PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
W GDAŃSKU

Sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2021 roku

Gdańsk, luty 2022 r.

Szanowni Państwo!

Przekazuję Państwu sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2021 r., umożliwiające zapoznanie się z wynikami prowadzonych przez inspektorów pracy działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych oraz wynikającymi z nich wnioskami. Był to kolejny trudny rok z trwającą pandemią, w której wszyscy musieliśmy nauczyć się funkcjonować i wypełniać swoje obowiązki z zachowaniem warunków zabezpieczających przed możliwością zarażenia. Pomimo tego problemy zdrowotne nie omijały pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy, choć jak dotąd, na szczęście, bez najgorszych możliwych skutków.

Podstawowym celem i misją Państwowej Inspekcji Pracy jest poprawa stanu przestrzegania prawa wobec osób świadczących pracę. W związku z tym poza szerokim, wynikającym z przepisów zakresem zainteresowań inspektorów pracy w trakcie czynności kontrolnych, w każdym postępowaniu badano również stosowanie się pracodawców do przepisów mających na celu ograniczenie ryzyka zakażenia koronawirusem Sars-Cov-2, w tym stosowania się do aktualnie obowiązujących ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, zapewnienia realizacji obowiązku przekazywania pracownikom informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia oraz o podjętych działaniach ochronnych i zapobiegawczych. Stoimy bowiem na stanowisku, że choć istnienie tego zagrożenia jest niezależne od kontrolowanych przedsiębiorców, to przestrzeganie obowiązków w tym zakresie należy do ich najistotniejszych obowiązków.

Staraliśmy się również niezwłocznie i na bieżąco reagować na wpływające sygnały o nieprawidłowościach, zgłaszane przez poszkodowanych i współpracujące instytucje. W przypadku braku możliwości przeprowadzenia kontroli, zainteresowanym osobom udzielano porad prawnych, informujących między innymi o przysługujących im uprawnieniach oraz możliwościach dochodzenia swoich roszczeń. Wobec wielkiego zapotrzebowania na porady prawne, związanego ze znacznym pogorszeniem sytuacji pracowników na rynku pracy, a jednocześnie biorąc pod uwagę

zagrożenia wynikające z bezpośrednich kontaktów interpersonalnych, czasowo przywrócono możliwość uzyskania porady prawnej w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku drogą telefoniczną.

Utrzymujący się stan pandemii w znacznym stopniu utrudnił prowadzenie działalności prewencyjno-promocyjnej, ograniczając zarówno możliwość przeprowadzania szkoleń z bezpośrednim udziałem słuchaczy, jak też utrudniając osobiste spotkania z osobami wykazującymi się dbałością o sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w swoich środowiskach. Możliwość pracy z użyciem komunikatorów internetowych pozwoliła nam na prowadzenie szkoleń i udział w spotkaniach. Opanowanie i zastosowanie procedur reżimu sanitarnego pozwoliło nam na uhonorowanie jako laureatów organizowanych przez nas konkursów podczas ich uroczystego podsumowania.

Pomimo kwalifikacji i zaangażowania pracowników Państwowej Inspekcji Pracy realizacja naszych zadań nie byłaby w pełni możliwa bez współpracy i wsparcia instytucji państwowych, partnerów instytucjonalnych, samorządowych i społecznych. Z wieloma z nich zawarliśmy porozumienia, mające na celu między innymi ułatwienie dostępu do poradnictwa i szkoleń zarówno dla pracowników, w tym przedstawicieli związków zawodowych i społecznych inspektorów pracy, jak i dla pracodawców.

Przekazując niniejsze sprawozdanie podkreślam znaczenie tej współpracy dla na rzecz poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy w naszym regionie oraz składam podziękowanie wszystkim osobom i instytucjom, które przyczyniły się do realizacji naszych wspólnych celów.

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku

Mariusz Pokrzywinski

Spis treści

I. WPROWADZENIE 6

1. Państwowa Inspekcja Pracy – informacje podstawowe 6

2. Struktura organizacyjna 8

3. Stosowane środki prawne 10

4. Stosowane sankcje 11

II. DZIAŁANIA KONTROLO-NADZORCZE 13

1. Informacje ogólne 13

2. Rozpatrywanie skarg i wniosków 13

3. Porady prawne i techniczne 17

4. Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową ... 21

5. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa 24

6. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy 25

7. Zakładowe układy zbiorowe pracy. 27

8. Spory zbiorowe 30

III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY 32

1. Wypadki przy pracy 32

2. Zakłady o wysokiej skali zagrożeń 37

3. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie 43

4. Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie 68

5. Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarski morskiej 71

6. Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bhp 76

7. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych 77

IV. DZIAŁANIA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W GDAŃSKU W ZWIĄZKU Z WYBRANYMI ZAGROŻENIAMI I W WYBRANYCH BRANŻACH 80

1. Przestrzeganie przepisów BHP przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas 80

2. Kontrole dotyczące problematyki REACH i CLP 82

3. Gospodarka komunalna 85

4. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy wytwarzaniu i przetwarzaniu tworzyw sztucznych 87

5. Ograniczanie zagrożeń w zakładach rolnych z uwzględnieniem legalności zatrudnienia: produkcja roślinna, produkcja zwierzęca, zakłady przetwórstwa rolnego 89

6. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w warsztatach samochodowych 92

7. Edukacja 95

8. Opieka zdrowotna 99

9. Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracujących odpowiedniego poziomu bhp w czasie epidemii Covid -19 105

V. PRAWNA OCHRONA PRACY 108

1. Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dotyczących m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku Pracy 108

2. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych 111

3. Czas pracy i wynagrodzenia 116

4. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych 122

5. Czas pracy kierowców 124

6. Pracownicze plany kapitałowe (PPK) 129

VI. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA 132

1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich 132

2. Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców 136

3. Agencje zatrudnienia – egzekwowanie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji 143

4. Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług 154

VII. WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA W 2021 ROKU 156

VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY 160

Podsumowanie i wnioski 170

I. WPROWADZENIE

1. Państwowa Inspekcja Pracy – informacje podstawowe

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Zakres uprawnień i obowiązków PIP został określony ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1251 z późn. zm.). Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej. Nadzór nad działalnością PIP w zakresie określonym w ustawie sprawuje Rada Ochrony Pracy. Głównego Inspektora Pracy powołuje i odwołuje Marszałek Sejmu po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy i właściwej komisji sejmowej. Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), do którego każdego roku przekazywany jest „Raport roczny z działalności inspekcji pracy".
Państwowa Inspekcja Pracy współdziała z innymi organami kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, organami samorządu terytorialnego, organizacjami pracodawców, związkami zawodowymi, organami samorządu załogi oraz społeczną inspekcją pracy. Ratyfikowana w 1995 r. Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu zobowiązuje Polskę do utrzymywaniu systemu inspekcji pracy. Zadania Państwowej Inspekcji Pracy zostały określone przede wszystkim w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz innych aktach rangi ustawowej.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należą w szczególności:

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

- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców,
- kontrola spełniania przez wyroby przeznaczone do stosowania u pracodawców wymagań lub kontrola w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia w rozumieniu ustawy i systemach zgodności i nadzoru rynku, z wyłączeniem wyrobów podlegających kontroli innych właściwych organów nadzoru rynku w rozumieniu ww. ustawy oraz prowadzenie postępowań w sprawie takich wyrobów,
- kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach,
- nadzór nad spełnianiem przez pracodawców obowiązków określonych w art. 35 oraz art. 37 ust. 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH) […] zgodnie z odrębnymi przepisami dotyczącymi ochrony pracy, w zakresie swoich kompetencji,
- nadzór nad przestrzeganiem warunków stosowania substancji określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów na podstawie art. 9 ust. 4 rozporządzenia nr 1907/2006, w zakresie swoich kompetencji,
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
  - badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
  - analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
  - inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
  - udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
  - podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy,
- kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 117 z późn. zm.) oraz określonych w zezwoleniach na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej i w zgodach na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych,
- kontrola ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1924 z późn. zm.),
- wnoszenie powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy,
- wydawanie i cofanie zezwoleń dotyczących wykonywania pracy bądź innych zajęć zarobkowych przez dzieci do 16 roku życia, przewidzianych w art. 304^5 Kodeksu pracy,
- wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1140),
- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy a także innych wykroczeń, gdy ustawa tak stanowi oraz udział w postepowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego,

- kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).,
- kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1342 z późn. zm.), w szczególności obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK,
- wykonywanie innych zadań określonych w ustawie i przepisach szczególnych.

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

- pracodawcy - a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy,
- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1100 z późn. zm.) w zakresie przestrzegania obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e ww. ustawy,
- podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy,
- przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 936 z późn. zm.),
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi - w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

2. Struktura organizacyjna

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

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku obejmuje terytorialną właściwością Województwo Pomorskie o powierzchni 18.310,34 km^2, co stanowi 5,8 % powierzchni Polski.

W skład struktury Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oprócz siedziby w Gdańsku wchodzą cztery oddziały terenowe, zlokalizowane w Gdyni, Wejherowie, Słupsku i Starogardzie Gdańskim. Ponadto w strukturze Okręgu działa Sekcja Badań Środowiska

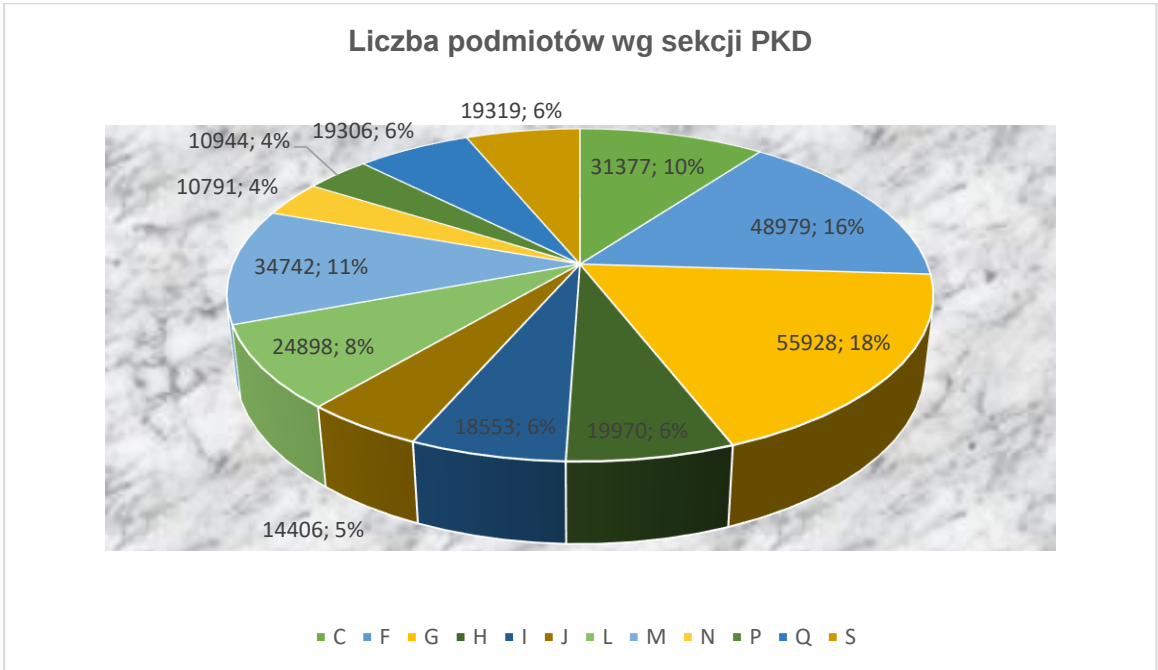
Pracy, wykonująca pomiary czynników szkodliwych w środowisku pracy kontrolowanych podmiotów na potrzeby czynności kontrolnych prowadzonych przez inspektorów ze wszystkich okręgowych inspektoratów pracy.
Stan zatrudnienia w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsk na dzień 31 grudnia 2020 r. przedstawiał się następująco:

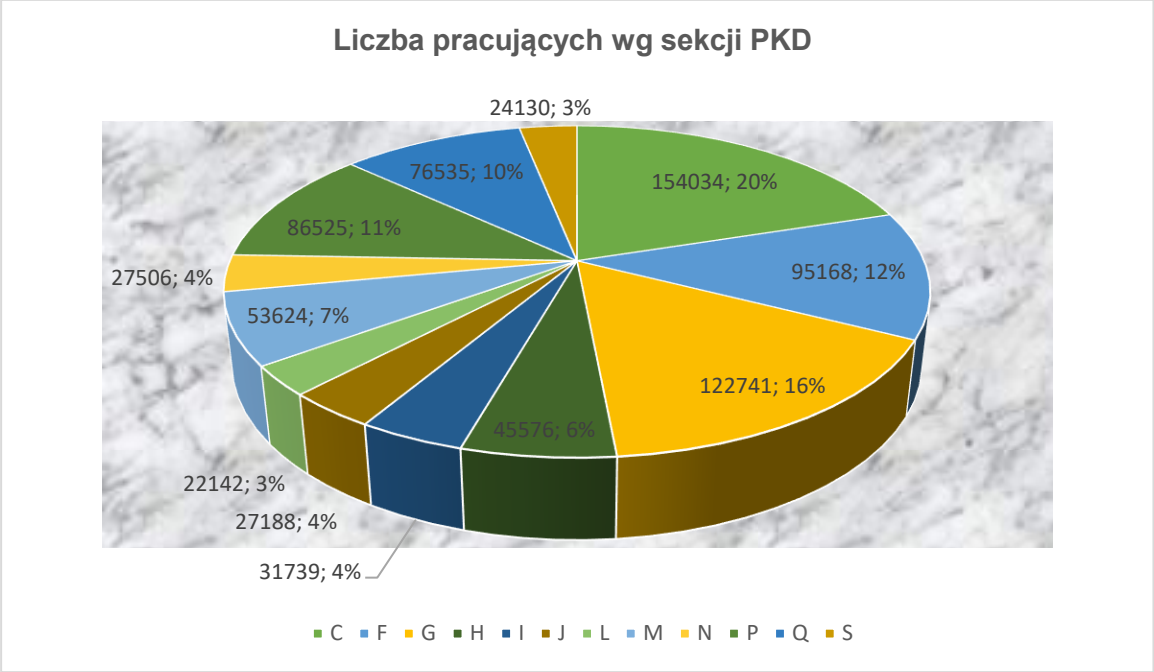
- 3 osoby kierownictwa – Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku, Zastępca OIP ds. Nadzoru, Zastępca OIP ds. Prawno-Organizacyjnych,
- 105 pracowników z uprawnieniami kontrolno-nadzorczymi,
- 4 kandydatów na podinspektorów pracy,
- 53 pracowników na stanowiskach merytorycznych i obsługi.

Łącznie Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zatrudnia 171 pracowników.

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

Według danych uzyskanych z Urzędu Statystycznego w Gdańsku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zarejestrowano działalność 331.929 podmiotów, zatrudniających 865.441 pracujących. Dane statystyczne wskazują, iż pomimo utrudnień związanych ze stanem pandemii liczba podmiotów zarejestrowanych na terenie województwa pomorskiego wzrosła o 13.411 firm. Najliczniejszą grupą są podmioty, zatrudniające do 9 pracowników, których liczba wg stanu na grudzień 2021 r. wynosiła 321.845 przedsiębiorców, zatrudniających łącznie 865.441 pracujących, podczas gdy 236 zarejestrowanych podmiotów, zatrudniających 250 i więcej osób, zatrudniało łącznie 178.817 pracujących. Zdecydowana większość, tj. 96,1 % zarejestrowanych podmiotów należała do sektora prywatnego.
Strukturę podmiotów występujący na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w odniesieniu do dominujących sekcji PKD przedstawiono na poniższych wykresach.





C - Przetwórstwo przemysłowe,
F - Budownictwo,
G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych,
H - Transport i gospodarka magazynowa,
I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi,
J - Informacja i komunikacja,
L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości,
M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna,
N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca,
P - Edukacja,
Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
S - Pozostała działalność usługowa.

3. Stosowane środki prawne

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

- nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania: wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy

pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;
- nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;
- nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze;
- nakazania wycofania z obrotu lub użytku wyrobu niespełniającego zasadniczych lub innych wymagań, zakazania udostępniania wyrobu, ograniczenia udostępniania wyrobu lub nakazania stronie postępowania powiadomienia użytkowników wyrobu o stwierdzonych niezgodnościach z zasadniczymi lub innymi wymaganiami;
- nakazania utworzenia służby bhp albo zwiększenia liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi;
- wydawanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do czasu ukończenia przez nie 16 roku życia;
- zatwierdzanie wykazów prac lekkich, dotyczących zatrudniania młodocianych w celu innym niż przygotowanie zawodowe;
- kierowanie powództw o istnienie stosunku pracy;
- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione w pkt 1-7, w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych.

4. Stosowane sankcje

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

w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania, inspektor pracy może w drodze postępowania mandatowego nałożyć grzywnę w wysokości do 5.000 zł.
Wykroczenia, co do których kierowane są do sądów wnioski o ukaranie, są zagrożone karą grzywny do 30.000 zł. Inspektor pracy występuje w takich sprawach jako oskarżyciel publiczny.

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

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

II. DZIAŁANIA KONTROLO-NADZORCZE

1. Informacje ogólne

W 2021 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 3.710 kontroli w 3.097 podmiotach. Czynności te dotyczyły łącznie 205.564 pracujących, w tym 167.913 zatrudnionych w ramach stosunku pracy.
Wśród osób pracujących w kontrolowanych podmiotach stwierdzono zatrudnienie:
- 29.062 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 6.554 podmioty samozatrudniające się,
- 14.075 cudzoziemców.

W grupie pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy wystąpiło:
- 79.133 kobiety,
- 1.296 młodocianych,
- 13.206 niepełnosprawnych.

W wyniku nieprawidłowości, ujawnionych w trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 8.188 decyzji, w tym:
- wstrzymania prac - 131 decyzji,
- wstrzymania eksploatacji maszyn – 167 decyzji,
- zakazu wykonywania prac – 55 decyzji,
- skierowania do innych prac – 85 decyzji dotyczących 206 pracujących,
- opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa – 1.293 decyzje,
- dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – 195 decyzji, dotyczących kwoty 3.762.749,40 zł dla 1.006 pracowników,
- wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia – 54 decyzje,
- ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku – 18 decyzji.

W czasie trwania kontroli inspektorzy pracy wydali 754 polecenia ustne, w wyniku których między innymi wypłacono świadczenia w kwocie 408.261,98 zł dla 341 pracowników.
Ponadto inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 13.053 wniosków w wystąpieniach. W wyniku ich realizacji wyegzekwowano na rzecz pracowników kwotę 574.512,99 zł dla 1.625 pracowników.

2. Rozpatrywanie skarg i wniosków

W okresie 2021 rokudo Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie 3.542 skarg i wniosków. W okresie sprawozdawczym, spośród ogólnej liczby skarg i wniosków:
- 2.430 zostało załatwionych poprzez udzielenie wyjaśnień osobie wnoszącej skargę lub wniosek (68,61%),
- 2.023 zostało załatwionych poprzez podjęcie decyzji o wszczęciu kontroli w wyznaczonym terminie (57,11%),
- 607 zostało załatwionych poprzez odłożenie sprawy do akt (17,14%),
- 230 zostało załatwionych poprzez przekazanie sprawy innej jednostce organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy (6,49%),

- 11 zostało załatwionych poprzez wskazanie organu właściwego do załatwienia sprawy (0,31%).

W wyniku rozpoznania skarg i wniosków, w oparciu o listę przedmiotów skarg z uwzględnieniem zasadności, stwierdzono, że na 5.610 przedmiotów:
- 1.266 przedmiotów skarg i wniosków było zasadnych w całości (22,57%),
- 523 przedmioty skarg i wniosków były częściowo zasadne (9,32%),
- 1.581 przedmiotów skarg i wniosków było bezzasadnych (28,18%),
- 2.212 przedmiotów skarg i wniosków było niemożliwych do ustalenia w zakresie zasadności (39,43%).

Podział skarg i wniosków, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r., ze względu na podmioty je zgłaszające przedstawia poniższa tabela:

Podmiot zgłaszający skargę	Liczba skarg
były pracownik	1.013
Pracownik	988
osoba trzecia	379
Cudzoziemiec	318
inna instytucja	241
OIP	203
osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej	123
pracownik bez umowy	88
GIP	54
związki zawodowe	54
pracownik niepełnosprawny	13
ZUS	12
organy władzy państwowej	7
pracodawca	8
pracownicy – zbiorowo	5
SIP	5
organ samorządu terytorialnego	3
Radny	3
Poseł	1
pracownicy tymczasowi	1
pracownicy agencji	1
Anonimy	441

Większość skarg została złożona przez obywateli polskich (3.265); stosunkowo liczne były skargi obywateli Ukrainy (192), Białorusi (11) oraz Rosji (7). Odnotowano również pojedyncze przypadki skarg złożonych przez obywateli Turcji, Kazachstanu, Armenii, Egiptu, Filipin, Mołdowy, Niemiec, Nigerii i Wietnamu.

Poniżej omówiono najczęściej występującą problematykę skarg:
Wynagrodzenia za pracę i minimalna stawka godzinowa dla umów cywilnoprawnych - niewypłacenie bądź nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, niewypłacenie lub zaniżenie wynagrodzenia przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi za każdą godzinę pracy zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i inne.
Stosunek pracy – brak umowy o pracę na piśmie, `niewydanie lub nieterminowe wydanie świadectwa pracy, nieprawidłowości w treści świadectwa pracy, zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umowy o pracę.
Czas pracy - zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, niezapewnienie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy, zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku dobowym i tygodniowym i inne.
Legalność zatrudnienia - niezgłoszenie lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego, powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu wymaganego zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt czasowy i pracę bądź powierzenie pracy cudzoziemcowi bez zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej.
Czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy, środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze – niedostarczenie przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego, brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej.
Stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne - nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy organizacji stanowisk pracy. Zgłaszano również nieprawidłowości dotyczące braku lub niewłaściwego zabezpieczenia stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, a także różnego rodzaju nieprawidłowości związane z prowadzeniem procesów technologicznych w budownictwie.
Urlopy pracownicze – nieudzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo oraz urlopu zaległego. Treść skarg wskazywała również na nieprawidłowości związane z udzielaniem urlopów bezpłatnych oraz w zakresie dzielenia urlopu.

Liczbę kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w roku 2021 (w porównaniu do roku 2020) oraz zastosowane w ich wyniku środki prawne przedstawia poniższa tabela:

Wyszczególnienie	2020	2021
Liczba kontroli skargowych	985	1377
Liczba wystąpień	370	536
zawierających wniosków	976	1359
Liczba nakazów na piśmie	79	102
Liczba:		
decyzji pisemnych	214	328
decyzji ustnych	89	163
Liczba mandatów	169	227
Zawierających:		
wykroczeń	331	419
na łączną kwotę	201.150 zł	287.600 zł
Wnioski o ukaranie do sądu	29	31
dotyczące liczby wykroczeń	86	111
Środki wychowawcze	126	140
dotyczące liczby wykroczeń	178	178

W wyniku wydanych decyzji płatniczych i skierowanych wystąpień inspektorzy pracy wyegzekwowali łącznie na rzecz pracowników kwotę 694.946,25 zł.
W porównaniu do roku poprzedniego znacznie wzrosła ilość kontroli przeprowadzonych w wyniku złożonych skarg i wniosków, co przełożyło się również na zwiększenie ilości środków prawnych wydanych w 2021 r., a także na wzrost ilości stwierdzonych wykroczeń. Wskazać należy, że osoby składające skargi i wnioski zainteresowane są przede wszystkim otrzymaniem należnego wynagrodzenia za pracę lub wynagrodzenia należnego w związku z zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej. Oprócz aspektu finansowego, znaczący odsetek skarg i wniosków związany jest z nieprawidłowościami w zakresie istotnych z punktu widzenia interesu pracownika dokumentów, takich jak umowa o pracę czy świadectwo pracy. Trzecim ważnym dla skarżących zagadnieniem poruszanym w skargach i wnioskach, jest ogólnie pojęta problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności warunków pracy, badań lekarskich czy też stosowania środków ochrony indywidualnej.

W okresie od 01.01.2021 r. do 31.12.2021 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęły 54 skargi i wnioski **złożone przez związki zawodowe**, które są traktowane jako szczególnie istotne źródło informacji o potencjalnych nieprawidłowościach występujących u pracodawców. Jak wynika z danych w zakresie zasadności załatwionych skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe w okresie sprawozdawczym, dotyczyły one łącznie 94 zagadnień, przy czym:
- 28 przedmiotów skarg i wniosków okazało się zasadne w całości,
- 17 przedmiotów skarg i wniosków okazało się zasadne w części,
- 31 przedmiotów skarg i wniosków okazało się bezzasadne,
- zasadność 18 przedmiotów skarg i wniosków nie była możliwa do ustalenia.

Zagadnienia podnoszone w skargach i wnioskach organizacji związkowych obejmowały przede wszystkim następujące przedmioty:
- zbiorowe prawo pracy - 18,
- wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia ze stosunku pracy - 15,
- czas pracy - 15,
- stosunek pracy - 15,
- dyskryminacja, mobbing - 11,
- legalność zatrudnienia - 8
- pomieszczenia pracy i higieniczno-sanitarne - 5.

W związku z kontrolami przeprowadzonymi w związku ze skargami związków zawodowych inspektorzy pracy dokonali w 2021 roku oceny funkcjonowania 34 podmiotów, gdzie pracę wykonywało 22.527 osób. Łącznie przeprowadzono 38 kontroli. W wyniku kontroli przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem skarg i wniosków związków zawodowych inspektorzy pracy zastosowali:
- 2 decyzje dotyczące 20 pracowników,
- 25 wystąpień zawierających łącznie 67 wniosków pokontrolnych dotyczących 11.231 pracowników; wykonane zostały łącznie 43 zawarte w nich wnioski, wyegzekwowano kwotę świadczeń 7.916,02 zł;
- 2 polecenia, które dotyczyły 1 pracownika.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy:
- skierowali 5 wniosków o ukaranie do sądu dotyczących 14 wykroczeń,
- nałożyli 3 mandaty karne dotyczące łącznie 9 wykroczeń.

Ponadto, w 5 przypadkach powiadomiono Prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Największa ilość skarg i wniosków związków zawodowych była ze zbiorowym prawem pracy. Stanowi to istotną zmianę w porównania do roku poprzedniego, w którym przeważały sprawy związane z wynagrodzeniami. Skargi i wnioski związków zawodowych dotyczyły także czasu pracy, stosunku pracy czy legalności zatrudnienia, a także kwestii dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Zwrócić należy uwagę na wzrost ilości skarg dotyczących dyskryminacji i mobbingu.

Równe traktowanie w zatrudnieniu - w 59 przypadkach zgłoszone nieprawidłowości dotyczyły równego traktowania w zatrudnieniu i nieprzestrzegania zakazu dyskryminacji. W zakresie oceny co do zasadności, 2 przedmioty skarg uznano za zasadne w całości, 2 przedmioty skarg uznano za zasadne w części, 18 przedmiotów skarg uznano za bezzasadne, w pozostałych zaś przypadkach brak było możliwości ustalenia zasadności przedmiotu skargi lub wniosku.
Jak wynika z analizy skarg i wniosków złożonych w omawianym zakresie, dotyczyły one przede wszystkim dyskryminacji przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, dyskryminacji przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz dyskryminacji przy nawiązaniu lub rozwiązaniu stosunku pracy. W części skarg wskazywano na dyskryminację pracowników z uwagi na kryteria nie wyszczególnione wprost w przepisach Kodeksu pracy, na przykład ze względu na poddanie się szczepieniu przeciwko COVID-19, udostępnienie pracodawcy informacji na temat poddania się szczepieniu przeciwko COVID-19 lub na temat zachorowania na COVID-19.

Mobbing - w 148 przypadkach zgłoszone nieprawidłowości dotyczyły mobbingu. Jeden z przedmiotów skargi okazał się zasadny w całości, 8 przedmiotów skarg uznano za zasadne w części, natomiast 28 przedmiotów skarg w tym zakresie oceniono jako bezzasadne. W przypadku 110 przedmiotów skarg brak było możliwości ustalenia ich zasadności. W treści skarg najczęściej wskazywano na podejmowanie przez pracodawców lub innych pracowników działań skierowanych przeciwko skarżącemu polegających m. in. na poniżaniu w obecności innych osób, generowaniu konfliktów między pracownikami, niekulturalnym zachowaniu, ignorowaniu pracownika i próbach izolacji od innych pracowników, agresji słownej, wymuszaniu na pracownikach wykonywania czynności, do których nie są zobowiązani czy zastraszaniu konsekwencjami niesubordynacji.

