sposobu ich wynagradzania.

Zdaniem osób prowadzących agencje zatrudnienia, problemem dla nich jest ściągnięcie od pracodawcy użytkownika dokumentu potwierdzającego przeprowadzenie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym, gdyż w pierwszym przypadku obowiązek przeprowadzenia leży po ich stronie, co wynika bezpośrednio z przepisów prawa, a w drugim może wynikać z umowy o współpracy. W takiej sytuacji agencja zatrudnienia, nie ma świadomości, że występują nieprawidłowości w tym zakresie i reagować celem ich wyeliminowania oraz nie może realizować obowiązku przechowywania tych dokumentów w aktach osobowych pracownika tymczasowego.

Problemem jest eliminowanie firm, który prowadzą działalność w zakresie agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu. Po pierwsze, często nie prowadzą działalności pod adresami wskazanymi w dokumentach lub prowadzą działalność na pograniczu pracy tymczasowej i trudno udowodnić, że rodzaj prowadzonej przez nich działalności wymaga uzyskania certyfikatu.

Kontrole w ramach tematu pracy tymczasowej, jak i w zakresie agencji zatrudnienia, wykazały potrzebę realizowania skoordynowanych działań kontrolnych w agencjach pracy prowadzących pracę tymczasową i u pracodawców użytkowników, chociażby z uwagi, na możliwość wykazania nieprawidłowości, między innymi w zakresie:

- zawierania umów cywilnoprawnych, czyli prowadzenie postępowania wyjaśniającego u pracodawcy użytkownika celem ustalenia stanu faktycznego pozwala zebrać materiał dowodowy i wyeliminować w agencji zatrudnienia zawieranie umów cywilnoprawnych, zamiast umów o pracę,
- wysokości wypłaconego wynagrodzenia za pracę, gdyż tylko kontrola faktycznego czasu pracy u pracodawcy użytkownika, pozwala zweryfikować wysokość wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń w agencji zatrudnienia,
- dopuszczania do pracy pracowników tymczasowych, bez wymaganych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy czy badań lekarskich, konieczne jest weryfikowanie dokumentów i faktycznego sposobu wykonywania pracy przez pracowników tymczasowych, a na to pozwala jedynie analiza porównawcza dokumentów agencji i pracodawcy użytkownika.

Ponadto należy stwierdzić, że dopracowania wymagają przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie definicji pracy tymczasowej, co wykazały przedstawione powyżej przykłady przeprowadzonych w tematach kontroli.

Nasz organ we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy będzie podejmował dalsze działania prewencyjne, celem wyeliminowania nieprawidłowości w zakresie stwierdzonych uchybień.

Większość nieprawidłowości wynikała z nieznamomości przepisów lub wręcz przeoczenia, zaś stwierdzone naruszenia nie ograniczały znacząco uprawnień osób korzystających z usług tych agencji (poza niechlubnym wyjątkiem, np. dotyczącym przejawów dyskryminacji). W głównej mierze nieprawidłowości miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy. Niepokojącym zjawiskiem jest prowadzenie działalności agencyjnej bez certyfikatu oraz rozszerzające się zjawisko zatrudniania cudzoziemców w ramach pracy tymczasowej, zamiast faktycznego delegowania przez pracodawcę zagranicznego.

Akcja informacyjna Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku (przekazywanie agencjom zatrudnienia wyciągu z obowiązujących przepisów oraz ulotek o zmianach w przepisach), organizowanie wspólnych konferencji i szkoleń oraz działania kontrolne ww. organu i Państwowej Inspekcji Pracy pozwolą wyeliminować podobne nieprawidłowości w przyszłości. Ponadto prewencja już daje efekty w agencjach, które uczestniczą w szkoleniach, przedsiębiorcy eliminują nieprawidłowości przed kontrolą i wyrażają chęć dokształcania się w szerszym zakresie dotyczącym: pracy tymczasowej, delegowania pracowników czy zatrudniania cudzoziemców.

4. Realizowanie zadań instytucji łącznikowej

W ramach omawianego tematu zrealizowano 10 kontroli.

Na podstawie wniosków o informacje skierowanych do PIP przez instytucję łącznikową z UE/EOG:

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 6 pism z instytucji łącznikowej, przy czym 5 z Belgii oraz 1 z Francji. Należy zauważyć, iż instytucja łącznikowa służyła przede wszystkim uzyskaniu danych dotyczących prowadzonej działalności przez podmioty polskie.

Analiza danych wykazuje, że pomimo tego, że najczęstszym zagadnieniem podlegającym badaniu było ustalanie informacji na temat przedsiębiorstwa delegującego w zakresie: legalności wykonywania działalności - wpisu do rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym albo do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (ewidencji działalności gospodarczej) czy faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Polski, nie stwierdzono nieprawidłowości w tym przedmiocie.

Kontrole dotyczące polskich pracowników delegowanych do innego Państwa UE/EOG, w wyniku której GIP skierował wnioski o informację do instytucji łącznikowej tego państwa:

W 2013r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, w wyniku przeprowadzonych kontroli przekazano do GIP 4 pisma celem rozważenia przekazania sprawy do instytucji łącznikowej w trzech przypadkach w Norwegii i jednym w Niemczech w zakresie

obowiązywania postanowień Dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Działania o charakterze prewencyjnym

Wyznaczeni pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w szkoleniach dotyczących przedmiotowego tematu, organizowanych przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu. Łącznie przeszkolono 2 inspektorów pracy.

W okresie od 20.02.2013r. do 13.03.2013r. odbyły się szkolenia, między innymi w ramach niniejszego tematu. Szkolenie inspektorów pracy oraz pracowników sekcji prawnej prowadzili nadinspektor pracy Marek Rynkiewicz i starszy inspektor pracy Izabela Struczyńska. W szkoleniu wzięły udział 103 osoby.

W dniu 27 listopada 2013r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku we współpracy z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku zorganizował szkolenie dla przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy działających na terenie województwa pomorskiego. Szkolenie było kolejną edycją wcześniejszych spotkań z zakresu działalności agencji zatrudnienia na pomorskim rynku pracy.

Wnioski

Należy zauważyć, iż najistotniejszym problemem, na jaki inspektorzy pracy napotykali w związku z kontrolami w niniejszym temacie, był brak kontaktu z pracodawcą czy niedostarczenie dokumentów pracowniczych lub opóźnione okazanie żądanych dokumentów, co uniemożliwiało udzielenie odpowiedzi na pytania przekazane przez instytucję łącznikową we wskazanym terminie.

Należy zaznaczyć, że pisma instytucji łącznikowej wskazujące problematykę kontroli określają szeroki zakres kontroli w odniesieniu do: czasu, którego dotyczą bądź osób, które mają podlegać badaniu, co znacznie utrudnia zgromadzenie materiału niezbędnego do zakończenia czynności kontrolnych.

Na podstawie wyników kontroli nasuwa się wniosek, iż bardzo pożądana byłaby zmiana legislacyjna, przymuszająca pracodawców skuteczniej do stawiennictwa na żądanie inspektora pracy bądź w zakresie obowiązku dokonywania zmian w dokumentach rejestrowych podmiotu gospodarczego.

Należy zauważyć, iż w 2013r. ujawniono problem delegowania opiekunek do Niemiec w ramach umów zlecenia z podejrzeniem wykonywania pracy tymczasowej, jednakże wystąpił utrudnienie z ustaleniem stanu faktycznego, z uwagi na fakt faktycznego wykonywania pracy na terenie Niemiec. W związku z powyższym, analiza dokumentów u przedsiębiorcy polskiego jest niewystarczająca do stwierdzenia prowadzenia działalności z zakresu pracy tymczasowej bez certyfikatu.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili wykroczeń przeciwko prawom pracownika, które zostałyby popełnione przez pracodawców z krajów Unii Europejskiej, delegujących pracowników do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu świadczenia usług.

Ponadto promowanie założeń dyrektywy 96/71/WE w ramach szkoleń organizowanych dla pracodawców, uświadamia im obowiązki, jakie muszą spełnić przy delegowaniu pracowników, dzięki czemu mogą uniknąć nieporozumień. Natomiast szkolenia inspektorów pracy w zakresie problematyki oddelegowania pracowników, umożliwiają poszerzenie ich wiedzy i powodują, iż osoby kontrolujące uwrażliwione są na powyższą tematykę.

VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

1. Informacje ogólne

W 2013 roku Okręgowy Inspektorat Pracy wzorem lat ubiegłych, szczególnie nacisk położył na działalność prewencyjno-promocyjną. Do najważniejszych zadań o charakterze prewencyjnym zaliczyć należy:

- Program prewencyjno-informacyjny w budownictwie dla sektora budownictwa mający na celu między innymi ograniczenie ilości wypadków przy pracy;
- prowadzenie działań na rzecz kształtowania bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie indywidualnym, poprzez między innymi, wizytacje w gospodarstwach rolników indywidualnych, seminaria szkolenia i konkursy – **Kampania informacyjno-promocyjna „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”**
- prowadzenie (i popularyzację w mediach) programów informacyjno-prewencyjnych pomagających i wspomagających małych i średnich przedsiębiorców w stosowaniu w praktyce przepisów prawa pracy i najlepszych praktyk w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących w ich zakładach zagrożeń w środowisku pracy – programy informacyjno- prewencyjne: **„Zdobądź Dyplom PiP”, Program prewencyjny w zakresie spełniania minimalnych wymagań bhp przez użytkowane maszyny i urządzenia do obróbki drewna oraz „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”**,
- popularyzację wśród pracodawców, partnerów społecznych wiedzy o przepisach z zakresu prawa pracy i zagrożeniach we współczesnym środowisku pracy, np. poprzez szkolenia w związku z **Kampanią Prewencyjną „Zanim podejmiesz pracę”** lub **Kampanią informacyjno-prewencyjną „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”**.
- przedsięwzięcia informacyjno-edukacyjne – program informacyjno-edukacyjny dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych wprowadzających do programu nauczania tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez realizację programu edukacyjnego **„Kultura bezpieczeństwa”**,
- uczestnictwo w naradach, spotkaniach i konferencjach poświęconych zagadnieniom ochrony pracy, organizowanych przez instytucje zewnętrzne i jednostki PIP, np. konferencja zorganizowana w dniu 24 maja 2013r. wspólnie przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP pt „Kreowanie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy” oraz Konferencja zorganizowana 11 września 2013r. w gdańskim Dworze Artusa, którą zainaugurowano ogólnopolską kampanią informacyjno-promocyjną Państwowej Inspekcji Pracy "Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie",
- poradnictwo prawne i techniczne, realizowane poza kontrolami, np. podczas imprez targowych, seminariów, konferencji itp. – podczas **Pomorskiego Dnia Małej Przedsiębiorczości**, czy też podczas **Międzynarodowych Targów Pracy, Edukacji i Przedsiębiorczości w Gdańsku**, **Europejskiego Dnia Pracy w Gdańsku**, **Wojewódzkich Targów Edukacji i Pracy w Gdańsku i Pruszczu Gdańskim** oraz **Targów Rolnych** itp.,

- 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 szkoleniowa skierowana do partnerów społecznych (związków pracodawców i związków zawodowych).

Powyżej wymienione przedsięwzięcia wzbogacała działalność prewencyjno-promocyjna realizowana poprzez organizowanie konkursów dla przedsiębiorców, rolników i ich dzieci. Najważniejsze z nich to konkursy:

- **„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”** – organizowany przez Główny Inspektorat Pracy (GIP) i Okręgowe Inspektoraty Pracy (OIP), promujący najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących zagrożeń w środowisku pracy w zakładach.
- **„Dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle”** – organizowany przez PIP, wspólnie z cechami rzemiosł, promujący wiedzę i najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy w zakładach rzemieślniczych,
- **„Buduj bezpiecznie”** – organizowany przez PIP dla pracodawców realizujących prace budowlane z zachowaniem bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy na prowadzonym placu budowy.
- **„Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”** - organizowany przez Główny Inspektorat Pracy (GIP) i Okręgowe Inspektoraty Pracy (OIP), promujący najlepszych społecznych inspektorów pracy.
- **„Lodołamacze”** – aktywne uczestnictwo OIP Gdańsk w konkursie dla Pracodawców Wrażliwych Społecznie, promującym przedsiębiorców oraz modę na zatrudnianie osób niepełnosprawnych.
- **„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.