3. Porady prawne i techniczne

W 2021 r. udzielono ogółem 34.581 porad prawnych i technicznych. Były one udzielane zarówno bezpośrednio w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku i Oddziałach, jak też telefonicznie i pisemnie oraz podczas przeprowadzanych przez inspektorów kontroli.
W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w czasie kontroli udzielili ogólnie 23.946 porad, z czego:
- 11.721 porad dotyczyło bezpieczeństwa i higieny pracy,

- 12.225 porady dotyczyły prawnej ochrony pracy, w tym 2.822 porady dotyczyły legalności zatrudnienia.

W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz w Oddziałach: Wejherowie, Słupsku, Gdyni i Starogardzie Gdańskim odnotowano łączną ilość 10.635 porad, które zostały udzielone 7.254 osobom i innym podmiotom pytającym. Wśród interesantów zainteresowanych uzyskaniem porady występowali między innymi:

- pracownik/pracownicy zbiorowo: 3.377,
- były pracownik: 1.085,
- pracodawca/przedsiębiorca: 1213,
- pracownik niepełnosprawny: 233,
- cudzoziemiec: 198,
- związek zawodowy: 155,

Około 78% porad, udzielona została w formie telefonicznej, w formie pisemnej udzielono około 10% porad zaś w formie porady ustnej około 12% porad.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r. w siedzibie i Oddziałach OIP w Gdańsku oraz w trakcie czynności kontrolnych udzielono 22.226 porad prawnych, w tym 2.822 porad dotyczyło legalności zatrudnienia. Wśród porad dotyczących legalności zatrudnienia, 2.553 porad zostało udzielone w trakcie kontroli, natomiast 97 porad udzielonych w siedzibie OIP i w Oddziałach dotyczyło legalności zatrudnienia obywateli polskich a 172 porady dotyczyły legalności zatrudnienia cudzoziemców. W poniższej tabeli przedstawiono najczęściej występujące przedmioty porad oraz najczęściej poruszane problemy.

Lp.	Przedmiot porady	Najczęściej poruszane zagadnienia	Ilość porad
1	Stosunek pracy	· sposoby nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, błędne utożsamianie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem oraz za porozumieniem stron, · szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę, przede wszystkim kontekście tzw. ochrony przedemerytalnej i uprawnień związanych z rodzicielstwem, · zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach wykazujących cechy stosunku pracy.	3.193
2	Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	· nieterminowa wypłata wynagrodzenia, a także niewypłacanie i zaniżanie wynagrodzenia przez pracodawców, drogi skutecznego i szybkiego egzekwowania wynagrodzenia od pracodawcy, · rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych, · wypłata odpraw, w szczególności odprawy emerytalnej, · sposoby naliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu pieniężnego w przypadku niewykorzystanego urlopu, · uzyskanie wynagrodzenia po zakończeniu bezumownego wykonywania pracy, · dodatkowe składniki wynagrodzenia wynikające z pragmatyk służbowych nauczycieli i pracowników administracji.	1.553
3	Urlopy pracownicze	· wymiar urlopu wypoczynkowego, liczba dni urlopu w sytuacjach takich jak zmiana wymiaru etatu, zakończenie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem itp., · sposób udzielania urlopu wypoczynkowego, szczególne w równoważnym systemie czasu pracy, · prawo pracodawcy do udzielenia urlopu w okresie wypowiedzenia, · udzielanie i wymiaru urlopu wypoczynkowego dla pracowników niepełnosprawnych.	881

Lp.	Przedmiot porady	Najczęściej poruszane zagadnienia	Ilość porad
4	Czas pracy	· dopuszczalność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz ich maksymalna ilość w ciągu doby, tygodnia i okresu rozliczeniowego, jak również pytania odnoszące się do możliwości wykonywania pracy w niedziele, święta i dni harmonogramowo wolne od pracy oraz jej rekompensaty, · dobowy i tygodniowy odpoczynek pracowników, · prawidłowość sporządzania rozkładów czasu pracy i wprowadzania w nich zmian, · czas pracy pracowników młodocianych, w podmiotach leczniczych i samorządowych oraz w szkołach, a także czas pracy osób niepełnosprawnych.	551
5	Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	· udzielanie i wymiar urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych i ojcowskich, · ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży i osób przebywających na ww. urlopach, · sposób wykorzystywania zwolnienia od pracy wynikającego z art. 188 Kodeksu pracy, · zasady obniżania wymiaru etatu w stosunku do osób uprawnionych do urlopu wychowawczego oraz możliwości łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą zawodową.	397
6	Minimalna stawka dla zleceniobiorcy	· sposoby egzekwowania wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych, · wypłacanie przez przedsiębiorcę stawki niższej od stawki minimalnej wynikającej z przepisów. sposób potwierdzenia liczby godzin wykonywania niniejszych umowy.	303
7	Legalność zatrudnienia – obywatele polscy cudzoziemcy	· obywatele polscy: sytuacji prawnej osoby pracującej bez pisemnej umowy, a nawet bez ustalenia jej rodzaju i warunków wykonywania, a także osób, które nie zostały zgłoszone do ubezpieczenia społecznego. · Cudzoziemcy: warunki niezbędne w celu podjęcia legalnego zatrudnienia, procedury rejestracyjne, legalność pobytu cudzoziemców, konsekwencje nielegalnego zatrudnienia. · znaczna ilość porad z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców dotyczy również niewypłacenia wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę, minimalnej stawki godzinowej oraz czasu pracy.	97 172

Istotną częścią porad były te związane ze zmianami w prawie pracy oraz problemami praktycznymi powstałymi w związku z epidemią COVID-19. Zakres porad związanych z sytuacją epidemiologiczną rozszerzył się w roku 2021 o porady związane ze szczepieniami przeciwko COVID-19. W minionym roku ogromne wątpliwości zarówno pracowników, jak i pracodawców budziły obostrzenia wprowadzane przez pracodawców w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zobowiązanie pracowników, w szczególności pracowników niezaszczepionych, do całodziennego noszenia maseczek, wprowadzanie obowiązkowych szczepień w zakładzie pracy, sankcje nakładane na niezaszczepionych pracowników, tworzenie listy osób zaszczepionych na COVID-19 w zakładzie pracy były to najczęstsze zagadnienia z jakimi zgłaszali się pytający.

Porady techniczne.

W 2021 roku udzielono ogółem w siedzibie i Oddziałach OIP oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych przez inspektorów pracy 12.355 porad technicznych.

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

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe – zdecydowana większość pytań z tej kategorii dotyczyła wypadków przy pracy, zwłaszcza obowiązków pracodawcy związanych z ustaleniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy w przypadku zgłoszenia przez pracownika/zleceniobiorcę zdarzenia wypadkowego. Pojawiały się pojedyncze pytania dotyczące możliwości uznania danego schorzenia z chorobę zawodową.
Obiekty i pomieszczenia pracy – najczęściej powtarzające się zapytania dotyczyły przepisów i norm bhp jakie spełniać muszą pomieszczenia w których wykonywana jest praca, w szczególności odnośnie maksymalnej i minimalnej temperatury w miejscu pracy, wymogów, jakie spełniać powinny pomieszczenia socjalne, szatnie, jadalnie i pomieszczenia biurowe w zakładzie pracy.
Przygotowanie do pracy – przeważająca część pytań dotyczyła problematyki związanej z kierowaniem pracowników na badania lekarskie – wstępne, okresowe i kontrolne. Wciąż powracają pytania dotyczące konieczności wykonywania badań lekarskich i przeprowadzania szkoleń z zakresu BHP w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, jak również ponoszenia kosztów z tego tytułu.

W porównaniu do roku poprzedniego, w roku 2021 nastąpił wzrost ogólnej liczby porad udzielonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. Spowodowane jest to powrotem do codziennego, powszechnego poradnictwa telefonicznego, wzmożeniem poradnictwa osobistego w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku oraz Oddziałach, jak również zwiększeniem ilość porad udzielonych przez inspektorów pracy w trakcie kontroli (w 2020 r. ich liczba wyniosła 18.934, natomiast w 2021 r. wyniosła 23.946). Wpływ na ostateczną ilość udzielonych porad przez inspektorów pracy w trakcie kontroli miał niewątpliwie powrót inspektorów pracy do działalności w pełnym zakresie oraz zapotrzebowanie społeczne i wątpliwości, które budzą zmiany w przepisach prawa pracy. Nadal najwięcej porad jest udzielanych w obszarach takich jak stosunek pracy, wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia, czas pracy i urlopy pracownicze. Duża część porad bezpośrednio bądź pośrednio związana jest z panującą sytuacją epidemiologiczną, przede wszystkim ze względu na dynamicznie zmieniające się w tym zakresie przepisy oraz reagowanie pracodawców na ewentualne zagrożenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zaobserwować można wzrastające zapotrzebowanie na pomoc i doradztwo w zakresie prawa pracy świadczone przez Państwową Inspekcję Pracy. Dostępność poradnictwa prawnego, świadczonego zarówno w formie telefonicznej, ustnej, pisemnej oraz przez Inspektorów Pracy w trakcie czynności kontrolnych, zwiększa zbiorową świadomość prawną i kształtuje postrzeganie Państwowej Inspekcji Pracy jako instytucji, która udziela fachowej, szybkiej i rzetelnej pomocy w zakresie problematyki prawa pracy.

Analiza porad udzielonych związkom zawodowym
W okresie sprawozdawczym zarejestrowano 155 porad udzielonych związkom zawodowym. Tematyka porad prawnych udzielanych związkom zawodowym w 2021 r. dotyczyła w między innymi:
- uprawnień związków zawodowych, m.in. zwolnienia od pracy w czasie wykonywania czynności związkowych,
- stosunku pracy, m.in. wypowiedzenia pracownikom warunków pracy i płacy,
- wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, m.in. naliczania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wynagrodzenia w podmiotach leczniczych, regulaminu wynagradzania,
- zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,

- zakładowych układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania.

Wskazać należy, iż porady jakie zostały udzielone związkom zawodowym stanowią nieznaczny procent ogólnej liczby porad udzielanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. Wątpliwości prawne związków zawodowych odnoszą się najczęściej do konkretnych zdarzeń lub zagadnień, które są dokładnie opisywane we wnioskach o udzielenie porady. W głównej mierze pytania dotyczyły uprawnień związków zawodowych, stosunku pracy, a także wynagrodzenia za pracę jak i aktów wewnątrzzakładowych. Niewątpliwie współpraca ze związkami zawodowymi polegająca na poradnictwie z zakresu prawa pracy wspiera funkcjonowanie organizacji związkowych, zapewniając reprezentantom związków zawodowych możliwość głębszego zapoznania się z zagadnieniami prawa pracy. Mając na uwadze znaczenie działalności związkowej dla ogółu zatrudnienia, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku traktuje priorytetowo porady udzielane związkom zawodowym.

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

Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych.

W wyniku czynności zakończonych w okresie od 01.01.2021 r. do 31.12.2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali ogółem 76 wniosków o ukaranie. Skierowane wnioski obejmowały łącznie 408 wykroczeń, które dotyczyły głównie czynów polegających na nieprzestrzeganiu przepisów dotyczących wykonywania pracy zarobkowej i legalności zatrudnienia oraz ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W objętym sprawozdaniem okresie sądy karne w 82 sprawach wydały orzeczenia skazujące na karę grzywny. W tym zakresie:

- 54 rozstrzygnięcia zapadły w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2021 r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 143.000 zł,
- 28 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w latach ubiegłych - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 68.800 zł.

Łączna kwota orzeczonych w 2021 r. grzywien przez sądy karne wynosi 211.800 zł.

Orzeczenia o ukaraniu karą grzywny zapadły w postępowaniu nakazowym i zwykłym w 54 przypadkach i obejmowały łącznie kwotę 143.000 zł. W sprawach z wniosków o ukaranie rozpatrywanych w trybie zwyczajnym, w jednej ze spraw zapadł wyrok skazujący na karę grzywny w wysokości 500 zł w wyniku zastosowania przez sąd instytucji nadzwyczajnego złagodzenia kary (inspektor pracy złożył apelację od wyroku).

Analiza rozstrzygnięć zapadłych w okresie sprawozdawczym wskazuje na niewielką ilość niekorzystnych z punktu widzenia oskarżyciela publicznego orzeczeń sądowych w związku z wnioskami o ukaranie skierowanymi do sądów w 2021 r. W szczególności, nie doszło do wydania wyroku uniewinniającego lub uznającego winę, w którym sąd odstąpił od wymierzenia kary. W przypadku jednego z wniosków o ukaranie odmówiono wszczęcia postępowania, również w jednym przypadku sąd umorzył postępowanie po wydaniu wyroku nakazowego (z powodu śmierci obwinionego). Należy również wskazać, iż co do części wydanych przez sądy wyroków nakazowych zostały wniesione sprzeciwy - sprawy będą rozpoznawane w 2022 r. Sprzeciwy od wyroków nakazowych wnoszone są w większości przez osoby

obwinione. Inspektorzy pracy wnoszą sprzeciwy od wyroków nakazowych przede wszystkim w sytuacjach zastosowania przez sąd nadzwyczajnego złagodzenie kary lub odstąpienia od jej wymierzenia.
Orzeczenia o ukaraniu karą grzywny w 2021 r. w sprawach wniosków skierowanych do sądu w latach ubiegłych zapadły łącznie w postępowaniu nakazowym i zwykłym w 28 przypadkach i opiewały łącznie na kwotę 68.800 zł.

Wskazać również należy, iż na etapie wykonywania kar orzeczonych w związku z wnioskami o ukaranie skierowanymi przez inspektorów pracy w poprzednich latach, w 2021 r. odnotowano wydanie 1 postanowienia o wykonaniu zastępczej kary aresztu na podstawie art. 25 § 2 Kodeksu wykroczeń.

Wnioski o ukaranie w związku z wykroczeniami z art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.
Podobnie jak w trzech poprzednich okresach sprawozdawczych, również w 2021 r., jednym z wiodących problemów związanych z kierowanymi do sądów wnioskami o ukaranie była odpowiedzialność za wykroczenia z art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Należy wskazać, iż ilość wniosków o ukaranie zawierających zarzuty popełnienia wyżej wymienionego wykroczenia była niewielka, co miało związek przede wszystkim z ustabilizowaniem się pewnych tendencji w orzecznictwie, w zakresie korzystania z wyjątków od ustawowego zakazu powierzania pracy w handlu. Wspomniane powyżej trudności dotyczyły w przeważającej mierze toczących się nadal spraw z wniosków o ukaranie skierowanych przez inspektorów pracy w latach 2018 i 2019, tj. z początkowego okresu obowiązywania ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, kiedy to występowało wiele niejasności w zakresie właściwego stosowania przepisów. O ile w okresie obowiązywania przepisów omawianej ustawy niewątpliwie ustabilizowała się wykładnia dotycząca stosowania wyjątku od zakazu powierzania pracy w handlu z art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, tj. z uwagi na posiadanie przez placówkę handlową statusu placówki pocztowej w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe, o tyle brak jest jednoznacznej linii orzeczniczej dotyczącej przypadków powoływania się przez przedsiębiorców na wyjątek wskazany w art. 6 ust. 1 pkt 6 wyżej wymienionej ustawy. Dotyczy to zwłaszcza przedsiębiorców, których przeważającą działalność zgodnie z wnioskiem o wpis do właściwego rejestru stanowiła sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych (tj. PKD 47.11.Z). Analiza rozpatrywanych przez sądy w 2021 r. spraw z wniosków o ukaranie inspektorów pracy wskazuje, iż w wielu przypadkach sądy uznały tak ujętą przeważającą działalność jako nieuzasadniającą stosowania przez przedsiębiorcę wyjątku od powierzania pracy w handlu z uwagi na przeważającą działalność w zakresie handlu wyrobami tytoniowymi (przykłady 2 i 4). Orzecznictwo w tym zakresie nie jest jednak zupełnie jednolite, więc obecnie mówić można o tendencji w tym zakresie, a nie utrwalonej linii orzeczniczej.

Postępowanie mandatowe.
W objętym sprawozdaniem okresie, inspektorzy pracy wystawili łącznie 796 mandatów karnych. Liczba wykroczeń w nałożonych mandatach wynosi 2.173. Łączna kwota grzywien w postępowaniu mandatowym w okresie sprawozdawczym wyniosła 954.300 zł.

Wskazać należy, że inspektorzy pracy ukarali osoby odpowiedzialne za wykroczenia mandatami w zakładach pracy o zatrudnieniu:
- 1 - 9 pracowników – 504 mandaty za 1.365 wykroczeń,
- 10 - 49 pracowników – 200 mandatów za 528 wykroczeń,
- 50 - 249 pracowników – 66 mandatów za 179 wykroczeń,
- 250 i więcej pracowników – 26 mandatów za 101 wykroczeń.

W postępowaniu mandatowym inspektorzy pracy ukarali między innymi:
- 459 pracodawców,
- 237 osób działających w imieniu pracodawcy,
- 63 osoby kierujące pracą innych osób u pracodawcy,
- 32 przedsiębiorców nie będących pracodawcą.

W objętym sprawozdaniem nie doszło do uchylenia mandatu karnego wystawionego przez inspektora pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

Stosowanie środków wychowawczych.

W okresie objętym sprawozdaniem, inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracowników łącznie 632 środki wychowawcze, które zastosowano w związku z 1.050 stwierdzonymi wykroczeniami.

Wskazać należy, że w związku z ujawnieniem wykroczeń inspektorzy pracy zastosowali środki oddziaływania wychowawczego w zakładach pracy o zatrudnieniu:
- 1 - 9 pracowników – 387 środków za 662 wykroczenia,
- 10 - 49 pracowników – 150 środków za 242 wykroczenia,
- 50 - 249 pracowników – 68 środków za 101 wykroczeń,
- 250 i więcej pracowników – 22 środki za 45 wykroczeń.

Środki wychowawcze inspektorzy pracy zastosowali wobec m.in. 392 pracodawców, 162 osób działające w imieniu pracodawcy, 45 osób kierujących pracą innych osób u pracodawcy, 23 przedsiębiorców nie będących pracodawcą.

Analizując zastosowane środki oddziaływania wychowawczego z podziałem na ich rodzaje, należy wskazać, że w 309 przypadkach zastosowano pouczenie, udzielono 304 ostrzeżeń oraz 19 razy zwrócono uwagę.

Inspektorzy pracy poprzestają na zastosowaniu środka oddziaływania wychowawczego, gdy jest to wystarczająca i odpowiednia reakcja na stwierdzone wykroczenie, a czyn charakteryzuje się niskim stopniem społecznej szkodliwości. Okolicznościami przemawiającymi za niekaraniem sprawcy są w szczególności doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem lub naprawienie powstałej szkody w trakcie kontroli lub przed jej rozpoczęciem, brak wcześniejszej karalności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, nieumyślny lub incydentalny charakter popełnionego wykroczenia, a także postawa sprawcy wskazująca na osiągnięcie celu prewencyjnego przez zastosowanie środka oddziaływania wychowawczego.

Podsumowanie

W 2021 roku odnotowano wzrost ilości wykroczeń stwierdzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego. Powyższe przełożyło się na zauważalny wzrost ilości kar nałożonych w drodze mandatów karnych oraz zastosowanych środków oddziaływania wychowawczego.

Jak wynika z analizy danych statystycznych, wykroczenia przeciwko prawom pracowników zdecydowanie najczęściej są popełniane w podmiotach zatrudniających od 1 do 9 osób, w których podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym, doszło do ponad połowy

ujawnionych wykroczeń. Co za tym idzie, to mali pracodawcy byli podmiotami najczęściej karanymi przez inspektorów pracy. Statystycznie u pracodawców zatrudniających więcej osób, stwierdzanych jest mniej wykroczeń, co wynika z faktu, iż podmioty takie mają odpowiednie zaplecze organizacyjne i finansowe zapewniające właściwą obsługę spraw kadrowych, co zmniejsza ryzyko popełnienia uchybień w zakresie prawa pracy.
Należy wskazać, iż pomimo stypizowania wykroczeń ściganych przez inspektorów pracy Państwowej Inspekcji Pracy w wielu ustawach, nadal zdecydowaną większość wykroczeń ujawnianych przez inspektorów pracy stanowią czyny z art. 281-283 Kodeksu pracy. Najwięcej wykroczeń polegało na nieprzestrzeganiu przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz na nieprawidłowościach w związku z wypłatą wynagrodzenia, wydawaniem w terminie świadectwa pracy, przestrzeganiem przepisów o czasie pracy i prowadzeniem dokumentacji pracowniczej. Poza wykroczeniami z Kodeksu pracy, najliczniejszą grupę stwierdzonych czynów zabronionych stanowiły wykroczenia związane z legalnością zatrudnienia określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Znaczna liczba wykroczeń ujawnionych przez inspektorów pracy w 2021 r. polegała również na nieprzestrzeganiu przepisów zawartych w ustawach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Ilość ujawnionych wykroczeń wynikających z nieprzestrzegania pozostałych ustaw zawierających wykroczenia ścigane przez inspektorów pracy była niewielka. Należy również wskazać, że znaczna część wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych zawierała zarzuty dotyczące utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy.
Najwięcej, bo około 24 % wszystkich ujawnionych przez inspektorów pracy w okresie sprawozdawczym wykroczeń, popełnionych zostało w budownictwie. Pozostałe sektory, w których często dochodziło do wykroczeń to: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, usługi administrowania, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz pozostała działalność usługowa.
Kary grzywny orzekane przez sądy utrzymują się na niewysokim poziomie biorąc pod uwagę zagrożenie karne wynikające z przepisów ustawowych. Okoliczność ta może wpływać na skuteczność prewencyjnego oddziaływania przepisów karnych. Znamienne wydaje się, że wyższe kary są orzekane przez sądy działające w mniejszych miastach, w rejonach o niższej stopie życia, niż występująca w aglomeracji trójmiejskiej. Analizując przyczyny relatywnie niskiego poziomu kar zasądzanych w wyniku skierowanych przez inspektorów pracy wniosków o ukaranie, zauważyć należy, że do sądów są często kierowane sprawy wysoce sporne, w których najczęściej obwinieni kwestionują swoją odpowiedzialność z uwagi na wątpliwości natury faktycznej lub prawnej.

5. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2021 r. skierowali do prokuratury 14 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia 17 przestępstw, z czego 4 podejrzenia dotyczyły przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, tj. czynów z art. 218 - 221 k.k.
Podział zawiadomień ze względu na kwalifikację karnoprawną czynów, których dotyczyły prezentuje się następująco:

Kwalifikacja karnoprawna	Liczba zawiadomień
Art. 219 Kodeksu karnego – *kto narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość…*	1
Art. 220 Kodeksu karnego - *kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu…*	2
Art. 221 Kodeksu karnego -*Kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji*	1
Art. 225 § 2 Kodeksu karnego – *kto osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy lub osobie przybranej jej do pomocy udaremnia lub utrudnia wykonanie czynności służbowej…*	2
Art. 270 Kodeksu karnego – *kto, w celu użycia za autentyczny, podrabia lub przerabia dokument lub takiego dokumentu jako autentycznego używa…*	3
Art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych – *kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy…*	4
Art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych - *kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją dyskryminuje, wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 3 ust. 1, z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej…*	3
Art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - *kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie…*	1

W wyniku skierowanych powiadomień wszczęto 7 dochodzeń i 1 śledztwo, w 3 przypadkach odmówiono wszczęcia postępowania przygotowawczego. Odnotowano skierowanie do sądu przez prokuratora 1 aktu oskarżenia.
W 2021 roku przeprowadzono 2 kontrole na wniosek prokuratury. Dwukrotnie inspektorzy pracy brali udział w prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach (świadkowie, biegli).
W ramach współpracy z prokuraturą Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przede wszystkim przekazywał dokumentację z kontroli sporządzoną przez inspektorów pracy. Najczęściej współpraca w tym zakresie dotyczyła dokumentacji z badania wypadków przy pracy. Łącznie w tym zakresie skierowano do prokuratur 48 pism. Pojawiały się również zapytania o udostępnienie dokumentacji z kontroli badających przestrzeganie prawa pracy, w tym prawidłowe wypłacanie wynagrodzeń.

6. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W 2021 r. wniesiono 2 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 7 pracujących, z których 6 świadczyło pracę na podstawie umów zlecenia, zaś 1 pracowała bez zawarcia jakiejkolwiek umowy. Powództwa dotyczyły 2 pracodawców.

Uzupełniając podane wyżej informacje wskazać dodatkowo należy, że w 2021 r. w 6 sprawach, w których powództwa zostały wniesione w latach wcześniejszych (dotyczących łącznie 87 osób) zapadły rozstrzygnięcia, w tym 4 wyroki sądów I instancji i 3 wyroki sądów odwoławczych.
Wszystkie wymienione wyżej 4 wyroki sądów I instancji to wyroki ustalające stosunek pracy, dotyczące łącznie 84 pracowników. Dwa spośród wydanych wyroków I instancji są w dacie niniejszego sprawozdania prawomocne (jeden z uwagi na brak zaskarżenia, jeden z uwagi na oddalenie wniesionej od niego apelacji). Pozostałe traktować należy aktualnie za nieprawomocne (w jednym z przypadków uzyskano informację, że sprawa jest na etapie wniesionej przez pracodawcę apelacji).
Spośród 3 wydanych w 2021 roku wyroków sądów odwoławczych 1 był wyrokiem oddalającym apelację pracodawcy od wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy, 1 z wyroków był wyrokiem oddalającym apelację inspektora pracy od wyroku oddalającego powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, 1 był z kolei wyrokiem zmieniającym wyrok sądu I instancji w zakresie ustalającym istnienie stosunku poprzez oddalenie powództwa powoda, w związku z interesem prawnym którego sąd I instancji wcześniej powództwo to uwzględnił.
Wg stanu na 31.12.2021 r. na etapie postępowania przed sądem I instancji, poza 2 sprawami wynikającymi z pozwów o ustalenie stosunku pracy wniesionych w 2021 r., są 2 sprawy zainicjowane w latach wcześniejszych, dotyczące 2 pracowników. W okresie sprawozdawczym uprawomocnił się też jeden wyrok sądu I instancji, wydany w roku poprzednim.
Z pośród dwóch pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy skierowanych do sądu, w ramach działalności OIP w Gdańsku, w 2021 r., jeden dotyczy nielegalnego zatrudnienia pracownika (zatrudnienia bez potwierdzenia na piśmie rodzaju umowy i jej warunków oraz bez zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych), drugi natomiast zawarcia pomiędzy stronami umowy zlecenia w sytuacji, gdy powstały w wyniku jej zawarcia stosunek prawny ma cechy stosunku pracy. Na szersze omówienie zasługują okoliczności złożenia drugiego z wymienionych wyżej pozwów. Potrzeba jego wniesienia związana była z kontrolą podmiotu prowadzącego działalność leczniczą. W trakcie kontroli ustalono, że w odniesieniu do części pracowników (pielęgniarek oraz osób sprzątających) stosowano jako podstawę zatrudnienia umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia) pomimo wykonywania przez nich pracy w warunkach właściwych dla stosunku pracy (art. 22 § 1 kodeksu pracy), tożsamych z tymi, w jakich pracę tę równolegle świadczyły inne osoby zatrudnione na takich samych stanowiskach, na podstawie umowy o pracę. Ponadto istotna część osób pracujących na podstawie umowy zlecenia w innych okresach wykonywała taką samą pracę, na rzecz kontrolowanego pracodawcy, na podstawie umowy o pracę. Warunki jej wykonywania mimo zmiany rodzaju umowy nie uległy zmianie. Pomimo jednoznacznie wynikającego z okoliczności sprawy i niedopuszczalnego w świetle art. 22 § 1^2 kodeksu pracy, zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną, pracodawca nie wykonał jednak skierowanego do niego w wystąpieniu wniosku o potwierdzenie na piśmie zatrudnienia określonych pracowników na podstawie stosunku pracy. W konsekwencji na rzecz osób wykonujących swoją pracę, w różnych okresach zarówno na podstawie umowy o pracę jak i umowy zlecenia inspektor pracy skierował stosowne powództwo o ustalenie do sądu pracy.

Niewielka ilość wniesionych w 2021 r. pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy i brak wstąpień do toczących się w tym przedmiocie postępowań wpisuje się w trwającą od dłuższego czasu tendencję zniżkową. Przeciwdziałanie przez inspektorów pracy sytuacjom wykonywania pracy w warunkach mających cechy stosunku pracy na podstawie umów

cywilnoprawnych albo bez jakiegokolwiek potwierdzenia pracownikowi warunków zatrudnienia w działalności inspektorskiej koncentruje się na działaniach informacyjnych, wydawaniu poleceń i wystąpień pokontrolnych. Pozwala to osiągnąć zamierzony efekt szybciej i bez wchodzenia w niepotrzebną konfrontację z pracodawcą przed sądem. Znacząco większa liczba przypadków odpowiedniego przekształcenia formalnej podstawy zatrudnienia czy potwierdzenia pracownikowi warunków zatrudnienia na piśmie, występuje w wyniku poleceń i wystąpień inspektorów, niż na drodze sądowej.

Silna pozycja pracowników na rynku pracy, w naturalny sposób przekładała się na zmniejszenie przypadków tzw. zatrudniania „na czarno", czy niekorzystnego dla pracowników zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi i w konsekwencji na mniejszą ilość przypadków, w których niezbędna jest, w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy, interwencja inspektora pracy przed sądem pracy

W pewnym stopniu czynnikiem zmniejszającym ilość interwencji inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przed sądami pracy są także podejmowane działania prewencyjne i informacyjne mające na celu zwiększenie świadomości prawnej pracowników i pracodawców. Przykładowo w 2021 roku przy współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Malborku realizowany był program „Grupowa informacja zawodowa" w ramach, którego w organizowanych raz na 2 tygodnie spotkaniach przekazywana była osobom poszukującym pracę m. in. podstawowa wiedza na temat legalnego nawiązania stosunku pracy, jego odróżnienia od stosunku cywilnoprawnego a także konsekwencji nielegalnego zatrudnienia. Zwiększeniu w porównaniu do roku poprzedniego uległo także zaangażowanie okręgowych inspektoratów pracy w udzielanie porad prawnych w szczególności nałożenie na nie obowiązku udzielania porad telefonicznych. Osoby zatrudniane, świadome istniejących po stronie pracodawców obowiązków z założenia znacznie rzadziej godzą się na naruszanie swoich praw związanych z nielegalnym zatrudnieniem, czy niedopuszczalnym zastępowaniem umowy o pracę umową cywilnoprawną.

7. Zakładowe układy zbiorowe pracy.

Na podstawie art. 241^{11} § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.) Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku prowadzi rejestr zakładowych układów zbiorowych dla przedsiębiorców województwa pomorskiego. W 2021 roku wpłynęło w tej sprawie 80 wniosków, zarejestrowano 82 wnioski (2 z 2020 r.).

W poniższej tabeli przedstawiono zestawienie ilościowe w rozbiciu na kategorie wniosków:

Rodzaj wniosku	**Wpływające**	**Zarejestrowane**
rejestracja układu	**4**	**5**
rejestracja protokołu dodatkowego	**66**	**67**
wpis informacji (łącznie), w tym dotyczących:	**10**	**10**
· wypowiedzenia układu lub rozwiązania układu	**1**	**1**
· wstąpienia organizacji związkowej w prawa strony	**1**	**1**
· zawieszenia stosowania układu	**5**	**5**
· o rozwiązaniu organizacji związkowej	**1**	**1**

Rodzaj wniosku	Wpływające	Zarejestrowane
· o odstąpieniu	**1**	**1**
· o zmianie nazwy pracodawcy	**1**	**1**
Razem	**80**	**82**

Na dzień 31 grudnia 2021 r. w toku procesu rejestracyjnego pozostawał jeszcze jeden wniosek o rejestrację protokołu dodatkowego do zuzp. Sama treść protokołu dodatkowego nie budziła zastrzeżeń, natomiast wymagało wyjaśnienia od stron układu fakt pominięcia jednej organizacji związkowej przy jego zawieraniu.
Postanowienia sprzeczne z prawem stwierdzono w 2 układach zbiorowych pracy oraz w 23 protokołach dodatkowych.
Nieprawidłowości, podobnie jak w latach ubiegłych dotyczyły przed wszystkim:
- umieszczania w tabelach płacowych oraz zasadach wynagradzania wynagrodzeń osób zarządzających w imieniu pracodawcy, najczęściej zastępców pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy oraz głównego księgowego,
- brak zamieszczania tabel wynagrodzeniowych,
- zobowiązywanie pracowników do zachowania tajemnicy dotyczącej wysokości indywidualnego wynagrodzenia,
- nieprawidłowe rozszerzanie katalogu osób wyłączonych z prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- nieprawidłowego ustalania daty obowiązywania układu lub protokołu dodatkowego,
- stosowanie zamiennie pojęcia najniższego wynagrodzenia i wynagrodzenia minimalnego.
- wprowadzania zmian tylko częściowo dostosowujących treść postanowienia układowego do obowiązujących przepisów prawa.

W 2021 r. odnotowano pozytywne regulacji układowych w zakresie np.:
- zwiększania odpisów na zakładowy fundusz socjalny, w tym na emerytów i rencistów, lub zasilanie funduszu dodatkowymi środkami,
- przyznawania prawa do dodatkowej opieki medycznej, w tym również członkom rodziny,
- udzielania całego urlopu wypoczynkowego osobom odchodzących na emeryturę lub świadczenie przedemerytalne i wypłacania w całości ekwiwalentu pieniężnego, pomimo nieprzepracowania całego roku kalendarzowego,
- wprowadzania wynagrodzenia za dyżur domowy,
- wprowadzania zwiększonego wymiaru urlopu wypoczynkowego (w tym w jednej z korporacji - z zachowaniem zasady, iż dodatkowe dni urlopu należne będą dopiero po wykorzystaniu podstawowego urlopu wypoczynkowego,
- wypłaty wyprawki na dziecko w wysokości 1000 zł.,
- wypłaty dodatku w wysokości 100% stawki godzinowej za pracę w systemie czterobrygadowym.

Na dzień 31 grudnia 2021 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowanych było 437 układów obowiązujących i stosowanych.
Liczba wpływających w 2021 r. wniosków o rejestrację oraz ich struktura świadczy o niezmiennie utrzymującym się trendzie spadkowym ilości wniosków dotyczących rejestracji nowych zakładowych układów zbiorowych pracy. Ich liczba kształtuje się na poziomie zbliżonym do poziomu ostatnich kilku lat.

Wyraźny brak zainteresowania w zawieraniu nowych układów wynika w dużej mierze z braku tradycji i wypracowanych metod prowadzenia dialogu społecznego w zakładach pracy, a także z ukształtowania przepisów dotyczących zasad zawierania układów zbiorowych pracy, nie pozwalających na swobodne uregulowanie zakresu świadczeń pracowniczych oraz wskazanie w kodeksie pracy materii, wyłączonych z procesu negocjacyjnego. Zawierane nowe układy zbiorowe pracy, w związku z tak ustalonymi regułami, w zasadzie zawierają powielenie przepisów powszechnie obowiązujących. Coraz wyraźniejszym trendem staje się natomiast zapisywanie w treści układów bardzo ogólnych zasad wynagradzania pracowników, poprzez ustalenie np. ilości przeszeregowań w roku, zasad współpracy ze związkami itd. z równoczesnym unikaniem wpisywania w treści układu tabel konkretnych stawek wynagrodzeniowych. Z kolei wskazywanie w tabeli zaszeregowania wyłącznie najniższej obowiązującej stawki wynagrodzenia - bez wskazania dla danej grupy zaszeregowania górnej granicy wynagrodzenia, umożliwia pracodawcy ustalanie konkretnego wynagrodzenia na dowolnym poziomie. Podobny skutek wywołują postanowienia wyłączające z układu zasady wynagradzania pewnych grup pracowniczych - najczęściej dotyczy to albo tzw. „wyższych stanowisk" albo pracowników o wysokich, rzadko spotykanych kwalifikacjach lub umiejętnościach - z równoczesnym nadaniem pracodawcy uprawnień do samodzielnego regulowania wysokości wynagrodzeń tych pracowników. Takie kształtowanie zasad wynagradzania pozwala pracodawcy na swobodne ustalanie wynagrodzeń pracowników z jednej strony, z drugiej zaś nie pozwala na ustalenie na podstawie układu indywidualnych warunków umowy o pracę.
Dodatkowo, podejmowane są próby wprowadzenia zapisów zobowiązujących pracowników do nieujawniania wysokości swoich zarobków, z powołaniem się na tajemnicę służbową lub tajemnicę przedsiębiorstwa. Z informacji przekazywanych przez pracodawców takie zabiegi mają na celu zachowanie w tajemnicy wysokości zarobków u danego pracodawcy i mają zapobiec przejmowaniu pracowników przez konkurencyjne firmy. Znaczenie, w ich ocenie, ma również jawny charakter rejestru zuzp.

Spośród wniosków w 2021 r. dotyczących rejestracji układów zbiorowych pracy 1 wniosek dotyczył nowego pracodawcy, nie objętego dotychczas układem. Decyzja o zawarciu układu zakładowego dotyczyła przedsiębiorstwa, które w oparciu o zapis w ustawie uznało, że jest potrzeba zawarcia postanowienia o wzroście wynagrodzenia w zuzp.
W kwestii zasad wynagradzania obserwuje się, coraz wyraźniejszą, tendencję odchodzenia od przyznawania licznych świadczeń dodatkowych, przy czym, jeżeli są takie świadczenia wprowadzane, to przyznawanie ich uzależnia się coraz częściej od stażu wyłącznie zakładowego. Wprowadzenie innych, dodatkowych świadczeń fakultatywnych, uzależniane jest przede wszystkim od wyniku finansowego pracodawcy oraz od czynnika motywacyjnego. Coraz częściej pracodawcy dążą do wprowadzania tzw. wynagrodzenia gwarancyjnego, natomiast pozostała część wynagrodzenia pozostanie jako wynagrodzenie uzależnione od rzeczywistego zaangażowania pracownika w pracę.
Widocznym problemem rysującym się w zagadnieniach układowych jest zagadnienie dopuszczalności zastosowania wypowiedzenia częściowego układu, szczególnie przy pojawiających się dość często w doktrynie opiniach o dopuszczalności takiego mechanizmu.

8. Spory zbiorowe

W 2021 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zgłoszono 45 sporów zbiorowych**.** W poniższej tabeli przedstawiono podział podmiotów, w których zaistniały spory zbiorowe według rodzajów działalności wykonywanej przez pracodawców (według sekcji PKD).

	Działalność wg sekcji PKD	**Liczba pracodawców**
1.	C - przetwórstwo przemysłowe	5
2.	O – administracja publiczna, obrona narodowa i obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	21
3.	Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	10
4.	H - transport i gospodarka magazynowa	6
5.	D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2
6	E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1
	Razem	**45**

Organizacje związkowe zgłosiły łącznie 133 żądania, w tym dotyczące:

- **warunków płacy** - 68, w tym przede wszystkim podwyżek wynagrodzenia oraz świadczeń związanych z zachorowaniami na covid,
- **warunków pracy** – 64, w tym między innymi nielimitowanego dostępu do atestowanych środków ochrony indywidualnej, wprowadzenia dłuższych przerw w pracy dla oddziałów covid,
- **praw i wolności związkowych** - 1 - przestrzeganie przepisów ustawy o związkach zawodowych w zakresie zarówno konsultowania zasad wynagradzania jak i innych zagadnień wymagających współpracy ze związkami.
- **innych nie objętych definicją sporu zbiorowego -** 1 **-** zrezygnowanie z powierzenia polecania pracy podmiotom zewnętrznym (zagwarantowanie pracy w nadgodzinach pracownikom pracodawcy).

W 3 przypadkach pracodawcy informujący o zaistnieniu sporu zbiorowego nie podali informacji o żądaniach wysuwanych przez związki zawodowe.

Dostępne dane o wyniku sporów (w tym liczba porozumień kończących spór zbiorowy)

W roku 2021 powiadomiono o zakończeniu 7 sporów zbiorowych. Cztery kończące spór zbiorowy porozumienia dotyczyły sporów związanych z żądaniem podwyższenia wynagrodzenia, tj. stawki godzinowej o 2,50 zł w transporcie miejskim i takie stawki zostały przyjęte. W kolejnym dołączonym do zawiadomienia o zakończeniu sporu zbiorowego porozumieniu wskazano, że minimalna stawka godzinowa dla pracowników produkcyjnych będzie wynosiła 25 zł/h brutto, a ponadto u pracodawcy zaplanowano ogólny wzrost wynagrodzeń o 7%.

W pozostałych dwóch zawiadomieniach zawarto jedynie informację o podpisaniu porozumienia przewidującego wzrost wynagrodzeń.

Przedmiotem sporów zbiorowych zgłoszonych w roku 2021 r. u pracodawców były zarówno szeroko rozumiane kwestie płacowe, jak również postulaty związane z koniecznością właściwego zabezpieczenia pracowników przed skutkami panującej pandemii covid-19.
Postulaty związane z podwyższeniem wynagrodzeń wskazują, że organizacje związkowe kładły największy nacisk na podwyższanie w pierwszej kolejności wynagrodzenia zasadniczego. Najmniejszą kwotą wskazaną w inicjowanym sporze zbiorowym była kwota 200 zł na etat. Pozostałe postulaty odnoszące się do wzrostu wynagrodzeń wskazywały znacznie wyższe kwoty tj. 800 zł. i więcej.

Wśród żądań pojawiły się również postulaty przyjęcia zasady podwyższania wynagrodzenia procentowego, np. 7% dla wszystkich pracowników, 25 % dla wybranych grup zawodowych a także postulaty podnoszenia wynagrodzenia do poziomu maksymalnego określonego w tabeli wynagrodzeń a także waloryzacji wynagrodzeń o stopień inflacji.
Niezależnie od postulatów płacowych dość znacząco dały się zauważyć postulaty związane z trwającą obecnie pandemią. W zgłaszanych żądaniach organizacje związkowe, szczególnie w podmiotach leczniczych i w domach opieki społecznej, wnioskowały o podjęcie dalszych szerokich działań mających na celu właściwe zabezpieczenie pracowników przed covid 19, przy czym chodziło nie tylko o zabezpieczenie właściwych ochron osobistych, lecz także podjęcie wszelkich działań organizacyjnych mających na celu zabezpieczenie pracowników i ich rodzin przed skutkami rozprzestrzeniającej się ciągle choroby.
W jednym przypadku, przy żądaniu organizacji związkowych dotyczących podniesienia maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracodawca co prawda podniósł zarzut, że spór o zmianę zakładowego układu zbiorowego pracy może się toczyć dopiero po wypowiedzeniu zuzp, ale w efekcie podjął rokowania i w chwili obecnej toczą się rozmowy w tym zakresie, jak podkreślono w duchu dobrze pojętego dialogu społecznego.

III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY

1. Wypadki przy pracy

Prowadzone w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku kontrole dotyczące wypadków przy pracy można podzielić na następujące grupy:
- wypadki przy pracy pracowników,
- wypadki przy pracy osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób samozatrudniających się (podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu),
- wypadki przy pracy osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (nie podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu),
- kontrole przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 01.07.2009 r.

Zgłoszone i zbadane zdarzenia wypadkowe.

W 2021 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano 295 zgłoszeń różnych zdarzeń wypadkowych. W zgłoszonych zdarzeniach wypadkowych 13% stanowiły nagłe wypadki medyczne i wypadki komunikacyjne.

Tabela nr 1 (na podstawie rejestru wypadków za 3 ostatnie lata stan na 27.02.2022r.)

Rok	Zgłoszone zdarzenia	Ogółem: zbadane wypadki	Zbadane zdarzenia potencjalnie wypadkowe
2021	295	119	0
2020	331	130	0
2019	302	106	0

Tabela nr 2 i 3 (na podstawie rejestru wypadków za 2 ostatnie lata) przedstawiają wypadki zbadane z podziałem.

Tabala nr 2

ZDARZENIA ZBADANE (wg daty zaistnienia) 03 OIP Gdańsk zaistniałe w analizowanym okresie: od 01.01.2021 do 31.12.2021					
W2	Zarejestrowane zdarzenia wypadkowe	poszkodowani (wg skutków wypadków)			
		śmiertelne	ciężkie	lekkie	suma
indywidualne	106	12	60	34	**106**
zbiorowe	13	1	4	18	**23**
razem	**119**	**13**	**64**	**52**	**129**

Tabela nr 3

ZDARZENIA ZBADANE (wg daty zaistnienia) 03 OIP Gdańsk zaistniałe w analizowanym okresie: od 01.01.2020 do 31.12.2020					
W2	Zarejestrowane zdarzenia wypadkowe	poszkodowani (wg skutków wypadków)			
		śmiertelne	ciężkie	lekkie	suma
indywidualne	112	16	50	46	**112**
zbiorowe	18	3	5	21	**29**
razem	**130**	**19**	**55**	**67**	**141**

Inspektorzy pracy w 2021 r. przeprowadzili ogółem **164** kontroli (w 2020 r. 127 kontroli) związanych z badaniem zaistniałych wypadków na terenie województwa pomorskiego w tym:

- **107** kontroli realizując temat **001A** - wypadki przy pracy pracowników,
- **25** kontroli realizując temat **001B** - wypadki przy pracy osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób samozatrudniających się (podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu),
- **2** kontrole realizując temat **001D -** wypadki przy pracy osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu,
- **30** kontroli realizując temat **001X**
- w 2021 roku nie były badane wypadki komunikacyjne oraz medyczne.

Największą liczbę kontroli związanych z ustaleniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy odnotowano u przedsiębiorców, zaliczonych do następujących trzech sekcji PKD:
C – przetwórstwo przemysłowe – 52 kontrole,
F – budownictwo – 38 kontroli,
G – handel i naprawy – 14 kontroli.

Podobnie jak w latach poprzednich najwięcej zaistniałych wypadków w 2021 r. miało miejsce w małych podmiotach, zatrudniających do 9 osób. Również zestawienie według sekcji PKD wskazuje, iż niezmiennie branżami generującymi największą liczbę poważnych wypadków jest przetwórstwo przemysłowe oraz budownictwo.

Przykłady zdarzeń wypadkowych powtarzalnych w województwie pomorskim.
Najczęstszymi wypadkami, powtarzalnymi występującymi w województwie pomorskim w 2021 r. były następujące typy wypadków:

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

Przykłady:

Wypadek podczas przecinania na pilarce stołowej w zakładzie stolarskim.

Opis wypadku: Podczas przecinania jednego z elementów, tarcza piły natrafiła na sęk, w wyniku czego poszkodowany stracił kontrolę nad przecinanym elementem. Obrabiany element został odrzucony i uderzył poszkodowanego pracownika, powodując rozległą otwartą ranę brzucha.

Głównymi przyczynami wypadku były:

- nieprawidłowy dobór klina rozszczepiającego względem grubości tarczy tnącej – pilarka stołowa wyposażona była w klin rozszczepiający i tarczę o grubości 3 mm; stwierdzono, że grubość klina nie była większa od grubości tarczy piły,
- nieprawidłowe ustawienie odległości pomiędzy klinem rozszczepiającym a tarczą – odległość pomiędzy klinem, a tarczą wynosiła 22 mm, a powinna mieścić się w przedziale od 3 do 8 mm,
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór nad pracownikami odstępstw od przepisów i zasad BHP, polegających na wykonywaniu pracy przez pracownika, przy maszynie nie spełniającej wymagań minimalnych BHP dla maszyn.

Upadek z wysokości podczas budowy domu jednorodzinnego.

Opis wypadku: Poszkodowany podczas wnoszenia blachy na pokrycie dachu, spadł z rusztowania ustawionego przy nowo budowanym budynku mieszkalnym jednorodzinnym.

Głównymi przyczynami wypadku były:

- brak jakiegokolwiek zabezpieczenie przed możliwością upadku z wysokości – brak kompletnych balustrad w rusztowaniu,
- brak bezpośredniego nadzoru przez pracodawcę nad pracami szczególnie niebezpiecznymi wykonywanymi przez pracujących – prac na wysokości,
- tolerowanie przez osobę sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy - rusztowania ustawione przy budowanym budynku zostały dopuszczone do użytkowania bez dokonania jego odbioru przez kierownika budowy lub uprawnioną osobę,
- rusztowanie nie spełniało wymaganych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy - nie posiadało balustrad ochronnych od strony ściany budynku i na skrajniach rusztowania,
- montaż rusztowania przeprowadzony został przez osoby nieposiadające stosownych uprawnień do montażu/demontażu rusztowań.

Wypadek podczas obsługi mieszarki do ciasta w piekarni.

Opis wypadku: Poszkodowany pomocnik piekarza podczas sprawdzania ilości ciasta (masy) w leju, przy uruchomionej maszynie włożył prawą rękę do środka leja wpustowego, co doprowadziło do urazu dłoni.

Głównymi przyczynami wypadku było:

- wadliwa konstrukcja osłony leja zasypowego ciasta umożliwiająca sięgniecie do strefy niebezpiecznej,
- nieprawidłowa organizacja pracy,
- niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności,
- nieprzestrzeganie zasad BHP, instrukcji obsługi maszyn.

Wypadek śmiertelny, zbiorowy zaistniały podczas budowy jednostki pływającej.
Opis wypadku: Wypadek wydarzył się podczas wykonywania prac spawalniczych, w rejonie jednostki budowanej w suchym doku na terenie stoczni. Podczas spawania w osłonie argonu kołnierza, na rurociągu prowadzącym do zbiornika, trzech pracowników obywateli Wietnamu uległo wypadkowi, jeden z nich zmarł. Głównymi przyczynami wypadku były:

- brak odpowiedniego wyposażenia spawacza w „stoper gazowy" umożliwiający skuteczne wyłączenie fragmentu rurociągu i wytworzenie w miejscu wykonywania połączeń spawanych tzw. poduszki argonowej (podkładki argonowej),
- brak bezpośredniego nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi (pracami w zbiorniku) oraz asekuracji drugiej osoby znajdującej się przy wejściu do zbiornika,
- brak odpowiedniego wyposażenia osoby wchodzącej do wnętrza zbiornika (szelki i linka asekuracyjna przytwierdzona do stałych elementów konstrukcyjnych poza zbiornikiem),
- brak nadmuchu świeżego powietrza do wnętrza zbiornika – brak sprawdzenia atmosfery panującej w zbiorniku,
- brak pisemnego pozwolenia na pracę w zbiorniku - brak wpisu w „książce prac pożarowo niebezpiecznych i prac pozostałych",
- brak tablic ostrzegawczych informujących o prowadzeniu prac w zbiornikach,
- brak wyposażenia osób wchodzących do zbiorników w czujniki zawartości ilości tlenu w atmosferze,
- wejście poszkodowanych podczas prowadzonych poszukiwań pracownika do wnętrza zbiornika F202 bez środków ochrony indywidualnej oraz bez uzyskania pozwolenia osoby kierującej pracami i sprawdzenia atmosfery panującej w zbiorniku.

Postępowanie wykroczeniowe i karne

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z badaniem wypadków przy pracy inspektorzy nałożyli 69 mandatów karnych za 182 wykroczenia, na łączną kwotę 100.500 zł oraz zastosowali 9 środków wychowawczych.
W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami przy pracy inspektorzy pracy złożyli do prokuratury 4 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art.: 221, 220 § 1 i § 2 kodeksu karnego.

Wnioski

Analiza zagadnień związanych ze zgłaszaniem i badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazuje, że zmalała ilość zgłoszeń zaistniałych wypadków w 2021 r. w porównaniu do 2020 r. o ok. 11 %, zmniejszyła się liczba wypadków śmiertelnych i zgłoszonych wypadków lekkich, wzrosła natomiast liczba wypadków ciężkich.
W związku z utrzymywaniem się liczby zgłaszanych wypadków na podobnym poziomie inspektorzy pracy będą kontynuować kontrole w tym zakresie, tj. badania wypadków przy pracy jak i prowadzić skuteczne „szybkie" kontrole rutynowe nakierowane na likwidację zagrożeń wypadkowych, szczególnie w przemyśle i budownictwie.
Odnotowano w 2021 r. istotną liczbę wypadków przy pracy ciężkich i śmiertelnych z udziałem obcokrajowców z Ukrainy, Wietnamu oraz Kazachstanu. Najczęstszymi przyczynami zaistniałych wypadków przy pracy obcokrajowców, oprócz przyczyn technicznych, są niewłaściwie przeprowadzone przez przedsiębiorców szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy lub ich brak (szczególnie nieprzeprowadzenie szkoleń

stanowiskowych).
Niewłaściwie przeprowadzone szkolenia lub ich brak wraz z niską kulturą bezpieczeństwa ww. osób, przedkłada się na nieznajomość zagrożeń, co w konsekwencji powoduje zwiększone ryzyko wypadkowe. Szczególnie podczas wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych (prace na wysokości podczas robót budowlanych).
Wypadki przy pracy coraz częściej mają miejsce podczas eksploatacji i obsługi nowych maszyn i urządzeń technicznych zbudowanych z zastosowaniem nowoczesnych technologii. Producenci deklarują, iż maszyny i urządzenia spełniają zasadnicze wymagania. Podczas badania zaistniałych wypadków inspektorzy pracy wykazują, iż maszyna, urządzanie a czasem nawet cała linia produkcyjna nie spełnia zasadniczych wymagań, co w konsekwencji doprowadziło do zdarzenia.

W 2021 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 119 kontroli w 116 podmiotach w zakresie przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Analizą w 2021 r. objęto 296 wypadków, w tym 24 zdarzenia nieuznane za wypadki przy pracy.
Nadal zdarzają się przypadki, gdy pracodawcy nie przystępują do ustalania okoliczności i przyczyn wypadków, bądź nie sporządzają dokumentacji powypadkowej, twierdząc, iż zaistniałe zdarzenia nie są wypadkami przy pracy.
Najczęściej powtarzalnymi nieprawidłowościami, w prowadzonych postępowaniach powypadkowych, były:
- ustalenia tylko części przyczyn wypadków – w 47 protokołach,
- niewłaściwy skład zespołu powypadkowego – w 24 protokołach,
- ustalenie środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku – w 27 protokołach,
- ustalenie innych przyczyn wypadków niż wynikające z analizy inspektorów pracy – w 37 protokołach,
- przystąpienie do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku z nieuzasadnioną zwłoką – w 18 protokołach,
- niezamieszczenie w protokole powypadkowym naruszonych przez pracodawcę w związku z wypadkiem przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp lub innych przepisów dotyczących ochrony zdrowia – w 31 protokołach.

Dodatkowo dochodzi też do rozbieżności, co do kwalifikacji zaistniałego wypadku przy pracy. Pracodawcy często w protokołach powypadkowych kwalifikują wypadek jako powodujący czasową niezdolność do pracy, podczas gdy inspektor pracy „kwalifikuje” dany wypadek, jako wypadek ciężki.

Przykładem nieprawidłowości w dokumentacji powypadkowej pracodawcy, w trakcie kontroli realizacji postanowień rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 01 lipca 2009 r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, są ustalenia kontroli związanej z badaniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, gdzie poszkodowany podczas wnoszenia blachy na pokrycie dachu, spadł z rusztowania. W trakcie kontroli inspektor pracy stwierdził, iż zespół powypadkowy ustalił jako jedyną przyczynę wypadku: „niespodziewany podmuch wiatru”, nie stwierdzając naruszenia przepisów przez pracodawcę. Inspektor pracy podczas badania ww. wypadku przy pracy ustalił następujące przyczyny:

- brak jakiegokolwiek zabezpieczenie przed możliwością upadku z wysokości,
- brak bezpośredniego nadzoru przez pracodawcę nad pracami szczególnie niebezpiecznymi wykonywanymi przez pracujących – prac na wysokości,
- tolerowanie, przez osobę sprawujące nadzór, odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy - rusztowania ustawione przy budowanym budynku zostały dopuszczone do użytkowania bez dokonania jego odbioru przez kierownika budowy lub uprawnioną osobę,
- rusztowanie nie spełniało wymaganych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy - nie posiadało balustrad ochronnych od strony ściany budynku i na skrajniach rusztowania,
- montaż rusztowania przeprowadzony został przez osoby nieposiadające stosownych uprawnień do montażu/demontażu rusztowań.

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami przy pracy i przestrzeganiem ww. rozporządzenia inspektorzy pracy w 2021 r. skierowali 1 wniosek do sądu o ukaranie oraz nałożyli 4 mandaty karne na łączną kwotę 5.500 zł.
Skierowano również jedno zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Jako przykłady efektów działalności nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy można wskazać:

Przykład 1
W związku ze zgłoszeniem przez Policję wypadku ciężkiego, w którym według Policji wypadkowi uległa osoba postronna pomagająca w wycince drzewa, inspektor pracy przeprowadził kontrolę związaną z badaniem tego zdarzenia. Podczas prowadzonych czynności kontrolnych i przesłuchania poszkodowanego wynikło, iż poszkodowany, pomagając w wycince drzewa, wykonywał pracę odpłatnie na rzecz przedsiębiorcy. W związku z powyższym inspektor pracy wydał nakaz ustalenia okoliczności i przyczyn zaistniałego wypadku. Przedsiębiorca sporządził protokół powypadkowy i uznał zdarzenie za wypadek przy pracy.