Okręgowy Inspektorat Pracy corocznie, aktywnie uczestniczy jako organizator lub jako uczestnik (z własnym stoiskiem promującym bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia) w imprezach wystawienniczych, takich jak:

- Pomorski Dzień Małej Przedsiębiorczości,
- Targi rolne w Starym Polu i Lubaniu,
- Targi Pracy w Gdańsku, Gdyni, Wejherowie, Pucku, Malborku i Bytowie,
- Ogólnopolskie Dni Kariery w Gdańsku i Gdyni,

organizowanych przez Pomorski Urząd Wojewódzki, PODR, Powiatowe Urzędy Pracy w Gdańsku i Gdyni, Ochotnicze Hufce Pracy itd.

Na każdym stoisku wystawienniczym OIP Gdańsk można było zawsze zasięgnąć porady prawnej lub technicznej oraz uzyskać publikacje wydane przez PIP. Szacujemy, że w czasie targów co najmniej kilkaset osób uzyskało porady z zakresu prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy.

2. Porady prawne i techniczne

Od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 r. w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem **102138** porad, w tym 1020 na piśmie. Z powyższych 102138 porad: 72328 udzielonych zostało w punktach porad prawnych w siedzibie Okręgu oraz w 5 Oddziałach OIP, zaś 29810 porad inspektorzy pracy udzielili w trakcie czynności kontrolnych. W 2013 r. udzielono 83997 porad prawnych (udzielonych w punktach porad prawnych OIP w Gdańsku oraz w trakcie czynności kontrolnych), w tym 5424 porad dotyczących legalności zatrudnienia. W 2013 r., tak jak i w latach ubiegłych, porady były udzielane zarówno osobom zgłaszającym się osobiście do siedziby OIP w Gdańsku i Oddziałów, a także telefonicznie, pisemnie (zarówno za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz tradycyjnej) oraz w trakcie przeprowadzanych kontroli. Rok 2013, to kolejny rok, w którym porady telefoniczne były udzielane za pomocą infolinii. Porady udzielane telefonicznie, ze względu na ich łatwą dostępność cieszą się dużym zainteresowaniem podmiotów z całej Polski. Łączna liczba udzielonych w 2013 r. porad jest zbliżona do roku poprzedniego (wzrost o ok. 1%). Łatwy dostęp oraz fakt, że porady udzielane przez Państwową Inspekcję Pracy są bezpłatne wpływa na to, że niezmiennie cieszą się one dużym zainteresowaniem. Znajomość przepisów prawa pracy oraz ich interpretacji, w przypadku pracodawców, zapobiega konfliktom z prawem, a w przypadku pracowników podnosi ich świadomość prawną. Tematyka porad udzielonych w okresie sprawozdawczym charakteryzuje się dużą różnorodnością. Najczęściej, niezmiennie od wielu lat, pytania dotyczą stosunku pracy i wynagrodzeń. W dalszej kolejności poruszane podczas udzielanych porad tematy to: urlopy pracownicze, czas pracy i uprawnienia związane z rodzicielstwem. Dodatkowo należy też wskazać, że w dalszym ciągu Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku prowadzi stałą współpracę z partnerami społecznymi polegającą m.in. na szkoleniach prowadzonych przez pracowników OIP, którzy wyjaśniają wątpliwości z zakresu prawa pracy. Od wielu lat są też pełnione dyżury, podczas których udzielane są porady członkom związków. Ciągłe zmiany w przepisach, powodują konieczność posiadania przez członków organizacji związkowych, aktualnej wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy.

3. Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy

W 2013 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.

Program informacyjno- prewencyjny będący 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 2013 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował 3 szkolenia dla przedsiębiorców (pracodawców, kierowników budów i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy na budowach), w których łącznie uczestniczyło 44 osoby. W każdym z tych przypadków szkolenia realizowane były w profesjonalny sposób, a uczestnikom przekazywano wiedzę i inspirowano do rzetelnego spełniania obowiązków w zakresie ogólnej organizacji pracy, nadzoru nad wykonywaną pracą.

Uczestnicy szkoleń otrzymywali również fachowe poradnictwo w zakresie objętym tematem oraz materiały promocyjne i wydawnictwa branżowe wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Ważnym elementem programu była i jest współpraca z mediami realizowana poprzez:

- internetowe apele Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku do pracodawców i przedsiębiorców budowlanych oraz pracowników o zapewnienie bezpieczeństwa pracy na budowach,
- Udział przedstawicieli OIP w programach telewizyjnych i audycjach radiowych poświęconych bezpieczeństwu pracy. Również podczas trwania kampanii „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie” w lokalnych mediach ukazywały się artykuły, mówiące o celach kampanii.

OIP Gdańsk, organizował również konkursy dla pracodawców promujących bezpieczną pracę:

„Buduj bezpiecznie” – Konkurs zorganizowany przez PIP, promujący pracodawców – wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy na prowadzonym placu budowy.

W 2013 r. laureatami zostali:

I miejsce:

- SAG Elbud Gdańsk S.A. – **Budowa zespołu elektrowni wiatrowych wraz z infrastrukturą towarzyszącą** w miejscowości Wojciechowo, gmina Wicko, powiat Lęborski

II miejsce:

- ERBUD S.A. – **Budowa obiektu handlowo-usługowego** w Sopocie, ul. Monte Cassino 55-57

Konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

W XX edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” promującego pracodawców zapewniających bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy wyłoniono 6 laureatów konkursu regionalnego:

KATEGORIA PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH DO 50 PRACOWNIKÓW

II miejsce

Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Usługowe „MAGMAR” Marek Szmyt w Gniewie

III miejsce

BLUEJET Sp. z o.o. Drukarnia Wielkoformatowa w Gdańsku

KATEGORIA PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH **OD 51 DO 250 PRACOWNIKÓW****I miejsce**

„Klimawent” S.A. w Gdyni

II miejsce (ex aequo)

- SEC POMORZE Sp. z o.o. w Gdańsku

- Prywatne Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe „GRAS” w Korzybiu

KATEGORIA PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH **POWYŻEJ 250 PRACOWNIKÓW****II miejsce**

BAKS Alina Borucka Restauracje McDonald's w Słupsku

Regionalne podsumowanie konkursu odbyło się 20 listopada 2013 roku w Muzeum Historycznym Miasta Gdańska w Dworze Artusa i zgromadziło wielu znamienitych gości, w tym, Członka Rady Ochrony Pracy Marka Nościusza, Tadeusza Adamejtis dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, przewodniczących regionalnych central związkowych oraz organizacji pracodawców, a także dziennikarzy mediów regionalnych.

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 2013 roku 70 pracodawców z województwa pomorskiego uzyskało honorowe wyróżnienie, tzw. „Dyplom PIP”. Reprezentowali oni branże: motoryzacyjną, usługi, handel, gastronomię, budowlaną itd.

Kampania informacyjno-promocyjna „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 2013 r. pomorscy inspektorzy pracy wizytowali **159** gospodarstw rolników indywidualnych,
- szkolenia i prelekcje. W 2013 roku inspektorzy pracy przeprowadzili **7** różnych szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyły 597 osób, z tego **267** w ramach nieobozowej akcji letniej ZHP. Ponadto zorganizowano cykl szkoleń dla rolników i sołtysów w **11** miejscowościach województwa pomorskiego, docierając w ten sposób do **163** rolników.
- konkursy dla dzieci i młodzieży wiejskiej połączone ze szkoleniami i prelekcjami. Łącznie OIP Gdańsk zorganizował **9** konkursów, do których przystąpiło **309** uczniów.
- konkursy, olimpiady dla rolników, takie jak: „Bezpieczne gospodarstwo rolne – 2013”, konkursy fantowe organizowane na stoisku OIP Gdańsk podczas targów rolnych i dożynek.
- udział w targach rolnych i dożynkach, XX Żuławskie Tragi Rolne w Starym Polu, XXII Pomorskie Targi Rolno-Przemysłowe w Lubaniu, XVI Kaszubska Jesień Rolnicza w Lubaniu.

Podsumowując działania prewencyjne zrealizowane w rolnictwie indywidualnym w roku 2013 roku można stwierdzić, iż mimo, że województwo pomorskie nie jest regionem typowo rolniczym, to na terenie województwa co roku odbywa się dużo konkursów, imprez, spotkań, szkoleń, które przyczyniają się do poprawy świadomości, a w konsekwencji do poprawy bezpieczeństwa w rolnictwie.

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 VII edycji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” wzięło udział **28** szkół, kontynuowało przedsięwzięcie **7** szkół z województwa pomorskiego. W roku szkolnym 2012/2013 wzięło w nim udział 51 nauczycieli, w tym 40 kontynuowało zajęcia z lat poprzednich. W ramach programu odbyło się 437 jednostek lekcyjnych. Podobnie jak w ubiegłym roku nauczyciele, którzy aktywnie zaangażowali się w realizację programu otrzymali od PIP specjalne świadectwa udziału w programie.

Szkolenia z dziedziny zarządzania bezpieczeństwem pracy

W dniu 7 maja 2013 roku odbyło się szkolenie dla pracodawców, u których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy. Było ono jednym z elementów programu prewencyjnego „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” realizowanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. Celem szkolenia było udzielenie merytorycznego wsparcia pracodawcom zaangażowanym w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy..W spotkaniu uczestniczyły **36** osób.

W ramach programu prewencyjnego „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” w dniu 26 września 2013 roku w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyły się również warsztaty dla pracodawców uczestniczących w programie. Przedstawiono zagadnienia dotyczące systemów zarządzania bezpieczeństwem w zakładach pracy oraz sposoby ich wdrażania. W warsztatach uczestniczyło **18** osób.

Kampania „Poznaj swoje prawa w pracy”.

W ramach powyższej kampanii Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował **5** szkoleń dla uczniów i studentów pomorskich szkół i uczelni.

Szkolenia odbyły się w styczniu, lutym, marcu, kwietniu oraz grudniu 2013 roku. Wzięło w nich udział **367 uczniów i 70 studentów**.

Tematyka szkoleń dotyczyła głównie praw i obowiązków w pracy, zasad zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, pracy tymczasowej i sezonowej przyszłych pracowników. Zostali oni zapoznani z różnicami pomiędzy umowami cywilno-prawnymi a umową o pracę oraz zagadnieniami związanymi z czasem pracy, wynagrodzeniem za pracę a także wymiarem urlopu.

Działania informacyjno-prewencyjne dotyczące zagrożeń związanych z nanomateriałami

W 2013 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizował nowy temat prewencyjny „Działania informacyjno-prewencyjne, dotyczące zagrożeń związanych z nanomateriałami”, który miał na celu upowszechnianie wśród pracodawców, przedsiębiorców, pracowników oraz służb bhp wiedzy nt. zagrożeń dla zdrowia związanych z nanomateriałami. W ramach działań informacyjno-prewencyjnych w listopadzie 2013r. w Instytucie Maszyn Przepływowych im. Roberta Szwalskiego Polskiej Akademii Nauk w Gdańsku

zorganizowano szkolenie dla pracowników Zakładu Elektrohydrodynamiki zajmujących się wytwarzaniem nanowarstw i badaniem ich własności. Szkolenie przeprowadziły Magdalena Krakus – inspektor pracy oraz Dorota Watkowska – młodszy inspektor pracy, które zaprezentowały zgromadzonym charakterystykę oraz zagrożenia wynikające ze stosowanych nanomateriałów w środowisku pracy.

4. Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych

W 2013 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 29 szkoleń dla partnerów społecznych, w których wzięło udział 1709 słuchaczy. Dla działaczy związkowych przeprowadzono 12 szkoleń, w których wzięło udział łącznie 680 słuchaczy, w tym w 5 szkoleniach uczestniczyło 184 społecznych inspektorów pracy. Organizacjami związkowymi, dla których zostały zorganizowane szkolenia były m.in.: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Okręg Pomorski Związku Zawodowego „Budowlani”, ZNP Oddział w Gdańsku.

Dla organizacji pracodawców w roku 2013 zorganizowano 1 szkolenie, w których wzięło udział 60 słuchaczy.