Przykład 2
Po przeprowadzonej kontroli inspektor pracy skierował do pracodawcy wniosek o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn ciężkiego wypadku przy pracy, w związku ustaleniami naruszającymi uprawnienia pracownika. Przedsiębiorca zrealizował wniosek - sporządził nowy protokół powypadkowy z ustaleniami nienaruszającymi uprawnień pracownika.

2. Zakłady o wysokiej skali zagrożeń

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

Realizując zadania dotyczące ograniczania zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy przeprowadzono 12 kontroli w 12 podmiotach, w których pracowało ogółem 2.900 osób, w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 2.786 pracowników, w tym 739 kobiet. W kontrolowanych podmiotach były zatrudnione 103 osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie

niż stosunek pracy oraz 11 osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek. Stwierdzono zatrudnianie 23 cudzoziemców.
Wśród kontrolowanych podmiotów 6 należało do przetwórstwa przemysłowego, 2 do budownictwa, zaś pozostałe do sekcji: dostawa wody, handel i naprawy, usługi administrowania, kultura, rozrywka i rekreacja.
Kontrole przeprowadzono w zakładach o następującej skali zatrudnienia:
- 4 kontrole w podmiotach o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników,
- 5 kontroli w podmiotach o zatrudnieniu od 50 do 249 zatrudnionych,
- 3 kontrole w podmiotach o zatrudnieniu od 10 do 49 zatrudnionych,

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

Poniższa tabela przedstawia dane liczbowe, zebrane w skontrolowanych zakładach, odzwierciadlające ilości zaistniałych wypadków przy pracy w ostatnich latach.

Rok	Liczba wypadków w okresie ostatnich lat w kontrolowanych zakładach			Liczba poszkodowanych w tych wypadkach		
	Ogółem (w tym zbiorowych)	Śm.	C	Ogółem	Śm.	C
2018	54 (0)	1	1	54	1	1
2019	83 (1)	0	2	85	0	2
2020	51 (0)	0	0	51	0	0
2021	16 (0)	0	3	16	0	3

Powołane przez pracodawców zespoły powypadkowe, odpowiedzialne za sporządzenie protokołu, popełniają błędy począwszy od nieprzystąpienia niezwłocznie do oględzin miejsc wypadku (w tym stanu maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych), co często prowadzi do niewłaściwych wniosków profilaktycznych podejmowanych w związku z zaistniałym zdarzeniem.
Dodatkowo nieprawidłowa analiza zagrożeń, które doprowadziły do powstania wypadku, nie daje gwarancji zapobiegania podobnym zdarzeniom w przyszłości.

Zarządzanie bezpieczeństwem pracy.

W toku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że w 2 zakładach realizowana jest polityka bezpieczeństwa wynikającą z zakładowego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy:
- w jednym z kontrolowanych zakładów wprowadzono zintegrowany systemu zarządzania, ale nie certyfikowano go. W kontrolowanym zakładzie wprowadzono szereg procedur zapewniających wysoki poziom bezpieczeństwa i higieny pracy takich jak:
  - obowiązek zgłaszania przełożonemu jakichkolwiek stwierdzonych przez pracowników nieprawidłowości,
  - procedura postępowania po zaistnieniu wypadku przy pracy lub zdarzeniu potencjalnie wypadkowym,
  - procedura zarządzania oceną ryzyka zawodowego,

- procedura dotycząca prac szczególnie niebezpiecznych w tym procedura nadzoru nad podwykonawcami.

Wprowadzenie systemu zarządzania bezpieczeństwem mogło mieć wpływ na zmniejszenie liczby wypadków, od 29 w roku 2019, poprzez 17 w roku 2020, do 8 w roku 2021. Żaden z wypadków w ww. zakładzie nie miał charakteru ciężkiego lub śmiertelnego.

- inny z kontrolowanych podmiotów posiada zintegrowany system zarządzania jakością, środowiskiem oraz BHP. W roku 2020 został certyfikowany system ISO 45001. Wprowadzenie systemu zarządzania bezpieczeństwem mogło mieć wpływ na małą liczbę wypadków – łącznie 7 wypadków w latach 2018-2021. Żaden z wypadków w ww. zakładzie nie miał charakteru ciężkiego lub śmiertelnego.

W pozostałych zakładach nie wprowadzono systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Jednakże należy zaznaczyć, że w większości kontrolowanych zakładów został wprowadzony szereg pisemnych procedur dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, jednak nie są to działania systemowe. Dlatego też działania profilaktyczne podejmowane w wyniku postępowań powypadkowych oraz po dokonaniu oceny ryzyka zawodowego zależą w dużym stopniu od rzetelnej pracy służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

W trakcie przeprowadzonych kontroli w 12 zakładach pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 7 decyzji nakazowych. W wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano również 9 wystąpień zawierających 18 wniosków. Według uzyskanych informacji wszystkie wydane decyzje zostały wykonane, zaś wnioski zostały wykonane bądź przyjęte do stałego stosowania.

Zaistniałe w kontrolowanych zakładach wypadki przy pracy wpłynęły na ustalenie wysokość składki wypadkowej.
Za każdym razem, kiedy doszło do znacznego zwiększenia wypadkowości w zakładzie – następowała w kolejnym roku korekta w górę składki wypadkowej. I odwrotnie, zmniejszenie wypadkowości często powodowało zmniejszenie składki wypadkowej przez ZUS.
Część pracodawców zauważa, że przez ww. korekty składki wypadkowej przez ZUS, można ponieść znaczne straty. Zaczęto więc inwestować w systemy zarządzania bezpieczeństwem. Ma to miejsce szczególnie w większych firmach, gdzie mały procent wzrostu składki wypadkowej, to duża zmiana w kwocie odprowadzanej do ZUS.
W mniejszych firmach po serii wypadków coraz częściej dochodzi do zmian w jakości zatrudnianych służb bhp, co może również doprowadzić do zmniejszenia wypadkowości poprzez proponowanie przemyślanych rozwiązań zwiększających bezpieczeństwo (zamiast wprowadzania stosunkowo drogich systemów zarządzania bezpieczeństwem).
Pracodawcy zaczynają kalkulować, czy oszczędzanie na bezpieczeństwie jest zawsze opłacalne. Pomijając argument moralny, taki sposób rozumowania pracodawcy o bezpieczeństwie pracy przynosi skutek w postaci zmniejszenia dodatkowych kosztów prowadzonej działalności.
Duże zakłady, szczególnie te, które stać na zaawansowane systemy zarządzania bezpieczeństwem, potrafią osiągnąć pozytywny efekt w postaci zmniejszenia wypadkowości.
Jakość środków profilaktycznych, jakie podejmuje pracodawca w celu wyeliminowania możliwości zaistnienia podobnego wypadku w przyszłości, zależy zarówno od świadomości pracodawcy jak też poziomu wiedzy osób doradzających (służba bhp, społeczna inspekcja pracy).

Z punktu widzenia Państwowej Inspekcji Pracy zasadnym może być wypracowanie metod zachęcania pracodawców do wprowadzania systemu zarządzania bezpieczeństwem lub choćby poszczególnych elementów tego systemu.

Potwierdzeniem powyższych wniosków mogą być wyniki rekontroli zakładów, kontrolowanych w zakresie wdrażania elementów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy w latach poprzednich.
W 2021 r. przeprowadzono 7 rekontroli u 7 przedsiębiorców. We wszystkich kontrolowanych zakładach, w okresie od poprzedniej kontroli, wystąpiły wypadki przy pracy.
Poniższa tabela przedstawia dane liczbowe ze skontrolowanych zakładów odzwierciadlającą ilości zaistniałych wypadków przy pracy w ostatnich czterech latach.

Rok	**Liczba wypadków w okresie ostatnich 4 lat w kontrolowanych zakładach**			**Liczba poszkodowanych w tych wypadkach**		
	Ogółem (w tym zbiorowych)	Śm.	C	Ogółem	Śm.	C
2018	23 (0)	0	0	23	0	0
2019	17 (0)	0	0	17	0	0
2020	21 (0)	0	1	21	0	1
2021	9 (0)	0	0	9	0	0

Stwierdzono, że w jednym zakładzie objętym rekontrolą realizowana jest polityka bezpieczeństwa, wynikającą z wprowadzonego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy. W zakładzie wprowadzono również system korporacyjny, dotyczący zapewnienia wymagań bezpieczeństwa, ochrony środowiska i bezpieczeństwa mienia.
Wprowadzenie systemu zarządzania bezpieczeństwem, w tym zakładzie, wpłynęło na zmniejszenie liczby wypadków od 4 w roku 2018, poprzez 3 w roku 2019, jednego w roku 2020, do braku wypadków w roku 2021.

Zdaniem inspektorów pracy występuje szereg przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości, dotyczących zarządzania ryzykiem, spośród których wymienić należy:

- bagatelizowanie obowiązków prawnych u mniejszych pracodawców,
- lekceważący stosunek pracodawców do zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy mających na celu podniesienie poziomu bezpieczeństwa,
- skupianie się przez pracodawcę w pierwszej kolejności na sprawach podstawowej egzystencji przedsiębiorstwa i sprawach produkcyjnych,
- powierzchowność kontroli prowadzonych przez pracowników służby bhp bądź specjalistów spoza zakładu pracy,
- brak dostatecznej wiedzy zespołu powypadkowego podczas sporządzania dokumentacji powypadkowej,
- częsty brak wiedzy technicznej z zakresu szkodliwości środowiska i procesów technologicznych wśród pracowników, z uwzględnieniem specyfiki działania zakładów.

Z wymienionych przyczyn wynika, iż konieczne jest dalsze prowadzanie specjalistycznych kontroli inspektorów pracy w zakładach, w których wystąpiła duża ilość wypadków przy pracy.

2.2. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej

Podstawowym celem przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy kontroli było uzyskanie informacji o stanie przestrzegania przez przedsiębiorców przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych podmiotach. Dotyczyło to zwłaszcza rozpoznania zagrożeń czynnikami chemicznymi w zakładach, w których niebezpieczne substancje chemiczne występują w ilościach mniejszych (tzw. „podprogowych") oraz eliminacja stwierdzonych nieprawidłowości w kontrolowanym zakresie.
Kontrole przeprowadzono w 5 zakładach, w których pracowało ogółem 651 osób.
W ramach stosunku pracy zatrudnionych było w nich łącznie 649 pracowników, w tym 292 kobiet oraz 103 pracowników z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności. W powyższych podmiotach stwierdzono zatrudnianie 2 osób wykonującej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy a także 8 cudzoziemców.
Kontrolą objęto zakłady różnych branż, ponieważ doboru kontrolowanych podmiotów dokonano w oparciu o dane z Państwowej Straży Pożarnej.
W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przeprowadzono kontrole w podmiotach, których źródłem zagrożeń były: magazynowanie oleju napędowego, amoniakalna instalacja chłodnicza, przeładunek ropy naftowej i produktów naftowych, napełnianie aerozoli.

Zagrożenie awarią przemysłową

Przeprowadzone kontrole wykazały, że kontrole Państwowej Straży Pożarnej nie miały miejsca lub nie odbywają się regularnie.
W 2 z 5 kontrolowanych zakładów (w latach 2019 – 2020) zostały przeprowadzone wspólne działania z zewnętrznymi służbami specjalistycznymi, które miały na celu m.in. likwidację i ograniczenie skutków awarii podczas uwalniania amoniaku.
W ostatnich 3 latach we wszystkich kontrolowanych zakładach nie wystąpiły awarie przemysłowe stwarzające zagrożenie dla pracowników zakładu bądź otoczenia.

W trakcie kontroli w jednym z podmiotów stwierdzono, że zostały wprowadzone procedury dotyczące zagadnień związanych z zapobieganiem awariom przemysłowym i ograniczenia ich skutków. Systemowe działania obejmowały wszystkie zagadnienia bezpiecznego funkcjonowania, w tym ochronę przed awariami przemysłowymi a także zagadnienia dotyczące m.in. prewencji jako podstawowego zadania systemu; systematycznego dokonywania przeglądów wewnętrznych bezpieczeństwa pracy, jako narzędzia systemowego reagowania prewencyjnego, zapobiegającego zdarzeniom awaryjnym; analizy zdarzeń potencjalnie wypadkowych oraz dochodzenia przyczyn ich powstania. Dokumentacja systemowa zawierała m.in. instrukcje sposobu postępowania w przewidywanych sytuacjach awaryjnych; dokumentację szkolenia pracowników odpowiedzialnych za działania na wypadek awarii przemysłowej; instrukcje stanowiskowe i systemowe dla całej instalacji i poszczególnych jej elementów dla wszystkich stanów eksploatacji, łącznie ze stanami awaryjnymi.

Przeprowadzone kontrole nie wykazały niezgodności w prowadzeniu procesów technologicznych z ustalonymi instrukcjami technologicznymi.
Ponadto ustalono, że: opracowano procedury dotyczące wymagań bezpieczeństwa pracy w obrębie kontrolowanych instalacji wobec osób spoza zakładu wykonujących określone

czynności w miejscach niebezpiecznych (np. serwisantów, osób wykonujących prace remontowo-naprawcze); udostępniono również służbom i organizacjom pozazakładowym oraz sąsiadującym z zakładem podmiotom gospodarczym informacje umożliwiające skuteczne wykonanie planu awaryjnego przy wykorzystaniu pomocy z zewnątrz.
W dwóch kontrolowanych podmiotach posiadających instalacje amoniakalne funkcjonują Zakładowe Grupy Ratownicze, które zostały powołane do prowadzenia akcji ewakuacyjno-ratowniczych w przypadku wystąpienia awarii instalacji chłodniczej, pożaru, wybuchu czy innego zagrożenia. Zadaniem tych Grup jest m.in.: kierowanie działaniami ewakuacyjnymi, poinformowanie właściwych służb o zaistniałym zdarzeniu oraz dokonanie zabezpieczenia instalacji technologicznych do czasu ich przybycia.

Dokument zabezpieczenia przed wybuchem dla stanowisk, na których może występować atmosfera wybuchowa

Podczas prowadzonych kontroli w 2 zakładach stwierdzono brak opracowania dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem dla stanowisk, na których może występować atmosfera wybuchowa. W pozostałych kontrolowanych podmiotach taki dokument został sporządzony.
Nie stwierdzono przypadków sporządzenia powyższego dokumentu, który nie zawiera wszystkich elementów wynikających z rozporządzenia Ministra Gospodarki w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.

Środki ochrony indywidualnej

W trakcie prowadzonych kontroli stwierdzono, że pracownicy zatrudnieni na określonych stanowiskach pracy zostali wyposażeni w odpowiednią odzież roboczą i ochronną oraz środki ochrony indywidualnej, co do których nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących ich doboru oraz stanu technicznego.
Ponadto pracownicy zobowiązani do uczestniczenia w akcjach ratowniczych, w zakładach w których utworzono Zakładowe Grupy Ratownicze, w przypadku wystąpienia awarii przemysłowej związanej z uwalnianiem się amoniaku z instalacji chłodniczej, zostali wyposażeni w: kombinezony gazoszczelne, aparaty powietrzne, maski wraz z pochłaniaczami amoniaku z ważnymi terminami przydatności do użycia.

Stanowiska i procesy pracy, wentylacja

We wszystkich zakładach stwierdzono, że użytkowane maszyny i urządzenia a także systemy detekcji poddawane były systematycznym okresowym kontrolom oraz niezbędnym zabiegom konserwacyjnym. Potwierdzała to okazana, w trakcie prowadzonych kontroli, stosowna dokumentacja.
Tylko w jednym zakładzie, w którym do chłodzenia stosuje się amoniakalną instalację chłodniczą, nie opracowano instrukcji postępowania na wypadek awarii.
Ponadto we wszystkich kontrolowanych zakładach zastosowano środki do koordynacji i łączności podczas postępowania awaryjnego jak również systemy identyfikacji i sygnalizacji uwolnień substancji toksycznych i łatwopalnych.
Wprowadzono również automatyczne systemy powiadamiania Państwowej Straży Pożarnej oraz systemy identyfikacji i systemy sygnalizacji uwolnień substancji toksycznych i łatwopalnych, w postaci dźwięku i sygnału świetlnego.

Wypadki przy pracy

W kontrolowanych zakładach w latach 2018-2020 zarejestrowano łącznie 14 wypadków przy pracy. W powyższym okresie nie odnotowano wypadków o charakterze śmiertelnym, zbiorowym czy też powodującym ciężkie uszkodzenia ciała. Nie odnotowano również wypadków bezpośrednio związanych z narażeniem na działanie niebezpiecznych substancji chemicznych.

Uzyskane efekty kontroli.

W zakładach pracy będących przedmiotem kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 27 decyzji nakazowych, w tym 5 decyzji ustnych.
Ponadto w wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano również 2 wystąpienia zawierające 6 wniosków.
W większości zakładów nie przeprowadzono jeszcze kontroli sprawdzających, ale od prawie wszystkich pracodawców wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku pisemne informacje o wykonaniu wydanych przez inspektorów decyzji i wniosków.
Przeprowadzone kontrole zakładów pracy, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej czy też rodzaju stosowanych procesów technologicznych, nie wykazały rażących naruszeń przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscach, w których występujące niebezpieczne substancje chemiczne mogą prowadzić do zwiększonego ryzyka awarii przemysłowej.
U pracodawców, u których zostały przeprowadzano kontrole, zapewniono dobrą organizację warunków pracy a przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wynikało w dużej mierze z faktu, iż były już one wcześniej kontrolowane.
Niewątpliwie regularne kontrole organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy wymusiły przestrzeganie obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zwiększyły świadomość stron stosunku pracy w zakresie identyfikacji zagrożeń związanych z badanymi obszarami.
Należy wskazać, że pozytywnym zjawiskiem jest niewielka liczba stwierdzonych nieprawidłowości a także fakt, że pracodawcy nie bagatelizowali stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości i bezpośrednio po ich ujawnieniu podejmowali działania w celu ich usunięcia.

3. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

3.1. Prace budowlane i rozbiórkowe

W 2021 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach kontroli prac budowlanych i rozbiórkowych, przeprowadzili 243 kontrole w 220 podmiotach, które zatrudniały na kontrolowanych terenach budów 2.326 osób, w tym 1.903 pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy.
W wyniku kontroli inspektorów pracy wydali łącznie 667 decyzji, w tym 495 decyzji ustnych. Wśród decyzji były: 176 decyzji w trybie art. 108 kpa: 50 decyzji wstrzymujących pracę: 45 decyzji wstrzymujących eksploatację pracę maszyn; 12 decyzji zakazujących wykonywanie prac: 24 decyzje skierowania pracowników do innych prac.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami inspektorzy pracy nałożyli 78 mandatów obejmujących 156 wykroczeń oraz skierowali do sądu karnego jeden wniosek o ukaranie. Podczas kontroli inspektorzy pracy udzielili 1.287 porad technicznych.
Kontrole inspektorów pracy były skupione na małych podmiotach gospodarczych, gdzie występuje najwięcej nieprawidłowości, zarówno w zakresie organizowania stanowisk pracy jak i wyposażenia pracowników w środki ochronne.
Inspektorzy pracy przede wszystkim dokonywali kontroli małych budów i prowadzonych remontów budowlanych.
Najwięcej nieprawidłowości inspektorzy stwierdzili przy organizowaniu prac na wysokości oraz użytkowaniu rusztowań.
Dostrzegalne jest, że wykonawcy, pełniący obowiązki generalnego organizatora, systemowo zapewniają ograniczanie ryzyka występującego przy wykonywaniu takich prac.
Mniejsi wykonawcy w sposób znacząco gorszy przestrzegają przepisy prawa pracy i u nich inspektorzy pracy dość często stwierdzali wykonywanie pracy przez pracowników bez stosowania środków ochrony indywidualnej a szczególności w zakresie środków chroniących przed upadkiem z wysokości.
Niewiele nieprawidłowości wystąpiło w zakresie użytkowania instalacji elektrycznej, wyposażenia w odzież roboczą oraz zapewnienia zaplecza socjalnego.
W przypadku zaplecza socjalnego, powszechną praktyką jest nakładanie przez generalnych organizatorów inwestycji, na każdego wykonawcę obowiązku odrębnego zapewniania wszystkich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Najczęściej występujące nieprawidłowości.

Z analizy przyczyn śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy w budownictwie wynika, że główną przyczyną tych wypadków są upadki z wysokości.
Pracodawcy i pracownicy nie stosują właściwych środków ochrony zbiorowej lub środków ochrony indywidualnej zabezpieczających ich przed tymi upadkami.
Nie brakuje też nieprawidłowości w zakresie eksploatacji rusztowań i prac w wykopach.

Przykłady:

- W dniu 23.09.2021 r. przeprowadzono kontrolę na terenie budowy w Rumii. Podczas kontroli stwierdzono, iż pracownicy wykonują pracę przy krawędzi balkonu znajdującego się 5 m nad poziomem otaczającego terenu. Balkon nie był wyposażony w balustradę ochronną. Pracownicy nie stosowali środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości. W związku z tym inspektor pracy wstrzymał prace wykonywane na ww. balkonie do czasu zabezpieczenia wykonujących ich osób przed upadkiem z wysokości. Poniższe zdjęcie:

- Na terenie budowy budynku wielorodzinnego w Kwidzynie panował nieład, materiały budowalne, stal zbrojeniowa były rozrzucone na terenie całej budowy. Pracownicy przemieszczając się byli zmuszeni do przechodzenia po materiałach budowlanych i stali zbrojeniowej. Sytuację tą przedstawia zdjęcie:

Na tej samej budowie, na poziomie posadzki parteru, znajdowała się klatka schodowa, pomiędzy parterem a piwnicą. Otwór klatki schodowej nie był zabezpieczony barierami ochronnymi. Istniało zagrożenie upadku pracowników z wysokości w niezabezpieczony otwór klatki.
W trakcie kontroli, na poziomie drugiego piętra budynku prowadzone były prace budowlane polegające na wykonywaniu zbrojeń stalowych i montażu elementów szalunkowych typu PERI. Pracownik wykonujący zbrojenie metalowe, znajdujące się przy krawędzi płyty posadzki drugiego piętra budynku, nie był zabezpieczony przed możliwością upadku z wysokości, ponadto pracownik nie był wyposażony w hełm ochronny.
Stanowisko pracy pracownika na niezabezpieczonej płycie posadzki drugiego piętra budynku zostało zarejestrowane na zdjęciu:

- Podczas kontroli przeprowadzonej w Gdyni inspektor pracy stwierdził niezabezpieczenie krawędzi wykopu o głębokości powyżej 1 m, od strony gdzie znajdował się ciąg komunikacji. Zdjęcie poniżej:

Przykłady wysokiego poziomu przestrzegania przepisów i wysokiej kultury pracy

Kontrola, przeprowadzona w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie budowy obiektu „Centrum Kompetencji STOS" w Gdańsku, pozwoliła stwierdzić, iż może ona stanowić pozytywny przykład przestrzegania przepisów. Stwierdzono między innymi:

- Przygotowanie do pracy: Wszyscy zatrudnieni pracownicy kontrolowanej Spółki posiadali aktualne orzeczenia lekarskie, stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach. Wszyscy pracownicy zostali przeszkoleni w ramach

wymaganych szkoleń bhp (w tym w ramach szkolenia stanowiskowego na placu budowy). Pracownicy nadzoru budowy posiadali wymagane uprawnienia do sprawowania samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie.

- Organizacja transportu – wyznaczono i utwardzono drogi komunikacyjne dla pojazdów dostarczających beton i inne materiały budowlane na plac budowy. Prace transportowe z użyciem żurawi prowadzone są w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami.
- Prace na wysokości prowadzone były z zastosowaniem przede wszystkim środków ochrony zbiorowej: obarierowano otwarte krawędzie stropów i klatek schodowych, użytkowano rusztowania przejezdne. Dodatkowa asekuracja pracowników, w sytuacji braku możliwości zastosowania ochrony zbiorowej, realizowana była poprzez środki ochrony indywidualnej chroniące przed upadkiem z wysokości.

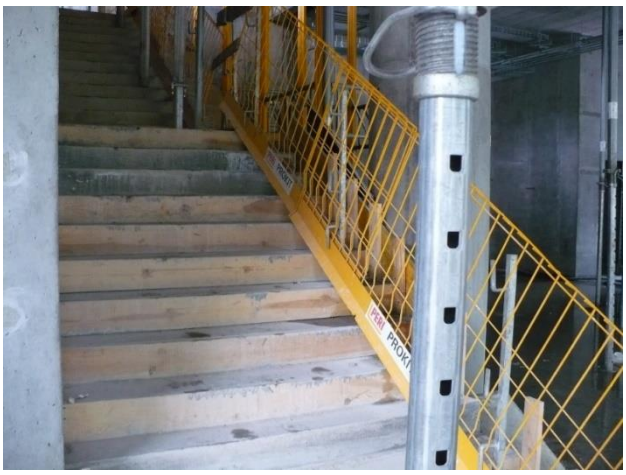
Pomiar temperatury przy wejściu na plac budowy.

Jedno z pomieszczeń umywalni i ustępów.

Ogrodzenie terenu budowy, widoczne zabezpieczenie otwartych krawędzi stropów.

Zaplecze biurowo – socjalne budowy.

Oznakowanie przewodu elektrycznego, uprawniające do jego użytkowania.
W następnym kwartale nastąpi zmiana koloru oznakowania.



Zabezpieczenie biegu klatki schodowej.

- Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku realizowali wzmożony nadzór nad budową przekopu Zalewu Wiślanego w okresie od maja do grudnia 2021 r. W wyniku kontroli 19 podmiotów wydano szereg wstrzymań prac, eksploatacji maszyn i skierowań do innej pracy w związku z brakiem stosowania środków ochrony indywidualnej. Na skutek nieprawidłowości zastosowano 7 mandatów karnych. Kontrole obejmowały również zagadnienia legalności zatrudnienia (w tym cudzoziemców) oraz zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych. W 18 przypadkach pracodawcy przekształcili zawarte umowy cywilnoprawne na umowy o pracę.

Działania promocyjne i prewencyjne w budownictwie

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował w 2021 roku 9 szkoleń dla 61 pracodawców. Spotkania odbyły się na placach budów zlokalizowanych na terenie Gdańska oraz Gdyni. Podczas szkoleń inspektor pracy omówił zagadnienia dotyczące: najpoważniejszych zagrożeń i wypadków występujących w trakcie realizacji prac budowlanych, problematyki organizacji placu budowy oraz odpowiedzialności za stan bhp. Ponadto inspektor pracy przekazał uczestnikom publikacje PIP oraz prezentację dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prowadzenia prac budowlanych.
Przykłady przeprowadzonych szkoleń:

- W dniu 4 października 2021 roku na budowie osiedla mieszkaniowego w Gdańsku przeprowadzono szkolenie dla pracowników wykonujących prace transportowe. Szkolenie zostało połączone z praktycznym przećwiczeniem przemieszczenia ładunków przy użyciu żurawia wieżowego. Ćwiczenia praktyczne objęły swoim zakresem: prawidłowe oszacowanie ciężaru ładunku, dobór odpowiedniego sprzętu do jego podniesienia, właściwego podczepienia i zabezpieczenia ładunku oraz kierowanie pracą operatora żurawia, zarówno za pomocą sygnałów ręcznych jak i przy użyciu radiotelefonu. Powyższe działania przeprowadzone zostały wspólnie ze służbą bhp.

Szkolenie na budowie osiedla mieszkaniowego przy ulicy Letnickiej w Gdańsku połączone z praktycznym przećwiczeniem przemieszczenia ładunków przy użyciu żurawia wieżowego.

- W dniu 5 października 2021 roku przeprowadzone zostało, na terenie budowy Dworca Głównego w Gdańsku, szkolenie dla pracowników Mostostalu Warszawa S.A., zatrudnionych na stanowiskach: kierownika projektu, kierownika budowy, kierowników robót, inżynierów budowy i majstrów. W ramach szkolenia zwrócono uwagę uczestników na rolę i odpowiedzialność osób nadzorujących prace budowlane oraz pracodawców, w tym odpowiedzialność wykroczeniową, karną, zawodową oraz cywilną. Omówiono konieczność koordynacji pracy wszystkich uczestników procesu budowlanego. Zwrócono również uwagę słuchaczom na zagrożenia występujące przy wykonywaniu pracy na wysokości, w wykopach, w miejscach dostępnych dla osób postronnych oraz przy instalacjach elektrycznych, przytaczając przepisy dotyczące stosowania zabezpieczeń przy wykonywaniu różnego rodzaju prac niebezpiecznych. Omawiane zagadnienia poparte zostały przykładami zaistniałych wypadków przy pracy.
- W dniu 6 października 2021 roku przeprowadzono szkolenie dla pracowników oraz przedstawicieli firm realizujących przebudowę Teatru Wybrzeże w Gdańsku. Podczas spotkania omówiono problematykę dotyczącą organizacji placu budowy, obowiązków pracodawców i pracowników realizujących pracę, odpowiedzialności za stan bhp podczas prowadzenia prac budowlanych, a także zagadnień związanych z najpoważniejszymi zagrożeniami i wypadkami występującymi na placach budowy. Ponadto przekazano materiały, w których zawarte były informacje dotyczące organizacji bezpiecznych warunków pracy na placu budowy podczas prowadzenia różnego rodzaju robót.

Wnioski

Oceniając treść decyzji administracyjnych wydanych przez inspektorów pracy na budowach można stwierdzić, iż w stosunku do lat poprzednich nie stwierdzono znaczących różnic. Występujące nieprawidłowości mają charakter powtarzalny.
Nadal na małych budowach, gdzie inwestorem jest najczęściej inwestor indywidualny, poziom bezpieczeństwa jest niższy niż na dużych zorganizowanych budowach.
Znaczący wpływ na powszechność występowania nieprawidłowości ma lekceważenie zagrożeń przez nadzór i samych pracowników.
Nieprawidłowości przy wykonywaniu pracy na budowach jest również skutkiem braku lub nieprawidłowego szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kształtowanie u nich złych nawyków. Wpływanie na właściwe zachowania i przestrzeganie procedur wykonywania pracy zgodnie z przepisami i zasadami

bezpieczeństwa i higieny pracy jest procesem długotrwałym, który wymaga systemowego podejścia pracodawców i bezpośredniego nadzoru.
Wyższą kulturę pracy, a co za tym idzie, większe bezpieczeństwo pracy, można zaobserwować w dużych korporacjach budowlanych.
W małych firmach sektora budowlanego sprawy związane z bezpieczeństwem pracy są marginalizowane, a duża rotacja w zatrudnieniu ogranicza właściwe kształtowanie zachowań pracowników w taki sposób, aby dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy wynikała z wewnętrznej potrzeby, a nie z prawnego przymusu.
Prawidłowo funkcjonującą służbę bhp spotyka się niemal wyłącznie w dużych zakładach budowlanych. W małych podmiotach specjalista ds. bhp to osoba zatrudniona na umowę zlecenie lub część etatu, którego zatrudnienie jest jedynie wypełnieniem formalnego obowiązku posiadania służby bhp.
Z racji dynamicznie zmieniających się okoliczności na terenach budowy, żaden zewnętrzny organ kontrolny nie jest w stanie zapewnić odpowiedniego, ciągłego nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy. Jest to zadanie pracodawcy, który poprzez odpowiednią organizację pracy powinien zapewnić odpowiednie środki i stały nadzór nad pracownikami. Inspektorzy pracy kontrolują tylko niewielki odsetek budów i w związku z tym, ich działania są doraźne.
Utrwala się zjawisko zatrudniania na terenach budowy obcokrajowców, a w szczególności obywateli zza wschodniej granicy, którzy w przeważającej większości nie są zawodowo przygotowani do wykonywania prac budowlanych. Zatrudniane często są osoby, które nigdy nie pracowały w budownictwie, niemające żadnej praktyki budowlanej i odpowiedniego przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
Przepisy prawa pracy wymagają, aby osoby wykonujące określoną pracę miały niezbędne umiejętności do jej wykonywania, zostały przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zostały zapoznane z instrukcjami bezpiecznego ich wykonywania. Tak więc szkolenia w zakresie bhp, instrukcje technologiczne, instrukcje obsługi maszyn oraz ocena ryzyka zawodowego, powinny być prowadzone i spisane ojczystym języku zatrudnionego. Szkolenia w dziedzinie bhp przeważnie przeprowadzane są niedbale, bez troski o ich zrozumienie, a ocena ryzyka zawodowego i wszelkiego rodzaju instrukcje, są z reguły napisane tylko w języku polskim.
Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na potrzebę zmian legislacyjnych dotyczących prawa budowlanego i prawa pracy. Warunkiem rozpoczęcia prac budowlanych powinno być przeprowadzenia audytu terenu budowy, pod względem zapewnienia bezpiecznych higienicznych warunków pracy i sporządzenia protokołu określającego warunki dopuszczenia do pracy.
Poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w budownictwie wymaga również umocowania prawnego inspektorów pracy kontrolujących place budowy. Inspektor pracy nie może w trakcie kontroli dokonywać wpisów w dzienniku budowy i nie może wydawać decyzji wobec podmiotów niezatrudniających pracowników (tj. inwestorowi i kierownikowi budowy prowadzącemu jednoosobową działalność gospodarczą).

3.2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych przy budowach i remontach dróg

W 2021 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 24 kontrole w 23 podmiotach wykonujących prace przy budowach i remontach dróg. Podmioty te zatrudniały, na terenach budów, 353 osoby, w tym 333 pracowników w ramach stosunku pracy.

Większość stwierdzonych nieprawidłowości uregulowano decyzjami ustnymi, wykonanymi w czasie kontroli. Z kolei decyzje pisemne dotyczyły głównie brakującej dokumentacji. Decyzje te również zostały zrealizowane.
Za stwierdzone nieprawidłowości w 8 kontrolach inspektorzy wszczęli postępowania wykroczeniowe (5 mandatów oraz 3 pouczenia).
Kontrole wykazały, że pomimo dostępności środków ochrony największym problemem jest ich stosowanie. Dotyczy to zarówno środków ochrony zbiorowej (tj. brak wygrodzenia terenu lub zabezpieczenia stref niebezpiecznych oraz studni i innych otworów) jak również środków ochrony indywidualnej, które nie są stosowane przez samych pracujących. Chodzi tu głównie o hełmy ochronne, ale także ochronniki wzroku i twarzy podczas procesu cięcia przy użyciu urządzeń mechanicznych.
Nagminnym jest również równoczesne wykonywanie pracy w tym samym miejscu przez pracowników i sprzęt ciężki - koparki, koparko-ładowarki i inne wózki z napędem silnikowym. Powoduje to, że pracujące osoby znajdują się w bezpośrednim zasięgu pracy tych maszyn (strefa zagrożenia).
Jak ustalono, większość stwierdzonych nieprawidłowości wynikała z pośpiechu lub niedopuszczania do siebie świadomości, że w każdej chwil może dojść do wypadku. Przedsiębiorcy i osoby zatrudnione zazwyczaj tłumaczą się, że tak pracują codziennie i nikomu nic się jeszcze nie stało.
Decyzje inspektorów pracy dotyczyły również stanu technicznego maszyn i urządzeń oraz pomieszczeń higienicznosanitarnych. Pomieszczenia te często służą do wszystkiego, a zwłaszcza jako magazyn ze względu na brak stosownego miejsca na budowie.

Przykłady:

- Podczas kontroli w kwietniu 2021 r., dotyczącej remontu kładki nad Al. Armii Krajowej w Gdańsku, na wysokości ok 10 m nad drogą dwupasmową, inspektor pracy wydał decyzję zakazującą korzystania z niej jako przejścia lub realizacji jakichkolwiek prac, do czasu wyposażenia jej w bariery chroniące przed upadkiem z wysokości. Nieprawidłowość obrazuje fotografia:
-

- Podczas kontroli w czerwcu 2021 r., w Pruszczu Gdańskim przy ul. Wróblewskiego, stwierdzono składowanie urobku w strefie klina odłamu naturalnego wykopu. Nieprawidłowość tą przedstawia fotografia poniżej:

Przykład wysokiego poziomu przestrzegania przepisów i wysokiej kultury pracy

- Przykładem stosowania dobrych praktyk, począwszy od oznakowania po same prace, jest firma specjalizująca się w budowie i remoncie dróg, która realizuje między innymi zamówienia publiczne.
  Na fotografiach poniżej przedstawiono sposób oznakowania i wykonywania pracy podczas remontu drogi oraz parkingu w Pruszczu Gdańskim:

- Inny przykład, to jeden z odcinków budowy drogi ekspresowej S6 w Gdyni, w rejonie ul. Chwaszczyńskiej 190 i na terenie wytwórni mas bitumicznych, gdzie Generalny wykonawca POLAQUA Sp. z o.o. zastosował przedstawione na fotografiach rozwiązania organizacyjne oraz techniczne mające na celu zapewnienia bezpieczeństwa pracującym podwykonawcom:

Zabezpieczenie otwartych krawędzi budowanego wiaduktu.

Zabezpieczenie otwartych krawędzi budowanego wiaduktu wraz z bezpiecznym wejściem na budowany obiekt.

Podstawowym efektem kontroli przeprowadzonych przy budowie i remontach dróg jest realizacja wszystkich decyzji wydanych przez inspektorów pracy.
Przykładem może być choćby przytoczona już wcześniej niezabezpieczona kładka, na wysokości około 10 m, nad dwupasmową Al. Armii Krajowej w Gdańsku, która w wyniku kontroli została wyposażona w systemowe balustrady ochronne widoczne na fotografiach poniżej:

Jako przykład minimalizacji zagrożeń można wskazać przedstawione na poniższych fotografiach wykorzystanie wózka z platformą roboczą przy malowaniu konstrukcji kładki.

Z uwagi na brak wiedzy, wielu przedsiębiorców nie korzysta z takich rozwiązań, bo pozornie są one droższe. Zapominają oni o tym, że dzięki ich zastosowaniu praca jest zdecydowanie szybsza i dużo bardziej komfortowa. W konsekwencji może być nawet tańsza, a na pewno o wiele bezpieczniejsza. Problem w tym, że większość przedsiębiorców po prostu o tym nie wie, jak również nie posiada wykwalifikowanej kadry do obsługi specjalistycznych maszyn oraz urządzeń technicznych.
Niewątpliwie udzielone przez inspektorów pracy porady prawne 86, techniczne 170 oraz dotyczące legalności zatrudnienia 23 mają znaczący wpływ na poprawę przestrzegania przepisów prawa.

Działania promocyjne i prewencyjne

Poza kontrolami w Okręgowym Inspektoracie w Gdańsku prowadzone były także programy prewencyjne oraz konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy. Jednym z nich był konkurs „Buduj bezpiecznie”, w którym III miejsce zostało przyznane ww. generalnemu wykonawcy drogi ekspresowej S6.

Wnioski

Przeprowadzone kontrole w 2021 r. ujawniły powtarzające się od wielu lat nieprawidłowości. Część osób pracujących jest świadoma zagrożeń wiążących się z wykonywaną pracą, więc korzysta ze środków ochrony i sprzętu pomocniczego. Długoletni pracownicy z bagażem doświadczeń chętniej korzystają ze środków ochrony, dbając przede wszystkim o własne zdrowie i życie. Nie jest to jednak regułą. Niektórzy pracujący cały czas uważają, iż zagrożenia ich nie dotyczą. Dostrzegane jest to głównie przy realizacji małych inwestycji, gdzie często zatrudniane są przypadkowe osoby. Związane jest to przede wszystkim z brakiem na rynku pracy pracowników wykwalifikowanych.
Wieloletnie kontrole oraz prowadzone analizy wskazują, że na dużych inwestycjach, gdzie są duże pieniądze oraz służba bhp „ścigająca” pracujących podwykonawców, nakładając na nich stosunkowo wysokie kary umowne, poziom bhp jest znacznie wyższy. Przy wykonywaniu mniejszych inwestycji przez niewielkie przedsiębiorstwa roboty prowadzone są jak najtaniej oraz jak najszybciej, aby osiągnąć maksymalny zysk.
Brak powszechnej świadomości zagrożeń można wykluczyć poprzez kompleksowe szkolenia i szeroką prewencja.

Stosowane sankcje karne mają tylko pozorny, chwilowy skutek i niestety nie rozwiązują problemów związanych z przekonaniami i mentalnością samych pracujących. Na budowach są potrzebni robotnicy wykwalifikowani, a zatrudnianie przypadkowych osób bez kwalifikacji powinno być ograniczone do wykonywania jedynie prac prostych.
Przyszłościowo, zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy jest prowadzenie jak największej ilości kontroli (w tym prewencyjnych) w tym sektorze.

3.3. Krótkie kontrole w budownictwie

W 2021 roku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili 138 krótkich kontroli w budownictwie.
Kontrolą objęto: 1518 zatrudnionych a w tym: 333 na podstawie umów cywilno-prawnych, 28 podmiotów samozatrudniających się, 320 cudzoziemców. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy w ogólnej liczbie zatrudnionych było 1103 pracowników a w tym: 76 kobiet, 10 pracowników młodocianych i 25 pracowników niepełnosprawnych.
W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 389 decyzji, w tym:
- 81 decyzji w formie pisemnej,
- 308 decyzji ustnych.

W ogólnej liczbie decyzji wystąpiło:
- 54 decyzje wstrzymania prac,
- 27 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 11 decyzji zakazania wykonywania prac,
- 26 decyzji skierowania 68 pracowników do innych prac.

Na ogólną liczbę 138 przeprowadzonych kontroli w budownictwie, w których stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracujących, wydano 98 decyzji w trybie natychmiastowej wykonalności z art. 108 kpa.
Inspektorzy Pracy skierowali do pracodawców 26 wystąpień zawierających 50 wniosków.
Za naruszenie przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika:
- skierowano do sądu 1 wniosek o ukaranie,
- nałożono 52 mandaty kredytowane na łączną kwotę 56400 zł, za popełnienie 107 wykroczeń,
- zastosowano 13 środków wychowawczych, w formie pouczenia lub ostrzeżenia, za popełnienie 19 wykroczeń.

Najwięcej nieprawidłowości na terenach kontrolowanych budów stwierdzono w zakresie:
- Pracy na wysokości - stwierdzone podczas prowadzonych kontroli nieprawidłowości są wynikiem braku dostatecznego wyposażenia technicznego oraz tolerowania przez pracodawców oraz osoby kierujące pracami na terenie budowy odstępstw od zasad bezpiecznej pracy. Stanowiska pracy znajdujące się na wysokości nie są zabezpieczone balustradami ochronnymi - dotyczy to zwłaszcza prac murarskich wykonywanych przy krawędzi stropów czy w obrębie klatek schodowych. Również otwory w ścianach zewnętrznych, których dolna krawędź znajduje się często na poziomie stropu oraz otwory balkonowe pozostawia się bez zabezpieczenia ich środkami ochrony zbiorowej.
- Pracy na rusztowaniach – na terenie wielu kontrolowanych budów prace budowlane prowadzone były z użyciem rusztowań, zwłaszcza prace związane z ociepleniem elewacji budynków. Brak odbiorów technicznych rusztowań po montażu powoduje, że pracownicy

wykonują prace budowlane w warunkach zagrożenia zdrowia i życia. Eksploatowane rusztowania nie były wyposażone w pełne balustrady ochronne, pełne pomosty robocze i piony komunikacyjne. Posadowione były prowizorycznie na elementach budowlanych. Częsty był brak skutecznego zakotwienia rusztowania, co stwarza niebezpieczeństwo wystąpienia wypadku zbiorowego i stanowi zagrożenie dla osób postronnych.

- Robót ziemnych – nadal wykonywane były prace w wykopach ziemnych bez odpowiednich zabezpieczeń ścian wykopów. Często wykonywane są bez jakichkolwiek zabezpieczeń pionowych ścian wykopów lub z użyciem wykonanych prowizorycznie, niezapewniających bezpieczeństwa pracowników. Urobek składowany jest często przy krawędzi wykopu ziemnego, wzdłuż którego często odbywa się ruch pojazdów kołowych. Najczęściej pracodawcy tłumaczą to ograniczeniem przestrzeni na budowie, zwłaszcza na terenach miejskich, przy gęstej zabudowie.
- Środków ochrony indywidualnej - na terenie wielu kontrolowanych budów pracownicy nie byli wyposażeni w środki ochrony indywidualnej (szelki bezpieczeństwa, przemysłowe hełmy ochronne) lub mieli je na wyposażeniu, lecz ich nie używali. Potwierdza to ignorowanie przez pracodawców obowiązku zapewnienia pracownikom podstawowego wyposażenia, zapewniającego bezpieczne wykonywanie pracy bądź zapewnienia właściwego nadzoru dla skutecznego egzekwowania stosowania przez pracowników przydzielonych środków ochrony indywidualne.
- Instalacji elektrycznych – bardzo często spotykaną nieprawidłowością występującą na mniejszych i na dużych budowach było pozostawianie przewodów elektrycznych zasilających np. elektronarzędzia na posadzce bez zabezpieczenia ich przed uszkodzeniami mechanicznymi. Usunięcie nieprawidłowości np. poprzez podwieszenie przewodów ma charakter krótkotrwały, po odejściu inspektora pracy lub po rozpoczęciu pracy następnego dnia przewody elektryczne ponownie umieszcza się na posadzce.

Pracodawcy, podobnie jak w latach poprzednich, tłumaczą zaistniałe naruszenia prawa trudnościami ekonomicznymi, tj. brakiem płynności finansowej, nieuczciwą konkurencją, która prowadzi do zaniżania stawek kosztorysowych - czasem podczas kalkulacji kosztów zakładając niewypłacenie części wynagrodzeń. Ponadto pracodawcy informują, iż minimalizacja kosztów jest efektem uczestnictwa w postępowaniach przetargowych, gdzie często jedynym kryterium wyboru wykonawcy jest cena wykonania, niezależnie od doświadczenia czy poziomu bhp. Firmy budowlane zatrudniające do kilkunastu pracowników (małe firmy) w ramach oszczędności stosują tańsze technologie, oszczędzają na zakupie lub wypożyczeniu sprawnego, bezpiecznego sprzętu czy zabezpieczenia ścian wykopów.

Analiza dokumentacji pokontrolnych wykazała, że nie tylko ograniczenia finansowe są przyczyną nieprawidłowości stwierdzonych podczas prowadzonych kontroli. Często zwykłe niedbalstwo po stronie zarówno pracowników jak i pracodawców oraz tolerowanie odstępstw od zasad bezpiecznej pracy jest przyczyną nieprawidłowości. Brak lub niedostateczny nadzór na terenie budowy powoduje, że pracownicy nie są dyscyplinowani do stosowania przydzielonych ochron indywidualnych. Pośpiech, brak doświadczenia nowo zatrudnionych pracowników oraz niedostateczny poziom wiedzy przedsiębiorców i osób nadzorujących w zakresie bezpiecznego wykonywania prac budowlanych stanowi jedną z przyczyn ujawnionych nieprawidłowości.

Przykłady szczególnie istotnych nieprawidłowości:

- Kontrola przeprowadzona na terenie budowy zlokalizowanej w Starogardzie Gdańskim, gdzie pracownicy wykonywali prace na wysokości związane z remontem dachu na budynku parterowym. Pracownicy wykonujący pracę na dachu nie byli zabezpieczeni przed upadkiem z wysokości – nie posiadali środków ochrony indywidualnej, zastosowane rusztowanie robocze nie zabezpieczało ich przed upadkiem z wysokości. Pracownicy nie używali hełmów ochronnych. Na terenie wykonywania prac nie wyznaczono strefy niebezpiecznej oraz jej nie oznakowano, materiały rozbiórkowe składowano w ciągu komunikacyjnym.

W wyniku działania Inspektora pracy nieprawidłowości zostały usunięte.

- W dniu 22.06.2021 r. podjęto czynności kontrolne w miejscu wykonywania robót budowlanych związanych z budową hali sportowej. Prace wykonywano z wykorzystaniem rusztowania metalowego systemowego typu choinkowo – klinowego.
  Eksploatowane rusztowania nie były wyposażone w balustrady ochronne, w piony komunikacyjne, w pełne podesty robocze, nie zostały zakotwione do ściany budynku. Rusztowania zostały zmontowane przez osoby nie posiadające odpowiednich uprawnień, nie zostały uziemione i nie posiadały instalacji piorunochronnej, nie zostały odebrane przez kierownika budowy lub inną uprawnioną osobę.
  Pracownik wykonujący z rusztowania pracę związaną z demontażem szalunku nie używał środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości.
  W wyniku działania inspektora pracy stwierdzone nieprawidłowości zostały usunięte.

Wnioski

Wyniki krótkich kontroli przeprowadzonych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wykazały, że kontrole są najskuteczniejszym sposobem eliminowania bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących. Kontrole na budowach prowadzą do usunięcia zagrożeń bardzo często bez jakichkolwiek nakładów finansowych pracodawcy i mobilizują pracodawców do prowadzenia prac budowlanych w sposób bezpieczny. Często sama świadomość pracodawców, iż mogą być potencjalnie kontrolowani przez inspektorów pracy działa na nich mobilizująco.

Na ogólną liczbę 389 wydanych decyzji wykonano 372, co stanowi 95,6% ogółem wydanych decyzji. W ogólnej liczbie decyzji wystąpiło:

- 81 decyzji pisemnych, z których wykonano 64.
- 308 decyzji ustnych, wykonanych w trakcie kontroli.

Podczas prowadzonych krótkich kontroli inspektorzy pracy udzielili 251 porad prawnych, 718 porad technicznych i 95 porad w zakresie legalności zatrudnienia. Udzielone podczas kontroli porady prawne i techniczne podwyższają wiedzę pracodawców w zakresie prawa pracy i stanowią prewencję w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy w prowadzonej działalności gospodarczej.
Ponadto inspektorzy prowadząc kontrole wręczali pracownikom i ich kierownikom na budowach pozycje wydawnicze Państwowej Inspekcji Pracy (broszury) związane z podnoszeniem standardów BHP podczas prowadzenia robót budowlanych.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że krótkie kontrole prowadzone są najczęściej na terenach budów, gdzie pracuje do kilku, kilkunastu pracowników.
Kontrola inspektora pracy powoduje natychmiastowe wyeliminowanie zagrożeń poprzez wstrzymanie prac, wstrzymanie eksploatacji maszyn czy też skierowanie pracowników do innych prac. Pozwala również na zmobilizowanie kierujących pracami do zaprowadzenia ładu i porządku na ciągach pieszych, zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości poprzez założenie poręczy ochronnych, które często znajdują się na terenach budowy.
Nakładane kary, w formie mandatów kredytowanych, uświadamiają pracodawcom, że środki finansowe lepiej jest zainwestować w poprawę warunków pracy. Wskazuje to na potrzebę dalszego intensyfikowania tej formy działalności Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności na małych budowach, na których dochodzi do rażących naruszeń przepisów bhp.

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

W 2021 roku, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili 48 kontroli w 40 podmiotach realizujących zadania w budownictwie, w trakcie których stwierdzono użytkowanie żurawi wieżowych i szybkomontujących. Kontroli poddano ogółem 40 żurawi, w tym w 9 przypadkach stwierdzono eksploatację co najmniej dwóch żurawi na jednej budowie.
Kontrolą objęto 810 pracujących, w tym 42 na podstawie umów cywilno-prawnych, 238 podmiotów samozatrudniających się, 72 cudzoziemców. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 525 pracowników, w tym 88 kobiet, 3 pracowników niepełnosprawnych, zatrudniania pracowników młodocianych nie stwierdzono.
Przy obsłudze kontrolowanych żurawi zatrudniono ogółem 47 operatorów w tym: 22 w ramach umowy o prace, 5 zatrudnionych w ramach umowy zlecenia i 20 prowadzących działalność gospodarczą.
W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 62 decyzje, w tym 33 decyzje w formie pisemnej, 29 decyzji ustnych, 11 decyzji wydano w trybie natychmiastowej wykonalności z art. 108 kpa, 2 decyzje zakazania prowadzenia prac dotyczących żurawi.
Inspektorzy Pracy skierowali do pracodawców 12 wystąpień zawierających 17 wniosków.

Za naruszenie przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika:
- nałożono 5 mandatów kredytowych na kwotę 6500 zł za popełnienie 5 wykroczeń,
- zastosowano 2 środki wychowawcze, po jednym w formie pouczenia i ostrzeżenia.

Kontrole przeprowadzono w zdecydowanej większości (44 kontrole) na prowadzonych budowach obiektów mieszkalnych wielorodzinnych i mieszkalno-usługowych-handlowych, gdzie przy ich realizacji wykorzystywano żurawie wieżowe i szybkomontujące, w 4 przypadkach kontrole dotyczyły obiektu hydrotechnicznego (Przekop Mierzei Wiślanej).

Przeprowadzone kontrole wykazały uchybienia, w zakresie przestrzegania przepisów bhp przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących, na zdecydowanej większości placów budów objętych kontrolami.
Stwierdzono między innymi:
- zaniedbania w zakresie wyposażenia sygnalisty i hakowego w odzież roboczą oraz elementy wyposażenia (w tym przemysłowe hełmy ochronne, kamizelki) odróżniające ich od pozostałych pracowników - stwierdzono w 8 kontrolach,
- brak formalnego wyznaczenia osób pełniących zadania sygnalisty i hakowego - stwierdzono w 2 kontrolach,
- uchybienia w zakresie przeszkolenia na stanowisku osób pełniących zadania sygnalisty i hakowego - stwierdzono w 6 kontrolach (w tym w 1 kontroli brak szkolenia),
- w 1 kontroli stwierdzono realizację funkcji hakowego i sygnalisty przez osobę nieuprawnioną,
- w 1 kontroli stwierdzono wykonywanie funkcji sygnalisty i hakowego przez tą samą osobę,
- w 4 kontrolach stwierdzono uchybienia w zakresie badań lekarskich dla stanowiska sygnalisty i hakowego (w tym w 1 kontroli brak badań),
- w 5 kontrolach stwierdzono brak przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego dla stanowiska hakowego i sygnalisty, w 5 kontrolach stwierdzono braki formalne w zakresie udokumentowania zapoznania pracowników z oceną,
- w 6 kontrolach stwierdzono uchybienia w zakresie zapoznania zatrudnionych z obowiązującą instrukcją prac transportowych (w tym w 4 kontrolach stwierdzono brak ww. instrukcji),
- brak urządzenia umożliwiającego odczytanie prędkości wiatru mierzonej na wysokości wysięgnika żurawia stwierdzono w przypadku 1 z kontrolowanych żurawi,
- brak pozytywnej decyzji Urzędu Dozoru Technicznego stwierdzono w przypadku 2 żurawi znajdujących się na terenie jednej budowy (w przypadku 1 żurawia była to decyzja nieaktualna),
- brak prowadzenia dla żurawia książki dyżurów stwierdzono w przypadku 7 kontrolowanych żurawi (w przypadku 8 kontrolowanych żurawi stwierdzono nieprawidłowości w zakresie sposobu prowadzenia ww. książki, w tym prowadzenia na bieżąco zapisów),
- w 13 przypadkach eksploatacji żurawia stwierdzono uchybienia w zakresie zabezpieczenia żurawia przed dostępem osób nieuprawnionych do strefy jego pracy, w tym w 8 żurawiach brak na wejściu tablicy informującej o zakazie wstępu osób nieuprawnionych,
- w 1 przypadku stwierdzono ponadto uchybienia w zakresie zapewnienia bezpiecznego dojścia do żurawia.

W trakcie prowadzonych kontroli nie stwierdzono wykonywania przez operatora żurawia czynności obsługowych dłużej niż 8 godzin na dobę. W 4 przypadkach stwierdzono jedynie nieprawidłowe prowadzenie zapisów w książce dyżurów i ewidencji czasu pracy w tym brak ujęcia występujących przerw w pracy operatora, brak wskazania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Przeprowadzone kontrole wykazały 1 przypadek zaniedbań dających się zakwalifikować jako rażące, dotyczy to kontroli przeprowadzonej na budowie budynków wielorodzinnych osiedla w Gdańsku. W trakcie prowadzonej kontroli ujawniono eksploatacje dwóch żurawi wieżowych posadowionych na torowiskach, z których jeden posiadał negatywną decyzję UDT zakazującą jego użytkowania a drugi decyzję, której ważność upłynęła ponad dwa miesiące przed rozpoczęciem kontroli. Jednocześnie stwierdzono usterki dotyczące: przewodu zasilającego jeden z żurawi, niekompletnego mocowania szyn i usterki odbojnicy drugiego żurawia.

Na ogólna liczbę 62 wydanych decyzji otrzymano potwierdzenie wykonano 58, co stanowi 93,5 % ogółem wydanych.