Organizacjami (poza ww.), które stale współpracują z OIP w Gdańsku w organizacji szkoleń i upowszechniania prawa pracy są m.in. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP, Okręgowa Izba Pielęgniarek i Położnych, Ochotnicze Hufce Pracy oraz Pomorskie Stowarzyszenie Przewoźników Drogowych, dla których przeprowadzono 9 szkoleń, w których uczestniczyło 710 osób. Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wnioski instytucji samorządowych, jednostek administracji terenowej oraz innych podmiotów. W roku 2013 dla powyższych organizacji przeprowadzono 8 szkoleń, w których wzięło udział 319 słuchaczy. Wnioskującymi byli m.in.: Wojewódzki Urząd Pracy, Straż Graniczna.

5. Kontrole z inicjatywy związków zawodowych

W 2013 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 46 skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe. Jak wynika z danych uzyskanych podczas czynności kontrolnych przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem powyższych skarg i wniosków: zarzuty podnoszone w 23 skargach potwierdziły się w całości lub częściowo. W wyniku 44 kontroli przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem skarg i wniosków związków zawodowych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców ogółem 13 decyzji, 2 polecenia oraz 25 wystąpień zawierających 79 wniosków pokontrolnych.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy nałożyli 2 mandaty karne oraz zastosowali 9 środków wychowawczych. Liczba skarg i wniosków składanych przez organizacje związkowe w porównaniu z rokiem 2012 wzrosła jedynie o 6 skarg, utrzymana została zatem na podobnym poziomie. Powyższe wynika zapewne z tego, że zakładowe organizacje związkowe w większości przypadków działają w dużych zakładach pracy, które są objęte bieżącym monitoringiem przez inspektorów

pracy. W okresie sprawozdawczym znaczna część skarg i wniosków dotyczyła warunków pracy (ok. 26% wszystkich przedmiotów), w szczególności: obiektów i pomieszczeń pracy, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń technicznych, urządzeń i instalacji energetycznych, transportu, magazynowania i składowania oraz przygotowania do pracy. W porównaniu do 2012 roku prawie dwukrotnie wzrosła liczba skarg dotyczących stosunku pracy oraz skarg dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W większości przypadków przyczyną niewypłacenia lub też nieterminowego wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych była trudna sytuacja finansowa zakładów pracy. W 2013 r. 50% skarg złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych. Zgłaszane przez organizacje związkowe nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy, pozwoliły na szybką reakcję ze strony inspektorów pracy.

6. Spory zbiorowe pracy

W roku 2013 zgłoszono 19 sporów zbiorowych. Dominowały spory związane z warunkami wynagradzania oraz związane z restrukturyzacją zakładów pracy, należących w dużej mierze do grupy zakładów energetycznych. Postulaty dotyczące warunków pracy skierowano tylko w stosunku do 2 pracodawców. Jeden dotyczył braku zgody związków zawodowych na zastosowanie elastycznego czasu pracy u pracodawcy, drugi odnosił się do zapewnienia właściwej obsady pielęgniarskiej na oddziałach (nie mniej niż 2 pielęgniarki na zmianie). Tylko jeden postulat związany był ze świadczeniami socjalnymi – dotyczył zasilenia konta funduszu socjalnego.

W dwóch przypadkach, wśród żądań wysuwanych przez organizacje związkowe, zamieszczono postulaty dotyczące zmniejszenia zatrudnienia w administracji zakładu pracy oraz zmniejszenia liczby osób zarządzających zakładem pracy.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, nie wysuwano żadnych żądań w zakresie praw i wolności związkowych.

Odnośnie żądań związanych z wynagrodzeniami przede wszystkim domagano się od pracodawców wprowadzenia podwyżek wynagrodzeń zasadniczych (proponowane wskaźniki wzrostu (np. 15%, 4,5% - 5%). Zawarte w tym zakresie porozumienia ustaliły poziom podwyżek wynagrodzeń w granicach ok.4%.

Nie wnoszono natomiast żadnych postulatów związanych z ustaleniem w systemach płacowych nowych składników wynagradzania.

Żądania związane z restrukturyzacją dotyczyły niepodejmowania bez uzgodnienia ze związkami zawodowymi żadnych działań restrukturyzacyjnych, konsolidacyjnych lub jakichkolwiek innych, skutkujących przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę oraz przedłużenia obowiązujących już pakietów socjalnych o kolejne 10 lat. Pracodawcy traktują te żądania, jako żądania nie mieszczące się w definicji sporu zbiorowego, a w przypadku pakietów socjalnych jako kierowane do niewłaściwego podmiotu.

7. Społeczna Inspekcja Pracy

W roku 2013 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 84 ankiet ustalono, że u kontrolowanych pracodawców funkcjonowało ogółem 209 Społecznych Inspektorów Pracy, w tym 94 zakładowych SIP oraz 115 oddziałowych, wydziałowych i grupowych SIP. Wśród zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy 50 należało do NSZZ „Solidarność”, 25 do OPZZ, 14 do innych związków zawodowych, 5 Społecznych Inspektorów Pracy było niezrzeszonych w związkach zawodowych.

Podczas kontroli stwierdzono, że w 20 przypadkach (na 84 – 24%) nie opracowano planu pracy zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Opracowane plany pracy Społecznych Inspektorów Pracy w 4 przypadkach nie zostały zatwierdzone przez organizacje związkowe. W 6 przypadkach (na 84 – 7%) pracodawca nie założył księgi uwag i zaleceń 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 130 zaleceń (wykonanych - 118) oraz 130 uwag (wykonanych - 99). Powyższe dane potwierdzają to, jak ważnym partnerem społecznym w bieżącej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny w zakładach pracy jest Społeczna Inspekcja Pracy.

Dodatkowo z danych statystycznych wynika, że 138 społecznym inspektorom pracy zapewniono właściwe szkolenia. Omawiając powyższą kwestię należy zauważyć, że inspektorzy pracy w charakterze wykładowców brali udział w szkoleniach dla SIP organizowanych m.in. przez Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” czy Zarząd Wojewódzki Związku Zawodowego „Budowlani” w Gdańsku. 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, ale także statusu prawnego Społecznego Inspektora Pracy i trybu wykonywania przez pracodawcę zaleceń i uwag SIP.

8. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

Na dzień 31 grudnia 2013r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowane były 443 układy obowiązujące i stosowane, w tym:

- obowiązujących zakładowych układów zbiorowych pracy - **40**
(7 zawieszonych, 1 w trakcie wypowiedzenia)
- układy stosowane - **36**
oraz 4 obowiązujące porozumienia o stosowaniu układu.

Liczba wpływających w 2013 r. wniosków o rejestrację oraz ich struktura utrzymała się mniej więcej na poziomie lat ubiegłych. Spośród wniosków dotyczących rejestracji układów zbiorowych pracy tylko 3 wnioski dotyczyły nowych pracodawców, którzy dotychczas nie byli objęci zuzp.

Analiza treści układów i protokołów dodatkowych rejestrowanych w 2013r. wskazuje na kształtowanie się nowej tendencji zmierzającej do regulowania w zakładowych układach

zbiorowych pracy wyłącznie zagadnień związanych z wynagrodzeniami i innymi świadczeniami pieniężnymi związanymi z pracą oraz regulacjami dotyczącymi wzajemnych zobowiązań stron w zakresie stosowania układu. W niewielkim stopniu do układów zakładowych wprowadzane są postanowienia dotyczące czasu pracy. W żadnym z obowiązujących układów nie wprowadzono rozwiązań związanych z przedłużeniem okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy, czy tzw. ruchomym czasem pracy.

Wyrazem tego zjawiska jest również wykreślanie z obowiązujących układów postanowień zastrzeżonych dla materii regulaminów pracy oraz eliminowanie z treści układu regulaminów zakładowych funduszy świadczeń socjalnych.

Natomiast, w znacznie szerszym niż dotychczas zakresie wprowadzano do układów regulacje związane ze sposobem dokonywania interpretacji postanowień układowych oraz regulacje dotyczące zasad rozwiązania ewentualnych konfliktów związanych ze stosowaniem układu na drodze dobrowolnych negocjacji prowadzonych przez wskazane w układzie podmioty, co może stanowić nawiązanie do standardów obowiązujących w zbiorowym prawie pracy w większości państw europejskich.

W okresie sprawozdawczym odnotowano 1 wniosek o wpis do rejestru porozumienia o stosowaniu zuzp.

Liczba porozumień o zawieszeniu stosowania postanowień układu zbiorowego pracy utrzymuje się na dotychczasowym poziomie i dotyczą one przede wszystkim zawieszenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Na podstawie wpływających, w roku sprawozdawczym informacji można stwierdzić, że nadal utrzymuje się tendencja zmniejszania się liczby organizacji związkowych, jak również wzrost liczby zakładowych organizacji związkowych nie mających zdolności układowej, co w znacznej mierze jest również wynikiem zachodzących procesów restrukturyzacyjnych.

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

Wszystkie decyzje wydane w 2013 r. związane były z wykonywaniem przez dzieci pracy w przedstawieniach teatralnych w charakterze : statystów (5), aktorów (8).

W 4 przypadkach wnioski dotyczące wydania zezwolenia na pracę dla dzieci skierowane zostały po raz pierwszy, pozostałe (9) stanowiły kontynuację wydanych wcześniej na czas określony decyzji.

10. 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 jest wyposażone w sprzęt pomiarowy i aparaturę badawczą, której jakość spełnia wymagania obowiązujących norm i w ilości wystarczającej do terminowej realizacji zleceń przez Inspektorów Pracy zadań.

W Sekcji Badań Środowiska Pracy w 2013 r. zatrudnionych było 4 pracowników. Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy wykonuje pomiary:

- a) hałasu,
- b) natężenia oświetlenia elektrycznego,
- c) mikroklimatu w zakresie oznaczania wskaźników: WBGT dla środowisk gorących, PPV, PPD dla środowisk umiarkowanych, ,
- d) stężeń pyłów i pobierania próbek powietrza do oznaczeń zapylenia,
- e) pobierania próbek powietrza do oznaczeń substancji szkodliwych,
- f) oznaczania metali w próbkach pyłów,
- g) warunków klimatycznych,
- h) wentylacji,

według zleceń składanych przez inspektorów pracy.

Laboratorium wykonuje te pomiary według znormalizowanych i uznanych metod badawczych, prowadzi udokumentowaną kontrolę jakości wykonywanych pomiarów i badań.

IX. WSPÓLDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY

1. Współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami ROP

W 2013 roku współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami Rady Ochrony Pracy z terenu województwa pomorskiego polegała na wymianie informacji o działalności Okręgowego Inspektoratu pracy w Gdańsku, o stwierdzonych nieprawidłowościach w czasie kontroli, przeprowadzonych na wniosek parlamentarzystów i zagrożeniach występujących w zakładach pracy. W 2013 roku Poseł Pan Leszek Blanik interweniował do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w sprawie z zakresu prawa pracy, w tym warunków pracy. Został poinformowany o wynikach działań inspektora pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracował również z przedstawicielami Rady Ochrony Pracy, którzy byli obecni na wielu spotkaniach związanych z działalnością prewencyjno-promocyjną Okręgu i innych.

Przykłady:

- W dniu 24 maja 2013 roku pod honorowym patronatem Rady Ochrony Pracy odbyła się konferencja zorganizowana wspólnie przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP pt. „Kreowanie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy”. Wśród zaproszonych gości uczestniczących w powyższym wydarzeniu byli między innymi: Zbigniew Żurek wiceprzewodniczący Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, Dariusz Korczak dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy oraz przedstawiciele instytucji, związków zawodowych i pracodawców. Celem konferencji było upowszechnianie nowoczesnych metod w kształtowaniu postaw pracowników wobec bezpieczeństwa.

Współpraca była realizowana także poprzez robocze kontakty Okręgowego Inspektora Pracy z Posłami na Sejm RP oraz udział parlamentarzystów w uroczystościach, spotkaniach z udziałem przedstawicieli OIP Gdańsk. Jako przykład można podać: uczestnictwo Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Zbigniewa Długokęckiego w uroczystym, otwartym posiedzeniu Senatu Politechniki Gdańskiej z okazji inauguracji Roku Akademickiego 2013/2014., z udziałem wielu znamienitych gości, w tym m.in. Marszałka Senatu RP Bogdana Borsewicza, Arcybiskupa Sławoja Leszka Głódzia, Biskupa Wiesława Śmigła z Diecezji Pelplińskiej, Senatorów RP: prof. Edmunda Wittbrodta, Romana Zaborowskiego, Posła do Parlamentu Europejskiego Jana Kozłowskiego, Wicewojewody Pomorskiego Michała Owczarczaka, Marszałka Województwa Pomorskiego Tadeusza Struka, Pomorskiego Kuratora Oświaty, Prezydentów Gdańska i Sopotu, Rektorów wielu szkół wyższych z terenu Pomorza, przedstawicieli organizacji pracodawców, kadry naukowej i dydaktycznej oraz studentów PG.

2. Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego, gospodarczego 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 OIP Gdańsk współpracowała się z przeprowadzeniem kontroli na wniosek Wojewody lub podległych mu jednostek, a także poinformowaniem przez inspektorów pracy o wynikach kontroli prowadzonych samodzielnie. Realizowana była również współpraca Okręgowego Inspektora Pracy z Wojewodą Pomorskim przy realizacji tematu w zakresie kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Jak co roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Wojewodzie Pomorskiemu roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2012 roku.

Należy zaznaczyć, iż Kuratorium Oświaty w Gdańsku corocznie włącza się czynnie w organizację Programu Prewencyjnego „Kultura Bezpieczeństwa” oraz Wojewódzki Konkurs Plastyczny „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”.

Współpraca z organami samorządu terytorialnego

Od wielu lat prowadzona jest także bliska współpraca z samorządem terytorialnym związana z upowszechnianiem przedsięwzięć prewencyjnych.

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Marszałkowi Województwa Pomorskiego roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2012 roku. Ponadto na bieżąco informujemy Urząd Marszałkowski o prowadzeniu agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu (art. 18 ust. 1 pkt 4).

- W roku sprawozdawczym 2013 Okręgowy Inspektorat Pracy prowadził ścisłą współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku. Efektem tej współpracy były spotkania kierownictwa obu urzędów. W czasie spotkań omówiono dotychczasową współpracę między OIP a WUP oraz wytyczono nowe kierunki dalszej współpracy. Ponadto, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy przekazał Dyrekcji WUP sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz analizę porównawczą wyników kontroli agencji zatrudnienia z terenu województwa pomorskiego.

Wspomnieć należy o udziale już po raz piąty przedstawicieli OIP Gdańsk. w „Pomorskim Dniu Małej Przedsiębiorczości”. W wydarzeniu udział wzięły zaproszone urzędy i instytucje, w tym między innymi: Urząd Pracy, Urząd Miejski, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Powiatowa Stacja Sanitarno – Epidemiologiczna, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego, Stowarzyszenie Innowacji Gospodarczych i Przedsiębiorczości, Pomorska Izba Przemysłowo – Handlowa.

- Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku uczestniczył również w Międzynarodowych Targach Pracy, które organizowane były przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. Dużym zainteresowaniem cieszyły się porady prawne. Problematyka najczęściej zadawanych pytań dotyczyła: rozwiązywania stosunku pracy, udzielania urlopów wypoczynkowych, zasad zwolnień indywidualnych oraz grupowych, równego traktowania w zatrudnieniu oraz uprawnień związanych z rodzicielstwem.

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.):

Na uwagę zasługuje współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służb BHP. Efektem tej współpracy był udział OIP Gdańsk w wielu szkoleniach i seminariach organizowanych przez OSPSBHP.

Ponadto inspektorzy pracy wielokrotnie jako prelegenci uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP Oddział Gdańsk dla Społecznych Inspektorów Pracy.

Ponadto OIP Gdańsk prowadził współpracę również z Okręgową Izbą Pielęgniarek oraz Pomorską Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa, a także Pomorskim Stowarzyszeniem Przewoźników Drogowych. Inspektorzy Pracy przeprowadzają w ramach współpracy szkolenia, a także biorą czynny udział w konferencjach.

3. Organa nadzoru i kontroli

Policja

Inspektorzy pracy z OIP Gdańsk systematycznie współpracowali z właściwymi Komendantami Komend Rejonowych Policji. W 2013 roku inspektorzy przeprowadzili 24 kontrole wspólnie oraz 30 na wniosek policji. 38 razy informowano policję o wynikach przeprowadzonej kontroli. Większość wspólnych kontroli dotyczyła wypadków przy pracy, a kontrole na wniosek organów policji w większości dotyczyły tematyki związanej z legalnością zatrudnienia. Współpraca odbywa się na bazie porozumienia z dnia 11 grudnia 2009 roku zawartego pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Policji.

Prokuratura

Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy i Prokuratury w 2013r. odbywała się na mocy Porozumienia pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prokuraturą w 2003 r. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2013 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury 49 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia 73 przestępstw. Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z Prokuraturą miała miejsce w związku z 48 kontrolami, w 38 przypadkach inspektorzy pracy informowali prokuraturę o wynikach kontroli, a w 5 przypadkach wykonywali kontrole na wniosek prokuratury. Do wymiany informacji dochodziło szczególnie w związku z kontrolami dotyczącymi ustalania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy.

W ramach współpracy w dniach 14, 19 i 21 listopada 2013 roku Zbigniew Pazderski starszy inspektor pracy specjalista oraz Monika Szyrszyng inspektor pracy dla prokuratorów i asesorów okręgu gdańskiego przeprowadzili wykład na następujące tematy: „Zagrożenia podstawowymi czynnikami występującymi w procesach pracy prokuratora”; „Ocena zagrożeń oraz zasady i metody likwidacji lub ograniczenia oddziaływania tych czynników

na pracownika, ze szczególnym uwzględnieniem czynników biologicznych i chemicznych środowiska pracy”. Szkolenie przeprowadzono w siedzibie Prokuratury Okręgowej w Gdańsku i uczestniczyło w nim 50 osób.

Główny Urząd Nadzoru Budowlanego

Zakres współpracy, w ramach porozumienia z 24.10.1995r. 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 25 wypadkach inspektorzy pracy poinformowali o wynikach kontroli. Ponadto przeprowadzono 2 wspólne kontrole oraz 3 na wniosek Urzędu Nadzoru Budowlanego.

W roku 2013 inspektorzy pracy z OIP w Gdańsku, aktywnie współpracowali z organami Państwowego Nadzoru Budowlanego również poprzez spotkania robocze.

- W dniu 25.10.2013 r. odbyło się w Chmielnie spotkanie, w którym uczestniczyli Pomorski Wojewódzki Inspektor Nadzoru Budowlanego w Gdańsku p. Grzegorz Stosik, Powiatowi Inspektorzy Nadzoru Budowlanego województwa pomorskiego oraz kierownictwo i koordynatorzy zespołów inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Okręgowy inspektor pracy w Gdańsku Mieczysław Szczepański i nadinspektor pracy koordynujący zagadnienia bezpiecznej pracy w budownictwie Tomasz Golec przedstawili zebrany statystykę wypadkową w budownictwie na terenie województwa pomorskiego i omówili najczęściej spotykane przyczyny ich powstawania. W dalszej części spotkania ustalono zasady współpracy obu Urzędów na szczeblu powiatów, ze szczególnym uwzględnieniem osobistych kontaktów pomiędzy Powiatowymi Inspektorami Nadzoru Budowlanego i koordynatorami zespołów inspektorów pracy na danym terenie.

Spotkanie to było zorganizowane w wyniku ustaleń pomiędzy OIP Gdańsk i WINB podczas posiedzenia Okręgowej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Budownictwie dla Województwa Pomorskiego, która funkcjonuje przy OIP Gdańsk od 2013 r.

Urząd Dozoru Technicznego

Podstawą współdziałania OIP w Gdańsku z Urzędem Dozoru Technicznego Oddział w Gdańsku było porozumienie z 8 stycznia 1993 r. zawarte między Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego.

Realizacja ww. porozumienia w 2013 r. polegała na :

- informowaniu UDT o eksploatacji maszyn i urządzeń bez decyzji dopuszczającej do eksploatacji;
- częstym korzystaniu z opinii inspektorów dozoru technicznego w sprawach związanych z eksploatacją urządzeń poddozorowych:

Realizacja porozumienia miała miejsce także podczas spotkania kierownictwa OIP z Dyrektorem UDT Oddział Gdańsk w ramach posiedzeń Okręgowej Komisji ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie dla Województwa Pomorskiego, organizowanych w kwietniu oraz listopadzie 2013 r.

Państwowa Inspekcja Sanitarna

W roku 2013 współdziałanie między OIP w Gdańsku i Państwową Inspekcją Sanitarną realizowano m.in. w oparciu o porozumienie z 18 listopada 2002r. między Głównym Inspektorem Pracy i Głównym Inspektorem Sanitarnym oraz porozumienie z dnia 5 marca 2003r. zawarte przez Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku i Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w Gdańsku.

W 2013 roku w 17 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.

Ponadto prowadzone były również postępowania Okręgowego Inspektoratu 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 roku 2013 przekazano Państwowemu Wojewódzkiemu Inspektorowi Sanitarnemu sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za rok 2012.

Państwowa Straż Pożarna

Podstawą do współpracy z Państwową Strażą Pożarną było porozumienie z 29.08.2000r. między Głównym Inspektorem Pracy i Komendantem Głównym Państwowej Straży Pożarnej oraz porozumienie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z Komendantem Wojewódzkim PSP w Gdańsku. Inspektorzy pracy OIP w Gdańsku w 2013 roku 4 razy powiadamiali ten organ o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań oraz przeprowadzili 2 wspólne kontrole oraz 1 na wniosek Straży Pożarnej.

Od 6 lat współpraca polega również na polu nie tylko nadzoru i kontroli ale również prewencyjnym. Współpraca ta miała miejsce np. w związku z obchodami Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy oraz Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków Przy Pracy i Chorób Zawodowych, w kwietniu Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku organizuje "Dni otwarte" dla młodzieży szkół ponadgimnazjalnych. W uczestnictwo od kilku lat włączają się ratownicy medyczni Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej w Starogardzie Gdańskim, którzy przeprowadzają wykład oraz pokaz technik udzielania pierwszej pomocy ofiarom wypadków. Należy wspomnieć, że pokaz ten cieszy się dużym uznaniem wśród młodzieży.

Straż Graniczna

Podstawą współdziałania OIP w Gdańsku ze Strażą Graniczną było porozumienie z dnia 18.04.2008r. pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Straży Granicznej. W 2013 roku inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami straży granicznej 8 kontroli, na wniosek straży przeprowadzono 3 i w 8 przypadkach poinformowano Straż Graniczną o wynikach naszych kontroli.

Inspekcja Ochrony Środowiska

W 2013 roku w 4 przypadku inspektorzy pracy przekazali do IOŚ informacje o stwierdzonych w czasie kontroli zagrożeniach dla środowiska naturalnego.

Współpraca odbywa się na bazie porozumienia o współpracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Ochrony Środowiska zawartego w 2003 roku .

W ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2013r. przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Ochrony Środowiska sprawozdanie z działalności Okręgu w 2012 roku.

Inspekcja Transportu Drogowego

W ramach porozumienia o współdziałaniu Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Transportu Drogowego zawartego w 2002 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania nie tylko kontrolne ale również współpraca polegała na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań PIP i ITD, a także bieżących kontaktach.

W styczniu 2013 r. dniu Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska nadinspektor pracy wzięła udział w Konferencji zorganizowanej przez Pomorskie Stowarzyszenie Przewoźników Drogowych w Gdyni, która była poświęcona aktualnym problemom występującym w transporcie drogowym. W konferencji uczestniczyli również m.in. przedstawiciele Głównego Inspektoratu Transportu Drogowego, Pomorskiego Inspektoratu Transportu Drogowego, Zrzeszenia Międzynarodowych Przewoźników Drogowych, Polskiej Izby Spedycji i Logistyki oraz IRU (Międzynarodowej Unii Transportu Drogowego).

Inspektor pracy omówiła w szczególności zasady prawidłowego rozliczania należności kierowców z tytułu odbywanych przez nich krajowych i zagranicznych podróży służbowych, a także obowiązki pracodawców związane z koniecznością poddawania kierowców profilaktycznym badaniom lekarskim w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy oraz ustawy o transporcie drogowym. W spotkaniu uczestniczyło około 120 przewoźników drogowych z województwa pomorskiego.

W 2013r. Inspekcja Transportu Drogowego w 17 przypadkach była informowana przez inspektorów pracy o wynikach kontroli.

W ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2013r. przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Transportu Drogowego sprawozdanie z działalności Okręgu w 2012 roku.