Wnioski

Zainteresowanie się problemem przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących przez inspektorów pracy powinno w dalszym ciągu uczulać nadzór budowy na zagrożenia związane z prowadzonymi pracami transportowymi i przyczynić się do ich ograniczania.
Analiza przedstawionych wyżej danych pozwala stwierdzić, że skala naruszeń przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych nie odbiega ilościowo od nieprawidłowości stwierdzanych w wyniku kontroli przestrzegania przepisów i zasad bhp przy obsłudze innych urządzeń jak i prowadzonych prac budowlanych. Oceniając wyniki kontroli należy wziąć pod uwagę trudności w ustaleniu ww. zagadnień. Ustalenia dotyczące czasu pracy operatora żurawia wieżowego, zaistnienia sytuacji powstrzymania się od wykonania czynności, oparto głównie na informacji podanej przez niego w książce dyżurów. Stwierdzone nieprawidłowości w wyposażeniu kabiny operatora w części prowadzonych kontroli inspektorzy ustalili na podstawie zdjęć wnętrza kabiny wykonanych przez operatorów. Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie wyznaczenia sygnalisty i hakowego oraz wyposażenia ich w odzież roboczą i elementy wyposażenia odróżniające od pozostałych pracowników usunięto niezwłocznie w trakcie trwania kontroli. Przywrócenie stanu prawnego w tym zakresie nie wymagało nakładów finansowych, można więc jednoznacznie stwierdzić, że przyczyną naruszenia przepisów w tym zakresie było zwykłe zaniedbanie pracowników nadzoru budowy. Brak wyróżnienia pracowników zatrudnianych na stanowisku sygnalisty i hakowego ma szczególne znaczenie w sytuacji, gdy są oni zatrudnieni w firmach podwykonawców i nie są znani operatorowi żurawia. Często są to obcokrajowcy. Niewłaściwa komunikacja pomiędzy operatorem żurawia i sygnalistą, w nagłych sytuacjach, może stworzyć bardzo poważne zagrożenie wypadkowe.

W ramach współpracy z Urzędem Dozoru Technicznego inspektorzy pracy dwukrotnie przeprowadzili wspólne kontrole z inspektorami UDT. W jednym przypadku wspólna kontrola dotyczyła budowy, gdzie wydano dwa nakazy dotyczące zakazu wykonywania prac z użyciem dwóch żurawi wieżowych, posadowionych na torach jezdnych.

Kontynuując w kolejnych latach kontrole w przedmiotowym temacie należy zastanowić się nad sposobem efektywnego ich przeprowadzenia, szczególnie w zakresie sprawdzenia wyposażenia kabin operatorów żurawi. Sensownym rozwiązaniem wydaje się, podobnie jak ma to miejsce w przypadku eksploatowanych rusztowań metalowych, dążenie do nałożenie na kierownika budowy lub inną uprawnioną osobę, obowiązku protokolarnego odbioru technicznego żurawia przed jego dopuszczeniem do użytkowania. Zaletą takiego rozwiązania byłoby sprawdzenie 100 % eksploatowanych żurawi wieżowych przez osobę odpowiedzialną za stan bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie budowy w zakresie sprawności technicznej urządzenia jeszcze przed rozpoczęciem jego eksploatacji. Inspektorzy pracy nie mogą wyręczać pracodawców, służb bhp i innych osób odpowiedzialnych, z obowiązku zapewnienia na terenach budowy właściwych warunków pracy. Pod rozwagę należałoby wziąć dalsze rozszerzenie współpracy z Urzędem Dozoru Technicznego w tym zakresie. Około 95 % skontrolowanych w temacie żurawi wieżowych i szybkomontujących posiadało ważne dopuszczenie ich do eksploatacji przez Urząd Dozoru Technicznego, a jednocześnie w trakcie prowadzonych kontroli stwierdzano uchybienia w wyposażeniu kabiny operatora, oznakowania znakami zakazu wejścia na żuraw, braku sprawnego oświetlenia obrysowegoi braku sprawnych przyrządów do pomiaru prędkości wiatru. Uchybienia te w jakimś stopniu mogłyby przyczynić się do powstania zagrożenia a w końcowym efekcie zaistnienia wypadku. Zgodnie z otrzymanymi wynikami, konieczność wydania środków prawnych, z uwagi na występujące nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących, wystąpiła w 40 kontrolach na 48 przeprowadzonych. Taki wynik jednoznacznie wskazuje na konieczność kontynuacji kontroli tego zagadnienia i ciągłego uświadamiania uczestnikom procesów budowlanych, że nawet tak mała nieprawidłowość jak źle przygotowany, nierozpoznawalny sygnalista lub hakowy uczestniczący w procesie transportu ciężkich i gabarytowych elementów budowlanych, podwieszonych na haku żurawia, może być przyczyną wielkiej tragedii.

3.5. Zagrożenia w miejscach publicznych

Kontrole związane z zagrożeniami o charakterze publicznym należą do najistotniejszych zadań Państwowej Inspekcji Pracy, o czym świadczy fakt, iż były one realizowane przez cały okres ograniczeń wynikających ze stanu epidemii.
W 2021 roku w OIP Gdańsk zrealizowano w tym zakresie łącznie 67 kontroli w 63 podmiotach gospodarczych.
Podobnie jak w latach ubiegłych większość zgłoszeń o zagrożeniach dotyczyła wykonywania prac budowlanych, co spowodowało przeprowadzenie 64 kontroli w 60 podmiotach.
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.
Dodatkowo w trakcie przeprowadzania kontroli ujawniono nieprawidłowości w zakresie zagrożeń dla pracowników zatrudnianych i wykonujących pracę w podmiotach.
Najczęściej odnotowane nieprawidłowości dotyczyły warunków przygotowania i prowadzenia prac budowlanych, zagospodarowania terenu budowy, rusztowań i ruchomych podestów roboczych.
W zastosowanych 69 środkach prawnych, najczęściej regulowano nieprawidłowości dotyczące braku lub niewłaściwego zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób niezatrudnionych, tj. brak ogrodzenia budowy, natomiast w 40 przypadkach występowały

nieprawidłowości w postaci braku lub niewłaściwego urządzenia ochronnego w rusztowaniach, np. brak lub niekompletne balustrady, brak daszków ochronnych.
Powyższe nieprawidłowości występują w zdecydowanej większości w sekcji gospodarki budownictwo.
Stwierdzono ponadto, że największa ilość nieprawidłowości występuje podczas prac prowadzonych przez podmioty zatrudniające do 9 osób. W grupie tej przeprowadzono 51 kontroli w 50 podmiotach, wydając łącznie 110 decyzji oraz stosując 19 mandatów karnych.

Przykłady nieprawidłowości.

- W dniu 12.04.2021 r. przeprowadzono kontrolę na terenie budowy domu jednorodzinnego w Lęborku. Na terenie budowy inspektor pracy stwierdził:
  - prace dekarskie na wysokości (dach budynku ok. 6 m) wykonywał pracownik, który nie używał środków ochrony indywidualnej chroniących go przed upadkiem z wysokości. Nie zastosowano innych urządzeń chroniących pracownika przed upadkiem.
  - schody prowadzące na piętro – droga komunikacyjna i transportowa – nie zabezpieczono barierkami,
  - niezabezpieczone otwory drzwiowe w murze na pierwszym piętrze,
  - rusztowanie systemowe, metalowe, wysokość ok. 4 m. ustawione na miękkim podłożu, stojaki podparte listwami drewnianymi, brak kotwienia rusztowania do muru budynku,
  - teren budowy sąsiadujący bezpośrednio z drogą publiczną – nie w pełni wygrodzony.

Inspektor pracy w ramach kontroli wydał 6 decyzji ustnych. Osobę odpowiedzialna za stwierdzone wykroczenia ukarano mandatem karnym.

- W dniu 23.07.2021 r. wszczęto czynności kontrolne w miejscowości Mareza, gdzie przy skrzyżowaniu, na wysokości przejścia dla pieszych, w ciągu chodnika dla ruchu pieszych, wykonywano pracę ziemne. Prace budowlane na terenie budowy wykonywało czterech pracowników. Inspektor pracy stwierdził następujące nieprawidłowości:
  - w wykopie o głębokości około 2,5 – 3 m poniżej poziomu chodnika, o szerokości od 1,5 m do 3 m, dwóch pracowników wykonywało prace związane z montażem instalacji wodociągowej bez środków ochrony indywidualnej w postaci hełmów,

  Zdjęcie obrazuje stanowiska pracy obu pracowników.

- wykop wykonany w gruncie niejednorodnym, ściany wykopu pionowe niezabezpieczone przed możliwością niespodziewanego osunięcia się na osoby przebywające w wykopie. Pracodawca nie posiadał wyników badań geologicznych. Bezpośrednio nad pracownikami znajdowała się wisząca płyta betonowa (podbudowa chodnika). Pod płytą wybrano grunt w celu podejścia do rur naprawianej instalacji.
- pozostali pracownicy wykonujący pracę na poziomie „0", przy wykopie, nie byli wyposażeni w hełmy ochronne,
- teren wykonywania prac budowlanych w Marezie nie był zabezpieczony przed dostępem osób nieupoważnionych,
- strefy niebezpieczne, miejsce pracy sprzętu budowlanego tj. koparki ATLAS typ 1604K nie były wyznaczone i zabezpieczone przed dostępem osób niezatrudnionych.

W trakcie kontroli w dniu 23.07.2021 r. dokonano oznaczenia i wygrodzenia terenu budowy, wyznaczono strefę niebezpieczną stanowiska pracy koparki ATLAS.
Inspektor pracy w ramach kontroli wydał 5 decyzji ustnych, 3 decyzje na piśmie, 1 polecenie, skierował dwa wnioski w wystąpieniu oraz ukarał osobę odpowiedzialną mandatem karnym.

Większość, tj. 77% (100 z 130) nieprawidłowości stwierdzonych podczas przeprowadzanych w 2021 r. kontroli, została uregulowana przez inspektorów pracy decyzjami ustnymi, a więc dającymi się wykonać natychmiast i bez angażowania znacznych środków. Powyższe decyzje ustne, to konkretne efekty uzyskane w wyniku czynności kontrolnych, np.:

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

Stwierdzone nieprawidłowości wynikają w większości z lekceważenia niebezpieczeństwa przez samych pracowników oraz tolerowania przez pracodawców lub osoby kierujące pracownikami nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp. Istotną przyczyną nieprawidłowości jest traktowanie przez pracowników zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w sposób drugorzędny, tj. pracownicy uważają zabezpieczenia miejsc pracy, czy stosowanie środków ochrony indywidualnej za dyskomfort, spowolniający pracę i uniemożliwiający

wykonywanie niektórych prac. Pracodawca w niektórych przypadkach zapewnia wymagane środki ochrony indywidualnej, ale pracownicy ich nie używają – w większości hełmy ochronne i szelki bezpieczeństwa. Należy również wskazać na niezachowanie prawidłowego stanu technicznego rusztowań oraz nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących prac na wysokości.
Największą liczbę nieprawidłowości stwierdzono w związku z:

- brakiem zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej oraz niezabezpieczeniem placu budowy przed dostępem osób postronnych, co znajduje potwierdzenie w przeprowadzonych 26 kontrolach. Powyższe potwierdza, dość powszechne lekceważenie przez pracodawców oraz pracowników bezpieczeństwa innych osób, które są narażone na zagrożenia w związku z wykonywaną przez nich pracą,
- brakiem lub niewłaściwymi urządzeniami ochronnymi rusztowań - zostały wykazane w 9 kontrolach,
- brakiem zabezpieczenia terenu przy pracach ziemnych (wykopach) - zostały wykazane w 4 kontrolach.

Wnioski

Największa ilość zgłoszeń w ramach tematu dotyczącego robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych występowała w budownictwie, gdzie przeprowadzono 80 % kontroli, zastosowano 92 % mandatów, wydano 89 % decyzji. Były to prace wykonywanie na terenach otwartych, na rusztowaniach w pobliżu ciągów komunikacyjnych, pieszych (przede wszystkim docieplanie budynków, remont dachów, praca w wykopach, niezabezpieczone studzienki).
Konieczne jest więc dalsze podejmowanie działań kontrolnych przez inspektorów pracy w zakresie ograniczenia wypadkowości oraz zminimalizowania zagrożeń o charakterze publicznym.
Uzasadnione jest prowadzenie działań prewencyjnych i promocyjnych w zakresie bezpiecznego wykonywania prac przy użyciu rusztowań i w wykopach.
Za niezbędne i uzasadnione należy uznać dalsze przeprowadzanie kontroli w związku z uzyskanymi informacjami o zagrożeniach w miejscach publicznych, niezależnie od ograniczenia przeprowadzania czynności kontrolnych w związku z sytuacją epidemiczną. Zgłaszane zagrożenia są niebezpieczne nie tylko dla pracujących, ale i dla osób postronnych.

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

W 2021 r. w zakresie zagrożeń związanych z usuwaniem azbestu przeprowadzono 16 kontroli w 14 podmiotach, zatrudniających do 9 pracowników. Łącznie w kontrolowanych podmiotach zatrudniano 65 osób, w tym 7 osób na podstawie umówi cywilnoprawnych oraz 1 osoba samozatrudniająca się. Bezpośrednio narażonych na działanie azbestu było 50 pracujących.
Kontrolowane zakłady w większości prowadziły prace związane z demontażem, usuwaniem i pakowaniem płyt azbestowo-cementowych z obiektów budowlanych (dachy/elewacje).

W 2021 roku na 16 kontroli prowadzonych prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, 14 kontroli było przeprowadzonych w związku ze zgłoszeniem ww. prac do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, natomiast w 2 przypadkach podmiot kontrolowany nie dokonał zgłoszenia.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie:
- badań lekarskich,
- szkolenia w dziedzinie bhp,
- odgrodzenia i oznaczenia terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem",
- stosowania bezpiecznych metod pracy,
- wyposażenia pracowników i stosowania przez nich środków ochrony indywidualnej, odzieży ochronnej i obuwia roboczego,
- rejestru pracowników narażonych na działanie pyłów/włókien azbestu,
- właściwego pakowania i oznakowania odpadów azbestowych.

W związku z ujawnionymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali 138 decyzji, w tym 24 decyzje ustne. Wśród decyzji 14 nadano rygor natychmiastowej wykonalności, wydano też 2 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn oraz po 1 zakazu wykonywania pracy i skierowania do innych pracy.

Przykłady szczególnie istotnych naruszeń przepisów.

- W trakcie kontroli w Lipiankach stwierdzono m.in.:
  - składowane odpady azbestowe nie były oznakowane znakiem ostrzegawczym „Uwaga zawiera azbest”,
  - teren prac nie był oznakowany ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem",
  - pracownicy nie zostali wyposażeni w środki ochrony indywidualnej tj. nie stosowali kombinezonów jednorazowych, nie posiadali maseczek ochronnych, okularów ochronnych i hełmów ochronnych,
  - nad wejściem do budynku nie zapewniono daszka ochronnego.

  W wyniku kontroli wydano m.in. 4 decyzje ustnych celem usunięcia w/w nieprawidłowości.
- W trakcie kontroli w Gdańsku stwierdzono m.in.:
  - pracownicy nie zostali wyposażeni w środki ochrony indywidualnej, odzież ochronną oraz obuwie robocze,
  - pracownik nie posiadał orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
  - pracownikom nie zapewniono pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Działania prewencyjne i promocyjne

Podczas kontroli przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych, inspektorzy pracy wręczali podmiotom kontrolowanym materiały edukacyjne Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące bezpiecznego usuwania materiałów zawierających azbest, jak również udzielali porad prawnych z zakresu bezpiecznego usuwania wyrobów azbestowych oraz prawnej ochrony pracy, legalności zatrudnienia i bhp.

Wnioski

Najczęstszymi przyczynami naruszania przepisów, w ocenie inspektorów pracy, w większości przypadków, były zaniechania ze strony wykonawców prac związanych demontażem wyrobów

zawierających azbest oraz niska świadomość inwestorów nt. szkodliwości azbestu, ale także zbyt wysokie koszty, które małe przedsiębiorstwa musiałyby ponieść, aby zrealizować w pełni wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Dofinansowanie przez jednostki samorządu terytorialnego dotyczy kosztów utylizacji odpadów, ale nie kosztów poniesionych w związku z demontażem wyrobów zawierających azbest.
W niektórych przypadkach naruszenia przepisów bhp przy pracach w narażeniu na azbest wynikają również z celowego działania przedsiębiorców w celu osiągnięcia oszczędności ekonomicznych. Niektórzy przedsiębiorcy ze względu na ograniczenia kosztów i chęć powiększenia zysku, maksymalnie ograniczają wydatki związane z prowadzeniem prac zgodnie z obowiązującymi przepisami.
W 2021 roku większość zgłoszeń planowania prac demontażu wyrobów zawierających azbest do OIP Gdańsk pochodziła od przedsiębiorców spoza właściwości miejscowej OIP Gdańsk, tj. od firm z innych województw, które wygrały przetargi w województwie pomorskim, co utrudniało przeprowadzenie kontroli, chociażby w zakresie spełnienia wymogów formalno-prawnych przy pracach w narażeniu na azbest. Można wnioskować, że zgłoszenia prac w narażeniu na azbest zostały nadsyłane z firm, które wygrały przetargi w tym zakresie, natomiast prace związane z demontażem wyrobów zawierających azbest były wykonywane przez podwykonawców, a firmy dokonujące zgłoszeń zajmowały się głównie utylizacją odpadów azbestowych.

Niewątpliwe w dalszym ciągu duży problem stanowi zgłaszanie przez przedsiębiorców do PIP planowanych prac. W zgłoszeniach podawane są rozległe przedziały czasowe, często kilkumiesięczne, prowadzenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Przepisy bhp dotyczące prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest wyraźnie zobowiązują przedsiębiorców do podawania w zgłoszeniach prac do PIP terminu rozpoczęcia, czyli konkretnej daty, a nie przewidywanego okresu (przedziału czasowego) prowadzenia prac. Przepisy także zobowiązują przedsiębiorców do poinformowania PIP o zmianie terminu, podanego w zgłoszeniu planowania prowadzenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, czego w większości przypadków przedsiębiorcy nie dokonują, co wskazuje na działania mające na celu uniknięcie kontroli PIP.

4. Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie

W ramach realizacji tematu bezpieczeństwa pracy w leśnictwie w 2021 r. przeprowadzono 18 kontroli w 18 podmiotach, mających charakter zakładów usług leśnych.
Do kontroli typowano zakłady zajmujące się bezpośrednio pozyskiwaniem drewna, tj. wykonywaniem prac m.in. szczególnie niebezpiecznych, stwarzających największe zagrożenia wypadkowe.
Kontrole realizowano w podmiotach świadczących usługi na podstawie umów, zawartych bezpośrednio z Lasami Państwowymi. Przedsiębiorcy wykonywali usługi na terenie 10 nadleśnictw. Forma własności wszystkich ww. zakładów to własność prywatna. Kontrolowane zakłady, według PKD 0240Z prowadziły działalność usługową związaną z leśnictwem. Zakres przedmiotowy prowadzonej przez nie działalności obejmuje prace związane z pozyskiwaniem drewna - ścinką i zrywką oraz gospodarką leśną w zakresie sadzenia, czyszczenia i koszenia. Z uwagi na system zamówień przetargowych, rozległość

terenu działania, szatę roślinną i wyposażenie sprzętowe poszczególnych podmiotów, tworzone są konsorcja zrzeszające od 2 do 5 podmiotów lub zlecane są prace podwykonawcom.
Zdecydowana większość przedsiębiorców stosuje formę zatrudniania pracowników na podstawie stosunku pracy. W 2021 r., na terenie OIP w Gdańsku, w kontrolowanych zakładach usług leśnych, nie stwierdzono znacznego udziału wykonywania prac z wykorzystaniem osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (tylko w dwóch Zakładach zatrudniano takie osoby – w tym jeden zakład zatrudniał 8 zleceniobiorców przy pracach w szkółce leśnej, a drugi zatrudniał 2 pilarzy do prac porządkowych w lesie).
U przedsiębiorców objętych kontrolami, pracę wykonywały łącznie 204 osoby, w tym:
- 183 pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, co stanowi 89,7 % ogółu zatrudnionych,
- 10 osób pracowało w ramach umów zlecenia, co stanowi 4,9 % ogółu zatrudnionych,
- 1 osoba to podmiot samozatrudniający się (stanowisko administracyjno-biurowe), co stanowi 0,5 % ogółu zatrudnionych.

Nie stwierdzono wykonywania pracy przez cudzoziemców.
Zatrudnienie w kontrolowanych zakładach:
- do 9 pracowników – 9 zakładów,
- od 10 do 20 pracowników – 8 zakładów,
- powyżej 20 pracowników w ramach stosunku pracy – 1 zakład.

Nie kontrolowano podmiotów zatrudniających powyżej 50 pracowników

W trakcie prowadzonych kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących legalności zatrudnienia. Nie stwierdzono niezgodności pomiędzy zatrudnieniem zgłoszonym w dokumentacji przetargowej a stanem faktycznym.
W trakcie kontroli stwierdzono zatrudnianie 2 kobiet, w ramach stosunku pracy, na stanowiskach administracyjnych. Nie stwierdzono zatrudniania pracowników młodocianych ani osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności.
W czasie kontroli wykonywano prace: pielęgnacyjne, związane ze ścinką drzew, okrzesywaniem, zrywką, cięciem i układaniem drewna w stosy. Prace wykonywane były przy użyciu pilarek spalinowych, maszyn wielooperacyjnych, ciągników zrywkowych i narzędzi ręcznych.
Struktura organizacyjna kontrolowanych ZUL odzwierciedla tendencje panujące aktualnie na terenie OIP w Gdańsku. Generalnie, w większości są to zakłady małe, o niewielkim zatrudnieniu, bazujące na podstawowym sprzęcie typu: pilarki i ciągniki uniwersalne, stosowane do zrywki wleczonej dłużyc lub zrywki surowca stosowego przyczepkami. Ich właściciele świadczą usługi na terenie jednego nadleśnictwa sporadycznie podejmując prace gdzie indziej.
Kontrolą objęto zagadnienia technicznego bezpieczeństwa pracy, w szczególności przestrzeganie przepisów i zasad bezpiecznej pracy przy pozyskaniu, zrywce i wywozie drewna. Kontroli poddano 2 zakłady, w których czynności kontrolne przeprowadzono po raz pierwszy oraz 16 zakładów, w których czynności kontrolne prowadzono wcześniej.
Stwierdzone w czasie kontroli nieprawidłowości dotyczyły między innymi:
- przygotowania pracowników do pracy, w tym brak wstępnych badań lekarskich, nieprawidłowości w zakresie szkoleń bhp, braku wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi urządzeń, wydawania pracownikom środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, niepełnej oceny ryzyka zawodowego i niezapoznania pracowników z oceną ryzyka zawodowego,

- bezpieczeństwa na stanowiskach pracy i w trakcie pracy, w tym brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, brak instrukcji bezpiecznego wykonywania prac, uchybienia w zakresie oznakowania obszarów prowadzenia prac wymaganymi tablicami ostrzegawczymi oraz posiadania instrukcji bhp przy wykonywaniu prac przy ścince drzew, brak okresowych kontroli eksploatowanych maszyn, praca niesprawną pilarką.
- profilaktyki zdrowotnej, w tym brak apteczek lub ich prawidłowego wyposażenia, niekierowanie pracowników na badania przesiewowe w kierunku KZM i na badania przesiewowe w kierunku boreliozy.

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

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

- 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,
- niedostatecznego nadzoru pracodawcy nad procesem pracy i uczestniczącymi w nim pracownikami, którzy częstokroć przedkładają rutynę, doświadczenie nad stosowanie bezpiecznych sposobów wykonywania pracy,
- wybiórczej znajomości przez pracodawcę obowiązujących przepisów prawa w zakresie prowadzonej działalności i wynikająca z powyższego, niepełna świadomość zagrożeń związanych z prowadzoną działalnością,
- tolerowania zagrożeń, wynikających nie tylko z braku pełnej wiedzy na ich temat, ale również z przyzwyczajenia się do ich występowania.

W kontrolowanych 18 zakładach usług leśnych, w okresie od 2019 r. do 2021 r. nie stwierdzono wypadków śmiertelnych. Miał miejsce jeden ciężki wypadek przy pracy.
W kontrolowanych podmiotach nie ujawniono przypadków wystąpienia choroby zawodowej lub podejrzenia o jej wystąpienie.

W przeprowadzonych kontrolach wydano ogółem 66 decyzji, w tym:

- 22 decyzje ustne, które dotyczyły bezpiecznego wykonywania prac na powierzchni roboczej,
- 44 decyzje na piśmie, z czego 6 podlegających natychmiastowemu wykonaniu z art. 108 kpa; wydano 2 decyzje skierowania 2 pracowników do innych prac.
- skierowano 22 wnioski w wystąpieniach, dotyczące ogółem 110 pracowników.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami zastosowano 1 mandat karny. W dwóch przypadkach inspektorzy uznali za wystarczające zastosowanie środków oddziaływania wychowawczego.

Decyzje nakazowe pisemne, których wydano 44, są wykonywane w terminach określonych w decyzjach – wykonano 32 decyzje, co stanowi 73%. Uzyskano także potwierdzenie wykonania 12 wniosków, zawartych w wystąpieniach, co stanowi 54 % ogółu skierowanych.
W czasie przeprowadzonych kontroli udzielono 49 porad prawnych i 71 porady techniczne oraz 12 porad dotyczących legalności zatrudnienia.
W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy uregulowali wszystkie stwierdzone nieprawidłowości środkami prawnymi. Powyższe znacząco przyczyniło się do poprawy stanu bezpieczeństwa prac przy pozyskiwaniu i zrywce drewna oraz innych czynności związanych z pracami leśnymi. Kontrole znacząco przyczyniły się do dbałości o eksploatowany sprzęt (ciągniki zrywkowe, pilarki), uświadomiły pracodawcom konieczność bezpiecznego mygłowania dłużyc, przygotowania do transportu i zabezpieczenia (oznakowania) terenu robót w lesie.

Wnioski

Istotnym zagadnieniem wynikającym z przeprowadzonych kontroli jest fakt, że nie wszyscy pracownicy przeszli badania przesiewowe w kierunku boreliozy oraz nie 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 pracowników zatrudnionych w innych branżach. Obecny stan prawny pozwala wykonywać pracownikom takie badania na zasadzie dobrowolności. W związku z powyższym wskazane byłyby działania legislacyjne regulujące powyższy problem.
Jeśli chodzi o kompleksową ocenę stanu przestrzegania przepisów bhp to należy stwierdzić, że następuje systematyczna poprawa w tym zakresie. Dotyczy to w szczególności zakładów, które były kontrolowane po raz kolejny.

5. Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarski morskiej

Kontrolami objęto stocznie realizujące pełny zakres budowy, przebudowy lub remontu jednostek pływających oraz podmioty kooperujące ze stoczniami na ich terenie, to jest pracodawców i przedsiębiorców niebędących pracodawcami, realizujących budowę sekcji, bloków kadłuba, nadbudówek, jak również całych kadłubów na różnych nabrzeżach portowych i placach montażowych.
Ponadto kontrolowano przedsiębiorstwa prowadzące przeładunki w portach morskich oraz podmioty prowadzące eksploatację jednostek pływających i obiektów oceanotechnicznych.
W ramach realizacji tematu przeprowadzono 20 kontroli, którymi objęto 19 podmiotów gospodarczych, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 7251 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 5722 pracowników.
W celu usunięcia stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przy wykonywaniu pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej, wydano łącznie 141 decyzji, z czego 95 decyzji ustnych wykonano w czasie kontroli, w ten sposób usuwając stwierdzone zagrożenia.
W 2 przypadkach stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, co skutkowało wydaniem 2 nakazów wstrzymania prac, natomiast z rygorem natychmiastowej wykonalności na mocy art. 108 kpa wydano 29 decyzji, z czego na piśmie potwierdzono wykonanie wszystkich 29 decyzji.
Wydano ponadto 7 nakazów wstrzymania eksploatacji maszyn.

Poprzez wydanie 1 nakazu skierowano do innych prac 2 pracowników.
W związku z ogólnym stanem warunków pracy wydano 4 decyzje zakazujące wykonywania prac.
Ponadto, wydano 2 decyzje dotyczące przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy.
Łącznie, w wyniku zrealizowania powyższych decyzji, zostało potwierdzone przez pracodawców uzyskanie poprawy warunków pracy 3584 pracowników.

Do pracodawców skierowano 89 wniosków w wystąpieniach. W wyniku realizacji tych wniosków, potwierdzono poprawę warunków pracy 1260 pracownikom.

Wobec osób, które poprzez naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie objętym tematem dopuściły się 60 wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 14 mandatów karnych, w łącznej kwocie 23000 zł, a w stosunku do 4 osób, które popełniły 9 wykroczeń zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.
W 2021 roku skierowano 1 wniosek do sądu (8 zarzutów) w ramach realizacji tematu kontrolnego w zakresie poprawy warunków pracy marynarzy na statkach ratownictwa morskiego oraz przesłano 1 zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, które dotyczyło śmiertelnego wypadku przy pracy na holowniku.
Ponadto podjęto ścisłą współpracę z prokuraturą i policją w związku z ustalaniem okoliczności i przyczyn badanych wypadków przy pracy, które wydarzyły się w związku z prowadzeniem działalności w zakresie gospodarki morskiej. Informowano prokuraturę o dokonanych ustaleniach w zakresie naruszeń przepisów prawa związanych z wypadkami przy pracy.
Ponadto w celu poprawy warunków pracy podjęto współpracę ze związkami zawodowymi (17 organizacji związkowych w 9 zakładach pracy) i społeczną inspekcją pracy (w 8 zakładach pracy) podczas realizacji tematu kontrolnego.

Przeprowadzone kontrole wykazały, iż do najczęściej występujących nieprawidłowości należały:
- w zakresie organizacji prac szczególnie niebezpiecznych – nieprawidłowości dotyczące organizacji prac wykonywanych na wysokości oraz w zbiornikach, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby przy zapewnieniu asekuracji – na 13 badanych przypadków stwierdzono 11 nieprawidłowości przy ich organizacji, co stanowi 84,6% badanych stanowisk pracy;
- w zakresie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych – stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły głównie ich niewłaściwego wyposażenia oraz stanu technicznego, – na 9 zbadanych przypadków stwierdzono 6 nieprawidłowości, co stanowi 66,7% poddanych kontroli pomieszczeń;
- w zakresie mikroklimatu i środowiska pracy – nieprawidłowości dotyczące braku prawidłowej wymiany powietrza, ogrzewania i oświetlenia na stanowiskach pracy stałych i tymczasowych na 9 zbadanych przypadków stwierdzono 6 nieprawidłowości, co stanowi 55,6% poddanych kontroli stanowisk pracy;
- w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych – nieprawidłowości w zakresie braku lub nieprawidłowego zabezpieczenia urządzeń elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych i uszkodzeniami mechanicznymi, nieprawidłowa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych, w tym tymczasowych instalacji na jednostkach pływających oraz nieprawidłowości dotyczące eksploatacji sieci gazowych przesyłowych, jak również dotyczące eksploatacji maszyn i urządzeń spawalniczych – na 29 zbadanych przypadków

stwierdzono 14 nieprawidłowości, co stanowi 48,3% poddanych kontroli urządzeń i instalacji energetycznych;

- w zakresie dotyczącym maszyn i urządzeń technicznych – najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły niewłaściwego stanu urządzeń ochronnych w konstrukcji rusztowań i nieutrzymanie tych rusztowań w sprawności technicznej, nieutrzymanie w stanie sprawności technicznej ręcznych urządzeń zmechanizowanych i elektronarzędzi, braku urządzeń ochronnych maszyn do obróbki skrawaniem i obróbki plastycznej metali, oraz nieprawidłowości dotyczące instrukcji obsługi maszyn – na 26 zbadanych przypadków stwierdzono 12 nieprawidłowości, co stanowi 46,2% poddanych kontroli maszyn i urządzeń technicznych;
- w zakresie organizacji transportu i prowadzenia prac transportowych – nieprawidłowości w zakresie stanu technicznego dróg, przejść komunikacyjnych w pomieszczeniach pracy i na statkach w szczególności podczas występowania różnicy poziomów, niewłaściwego oznakowania tych dróg, nieprawidłowości dotyczące braku ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych, brak wyposażenia w niezbędny sprzęt i środki umożliwiające bezpieczne manipulowanie oraz przemieszczanie materiałów, brak zapewnienia odpowiedniej ilości osób przy pracach transportowych (hakowy, sygnalista) oraz niezabezpieczenie środków transportowych przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione – na 11 zbadanych przypadków stwierdzono 5 nieprawidłowości, co stanowi 45,5% poddanych kontroli prac transportowych;
- w zakresie występowania czynników szkodliwych dla zdrowia – nieprawidłowości dotyczące braku prawidłowej identyfikacji czynników szkodliwych występujących na stanowiskach pracy oraz oszacowania ich wartości, jak również ograniczania narażenia na te czynniki i informowania pracowników o zagrożeniach – na 30 zbadanych przypadków stwierdzono 13 nieprawidłowości w tym zakresie, co stanowi 43,3% kontrolowanych stanowisk pracy;
- w zakresie magazynowania i składowania – nieprawidłowości dotyczące braku prawidłowej organizacji pomieszczeń magazynowych oraz wyznaczenia miejsc przeznaczonych do składowania materiałów, jak również zapewnienia odpowiednich urządzeń z określeniem ich możliwości w zakresie przenoszenia obciążeń – na 7 zbadanych stwierdzono 3 nieprawidłowości, co stanowi 42,9% poddanych kontroli miejsc magazynowania;
- w zakresie wymagań ogólnych dotyczących stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych – stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły dojść do stanowisk pracy (np. nieprawidłowe trapy), niezabezpieczenie przed wpadnięciem pracowników do zagłębień, otworów i luków, wykonywanie prac z użyciem nieodpowiednich urządzeń i maszyn oraz brak lub niewłaściwe opracowane instrukcje bhp – na 25 zbadanych przypadków stwierdzono 10 nieprawidłowości, co stanowi 40% poddanych kontroli stanowisk pracy i procesów technologicznych;
- w zakresie obiektów i pomieszczeń pracy – nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy, jak również ich wyposażenia, wyznaczenia stanowisk pracyi ogólnej organizacji tych stanowisk w halach i warsztatach produkcyjnych – na 34 zbadane przypadki stwierdzono 11 nieprawidłowości w tym zakresie, co stanowi 32,4% obiektów.

Jak wynika z powyższego najczęściej stwierdzane nieprawidłowości przy budowie i remontach jednostek pływających podobnie jak przy przeładunkach w portach morskich związane są z ogólną organizacją stanowisk pracy, jak również zapewniania sprawowania nadzoru nad wykonywanymi pracami. Dotyczy to w szczególności prac zakwalifikowanych jako

„szczególnie niebezpieczne” (prac na wysokości, praz w zbiornikach i ładowniach statków itp.), których większość występuje przy budowie i remontach jednostek pływających. Natomiast na kontrolowanych jednostkach pływających najczęściej stwierdzanym zagrożeniem był brak bezpiecznego wejścia na pokład jednostki (prawidłowo przytwierdzonego i wyposażonego trapu), brak osłon w miejscach stwarzających zagrożenia mechaniczne bądź termiczne oraz nieprawidłowości przy składowaniu materiałów i wyposażenia w środki pierwszej pomocy. W ujęciu ogólnym gospodarki morskiej nieprawidłowości dotyczą również wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, jak również w sprawne maszyny i elektronarzędzia. Stwierdzono stosunkowo dużą ilość nieprawidłowości w zakresie eksploatacji instalacji energetycznych. Znaczący wzrost odnotowano w zakresie warunków środowiska pracy związanych z prawidłową wymianą powietrza, ogrzewaniem i oświetleniem na stanowiskach pracy stałych i tymczasowych. Wiele nieprawidłowości dotyczyło również przygotowania do pracy pod względem posiadania szkoleń w dziedzinie bhp oraz zapoznawania z instrukcjami bhp i obsługi maszyn. Na taki stan faktyczny znaczący wpływ miało wykonywanie pracy przez podwykonawców zatrudnionych na terenach dużych podmiotów (stoczni i terminali), gdzie z uwagi na niedostateczne wypełnianie obowiązków w zakresie współpracy pomiędzy pracodawcami i prawidłowej koordynacji prac, dochodziło do naruszenia przepisów prawa pracy. Istotny wpływ miała również forma współpracy, jaka była nawiązywana pomiędzy zleceniodawcami (stocznie, porty) a podwykonawcami, gdzie stosowano „outsourcing” i cedowano obowiązki na podwykonawców, którzy nie zawsze świadomi byli ciążących na nich obowiązków lub nie posiadali wystarczającej wiedzy w zakresie organizacji prac.

Wypadki przy pracy w gospodarce morskiej

W 2021 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku objęto badaniem wypadki przy pracy w gospodarce morskiej związane między innymi z powyższymi zagrożeniami, które dotyczyły:

- prac na wysokości wykonywanych na niesprawnym rusztowaniu bez środków ochrony indywidualnej (wypadek pracownika firmy podwykonawczej przy szlifowaniu odprysków spawalniczych na licach spoin na terenie stoczni),
- prac szlifierskich prowadzonych bez zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości (wypadek cudzoziemca, który wyszedł poza obrys ścian prefabrykowanej sekcji nadbudówki w hali produkcyjnej przedsiębiorstwa i spadł z niezabezpieczonej krawędzi pokładu),
- wykonywania prac transportowych elementów konstrukcyjnych sekcji kadłubów okrętowych (wypadek pracownika przy transporcie prefabrykowanej sekcji płetwy steru w firmie produkującej podzespoły i sekcje jednostek pływających dla kontrahenta zagranicznego,
- prac serwisowych dokowych instalacji elektrycznych (wypadek zbiorowy elektryków w wyniku działania łuku elektrycznego, do którego doszło podczas przeglądu rozdzielnic znajdujących się na galeriach suchego doku w stoczni),
- prac związanych z manewrami zwodowanej jednostki pływającej w suchym doku (uderzenie cumą pracownika bez uprawnień zatrudnionego przy obsłudze kabestanu znajdującego się na pirsie suchego doku na terenie stoczni),
- wykonywania prac spawalniczych w zbiorniku budowanej jednostki (wypadek zbiorowy 3 obywateli Wietnamu, do którego doszło podczas spawania metodą TIG w wyniku wyparcia przez argon tlenu z wnętrza zbiornika na terenie stoczni).

Ponadto doszło również do ciężkiego wypadku montera kadłubów okrętowych podczas prefabrykacji sekcji w hali produkcyjnej należącej do stoczni, gdzie poszkodowany został przygnieciony przygotowanym do wstawiania i montażu dennikiem, podczepionym na haku

suwnicy pomostowej, którego nie zauważył inny operator suwnicy przemieszczającej się wewnątrz hali produkcyjnej, uderzając w liny nad zbloczem suwnicy podtrzymującej dennik.
Do powyższych zdarzeń doszło na terenach przedsiębiorstw zajmujących się budową i remontami jednostek pływających.
Na terenach portowych w Gdańsku i Gdyni do powstania wypadków doszło podczas:

- prowadzenia przeładunku wykonywania prac transportowych związanych z rozładunkiem jednostki pływającej z bali stalowych (wypadek ciężki powstały w ładowni statku w wyniku uderzenia ładunkiem znajdującym się na haku żurawia nabrzeżowego),
- podczas prac remontowych urządzeń portowych - wypadek przy remoncie specjalistycznej nabrzeżowej suwnicy kontenerowej (zbiorowy wypadek, do którego doszło podczas wymiany okablowania sterującego na pomoście suwnicy.

Na jednostkach pływających nie odnotowano wypadków ciężkich i zbiorowych. Odnotowano natomiast i zakończono badanie 2 wypadków śmiertelnych, do których doszło w trakcie eksploatacji jednostek pływających.
Pod koniec 2020 roku doszło do wypadku śmiertelnego (utonięcie podczas postoju w Porcie Gdańsk, w wyniku wpadnięcia pomiędzy burtę a nabrzeże), którego badanie okoliczności i przyczyn zostało zakończone w 2021 roku, z uwagi na oczekiwanie na niezbędną dokumentację z prokuratury.
W dniu 18.06.2021 r. na łodzi rybackiej w trakcie rejsu morskiego związanego z połowem ryb, doszło do utonięcia rybaka, który wypadł za burtę kutra.
W przypadku obydwu ww. wypadków, do utonięcia przyczynił się spożywany wcześniej alkohol oraz braki w zapewnieniu bezpiecznych dojść do stanowisk pracy (podłączonego trapu na holowniku) i stosowania środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed utonięciem (w przypadku rybaka pracującego na kutrze).
Istotne znaczenie wśród przyczyn wypadków na jednostkach pływających miało tolerowanie przez osoby odpowiedzialne za sprawowanie nadzoru, spożywania alkoholu w trakcie pracy oraz brak przestrzegania procedur i przepisów morskich zabraniających przebywania na jednostkach pływających osób w nieprawidłowym stanie psychofizycznym.

Wnioski i uwagi

- Wysoki stopień zagrożeń oraz fakt braku znaczącej poprawy, w zakresie występujących w gospodarce morskiej naruszeń przepisów prawa pracy, wskazuje na potrzebę dalszego intensywnego nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy w tej gałęzi przemysłu.
- Wraz ze wzrostem tempa produkcji i powstawaniem nowych podmiotów realizujących projekty okrętowe, spodziewać się można wzrostu zagrożeń w kolejnych latach, co potwierdza potrzebę prowadzenia dalszych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i remontach statków oraz obiektów oceanotechnicznych.
- Wzrost produkcji okrętowej oraz ilości przeładunków w portach morskich wiąże się z korzystaniem przez stocznie i porty z podwykonawców, którzy zatrudniają cudzoziemców. Powyższa sytuacja, związana z aktualnymi potrzebami rynku pracy, prowadzi do praktyk stosowania tzw. „outsourcingu pracowniczego” z pominięciem przepisów o pracy tymczasowej. Ponadto zagrożenia występujące w gospodarce morskiej wymagają zapoznania cudzoziemców (często zatrudnianych na innej podstawie niż stosunek pracy) z szeregiem dokumentów regulujących kwestie bezpieczeństwa pracy (instrukcje bhp, ocena ryzyka zawodowego), których tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemców nie wynika wprost z przepisów prawa. Rozszerzenie obowiązujących przepisów prawa w powyższym zakresie oraz wprowadzenie regulacji w zakresie spełnienia minimalnych

wymagań dotyczących posługiwania się językiem polskim przez cudzoziemców, pozwoliłoby na poprawę komunikacji pomiędzy uczestnikami procesu pracy oraz likwidację zagrożeń u źródła ich powstawania.

- W wyniku utraty z dniem 3 kwietnia 2013 r. mocy prawnej rozporządzenia Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi oraz utraty z dniem 21 stycznia 2013 r. mocy prawnej rozporządzenia Ministrów Pracy i Opieki Społecznej, Przemysłu Ciężkiego, Przemysłu Lekkiego, Górnictwa i Energetyki, Przemysłu Rolnego i Spożywczego, Żeglugi, Komunikacji, Budownictwa oraz Zdrowia w sprawie obsługi suwnic elektrycznych w zakładach pracy, brak przepisów regulujących kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze ww. urządzeń transportowych. W miejsce uchylonych aktów prawnych nie powstały nowe rozporządzenia właściwych Ministrów, co powoduje problemy przy egzekwowaniu wymogów bhp na terenach stoczniowych i portowych. Ogłoszone rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących nie pozwala na stosowanie w stoczniach i portach z uwagi na inne rodzaje dźwignic pracujące na tych terenach.
- W związku z wejściem w życie nowej ustawy „O pracy na morzu" regulującej stosunki pracy na statkach morskich i objęcie jej oddziaływaniem załóg statków morskich „niekonwencyjnych", niezbędnym staje się skierowanie wniosku do właściwych instytucji w celu unormowania prawnego zagadnień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla statków żeglugi przybrzeżnej, statków przeznaczonych do holowania i ratownictwa morskiego oraz innych o pojemności brutto GT poniżej 200 jednostek, wg. ustawy o pracy na morzu dla statków niekonwencyjnych. Nieustannie postuluje się o zapoczątkowanie zmian w unormowaniach prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na niekonwencyjnych statkach morskich.
- Potrzeba odrębnych unormowań prawnych uwzględniających specyfikę pracy na statkach niekonwencyjnych dotyczy nie tylko wymogów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również przepisów z zakresu tzw. prawnej ochrony pracy. W szczególności zalecane byłoby wydanie odrębnych przepisów o czasie pracy jako nierozłącznego elementu bezpieczeństwa żeglugi, a w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Większość tego typu jednostek pływających zakwalifikowana jest do statków niekonwencyjnych oraz tych, które nie pełnią stałego pogotowia ratowniczego lub innego pogotowia, a wykonuje prace w basenach portowych, uprawia żeglugę przybrzeżną i rejsy w obrębie wód terytorialnych.
- Stosowanie do prac, wykonywanych na tych jednostkach, przepisów Kodeksu pracy, szczególnie o czasie pracy oraz wydanych na jego podstawie aktów wykonawczych w praktyce jest bardzo uciążliwe. W konsekwencji pracodawcy niejednokrotnie starają się omijać stosowanie mało elastycznych i nieuwzględniających specyfiki morskiej przepisów prawa pracy. Podobna sytuacja, dotycząca braku unormowań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, istnieje na jednostkach pływających żeglugi śródlądowej.

6. Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bhp

Kontrole statków śródlądowych pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy przed ich dopuszczeniem do żeglugi prowadzone były na mocy art. 32 ust. 1 pkt 4a (statków, którym wydawane było wspólnotowe świadectwo zdolności żeglugowej) oraz art. 34k ust. 1 pkt 4a

(dla pozostałych statków śródlądowych) ustawy z dnia 21 grudnia 2000r. o żegludze śródlądowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 1458), w oparciu o postanowienia zarządzenia nr 11/20 Głównego Inspektora Pracy z dnia 8 kwietnia 2020 r. w sprawie trybu wydawania przez Państwową Inspekcję Pracy orzeczeń w sprawie dopuszczenia statku do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.
W roku 2021 przeprowadzono 9 kontroli u 8 armatorów w zakresie spełniania przez statki śródlądowe wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na 10 śródlądowych jednostkach pływających.
Wydano 10 pozytywnych orzeczeń o zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2021 roku nie wydano orzeczeń negatywnych w zakresie zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.
Armatorzy ubiegali się o unijne świadectwa zdolności żeglugowej w przypadku 2 zgłoszonych jednostek, a w pozostałych 8 przypadkach o uproszczone świadectwa zdolności żeglugowej.
W czasie kontroli wydano 10 decyzji nakazowych (w tym 10 decyzji ustnych), które dotyczyły 36 pracowników oraz 1 polecenie ustne, które dotyczyło 6 pracowników w zakresie wyposażenia ruchomego kontrolowanych jednostek pływających.
W 2021 roku, w następstwie przeprowadzonych czynności kontrolnych nie kierowano do pracodawców wniosków dotyczących bezpiecznej eksploatacji obiektów pływających.
W trakcie 6 z 9 przeprowadzonych kontroli dotyczących oceny zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono nieprawidłowości w stosunku do 7 zgłoszonych obiektów żeglugi śródlądowej. Stwierdzone nieprawidłowości zostały przez armatorów usunięte w trakcie trwania czynności kontrolnych i dotyczyły przede wszystkim braków lub błędów w oznakowaniu jednostek pływających (zapewnienia prawidłowego oznakowania jednostek oraz znajdujących się na nich maszyn i urządzeń, opisów w języku polskim oraz prawidłowego oznakowania miejsc niebezpiecznych), jak również braków ruchomego wyposażenia pokładowego i prawidłowej konstrukcji relingów.
Ponadto w trakcie dokonywania odbiorów śródlądowych jednostek pływających udzielono łącznie 16 porad technicznych dotyczących bezpieczeństwa eksploatacji obiektów pływających i 3 porad prawnych.
W 2021 roku nie było zgłoszeń jednostek morskich ani obiektów zanurzalnych.

7. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

Według stanu na dzień 31.12.2021 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku funkcjonowały 2 podmioty, posiadające status zakładu aktywności zawodowej oraz 64 podmioty posiadające status zakładu pracy chronionej.
W 2021 r. przeprowadzono 1 kontrolę w zakładzie aktywności zawodowej (zatrudniającym ogółem 74 pracowników, w tym 34 kobiety, 44 pracowników niepełnosprawnych) oraz 25 kontroli w 25 zakładach pracy chronionej, które zatrudniały ogółem 6003 pracowników, w tym 1626 kobiet. Łącznie w kontrolowanych zakładach zatrudnionych było 2938 pracowników niepełnosprawnych.
Przeprowadzono również 2 kontrole w zakładach ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, z tego 1 w oddziale podmiotu mającego siedzibę na terenie innego okręgowego inspektoratu pracy. Nie wydawano decyzji negatywnych.
W zakresie rozszerzenia statusu zakładu pracy chronionej na nowe oddziały lub inne jednostki rozpatrzono 4 wnioski, przeprowadzając 4 kontrole. Kontrole przeprowadzane w zakładach pracy chronionej były również związane z opiniowaniem tworzonych stanowisk dla osób

niepełnosprawnych. W tym zakresie dokonano oceny 7 stanowisk, wszystkie zostały zaopiniowane pozytywnie.

Większość wniosków dotyczących oceny nowo utworzonych stanowisk dla pracowników niepełnosprawnych dotyczyła podmiotów nie posiadających statusu zakładu pracy chronionej ani nie ubiegających się o jego nadanie. W tym zakresie w roku 2021 rozpatrzono 48 wniosków dotyczących 53 stanowisk. Wszystkie stanowiska zostały zaopiniowane pozytywnie.
Kontrolami objęto również warunki pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności w zakładach niezapewniających warunków pracy chronionej – w tym zakresie zbadano 12 stanowisk.

Poniżej opisano przykłady nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych:

- u pracodawcy, posiadającego status zakładu pracy chronionej, prowadzącego działalność w zakresie produkcji napojów chłodzących, zatrudniającego 42 osoby niepełnosprawne, ujawniono nw. nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy:
  - brak wyznaczenia i oznakowania przejść w hali produkcyjnej,
  - w przejściu do pomieszczenia wydmuchiwarek zainstalowano metalowe schody o wysokości 0,9 m, które nie zostały wyposażone w bariery ochronne, schody nie zostały oznakowane barwami bezpieczeństwa,
  - metalowe schody, prowadzące do pomieszczeń biura logistycznego o wysokości 1 m, nie zostały wyposażone w barierę ochronną od strony przestrzeni otwartej,
  - niski strop, przy wyjściu z pomieszczeniem wydmuchiwarek (o wysokości 1,9 m), nie został oznakowany barwami bezpieczeństwa,
  - przejście, pomiędzy wydmuchiwarką LB5000 a podajnikiem nowo uruchamianej linii było zbyt wąskie (0,4 m).

  W wyniku kontroli inspektor pracy wydał 13 decyzji nakazowych, a także skierował 4 wnioski w wystąpieniu.
- u pracodawcy, ubiegającego się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, zajmującego się produkcją mrożonek zatrudniającego 92 osoby niepełnosprawne, stwierdzono nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym:
  - w pomieszczeniu piekarni końcówki wałków przenośników taśmowych nie posiadały osłony,
  - przy dojeździe do rampy załadowczej odbojnice nie posiadały oznakowania barwą bezpieczeństwa,
  - w zakładzie nie przeprowadzono szkolenia w zakresie postępowania osób wykonujących czynności ratownicze i osób kierujących akcjami ratowniczymi,
  - w zakładzie nie opracowano oceny ryzyka z uwzględnieniem wystąpienia awarii przemysłowej.

  W wyniku kontroli inspektor pracy wydał 8 decyzji nakazowych, a także skierował 5 wniosków w wystąpieniu.

W 2021 r. w województwie pomorskim, w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, przeprowadzono 83 kontrole w zakładach zatrudniających ogółem 8704 pracowników, w tym 3937 osób niepełnosprawnych.
W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi w omawianym zakresie inspektorzy pracy wydali łącznie 110 decyzji, w tym 16 z nich opatrzono rygorem natychmiastowej wykonalności

na podstawie art. 108 kpa. Wydane decyzje dotyczyły 2.325 pracowników. Decyzje ustne w liczbie 34 zostały wykonane w czasie trwania kontroli.
Ponadto inspektorzy pracy zastosowali 4 polecenia ustne, dotyczące łącznie 183 pracowników, które zostały wykonane w czasie kontroli. Skierowano również 56 wniosków w wystąpieniach, dotyczące 240 pracowników.

Jako najczęstsze przyczyny naruszeń prawa pracy w zakładach pracy chronionej, należałoby wskazać: zaniedbania związane z brakiem bądź niewłaściwym oznakowaniem urządzeń elektrycznych, stref niebezpiecznych, oraz dróg wewnątrzzakładowych, nieprawidłowości dotyczące wentylacji pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.
Inną grupą naruszeń prawa pracy stanowi częste niezapewnienie odpowiednich instrukcji bezpiecznej pracy na stanowiskach pracy.
Powyższe zaniedbania i niedociągnięcia spowodowane są głównie nieznajomością przepisów lub nieprzywiązywaniem należytej wagi do zagadnienia spełnienia wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie w odniesieniu do osób niepełnosprawnych.
Należy stwierdzić, iż wydawane w wyniku przeprowadzonych kontroli zalecenia inspektorów pracy, są realizowane przez zakłady pracy nieomal w 100%. Duża część nieprawidłowości usuwana jest w trakcie trwania kontroli, co potwierdza, że przed ich rozpoczęciem pracodawcy nie byli w pełni świadomi swoich niedociągnięć. Efektem tego jest poprawa warunków pracy.

Wnioski

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

- opracowania i wprowadzenia przepisów o minimalnych wymaganiach, w których określone zostałyby podstawowe wymogi z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jakim powinny odpowiadać obiekty i pomieszczenia pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz jakie warunki mają spełniać stanowiska pracy, na których mają być zatrudniane osoby niepełnosprawne, w odniesieniu do określonych grup niepełnosprawności,
- opracowania materiałów informacyjno-szkoleniowych dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnością – będące źródłem wiedzy zarówno w kwestii przepisów jak i dobrych praktyk dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. Działania o charakterze promocyjno-informacyjnym są szczególnie potrzebne na otwartym rynku pracy.

IV. DZIAŁANIA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W GDAŃSKU W ZWIĄZKU Z WYBRANYMI ZAGROŻENIAMI I W WYBRANYCH BRANŻACH

1. Przestrzeganie przepisów BHP przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas

W roku 2021 Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w zakresie przestrzegania przepisów BHP podczas wykonywania prac związanych z narażeniem pracowników na hałas i drgania mechaniczne" skontrolowali 15 zakładów pracy. W kontrolowanych zakładach pracy ogółem pracowało 2305 osób, z tego w ramach stosunku pracy – 2261 pracowników, w tym: 429 kobiet, 13 młodocianych i 52 pracowników niepełnosprawnych. Na ogólną liczbę skontrolowanych w roku 2021 zakładów pracy, nieprawidłowości ujawniono w 10 zakładach pracy.
Skontrolowano różne branże produkcyjne, w których przy procesach pracy pracownicy narażeni byli na zagrożenia związane z hałasem, w tym:

- 3 zakłady pracy zajmowały się produkcją wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli,
- 1 zakład pracy zajmował się produkcją chemikaliów i wyrobów chemicznych,
- 4 zakłady pracy zajmowały się produkcją z gumy i tworzyw sztucznych,
- 4 zakłady pracy zajmowały się produkcją metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń
- 1 zakład pracy zajmował się produkcją mebli,
- 1 zakład pracy zajmował się transportem lądowym oraz transportem rurociągowym,
- 1 zakład pracy zajmował się produkcją pozostałego sprzętu transportowego.

Na podstawie okazanych w trakcie kontroli wyników z badań czynników środowiska pracy występujących na stanowiskach pracy wraz z oceną ekspozycji pracowników, stwierdzono na przykład:

- w zakładzie pracy zajmującym się wykonywaniem usług w transporcie zbiorowym a także zajmującym się konserwacją i naprawą taboru autobusowego i tramwajowego oraz torów tramwajowych, na stanowisku:
- robotnik torowy z brygady nawierzchniowo torowej przy prowadzeniu prac cięcia szyn na trasie – natężenie hałasu – 21,34 NDN (Najwyższe Dopuszczalne Natężenie określone przepisami prawa pracy), drgania – 1,23 NDN,
- kierowca, spawacz z brygady nawierzchniowo torowej przy prowadzeniu prac cięcia szyn na trasie - natężenia hałasu- 21,44 NDN, drgania – 1,23 NDN,
- robotnik torowy z brygady pogotowia torów przy prowadzeniu prac cięcia szyn na trasie – natężenia hałasu- 15,87 NDN, drgania – 1,21 NDN,
- kierowca, spawacz z brygady pogotowia torów przy prowadzeniu prac cięcia szyn na trasie – natężenia hałasu- 15,93 NDN, drgania – 1,22 NDN.