Urząd Transportu Kolejowego

W ramach porozumienia o współdziałaniu Inspekcji Pracy oraz Urzędu Transportu kolejowego zawartego 30 września 2011 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania kontrolne, jak również prewencyjne.

W lipcu 2013 roku w siedzibie OIP Gdańsk odbyło się spotkanie z Romanem Bernackim Dyrektorem Oddziału Urzędu Transportu Kolejowego w Gdańsku. Ze strony Państwowej Inspekcji Pracy w spotkaniu uczestniczyli: Danuta Kalinowska Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy, Zbigniew Długokęcki i Krzysztof Lisowski Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz Izabela Struczyńska starszy inspektor pracy, będąca koordynatorem współpracy pomiędzy OIP Gdańsk i Oddziałem UTK w Gdańsku. Podczas spotkania omówiono bieżące problemy, podsumowano dotychczasowe wspólne dokonania oraz wytyczono kierunki dalszej współpracy obu Inspektoratów PIP z Oddziałem UTK w Gdańsku w bieżącym roku. Zaproponowano także tematy, które mogłyby być omówione na spotkaniu wrześniowym PIP i UTK.

Zasygnalizowano także potrzebę przeszkolenia inspektorów pracy, także przez UTK, w zakresie podstawowych zagadnień dotyczących bezpieczeństwa ruchu kolejowego.

4. Inne instytucje i organizacje

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku od kilku lat prowadzi współpracę z **Zakładem Ubezpieczeń Społecznych**. W ramach tej współpracy organizowane są spotkania robocze kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy z Dyrektorem Oddziału ZUS. W 2013 roku wystosowano do ZUS 6 wniosków o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, co dotyczyło pracodawców rażąco naruszających przepisy bhp. Poza współpracą w zakresie działalności kontrolnej, Okręgowy Inspektorat Pracy nawiązał ścisłą współpracę z Oddziałem ZUS w zakresie działalności prewencyjnej.

- współpraca zaowocowała aktywnym udziałem pracowników Oddziału ZUS w Gdańsku w organizacji szkolenia dla pracodawców, którzy ukończyli program prewencyjny i uzyskali Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy w 2011r. Podczas szkolenia laureaci otrzymali również nagrody (w postaci zestawów zawierających środki ochrony indywidualnej) ufundowane przez ZUS. Należy nadmienić, iż współpraca odbywała się w ramach porozumienia zawartego w dniu 5 listopada 2010r, w sprawie współdziałania organów PIP i ZUS, podpisanego przez Głównego Inspektora Pracy i Prezes ZUS.

Ponadto przekazano p. Renacie Ziółkowskiej Dyrektorowi Oddziału ZUS w Gdańsku sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2012 rok.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku ściśle współpracuje na co dzień z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników BHP/O Gdańsk reprezentowanym przez Panią Zofię Formellę i Panem Markiem Nościszem Prezesem Ogólnopolskiego Stowarzyszenia, a także członkiem Rady Ochrony Pracy.

Współpraca realizowana była poprzez spotkania oraz udział Kierownictwa i inspektorów pracy OIP w Gdańsku w konferencjach i szkoleniach, organizowanych przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP.

W dniu 27 lutego 2013 roku w Sali Urzędu Miejskiego w Gdańsku, podczas cyklicznego spotkania członków Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP (OSPSBHP) Oddział Gdańsk, Henryk Batarowski nadinspektor pracy wygłosił wykład na temat: „Analiza przyczyn wybranych wypadków przy pracy i związana z nimi profilaktyka”. Jednocześnie na przykładzie dwóch wybranych wypadków omówił przyczyny, okoliczności i środki profilaktyczne zastosowane przez zespoły powypadkowe pracodawców, wskazując przy tym na błędy i zaniechania zespołów. W szkoleniu wzięło udział 40 członków OSPSBHP.

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

- Porozumienia Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przeprowadził dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy 12 szkoleń, w których wzięło udział łącznie 680 słuchaczy. Inspektorzy Pracy przeprowadzali również na wniosek Związków Zawodowych 38 kontroli,

w tym 3 wspólne, a 390 przypadkach inspektorzy pracy poinformowali organizacje związkowe o wynikach kontroli.

W dniu 25 stycznia 2013 roku Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku oraz Krzysztof Lisowski Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku na zaproszenie Krzysztofa Dośli Przewodniczącego Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” uczestniczyli w spotkaniu przedstawicieli organizacji związkowych NSZZ „Solidarność” Regionu Gdańskiego. W części oficjalnej wystąpili między innymi prof. Ryszard Bugaj, Piotr Duda Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” oraz Janusz Śniadek Poseł na Sejm RP.

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 Panem Zbigniewem Canowieckim oraz wymianą informacji.

- Kierownictwo Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w dniu 19 grudnia 2013r. uczestniczyło w spotkaniu w siedzibie Pracodawców Pomorza, z udziałem Wojewody Pomorskiego, Prezydenta Gdańska, Marszałka Województwa Pomorskiego, ks. Arcybiskupa Tadeusza Gocłowskiego, Dyrektora Oddziału ZUS w Gdańsku oraz pracodawców zrzeszonych w tej organizacji. Spotkanie dotyczyło podsumowania roku oraz wymiany informacji i doświadczeń.

Ponadto zgodnie z przyjętą przez „Pracodawców Pomorza” tradycją, 14 czerwca 2013 r. podczas Letniej Gali Biznesu Główny Inspektor Pracy Iwona Hickiewicz odebrała nagrodę „Dialogus supra omnia” czyli „Dialog ponad wszystko”, przyznaną Państwowej Inspekcji Pracy za dialog, profilaktykę i współpracę ze środowiskiem gospodarczym.

Związek Rzemiosła Polskiego

Na mocy porozumienia w sprawie współdziałania w zakresie ochrony pracy pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy i Związkiem Rzemiosła Polskiego zawartego W 2008 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku od lat współpracuje z partnerami społecznymi, w tym z Izbą Rzemiosł Różnych w Słupsku, Cechami w Słupsku, Lęborku, Człuchowie, Chojnicach i Bytowie, a także w Wejherowie i Gdańsku

Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku przy współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku już od 13 lat organizują konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych na szczeblu regionalnym. Celem konkursu jest popularyzowanie wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów zawodu w rzemiośle.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracuje również z CIOP-PIB w ramach porozumienia zawartego pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy i CIOP-PIB w 2008 roku (aneks do porozumienia z dnia 25 lutego 2011r.).

Mieczysław Szczepański Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku oraz Henryk Batarowski Kierownik Sekcji Prewencji i Promocji OIP Gdańsk wzięli udział w odbywającej się

19 września 2013 roku w Urzędzie Miejskim w Sopocie, konferencji pod hasłem „Innowacyjność w zarządzaniu bezpieczeństwem pracy”.

Konferencja zorganizowana została w ramach informacyjnej kampanii społecznej „Przez innowacje do bezpieczeństwa” koordynowanej przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

W trakcie wykładów omówiono wiele ciekawych zagadnień związanych wprowadzaniem innowacyjności np. system zarządzania bezpieczeństwem pracy, który jest innowacją organizacyjną służącą poprawie bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie, a także zaprezentowano najnowsze rozwiązania techniczne i technologiczne poprawiające bezpieczeństwo i komfort pracy.

Ochotnicze Hufce Pracy

W ramach porozumienia o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy Ochotniczych Hufców Pracy zawarte w dniu 8 czerwca 2005r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania prewencyjne.

W dniu 5 kwietnia 2013 roku w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 4 w Wejherowie odbyły się IV Targi Edukacji i Pracy „Start w Przyszłość”. Organizatorem targów był OHP Punkt Pośrednictwa Pracy w Wejherowie. Ideą targów była promocja szkół, uczelni wyższych, instytucji oraz najbardziej przedsiębiorczych firm tworzących nowe miejsca zatrudnienia, udzielanie kompleksowej pomocy w znalezieniu najlepszych pracowników. W targach brało udział wiele szkół i uczelni wyższych. Uczestnikami Targów były również Powiatowy Urząd Pracy w Wejherowie, biura usług bhp. W czasie targów Leszek Żmuda Starszy Inspektor Pracy Specjalista udzielił wielu porad, głównie z zakresu prawa pracy. Zapytania wiązały się głównie z podjęciem zatrudnienia, legalnością zatrudnienia, wynagrodzeniem za pracę.

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. Deklarację zawarto mając na względzie podniesienie efektywności i skuteczności prowadzonych działań kontrolno-nadzorczych obu urzędów. 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 2013 r., w zakresie nieprzestrzegania przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę przez pracodawców korzystających ze środków PFRON. Ponadto w 2013 r. w ramach współpracy inspektorzy pracy trzykrotnie informowali PFRON o wynikach kontroli PIP oraz o podjętych działaniach w sprawie.

Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT

Okręgowy Inspektorat Pracy współpracuje również 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.

Przykładowo w dniu 21 maja 2013 roku na terenie Politechniki Gdańskiej w ramach współpracy z Federacją Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT pracownicy Sekcji

Prawnej OIP Gdańsk Artur Grabowski oraz Kamil Sobkiewicz przeprowadzili szkolenie dla studentów z zakresu prawa pracy. W szkoleniu uczestniczyło 60 studentów.

Urząd Statystyczny

Na podkreślenie zasługuje też współpraca Okręgu Gdańskiego PIP z Urzędem Statystycznym w Gdańsku. Urząd co kwartał przekazuje nam informacje statystyczne o wypadkach przy pracy oraz co roku – informacje liczbowe o podmiotach gospodarczych działających na terenie województwa pomorskiego w poszczególnych sekcjach PKD.

Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy

Wzorowo układa się współpraca z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy w Gdańsku. Obie strony szybko reagują na zgłaszanie nieprawidłowości i informują się o podjętych działaniach. Obie instytucje angażują się także we wspólnie prowadzone akcje informacyjno-prewencyjne.

Na zaproszenie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku, Jego Ekscelencja **Ksiądz Arcybiskup Tadeusz Gocłowski** w dniu 12.12.2013r. wziął udział w spotkaniu opłatkowym dla pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, podczas którego wygłosił okolicznościowe słowo.

X. DZIAŁALNOŚĆ WEWNĄTRZORGANIZACYJNA

Działalność na rzecz podniesienia jakości i skuteczności procesu nadzorczo – kontrolnego

W 2013 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku podejmowane były działania organizacyjne, których celem było podnoszenie poziomu wiedzy inspektorów i pozostałych pracowników. Szczególną wagę przywiązywano do podnoszenia kwalifikacji inspektorów pracy ze względu na fakt, iż aktualny stan przestrzegania przepisów prawa pracy wymaga od inspektorów konsekwentnego, kompleksowego i zgodnego z przyjętymi procedurami stosowania środków prawnych, dla usunięcia stwierdzanych w czasie kontroli nieprawidłowości, w szczególności zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących oraz posiadania pełnej wiedzy o zmieniających się przepisach prawa.

Podstawą skutecznego prowadzenia działalności kontrolnej jest trafny dobór zakładów do kontroli. Służy temu sporządzany corocznie harmonogram działań Okręgowego Inspektoratu pracy, obejmujący jednocześnie tematy, wynikające z założeń ogólnopolskich, jak również specyficzne zagadnienia wynikające ze specyfiki terenu, wynikającego z właściwości terytorialnej OIP Gdańsk. Przykładem uwzględnionego w harmonogramie tematu, wynikającego ze specyfiki terenu może być temat „Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających”, „Kontrola warunków pracy i życia na statkach”. Specyficznym dla OIP Gdańsk jest również temat „Kontrole dotyczące czynników szkodliwych w środowisku pracy, wykonywane we współpracy z Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy OIP w Gdańsku”.

Zapewnienie wszystkim pracownikom możliwości pogłębiania wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy i legalności zatrudnienia jest priorytetowym działaniem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Zarówno inspektorzy pracy, jak i pracownicy merytoryczni uczestniczą w szkoleniach organizowanych przez Główny Inspektorat Pracy i przez Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu. Oprócz szkoleń organizowanych centralnie, pracownicy OIP Gdańsk mają możliwość uczestniczyć w szkoleniach wewnętrznych, których tematyka jest uzależniona od potrzeb własnych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

W 2013r. w szkoleniach wewnętrznych uczestniczyło 168 pracowników, tj. 92% ogółu zatrudnionych.

Przeprowadzane szkolenia dotyczyły zagadnień realizowanych przez inspektorów pracy i problemów, jakie mogą wystąpić w bieżącej pracy każdego inspektora. Przykładami w tym zakresie mogą być szkolenia nt. „Badanie wypadków przy pracy”, „Postępowanie karnowykroczeniowe przed organami PIP”, „Metodyka kontroli legalności zatrudnienia”. Zorganizowano również szkolenia w zakresie zagadnień, dotyczących wszystkich pracowników, jak np. „Zasady kontroli zarządczej. Ryzyka zidentyfikowane na 2013r.”, szkolenie nt. obowiązującej w PIP instrukcji kancelaryjnej. Pracownicy OIP Gdańsk uczestniczyli również w cyklu szkoleń dotyczących tworzonego wortalu PIP oraz w szkoleniach nt. wdrożenia nowego systemu finansowo-księgowego.

Inspektorzy pracy uczestniczyli również w seminariach, konferencjach i sympozjach, dotyczących zagadnień związanych z zakresem działalności PIP, między innymi w:

- Nanotechnologia, nanomateriały – zagrożenia, prewencja. Ochrona pracowników przed zagrożeniami, wywołanymi nanocząsteczkami we Wrocławiu.
- Pierwszeństwo dla ofiar. Konferencja nt. ochrony i promowania praw ofiar handlu ludźmi.” w Warszawie.
- Konferencja nt. „Kreowanie bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy” w Gdańsku.

W seminariach, konferencjach, sympozjach, i tzw. szkoleniach zewnętrznych uczestniczyło łącznie 78 pracowników.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku posiadają pełny dostęp do informacji z zakresu prawa pracy, w tym możliwość korzystania z bazy przepisów LEX, do Polskich Norm i orzecznictwa Sądu Najwyższego. Otrzymują również okresowo opracowywane przez GIP wydawnictwa z obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz czasopisma, takie jak „Inspektor pracy” (miesięcznik wydawany przez GIP), „Przyjaciel przy pracy” i „Atest”.

XI. OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY

Ocena rozwiązań prawnych w zakresie ochrony pracy obejmująca wskazane akty prawne

W 2013 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku dokonano oceny funkcjonowania znowelizowanych przepisów Działu szóstego Kodeksu pracy wprowadzonych ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29.01.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013r. poz. 167). Poniżej przedstawiono ich ocenę.

- **art. 129 §2 k.p.** – przepis, w takim brzmieniu i przy braku odesłań do niego przy przepisach odnoszących się już szczegółowo do poszczególnych systemów czasu pracy, dający możliwość przedłużenia okresu rozliczeniowego w każdym systemie czasu pracy do 12 miesięcy jest niespójny i zarazem sprzeczny z innymi przepisami działu VI określającymi poszczególne systemy, jak: art. 135-138, 143.

Przepisy prawa powinny być jasne, czytelne i w miarę możliwości jednoznaczne interpretacyjnie, w tym przypadku nie jest to oczywiste - jak bowiem odczytywać ww. przepis: - czy przedłużenie okresu rozliczeniowego, wbrew zastrzeżeniom i ograniczeniom określonym przez przepisy dalsze działu VI, regulujące poszczególne systemy czasu pracy, jest możliwe w każdym przypadku każdego systemu czasu pracy (tj. także w przypadku np. skróconego, przerywanego i równoważnego systemu czasu pracy - gdzie szczegółowe regulacje wprowadzały jednoznaczne ograniczenia odnośnie tej długości okresu rozliczeniowego)?

Brak jednoznaczności, a tym samym ogólna interpretacja, że przedłużenie okresu rozliczeniowego może obowiązywać w każdym systemie czasu pracy, w tym np. równoważnych norm (gdzie możliwe jest przedłużanie czasu do 12 godzin/dobę) rodzi pytanie: a co np. z grupami osób szczególnie chronionymi, jak np. kobiety w ciąży, opiekujący się dziećmi, niepełnosprawni, pracujący w przekroczeniu NDN i NDS czynników szkodliwych. Dla nich obowiązuje norma 8 godzin pracy na dobę, co w ramach np. wprowadzonych równoważnych norm (powinni otrzymać wynagrodzenie także za pozostałe godziny, powyżej 8, mimo nie wykonywania pracy) jest jasne, ale te osoby w niektórych przypadkach (jeśli takie rozwiązanie zostanie wprowadzone na mocy nowych przepisów) będą zmuszone wykonywać pracę np. przez 6 dni w tygodniu przez założmy 6 miesięcy. W takim przypadku przeciętne normy tygodniowe (40 godzin i 5 dni pracy/tydzień) przez krótsze okresy w ciągu roku nie będą spełniane – a sam zapis z końca zdania § 2 („przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników”) nie jest precyzyjny.

Być może te osoby winny być wyłączone z tego rodzaju możliwości wykonywania pracy, poprzez np. dopełnienie przepisu art. 148 o zapis, że ich czas pracy nie może przekraczać 8 godzin/dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie nieprzekraczającym jednak 4 miesięcy.

Do przedłużenia okresu rozliczeniowego na podstawie **art. 129 § 2 k.p.** wystarczy zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników i nie jest

wymagane wprowadzenie postanowienia w tej kwestii do regulaminu pracy. O ile w przypadku czasowego wydłużenia okresu rozliczeniowego jest to zasadne, to w razie wprowadzenia na stałe wydłużonych okresów rozliczeniowych brak obowiązku zawarcia zapisów w tej kwestii należy ocenić negatywnie. Tak podstawowa kwestia dotycząca organizacji pracy nie powinna znajdować się poza regulaminem pracy.

- **art. 129 §3 k.p.** – brak jest zapisów, które zezwalałyby na dokonywanie zmian w już sporządzonych i podanych do wiadomości pracowników rozkładów czasu pracy, jeżeli jednak założyć takie prawo, to czy przepis o obowiązku przekazania pracownikowi rozkładu czasu pracy, co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy będzie miał zastosowanie również w przypadku wprowadzania zmian do już obowiązującego rozkładu.

- **art. 129 §5 k.p.** - wbrew interpretacjom i komentarzom do zmian ww. przepisów, nie jest on jednoznaczny, bo w przypadku, gdy pracownik ma ustalone wynagrodzenie za pracę, określone stałą stawką miesięczną, za miesiące niewykonywania pracy w okresie rozliczeniowym przysługuje mu właśnie ta miesięczna stawka wynagrodzenia, a nie wynikająca z treści tego przepisu stawka wynagrodzenia minimalnego (co w ww. komentarzach miałyby się odnosić tylko do osób wynagradzanych wg. tzw. stawki godzinowej). W przypadku stałych stawek miesięcznych - jeśli to jest określone w umowie o pracę, takie unormowanie jest niezgodne z przepisami m.in. dot. zasad ogólnych prawa pracy, umów o pracę i narusza przepisy dot. wynagrodzenia i ochrony wynagrodzenia za pracę. Jeśli jednak intencja ustawodawcy była taka, że pracownik wynagradzany wg. stawki miesięcznej, mimo nie wykonywania pracy, otrzymuje wynagrodzenie wg. tej stawki- to taki zapis winien być zawarty w analizowanym § 5.

- **art. 150 §2 k.p.** - trudno jest ustalić cel uregulowania, wskazującego na obowiązek uprzedniego powiadomienia okręgowego inspektora pracy o wprowadzeniu okresów rozliczeniowych z art. 135 § 2 i 3 k.p., nie wiadomo, czy powiadomienie o zamiarze wprowadzenia takiego systemu ma skutkować obligatoryjną oceną danego rozwiązania przez inspektora pracy, a jeśli tak, to w jakim trybie taka ocena ma być przeprowadzona, a także czy inspektor pracy może skutecznie sprzeciwić się wprowadzeniu danego systemu?

- **art. 150 §3 pkt 2 k.p.** – brak przepisów jednoznacznie określających i uszczegóławiających zagadnienie: trybu i zasad wyłaniania przedstawicieli pracowników – powyższe będzie sprowadzało w praktyce tę kwestię uzgodnień do jednostronnej decyzji pracodawcy.

- **art. 151 §2¹ k.p.** - w odniesieniu do odpracowania zwolnienia od pracy udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Niejasność dotyczy sytuacji, gdy pracownik chce na swój wniosek odpracować czas zwolnienia od pracy w dzień wolny wynikający z rozkładu w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy. W zwykłych okolicznościach, gdy pracodawca zatrudnia pracownika w dniu wolnym z rozkładu w przeciętnym pięciodniowym tygodniu, nie udzielając za to dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego narusza zasadę pięciodniowego tygodnia pracy. Ww. przepis wskazuje jedynie, że odpracowanie nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego, a czas odpracowania nie jest pracą w godzinach nadliczbowych. Wątpliwość dotyczy tego, czy w przypadku wyrażenia zgody przez

pracodawcę na odpracowanie takiego zwolnienia, nie naruszy on zasady przeciętnego pięciodniowego tygodnia pracy.

Uwaga ogólna

Dział szósty Kodeksu pracy jako całość, już od dłuższego czasu, przestał być zrozumiały nie tylko dla pracowników i pracodawców – którzy są jego adresatem, lecz także dla osób specjalizujących się w problematyce czasu pracy, kolejna zmiana przepisów utrwala dalej ten stan. Dział szósty „Czas Pracy” powinien zostać „napisany” od nowa w sposób prosty, zrozumiały i spójny.

Ocenie poddano również **rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29.01.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013r. poz. 167)** w odniesieniu do §7 ust. 4 dotyczącego pomniejszania diety o koszt zapewnionego pracownikowi bezpłatnego wyżywienia. Problem dotyczy pracodawców, którzy zapewniają pracownikom posiłki profilaktyczne wynikające z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28.05.1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. Nr 60, poz. 279), którzy odbywają podróże służbowe. Część pracodawców uznaje posiłki profilaktyczne przydzielane pracownikom za bezpłatne wyżywienie pomniejszając o jego koszt dietę. Brak stanowiska w tym zakresie zarówno w orzecznictwie jak i w wykładni powoduje wątpliwości interpretacyjne w tym zakresie.

XII. PODSUMOWANIE

Przestrzeganie prawa pracy w województwie pomorskim w 2013 roku

W województwie pomorskim - funkcjonują ok. 272 tysiące podmiotów, w których pracuje ponad 840 tysięcy osób /wg danych US w Gdańsku/. Największą grupę, bo aż 22% 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.

Bezpieczeństwo pracy jest funkcją poziomu zagrożeń zawodowych występujących w przedsiębiorstwach, efektywności służb nadzoru funkcjonującego w tych przedsiębiorstwach oraz działalności organów nadzoru nad warunkami pracy.

Do zagrożeń zawodowych występujących na naszym terenie można zaliczyć przede wszystkim zagrożenia upadkiem osób z wysokości. Inne zagrożenia dotyczą np.: uderzenia poszkodowanego przez obiekt będący w ruchu, utraty kontroli nad maszyną, czynników chemicznych, obsługi pojazdów i innych środków transportu.

Wyżej wymienione zagrożenia zawodowe występują głównie w zakładach przetwórstwa przemysłowego, w budownictwie oraz w zakładach transportowych. Zagrożenia występujące przy pracach na wysokości w szczególności związane są z eksploatacją rusztowań. Znaczna liczba zagrożeń dotyczyła urazów pracowników obsługujących maszyny.

Jednym z kryteriów oceny stanu bezpieczeństwa pracy mogą być liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Odnosnie **wypadków przy pracy** /wg danych OIP/ w 2013r. w województwie pomorskim liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy zbadanych przez PIP zwiększyła się /ze 154 w 2012r. do 218/. Dominują tu zakłady sekcji przetwórstwa przemysłowego, budownictwa oraz transportu. Natomiast zmniejszyła się liczba poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych - z 36 w 2012r. do 29. Zwiększeniu uległa liczba poszkodowanych w wypadkach zbiorowych – z 35 w 2012r. do 97 w 2013r., na co istotny wpływ miał wypadek zbiorowego zatrucia tlenkiem węgla w Kwidzynie.

Według danych Urzędu Statystycznego, w województwie pomorskim wzrosła liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem z 5702 w 2012r. do 5794 w 2013r. Bardzo pozytywnym zjawiskiem jest zmniejszenie się w 2013 roku liczby poszkodowanych ciężko (z 44 w 2012r. do 35 w 2013r.) i śmiertelnie (z 27 w 2012r. do 18 w 2013r.).

W 2013 roku najczęściej powtarzające się przyczyny wypadków przy pracy (ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych) były związane z: niewłaściwą ogólną organizacją pracy w szczególności z: brakiem nadzoru, tolerowaniem przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp, brakiem lub niewłaściwymi szkoleniami w zakresie bhp oraz brakiem instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym.

Natomiast powtarzające się przyczyny związane z pracownikiem (poszkodowanym) to: niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem, lekceważenie zagrożenia (brawura i ryzykanctwo), nieznanostwo zagrożenia oraz wejściem lub wjechaniem na obszar bez upewnienia się czy nie ma niebezpieczeństwa.

Po stronie technicznej głównymi przyczynami były: brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające, brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej, niewłaściwa stateczność i wytrzymałość czynnika materialnego, niedotrzymanie wymaganych parametrów

technicznych czynnika, oraz ukrytymi wadami materiałowymi czynnika materialnego będącego źródłem zagrożenia.

Liczba **chorób zawodowych** rejestrowanych w województwie pomorskim w 2013r. zmniejszyła się ze 130 w 2012r. do 96 w 2013r. Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem chorób zawodowych dotyczyły pracowników zatrudnionych np. w przetwórstwie przemysłowym, rolnictwie i leśnictwie, edukacji i ochronie zdrowia.

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. W 2013r. czynności kontrolne wykonywało 112 inspektorów pracy.

Znacząca liczba pracodawców w województwie pomorskim respektuje wymagania, stawiane im przez przepisy prawa pracy.

Jednak w szeregu przedsiębiorstwach i innych podmiotach, skontrolowanych w 2013 roku, stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów prawa. Inspektorzy pracy w tym okresie zakończyli **5469 kontroli** oraz wydali m.in.:

- 15734 decyzje nakazowe, w tym 694 decyzje płatnicze, 300 decyzji wstrzymania prac, 298 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 208 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
- 3670 wystąpień, zawierających 17589 wniosków,
- 614 poleceń,
- 1182 mandaty, 971 środków wychowawczych i 320 wniosków do sądu o ukaranie.

W 49 przypadkach powiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W dwóch kontrolach inspektorzy pracy zastosowali instytucję przewidzianą art. 37a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, tj. odebrali od pracodawców oświadczenia o terminie usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień, bez stosowania środków prawnych.

Dla podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracy w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi przede wszystkim działania kontrolne. Działania te wzbogacane były wszelkiego rodzaju formami **prewencji i promocji**. Przykładem może być nasza wieloletnia działalność prewencyjna na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w budownictwie /konkurs „Bezpieczna budowa”/, w małych zakładach – program „Dyplom PIP” oraz adresowany do wszystkich pracodawców konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Sporo działań prewencyjnych adresujemy także do dzieci i młodzieży szkolnej, studentów, harcerzy, nauczycieli oraz rolników indywidualnych.

Ogromnym wyzwaniem dla pracodawców oraz dla PIP są zadania, związane z ograniczeniem liczby wypadków przy pracy.

Stałym elementem funkcjonowania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach działań profilaktycznych jest **współpraca z dziennikarzami prasy lokalnej, radia i telewizji**.

W 2013 r. problematyka związana z przestrzeganiem przepisów prawa pracy i bhp pojawiła się w 113 artykułach, z których część zawierała informację o działaniach podejmowanych w tym zakresie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, zarówno dotyczących prowadzonych kontroli, ale również działań prewencyjnych. W 26 artykułach wypowiedzieliśmy się w temacie przestrzegania przepisów bhp i o wypadkach przy pracy, lecz były również publikacje zawierające odpowiedzi na nurtujące czytelników pytania z zakresu prawa pracy. Ponadto wypowiedzi pracowników i wywiady z kierownictwem OIP były przywoływane w 17 programach lokalnej telewizji i w 24 audycjach radiowych.

Ocena stanu przestrzegania prawa pracy

W naszej ocenie niektórzy pracodawcy nie podejmują wystarczających działań zapobiegawczych, a świadczyć o tym może ilość decyzji wydanych przez inspektorów pracy, odnoszących się w znacznej mierze do podstawowych obowiązków pracodawcy, którzy np.:

- nie przeprowadzają szkoleń w dziedzinie bhp. Inspektorzy pracy OIP Gdańsk wydali 1595 decyzji dotyczących przeprowadzenia różnych rodzajów szkoleń w dziedzinie bhp,
- nie dokonują oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy . Inspektorzy wydali 886 decyzji odnoszących się do braku tej oceny lub innych nieprawidłowości z zakresu ryzyka zawodowego.
- nie przeprowadzają profilaktycznych badań lekarskich. Tej materii dotyczyło 695 decyzji nakazowych inspektorów pracy.

Obserwacje inspektorów pracy wskazują na to, że pracodawcy często 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 2013r. 2175 skarg pracowniczych /w 2012r. 2300/, co spowodowało, iż w tylu potencjalnie przypadkach wyeliminowane zostały spory pracownicze przed sądami pracy,
- wyegzekwowanie na rzecz pracowników kontrolowanych zakładów pracy kwoty 11,16 mln zł, co wyeliminowało ewentualne postępowanie sądowe i egzekucyjne i zaspokoilo należne pracownikom świadczenia /w 2012r. – 5,2 mln zł/,
- działania inspektorów pracy /poprzez wystąpienia inspektorów pracy i pozwy do sądu/ spowodowały, że 1227 osób zatrudnionych dotychczas na podstawie stosunku cywilnoprawnego lub bez umowy uzyskało status pracownika,
- a 413 pracowników, na wniosek inspektora pracy, otrzymało świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy,
- opłacenie zaległych składek przez pracodawców na Fundusz Pracy w stosunku do 1911 osób, w czasie kontroli i w wyniku realizacji wniosków pokontrolnych, w kwocie 118.655 zł,
- opłacenie zaległych składek przez pracodawców na ubezpieczenie społeczne 842 zatrudnionych osób, w czasie kontroli i w wyniku realizacji wniosków pokontrolnych, w kwocie 380.469 zł,
- udzielenie 102.138 porad prawnych i technicznych, co spowodowało wzrost świadomości prawnej tak pracodawców, pracowników, jak i organizacji związkowych i doprowadziło do wyeliminowania potencjalnych nieprawidłowości.

Legalność zatrudnienia

Stwierdzić należy, że zakres negatywnych zjawisk dotyczących nielegalnego zatrudnienia jest ogólnie znany. Jednak ujawniona w 2013r. znaczna liczba podmiotów zatrudniających osoby na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, wskazuje jednoznacznie na trwające od lat zainteresowanie przedsiębiorców tą formą zatrudnienia. Nasze dane z podsumowania tematu dot. legalności zatrudnienia pokazują wyraźne zwiększenie liczby tych podmiotów na przestrzeni trzech ostatnich lat: 2011r. - 80 podmiotów, 2012r. - 165 podmiotów, 2013r. - 213 podmiotów.

W 2013r. stwierdzono nielegalną pracę 46 **cudzoziemców** z 4 krajów: Ukrainy, Indii, Rosji i Tunezji. Najliczniejszą grupę, tj. 43 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę na terenie województwa pomorskiego stanowili obywatele Ukrainy. Ponadto odnotowano nielegalne wykonywanie pracy przez 1 obywatela Indii, 1 obywatela Rosji oraz 1 obywatela Tunezji. W 2013r. liczba cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę na terenie województwa pomorskiego oraz którzy wykonywali pracę na innym stanowisku i na innych warunkach, niż określone w zezwoleniu na pracę, zwiększyła się nieznacznie. Kontrolowani cudzoziemcy podejmowali pracę głównie na stanowiskach mało atrakcyjnych dla Polaków, ze względu na niski prestiż społeczny danego stanowiska lub zbyt niskie stawki wynagrodzenia. Należy zauważyć, że cudzoziemcy nadal wolą pracować na podstawie umowy o dzieło, celem unikania nadmiernego obciążenia z tytułu ubezpieczeń społecznych. Powyższy aspekt dotyczy również polskich pracodawców niezainteresowanych stabilnością zatrudniania cudzoziemców do wykonania określonych, terminowych zadań. Ponadto ww. uważają, że skoro cudzoziemcy zainteresowani są jedynie czasowym pobytem w Polsce, to nie warto w nich inwestować jako pracowników, czyli ponosić koszty z tym związane. Pozytywnym zjawiskiem jest dalsze zwiększenie skuteczności inspektorów pracy OIP w Gdańsku w wykrywaniu negatywnych zjawisk odnośnie legalności zatrudnienia obywateli polskich, jak i cudzoziemców.

Odnośnie **agencji zatrudnienia**, w ocenie osób prowadzących te agencje, jak i inspektorów pracy, postanowienia art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, zgodnie z którymi, do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 8, 9 ust. 1 i art. 23 ww. ustawy, nadal powodują, iż pracodawcy użytkownicy wolą korzystać z elastyczniejszej formy zatrudnienia, czyli umów cywilnoprawnych. Tym bardziej, że ostatnio wolą zatrudniać cudzoziemców, którzy są wręcz zainteresowani umowami o dzieło. Jednym z istotnych elementów jest fakt, że nie muszą prowadzić ewidencji czasu pracy pracowników tymczasowych zatrudnionych w ramach stosunku pracy, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa pracy. Należy zauważyć, iż zatrudnianie w ramach umów cywilnoprawnych, nie ogranicza czasu pracy osób wykonujących pracę. Pozwala to na wykonywanie pracy, w ominięciu przepisów o godzinach nadliczbowych, które dotyczą tylko osób zatrudnionych na umowę o pracę, co do ilości wypracowanych godzin, jak i sposobu ich wynagradzania.

Działalność kontrolna i profilaktyczna inspektorów pracy w dziedzinie bhp doprowadziła do **poprawy stanu bhp**, co uwidoczniło się w szczególności poprzez:

- uregulowanie decyzjami skierowania pracowników do innych prac sprawy wyeliminowania zagrożeń w stosunku do 495 pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych /w 2012r. – odnośnie 586 pracowników/;
- uregulowanie decyzjami wstrzymania prac, wstrzymania eksploatacji maszyn lub zakazania wykonywania prac - sprawy wyeliminowania bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia 2738 pracowników /w 2012r. - odnośnie 2111 pracowników/,
- poprawę warunków pracy ok. 120 tys. pracowników w drodze innych nakazów.

Należy podkreślić, że w wyniku współdziałania z mieszkańcami województwa pomorskiego w 2013r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku podjęli 138 kontroli, w wyniku których spowodowali zlikwidowanie zagrożeń publicznych, które miały najczęściej związek z prowadzonymi robotami budowlanymi.

Współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz z innymi instytucjami

W 2013r. współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz innymi podmiotami dotyczyła przede wszystkim: Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego, Państwowej Straży Pożarnej, Policji, Prokuratury, Urzędu Nadzoru Budowlanego, Inspekcji Ochrony Środowiska, Inspekcji Transportu Drogowego, Oddziału ZUS w Gdańsku, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy, Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Morskiego Oddziału Straży Granicznej, Urzędu Transportu Kolejowego, Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, KRUS, Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego, a ponadto organizacji pracodawców (w tym organizacji „Pracodawcy Pomorza”), Pomorskiej Izby Rzemieśniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz struktur związków zawodowych.

W okresie sprawozdawczym współdziałanie z tymi organami i organizacjami miało miejsce 1401 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 dot. legalności zatrudnienia,
- kontrola sporządzania przez pracodawców karty ZUS IWA /tu: współpraca z ZUS/.

Ponadto współpraca ta miała miejsce przy organizacji działań prewencyjno-promocyjnych, które zrealizowaliśmy w 2013r.

Podsumowanie i wnioski

Ocena stanu przestrzegania prawa pracy najbardziej przejrzysto wygląda w świetle analizy skarg składanych na pracodawców i przedsiębiorców.

Liczba skarg, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ostatnich latach, utrzymuje się na podobnym poziomie. Przedmiot zgłaszanych nieprawidłowości również jest podobny do zgłaszanych naruszeń w poprzednich latach.

W dalszym ciągu największy odsetek (ok. 39%) zgłaszanych skarg stanowią niewypłacone wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Trudności finansowe, jakie wystąpiły w 2013 r. w wielu zakładach pracy, upadłość i likwidacje wielu firm, podobnie jak w roku poprzednim, prawdopodobnie przyczyniły się do tak wielu skarg z tego zakresu. Inne najczęściej zgłaszane naruszenia dotyczyły stosunku pracy (ok. 22%) i warunków pracy (ok. 17%).

Osoby zgłaszające nieprawidłowości to najczęściej byli pracownicy (ok. 42% ogółu podmiotów składających skargi). Najczęściej dopiero po rozwiązaniu stosunków pracy, pracownicy zgłaszają występujące w zakładach pracy nieprawidłowości. Powyższe po części wynika z tego, że w trakcie trwania stosunku pracy pracownicy obawiając się negatywnych działań ze strony pracodawcy, nie chcą składać skarg do Inspekcji Pracy (zwłaszcza w przypadku zakładów pracy zatrudniających niewielką liczbę osób). Analiza treści skarg wskazuje również na to, że znaczna część niewypłaconych należności ze stosunku pracy dotyczy tylko byłych pracowników, np. w zakresie wypłaconych odszkodowań, odpraw czy ekwiwalentów za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe.

W porównaniu do roku 2012 znacznie zmalała kwota wyegzekwowana na podstawie nakazów wydanych przez inspektorów pracy wskutek złożonych skarg. W efekcie powyższego wzrosła liczba postępowań egzekucyjnych dotyczących decyzji płacowych.

Liczba skarg i wniosków składanych przez **organizacje związkowe** w porównaniu z rokiem 2012 wzrosła jedynie o 6 skarg, utrzymana została zatem na podobnym poziomie. Powyższe wynika zapewne z tego, że zakładowe organizacje związkowe w większości przypadków działają w dużych zakładach pracy, które są objęte bieżącym monitoringiem przez inspektorów pracy w toku kontroli przeprowadzanych w ramach realizacji innych tematów PIP, jak i kontroli skargowych.

Znaczna ilość (26%) skarg i wniosków dotyczyła warunków pracy, w szczególności: obiektów i pomieszczeń pracy, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń technicznych, urządzeń i instalacji energetycznych, transportu, magazynowania i składowania oraz przygotowania do pracy.

W porównaniu do 2012r., prawie dwukrotnie wzrosła liczba skarg dotyczących stosunku pracy oraz skarg dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

W większości przypadków przyczyną niewypłacenia lub też nieterminowego wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych była trudna sytuacja finansowa zakładów pracy. W dalszym ciągu natomiast, utrzymuje się tendencja spadkowa, jeśli chodzi o liczbę skarg dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, mobbingu i dyskryminacji. Około 50% skarg złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych. Zgłaszane przez organizacje związkowe nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy, pozwoliły na szybką reakcję ze strony inspektorów pracy. Dodatkowo, spotkania inspektorów pracy z przedstawicielami związków zawodowych podczas przeprowadzanych kontroli, pozwoliły na wnikliwe

i precyzyjne zidentyfikowanie potencjalnych nieprawidłowości stanowiących naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W **2014 roku** przewidujemy zwiększyć skuteczność kontroli dotyczących:

- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców,
- zagrożeń na stanowiskach pracy w branżach generujących wypadki przy pracy.

ZAŁĄCZNIKI

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2013r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku
– Załączniki nr: 1a, b, c, 2a, b, c.

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 roku

Załącznik 1a

OIP Gdańsk

(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji						decyzji zaprzestania działalności	wystąpień ³	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴
			ogółem ¹	w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	OGÓŁEM, w tym:	5 469	15 734	300	208	298	694	0	3 670	17 589	614	
1.	Rolnictwo i leśnictwo	77	244	2	0	6	11	0	60	279	1	
2.	Górnictwo, wydobywanie	3	4	0	0	0	0	0	2	4	0	
3.	Przetwórstwo przemysł.	1 031	4 220	87	51	155	242	0	695	2 899	85	
4.	Wytwarzanie energii	17	40	0	0	2	0	0	11	56	0	
5.	Dostawa wody	61	184	3	2	1	15	0	43	138	8	
6.	Budownictwo	1 078	3 319	180	126	103	91	0	558	2 246	60	
7.	Handel i naprawy	1 493	4 206	13	11	24	106	0	1 127	5 585	179	
8.	Transport i gospod. mag.	366	464	6	4	2	50	0	207	1 342	70	
9.	Zakwaterow. i usługi gast.	278	855	0	0	1	69	0	212	1 228	38	
10.	Informacja i komunikacja	39	78	0	0	0	7	0	31	140	2	
11.	Finanse i ubezpieczenia	46	60	0	0	0	10	0	35	172	16	
12.	Obsługa rynku nieruchom.	58	100	1	0	0	6	0	42	246	16	
13.	Działalność profesjonalna	136	261	2	3	2	26	0	88	446	6	
14.	Usługi administrowania	208	324	3	5	0	12	0	151	793	30	
15.	Administracja publiczna	58	57	1	0	0	0	0	33	89	5	
16.	Edukacja	188	558	0	0	0	17	0	125	513	17	
17.	Opieka zdrowot i pom społ.	122	270	2	0	2	27	0	102	572	57	
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	51	145	0	0	0	2	0	31	130	7	
19.	Pozostała działaln. usług.	156	345	0	6	0	3	0	115	700	16	
20.	Gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
21.	Organizacje eksterytorial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
22.	Nieokreślona działalność	3	0	0	0	0	0	0	2	11	1	

Objaśnienia do kolumny 2:

- Ad.4 Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę*
- Ad.5 Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja*
- Ad.7. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle*
- Ad.9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi*
- Ad.11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa*
- Ad.13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna*
- Ad.14. Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca*
- Ad.15. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne*
- Ad.20. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby*
- Ad.21 Organizacje i zespoły eksterytorialne*

Objaśnienia do kolumn 4, 8, 10, 11:

*Ad kol.4 łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów
n/podst. art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP*

*Ad kol. 8 liczba decyzji wydanych przez okręgowego inspektora pracy
n/podst. art.11 pkt 5 ustawy o PIP*

*Ad kol.9 liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy
n/podst. art.11 pkt 8 ustawy o PIP*

*Ad kol.11 liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy
n/podst. art.11 pkt 8 ustawy o PIP*

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 roku
(wg wielkości zatrudnienia)

OIP Gdańsk

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji						decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³	wniosków w wystąpie- niach	poleceń ⁴
			ogółem ¹	w tym:								
				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:		5 469	15 734	300	208	298	694	0	3 670	17 589	614	
1.	1 - 9	3 044	8 683	168	121	134	269	0	1 976	9 884	324	
2.	10 - 49	1 463	4 694	87	57	119	296	0	1 021	4 813	190	
3.	50 - 249	718	1 896	40	23	41	99	0	497	2 200	76	
4.	250 i powyżej	244	461	5	7	4	30	0	176	692	24	

Objaśnienia do kolumn 4, 8, 10, 11:

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP;

2. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP;

3. liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

4. liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 roku

OIP Gdańsk

(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji						decyzji zaprzestania działalności ²	wystąpień ³	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴
			ogółem ¹	w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
OGÓŁEM, w tym:		5 469	15 734	300	208	298	694	0	3 670	17 589	614	
1.	Sektor publiczny¹ ogółem, w tym własność:	388	1 003	5	2	3	34	0	263	1 044	31	
	1. państwowa	90	135	0	0	2	0	0	55	195	4	
	2. samorządowa	274	822	4	2	1	13	0	189	770	25	
	3. mieszana	24	46	1	0	0	21	0	19	79	2	
2.	Sektor prywatny² ogółem, w tym własność:	5 077	14 715	295	206	295	660	0	3 404	16 531	582	
	1. prywatna krajowa	4 541	13 573	268	200	257	624	0	3 046	15 048	518	
	2. prywatna zagraniczna	229	460	8	3	8	3	0	167	683	20	
	3. prywatna mieszana	307	682	19	3	30	33	0	191	800	44	
3.	Sektor mieszany zrównoważony³	1	16	0	0	0	0	0	1	3	0	
4.	Nieokreślona własność	3	0	0	0	0	0	0	2	11	1	

Objaśnienia dot. kolumny 2:

¹ **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

² **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

³ **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

Objaśnienia do kolumn 4, 8, 10, 11:

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP;

2. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

3. liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

4. liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 roku

Załącznik 2a

(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

OIP Gdańsk		L I C Z B A							
Wyszczególnienie		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu*	zastosowanych środków wychowawczych	
	objętych mandatami		zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	6 392	3 327	1 563	1 502	1 182	320	971	49
1.	Rolnictwo i leśnictwo	122	71	28	23	22	6	17	1
2.	Górnictwo, wydobywanie	1	0	0	1	0	0	1	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	1 261	740	264	257	259	61	174	11
4.	Wytwarzanie energii	11	5	6	0	3	2	0	0
5.	Dostawa wody	41	23	0	18	10	0	11	0
6.	Budownictwo	1 428	889	351	188	322	71	122	10
7.	Handel i naprawy	1 665	740	407	518	258	69	323	10
8.	Transport i gospod. magazynowa	384	219	72	93	78	18	62	2
9.	Zakwaterow. i usługi gast.	552	197	256	99	76	41	72	4
10.	Informacja i komunikacja	25	12	6	7	7	2	6	0
11.	Finanse i ubezpieczenia	52	16	13	23	7	4	8	0
12.	Obsługa rynku nieruchomości	73	27	21	25	10	6	13	3
13.	Działalność profesjonalna	127	74	21	32	28	4	23	0
14.	Usługi administrowania	196	106	44	46	31	13	32	4
15.	Administracja publiczna	14	6	0	8	4	0	7	0
16.	Edukacja	120	35	35	50	11	9	35	0
17.	Opieka zdrowot i pom społ.	133	76	18	39	21	8	21	1
18.	Kultura, rozrywka i rekreacja	26	13	2	11	4	1	7	1
19.	Pozostała działalność usługowa	155	72	19	64	28	5	37	2
20.	Gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	6	6	0	0	3	0	0	0

* w kontroli zakończonej w 2013 r. jest wniosek do sądu wydany w 2012 roku z 2 zarzutami, który nie jest wykazany w powyższym zestawieniu

Objaśnienia do kolumny 2:

- Ad.4 Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę
- Ad.7. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- Ad.8 Transport i gospodarka magazynowa
- Ad.12 Działalność związana z obsługą nieruchomości
- Ad 13 Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- Ad 14. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- Ad 15. Admonotracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- Ad.17. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- Ad 20 Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników
- Ad 21. Organizacje i zespoły eksterytorialne

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 roku
(wg wielkości zatrudnienia)

OIP Gdańsk

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu*	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	6392	3327	1563	1502	1182	320	971	49
1.	1 - 9	3926	2012	1013	901	706	197	575	37
2.	10 - 49	1727	921	443	363	318	82	241	4
3.	50 - 249	572	303	83	186	119	32	120	6
4.	250 i powyżej	167	91	24	52	39	9	35	2

* w kontroli zakończonej w 2013 r. jest wniosek do sądu wydany w 2012 roku z 2 zarzutami, który nie jest wykazany w powyższym zestawieniu

Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP;
2. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP;
3. liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 roku

(wg form własności)

OIP Gdańsk		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu*	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	6392	3327	1563	1502	1182	320	971	49
1.	Sektor publiczny¹ ogółem, w tym własność:	237	105	24	108	33	8	69	2
	1. państwowa	45	24	4	17	10	3	9	1
	2. samorządowa	170	77	8	85	20	3	57	1
	3. mieszana	22	4	12	6	3	2	3	0
2.	Sektor prywatny² ogółem, w tym własność:	6149	3216	1539	1394	1146	312	902	47
	1. prywatna krajowa	5734	3028	1437	1269	1065	280	825	43
	2. prywatna zagraniczna	168	88	27	53	36	8	29	1
	3. prywatna mieszana	247	100	75	72	45	24	48	3
3.	Sektor mieszany zrównoważony³	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	6	6	0	0	3	0	0	0

* w kontroli zakończonej w 2013 r. jest wniosek do sądu wydany w 2012 roku z 2 zarzutami, który nie jest wykazany w powyższym zestawieniu

Objaśnienia dot. kolumny 2:¹ **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;² **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;³ **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.**Objaśnienia do kolumn 4, 9, 10:**

1. łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,7 ustawy o PIP;

2. liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

3. liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.