Pomiary i badania kontrolowani pracodawcy zlecali akredytowanym przez Polskie Centrum Akredytacji (PCA) laboratoriom badawczym. Na ogólną liczbę skontrolowanych 15 zakładów pracy wszyscy pracodawcy dokonali rozpoznania występujących w środowisku pracy

czynników szkodliwych podlegających pomiarom. W 5 przypadkach pracodawcy nie posiadali aktualnych pomiarów i badań w zakresie hałasu.
W 5 przypadkach pracodawcy nie opracowali programu działań ograniczających narażenie na hałas.
W jednym zakładzie brak było aktualizacji programu działań ograniczających narażenie na hałas po wykonanych pomiarach i badaniach stanowisk pracy.

Stwierdzono, że najczęściej przyczynami przekroczeń wartości NDN hałasu w kontrolowanych zakładach pracy były maszyny stanowiące wyposażenie linii technologicznych i procesy produkcyjne.
W kontrolowanych zakładach pracy szczególnie w zakładach przetwórstwa drzewnego, sam proces przetwórstwa drewna stanowił źródło emisji hałasu.
Posadowienie maszyn w halach produkcyjnych stanowiło również przyczynę organizacyjną powodującą kumulację natężenia hałasu.

Pracodawcy, u których przeprowadzono kontrole z zakresu narażenia pracowników na hałasu, przeważnie podejmowali działania organizacyjne mające na celu zmniejszenia ekspozycji pracowników na oddziaływane hałasu.
W jednym z kontrolowanych zakładów pracy po stwierdzeniu przekroczeń NDN hałasu na stanowiskach pracy podczas wykonywania prac cięcia szyn piłą, po wykonywaniu prac trwających około 10-15 minut, pracodawca wprowadził półgodzinną przerwę regeneracyjną dla pracowników. W przypadku konieczności powtórzenia powyższych prac, do jej wykonania zostają wyznaczeni inni pracownicy z zachowaniem narzuconego reżimu.
W jednym z kontrolowanych zakładów pracy pracodawca opracował ekspertyzę techniczną w zakresie ograniczenia hałasu na stanowiskach pracy. Przeprowadzono ocenę dostosowania stosowanych środków ochrony przed hałasem do wymogów na podstawie metody SNR.
W ramach reorganizacji od roku 2019 zmieniono rozkład czasu pracy pracowników i ograniczono narażenie do cyklu 8 godzinnego lub niższego w ciągu zmiany roboczej na pracownika pracującego w narażeniu.

Po przeprowadzonych kontrolach w zakładach pracy, nasuwa się spostrzeżenie o niskim poziomie wiedzy o szkodliwości oddziaływania hałasu oraz nieznajomości przepisów i zasad BHP zarówno pracodawców, jak i pracowników. Zauważalne było lekceważenie przez pracowników nakazów stosowania środków ochrony indywidualnej zabezpieczających ich przed skutkami hałasu a pracodawcy mało skutecznie egzekwowali nakaz stosowania ochronników słuchu.
Ponadto w 3 kontrolowanych zakładach pracy stwierdzono, że pracodawcy nie przeprowadzili i nie udokumentowali oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem pracowników na hałas, uwzględniającej między innymi: czas narażenia, wartości czynnika ustalonych jego pomiarami, skutków zdrowotnych, przedsięwzięć organizacyjnych, skutków oddziaływania hałasu.
W kolejnych 3 kontrolowanych zakładach pracodawcy nie dokonali aktualizacji oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem pracowników na hałas, uwzględniającej między innymi: czas narażenia, wartości czynnika ustalonych jego pomiarami, skutków zdrowotnych, przedsięwzięć organizacyjnych, skutków oddziaływania hałasu.

W roku 2021, w czasie pandemii wirusa SARS-Cov-02, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, pracodawcy nie kierowali pracowników na okresowe badania lekarskie, wszyscy

zatrudnieni pracownicy posiadali więc „aktualne" orzeczenia lekarskie o braku przeciwskazań zdrowotnych do pracy na stanowiskach pracy.
Z sugestii inspektorów pracy nasuwa się wniosek, że brak prawnego obowiązku wykonywania okresowych badań lekarskich przez pracowników, będzie miał w przyszłości bardzo negatywne skutki. W przypadku szybkiego zdiagnozowania negatywnego wpływu hałasu i drgań mechanicznych na organizm pracownika, istnieje możliwość uniknięcia w przyszłości chorób zawodowych wynikających z tych czynników.
Z ustaleń inspektorów pracy wynikało, że „współpraca" pomiędzy pracodawcą a lekarzem wykonującym profilaktyczne (wstępne) badania lekarskie kończyła się na skierowaniu na badania, w którym oznaczano czynnik hałasu jako czynnik środowiska pracy.

W 2 zakładach pracy pracodawcy nie dokonali doboru ochron słuchu do właściwych wielkości charakteryzujących hałas ustalonych jego pomiarem na stanowiskach pracy. Wszyscy pracownicy w kontrolowanych 15 zakładach pracy zostali wyposażeni w środki ochronne. Kontrolowani pracodawcy prowadzą ewidencję wydawanych środków ochrony indywidualnej. Jako dobrą praktykę należy przedstawić przykład pracodawcy z Tuchomia.
W kontrolowanym zakładzie pracy pracodawca na podstawie dokonanej i udokumentowanej pisemnie analizy doboru ochron słuchu udostępnił pracownikom do stosowania w zależności od ich indywidualnych preferencji ochronniki słuchu: nauszniki przeciwhałasowe BILSOM LEIGHTNING L3, oraz wkładki douszne HOWARD LEIGHT Smart Fit (o akceptowalnym poziomie tłumienności w porównaniu do wyników pomiarów).

W kontrolowanych w roku 2021 zakładach pracy nie stwierdzono występowania choroby zawodowej lub podejrzenia o taką chorobę, która byłaby następstwem oddziaływania hałasu na pracowników.

W wyniku kontroli w 5 zakładach pracy inspektorzy pracy wydali decyzje o przeprowadzeniu badań i pomiarów czynnika szkodliwego tj. hałasu na stanowiskach pracy.
W roku 2021 Inspektorzy pracy w związku z realizacją kontroli w ramach przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas w sumie wydali 23 decyzje. Wydane decyzje dotyczyły łącznie 274 pracowników.
W związku z prowadzonymi czynnościami udzielono 98 porad technicznych z zakresu bhp.
Po przeprowadzonych kontrolach nałożono 1 mandat karny i zastosowano 1 środek wychowawczy.

W związku z zauważalnym utrzymującym się niskim poziomem wiedzy u kontrolowanych pracodawców i pracowników zachodzi potrzeba kontynuowania działalności kontrolno-prewencyjnej w zakresie uświadamiania o szkodliwym oddziaływaniu hałasu na zdrowie ludzkie.

2. Kontrole dotyczące problematyki REACH i CLP

W 2021 roku w zakresie problematyki REACH i CLP przeprowadzono 14 kontroli w 14 podmiotach, w których liczba pracujących ogółem wyniosła 820 osób, w tym na podstawie umów cywilno-prawnych 52 osoby, 8 podmiotów samozatrudniających się i 11 cudzoziemców. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 758 pracowników, w tym 392 kobiety,

23 młodocianych i 79 niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, w tym niebezpiecznych, zatrudniano łącznie 147 pracowników. Do kontroli wytypowano zakłady stosujące mieszaniny chemiczne jako dalsi użytkownicy chemikaliów w rozumieniu rozporządzeń REACH i CLP.

Mieszaniny chemiczne, w tym niebezpieczne stosowane były: podczas mycia i dezynfekcji wyrobów, urządzeń i powierzchni oraz dezynfekcji rąk i skóry; prac uzdatniania i dezynfekcji wody w basenie kąpielowym; hurtowego magazynowania produktów chemicznych; obsługi urządzeń poligraficznych, pralniczych i lakierniczych; produkcji mebli, wyrobów z laminatów poliestrowo-szklanych oraz chemikaliów i wyrobów chemicznych.

Odnotowano niewielki, w stosunku do liczby przeprowadzonych kontroli, odsetek nieprawidłowości w kontrolowanych podmiotach. W większości przypadków nie stwarzały one bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników. Dotyczyły one braku bądź niepełnej dokumentacji takiej jak: spis niebezpiecznych mieszanin chemicznych, instrukcje magazynowania, wykaz prac szczególnie niebezpiecznych, instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi stosowanymi w zakładzie pracy, oceny ryzyka zawodowego, instrukcje pierwszej pomocy.
Nieprawidłowości dotyczyły również: oznakowania magazynów i miejsc składowania, rozpoznania źródeł emisji czynników szkodliwych dla zdrowia oraz warunków wykonywania pracy, informowania o ryzyku zawodowym, niewłaściwych miejsc przechowywania mieszanin chemicznych.
Stwierdzono również karty charakterystyki nieuwzględniające oznakowania CLP (22 niebezpieczne mieszaniny chemiczne) oraz brak znajomości przez pracowników (4 osoby) informacji w zakresie obowiązywania CLP, w tym o nowym oznakowaniu mieszanin zgodnie z CLP.

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- niewystarczająca i niekompletna wiedza pracodawców, osób reprezentujących pracodawcę, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp w obszarze obowiązujących przepisów dotyczących problematyki REACH;
- brak odpowiedniej wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań bhp przy stosowanych niebezpiecznych mieszaninach chemicznych;
- nieprzywiązywanie należytej wagi (lekceważenie przepisów i zagrożeń) do zagadnień związanych z narażeniem pracowników, stosujących niebezpieczne mieszaniny chemiczne;
- brak umiejętności połączenia wymagań związanych z przestrzeganiem przepisów bhp oraz wymagań związanych ze stosowaniem niebezpiecznych mieszanin chemicznych;
- niespełnienie (w jednym przypadku) obowiązku przez producenta/dystrybutora dostarczenia pracodawcy karty charakterystyki niebezpiecznej mieszaniny chemicznej;
- zaniechania działań, ze strony pracodawców, osób reprezentujących pracodawcę, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp, pod kątem systematycznych kontroli oraz przeglądów okresowych stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotyczyło to głównie zapewnienia właściwego magazynowania i przechowywania niebezpiecznych mieszanin chemicznych oraz rozpoznania źródeł emisji czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;

- nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy i właściwego nadzoru ze strony pracodawców, osób reprezentujących pracodawcę, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp podczas wykonywania pracy przez pracowników oraz tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp;
- nieprzywiązywanie uwagi do formalnych zapisów w dokumentacjach zakładowych takich jak: spisy niebezpiecznych mieszanin chemicznych, wykazy prac szczególnie niebezpiecznych, kart oceny ryzyka zawodowego, instrukcji magazynowania, instrukcji bhp, instrukcji pierwszej pomocy.

Przyczynami naruszeń prawa według pracodawców były ponadto:

- niedostarczanie przez producentów/dystrybutorów niebezpiecznych mieszanin chemicznych kart charakterystyki, w tym uwzględniających oznakowanie CLP;
- przyzwyczajenia kadry kierowniczej i pracowników do zaistniałych sytuacji i niechęć do wprowadzania zmian;
- zbyt częste zmiany przepisów dotyczących obowiązków pracodawców, czego wynikiem jest brak czasu na aktualizowanie dokumentacji, co powoduje często nieświadome przeoczenia obowiązujących terminów;
- ograniczone możliwości lokalowe – trudności z zapewnieniem odpowiednich miejsc magazynowania/przechowywania niebezpiecznych mieszanin chemicznych oraz wentylacji mechanicznej w pomieszczeniu magazynowania środków chemicznych,
- brak odpowiedniej wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań bhp przy stosowanych niebezpiecznych mieszaninach chemicznych;
- zbyt duża ilość przepisów związanych z oznakowaniem (m.in. znaki ostrzegawcze, piktogramy CLP, piktogramy ADR) – opakowań zawierających niebezpieczne mieszaniny chemiczne oraz magazynów, miejsc, rurociągów, pojemników i zbiorników służących do przechowywania, co powoduje niedopatrzenia i/lub błędne oznakowanie zwłaszcza miejsc magazynowania i przechowywania niebezpiecznych mieszanin chemicznych.

W wyniku przeprowadzonych 14 kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców łącznie 52 decyzje, w tym 17 decyzji na piśmie i 35 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli. Wydane decyzje dotyczyły łącznie 425 pracowników. Z przekazanych przez pracodawców informacji wynika, iż wszystkie decyzje zostały wykonane.
Łącznie inspektorzy pracy wystosowali 4 wnioski w wystąpieniach, dotyczące 95 pracowników.
Podczas kontroli udzielono 41 porad prawnych, w tym 14 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 57 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.
W wyniku podjętych działań oraz na podstawie pisemnych informacji, uzyskanych od pracodawców, stwierdzono uzyskanie istotnych efektów w przestrzeganiu przepisów prawa pracy, w tym poprawienie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych podmiotach poprzez usunięcie nieprawidłowości, wyszczególnionych w wydanych decyzjach.

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

zagrożenia. Przeprowadzone kontrole wykazały jednak, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych, jak również i problemów związanych z prowadzeniem dokumentacji zakładowej (spisy niebezpiecznych mieszanin chemicznych, instrukcje magazynowania, wykazy prac szczególnie niebezpiecznych, instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi, oceny ryzyka zawodowego, instrukcje pierwszej pomocy, aktualne szkolenia bhp), magazynowaniem i składowaniem niebezpiecznych mieszanin chemicznych (oznakowanie, właściwe miejsca przechowywania mieszanin chemicznych, instrukcje magazynowania), brakiem karty charakterystyki niebezpiecznej mieszaniny chemicznej i rozpoznania źródeł emisji czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz warunków wykonywania pracy, które mają wpływ na poziom stężeń lub natężeń tych czynników lub na poziom narażenia na oddziaływanie tych czynników.

Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych kontroli u pracodawców sformułowano następujące wnioski:

- w zakresie legislacyjnym bardzo pilnym i celowym byłoby wprowadzenie odpowiedzialności podmiotów gospodarczych (producenci, importerzy, dystrybutorzy, hurtownicy, dostawcy, itp.) za niedostarczenie pracodawcom, w ogóle bądź niezgodnych z rozporządzeniem REACH lub nieuwzględniających oznakowania CLP, kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Takie podmioty powinny posiadać dokument potwierdzający fakt przekazania pracodawcy adekwatnej karty charakterystyki;
- wskazane jest dalsze kontynuowanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie REACH i CLP w firmach różnych branż, w zależności od specyfiki zakładów występujących na terenie poszczególnych Okręgowych Inspektoratów Pracy, w szczególności zakładów, w których występuje bezpośredni kontakt pracowników ze stosowanymi niebezpiecznymi chemikaliami.

3. Gospodarka komunalna

W 2021 r. przeprowadzono kontrole w 3 zakładach gospodarki komunalnej zajmujących się oczyszczaniem ścieków. W powyższych zakładach zatrudniano łącznie 133 osoby, w tym 125 osób w ramach stosunku pracy. Na działanie szkodliwych czynników biologicznych narażonych było łącznie 29 pracowników.
Przeprowadzono również kontrole w 5 zakładach gospodarki komunalnej zajmujących się odbiorem odpadów komunalnych, w których zatrudniano łącznie 340 osób, w tym 264 w ramach stosunku pracy. Na działanie szkodliwych czynników biologicznych narażonych było łącznie 83 pracowników.
Kontrolą objęto zakłady:

- posiadające w swoim zakresie działalności oczyszczalnie ścieków w Starogardzie Gdańskim, w Przechlewie oraz w Potęgowie,
- przedsiębiorstwa zajmujące się między innymi odbiorem odpadów komunalnych w Gdańsku, Pruszczu Gdańskim, Słupsku, Rumii i Chojnicach.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że w kontrolowanych podmiotach miały miejsce nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku podjętych kontroli wydano łącznie 67 decyzji, w tym 3 decyzje opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności. Inspektorzy pracy skierowali 14 wniosków w wystąpieniach. Ponadto zastosowano 1 środek wychowawczy.
W ramach kontroli inspektorzy pracy udzielili 11 porad prawnych oraz 40 porad technicznych.

W obu objętych kontrolami rodzajach działalności stwierdzono uchybienia w zakresie oceny ryzyka zawodowego, od całkowitego braku oceny do nieuwzględnienia w ocenie zagrożeń biologicznych w związku z wirusem Sars-Cov-2.
Szczepień ochronnych części pracowników nie zapewniono w 1 podmiocie a u 3 pracodawców nie zaszczepiono żadnego pracownika.
Ponadto 2 pracodawców nie zapewniło wymaganego oznakowania znakiem ostrzegawczym przed szkodliwymi czynnikami biologicznymi.
Dwóch pracodawców nie zapewniło wyposażenia pojazdów do transportu odpadów komunalnych w sól fizjologiczną lub płyn do przemywania oczu.
Ponadto w zakresie nieprawidłowości jakie inspektorzy pracy stwierdzili w czasie prowadzonych kontroli znalazły się również zagadnienia takie jak m.in.: brak wykazu prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej, brak aktualnego spisu stosowanych niebezpiecznych mieszanin chemicznych, brak przyrządów kontrolno-pomiarowych służących do wykrywania gazów szkodliwych i niebezpiecznych do dokonywania badań poprzedzających wchodzenie do wszelkich pomieszczeń technologicznych, brak szatni przepustowych, brak części stanowiskowych instrukcji bhp, brak instrukcji bhp dotyczących postępowania ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi, brak dziennych raportów użytych środków biobójczych, brak dokumentacji codziennej kontroli stanu technicznego pojazdów.

Wypadki przy pracy

W latach 2018-2020 w kontrolowanych zakładach nie zdarzyły się wypadki przy pracy związane z eksploatacją oczyszczalni ścieków. W latach 2018-2020 miało miejsce 8 wypadków lekkich w zakładach zajmujących się odpadami komunalnymi. Wskazane w protokołach powypadkowych wnioski profilaktyczne zostały wdrożone.

W wyniku działań podjętych przez inspektorów pracy pracodawcy usunęli stwierdzone nieprawidłowości w tym m.in.:
- dokonano ponownej oceny ryzyka zawodowego;
- podjęto działania mające na celu zapewnienie szczepień ochronnych pracowników,
- zapewniono oznakowanie stref niebezpiecznych,
- zapewniono przyrządy kontrolno-pomiarowe służące do wykrywania gazów szkodliwych i niebezpiecznych do dokonywania badań poprzedzających wchodzenie do wszelkich pomieszczeń technologicznych,
- opracowano brakujące stanowiskowe instrukcje bhp w tym dot. postepowania w sytuacjach awaryjnych i uwolnienia szkodliwego czynnika biologicznego,
- zaprowadzono dzienne raportów użytych środków biobójczych,
- zaprowadzono dokumentację codziennej kontroli stanu technicznego pojazdów,
- zapewniono w skierowaniach na badania profilaktyczne pracowników informację o szkodliwych czynnikach biologicznych.

Wnioski

W każdym ze skontrolowanych zakładów wystąpiły nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednakże w żadnym zakładzie nie stwierdzono, by naruszano powyższe przepisy w sposób rażący.
Pracodawcy poważnie traktują zagadnienia związane z przygotowaniem pracowników do pracy w tym w zakresie: szkoleń bhp, badań profilaktycznych, wymaganych kwalifikacji do obsługi urządzeń, opracowania wymaganej oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą, zapewnienia wymaganych procedur w zakresie bhp dotyczących wykonywanych prac i prowadzonych procesów technologicznych. Nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej.
Pracodawcy zdają sobie również sprawę jak istotne są procedury w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a co za tym idzie wdrażanie ich w zakładzie obecnie nie napotyka na większe przeszkody. Poprawa stanu bezpieczeństwa i higieny pracy wynika oczywiście nie tylko ze wzrostu świadomości pracodawców w tym zakresie, ale spowodowana jest obowiązującymi regulacjami prawnymi, co w efekcie skutkuje podwyższeniem standardów pracy, stąd widoczna jest postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się gospodarką komunalną.

4. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy wytwarzaniu i przetwarzaniu tworzyw sztucznych

W zakresie oceny bezpieczeństwa pracy przy wytwarzaniu i przetwarzaniu tworzyw sztucznych w 2021 r. przeprowadzono 22 kontrole w 22 zakładach.
Wśród skontrolowanych 4 zakłady zatrudniały do 9 pracowników, 11 zakładów zatrudniało od 10 do 49 pracowników, 6 zakładów zatrudniało od 50 do 249 pracowników oraz 1 zakład zatrudniał więcej niż 250 pracowników.
Łącznie skontrolowane podmioty zatrudniały 2250 pracowników, w tym 738 kobiet. We wszystkich kontrolowanych podmiotach stwierdzono łącznie 221 nieprawidłowości. Stwierdzone uchybienia dotyczyły głównie:

- przygotowania pracowników do pracy w zakresie szkoleń bhp, badań lekarskich, instrukcji bhp dotyczących wykonywania prac, oceny i informowania o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,
- stanowisk i procesów pracy, w szczególności w zakresie: środków ochrony zbiorowej, wentylacji ogólnej, miejscowej, urządzeń odpylających, ekranów chroniących pracowników przed działaniem pól elektromagnetycznych, odprowadzania ładunków elektryczności statycznej, organizacji prac szczególnie niebezpiecznych, organizacji stanowisk pracy – w tym możliwej eliminacji/ograniczania prac ręcznych, przestrzeganie norm dotyczących ręcznych prac transportowych,
- maszyn i urządzeń, w szczególności: spełnienie przez maszyny wymagań w zakresie oceny zgodności, prowadzenie okresowych kontroli stanu technicznego maszyn i urządzeń, osłony i inne urządzenia ochronne, elementy sterownicze (widoczność, identyfikowalność, oznakowanie, usytuowanie poza strefami zagrożenia), łatwo rozpoznawalne urządzenia do odłączania od źródeł energii,

- oznakowanie (znakami bezpieczeństwa) miejsc, w których występują zagrożenia dla pracowników**,** np**.** zakazu używania otwartego ognia, palenia tytoniu i stosowania urządzeń oraz narzędzi powodujących iskrzenie, a także używania odzieży ochronnej i roboczej nieposiadającej właściwości antyelektrostatycznych,
- czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych, w zakresie: spisu substancji i mieszanin niebezpiecznych (stwarzających zagrożenie), kart charakterystyki substancji- lub mieszanin niebezpiecznych (stwarzających zagrożenie), informacji o chemikaliach innych niż niebezpieczne, działań pracodawcy eliminujących lub ograniczających zagrożenia, wytypowania czynników szkodliwych dla zdrowia, dla których wykonuje się badania i pomiary oraz przeprowadzania badań i pomiarów tych czynników, wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, właściwe do rodzaju zagrożeń oraz zapewnienia ich stosowania, wyposażenia w odzież roboczą i obuwie robocze oraz ich stosowania.
- magazynowania i składowania, w szczególności w zakresie doboru miejsca składowania/przechowywania, wentylacji, oznakowania magazynów,
- pomieszczeń higienicznosanitarnych, w szczególności braku odpowiedniej wentylacji, braku dostatecznej ilości miejsc siedzących, nieodpowiedniego wyposażenia i inne.

Rażącym naruszeniem przepisów jest fakt, iż w halach produkcji elementów kompozytowych brak było zainstalowanych, nie dalej niż 20 m w linii poziomej od stanowisk, na których stosuje się mieszaninę żrącą, natrysków ratunkowych (pryszniców bezpieczeństwa) do obmycia całego ciała oraz oddzielnych natrysków (pryszniców) do przemywania oczu. Inspektorzy uregulowali zagadnienie wydając odpowiednie środki prawne.

W ocenie inspektorów pracy przyczynami nieprzestrzegania przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy były przede wszystkim:
- nieznajomość przepisów prawa pracy wśród pracodawców,
- celowe nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy przez pracodawców, którzy częstokroć nie realizują obowiązków z zakresie bhp kierując się źle rozumianą oszczędnością środków finansowych,
- zaniedbania pracodawców, lekceważenie przepisów prawa pracy, traktowanych jako „zbyteczne” obciążenie przedsiębiorcy,
- trudności ekonomiczne powodujące, że pracodawca stając przed wyborem ponieść dodatkowe koszty celem zapewnienia przestrzegania przepisów w zakresie bhp a zakupem materiałów koniecznych do produkcji, wybiera zapewnienie ciągłości produkcji, co w dłuższej perspektywie może prowadzić do występowania wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych,
- nieznajomość przepisów oraz przeciążenie pracą przez osoby świadczące usługi w zakresie realizacji zadań służby bhp; osoby te, obsługując wielu przedsiębiorców z różnych branż nie są w stanie w pełnym zakresie prawidłowo swoich realizować, zaś pracodawca ma fałszywe poczucie bezpieczeństwa przez to, że zapewnił służbę bhp,
- mała świadomość pracowników w zakresie obowiązku korzystania ze środków ochrony indywidualnej (ochronniku słuchu, maseczki ochronne) i znaczenia ich stosowania dla ochrony własnego zdrowia.

Biorąc pod uwagę, że zdecydowana większość nieprawidłowości podczas kontroli realizowanych w tym temacie stwierdzono w przedsiębiorstwach małych i średnich, do tej grupy przedsiębiorców należy się zwrócić z programami prewencyjnymi i szkoleniami

popularyzującymi bezpieczeństwo i higienę pracy przy obróbce tworzyw sztucznych. Fakt ten ma szczególne znaczenie w aspekcie zmieniających się przepisów, a specjaliści bhp świadczący usługi przedsiębiorcom nie informują ich o nowych przepisach i obowiązkach z tego wynikających.

Realizując kontrole dotyczące bezpieczeństwa pracy przy wytwarzaniu i przetwarzaniu tworzyw sztucznych, inspektorzy pracy wydali ogółem 196 decyzji.
Wydano 13 decyzji na podstawie art. 108 Kpa, 4 decyzje wstrzymujące eksploatacje maszyn i 2 kierujące pracowników do innych prac.
Ponadto skierowano 10 wystąpień zawierających 22 wnioski.
W pięciu przypadkach, na osoby odpowiedzialne za wykroczenia inspektorzy pracy nałożyli grzywnę w mandatach na łączną kwotę 5.000 zł. W mandatach wskazano 15 wykroczeń.

Wnioski

Biorąc pod uwagę fakt, iż najwięcej nieprawidłowości podczas kontroli ww. zagadnień stwierdzono w zakresie oceny ryzyka zawodowego, środków ochrony indywidualnej, czynników szkodliwych dla zdrowia, maszyn i urządzeń technicznych, przy planowaniu następnych kontroli należy szczególną uwagę zwrócić na te aspekty. Odpowiednie podejście do tych zagadnień ma szczególne znaczenie w zakresie profilaktyki i prewencji dotyczącej wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Należałoby podjąć działania dla uzmysłowienia pracodawcom znaczenia prawidłowo przeprowadzonej i odpowiednio aktualizowanej oceny ryzyka zawodowego dla ograniczenia występujących w zakładzie zagrożeń. W perspektywie może to przynieść konkretne korzyści ekonomiczne poprzez zmniejszenie liczby wypadków, a tym samym uniknięcie konieczności zatrzymania produkcji, absencji pracowników i ponoszenia ewentualnych kosztów odszkodowawczych.
Kontrole w zakresie bezpieczeństwa przy wytwarzaniu i przetwarzaniu tworzyw sztucznych powinny być kontynuowane z uwagi na liczbę i zakres stwierdzonych nieprawidłowości.
Wskazanym byłoby również zwrócenie uwagi środowiska osób, posiadających kwalifikacje do wykonywania zadań służby bhp, na zagadnienia związane z zagrożeniami występującymi przy wytwarzaniu i przetwarzaniu tworzyw sztucznych (przykładowo poprzez podkreślanie tej tematyki na szkoleniach prowadzonych przez inspektorów dla tej grupy zawodowej).
Dla zwiększenia świadomości pracowników, którzy nie w pełni znają możliwy negatywny wpływ środowiska pracy na zdrowie oraz znaczenie prawidłowego użytkowania środków ochrony indywidualnej, wskazana byłaby popularyzacja tej tematyki za pośrednictwem mediów.

5. Ograniczanie zagrożeń w zakładach rolnych z uwzględnieniem legalności zatrudnienia: produkcja roślinna, produkcja zwierzęca, zakłady przetwórstwa rolnego

W roku 2021 roku przeprowadzono 9 kontroli w zakładach produkcji roślinnej, 3 kontrole w zakładach produkcji zwierzęcej oraz 3 kontrole w zakładach przetwórstwa rolnego.

Produkcja roślinna - kontrolowane zakłady prowadziły produkcję pszenicy, rzepaku, buraka cukrowego, kukurydzy, ziemniaków, warzyw i kwiatów. Wielkość areału przy uprawach

polowych wynosił od 150 ha do 1000 ha. Prace polowe wykonywane były wyłącznie przy użyciu specjalistycznego sprzętu zmechanizowanego. Kontrolowane maszyny oznakowane były znakami CE, posiadały deklaracje zgodności WE, w zdecydowanej większości posiadały dokumentację techniczną i instrukcje obsługi.
Pracę w kontrolowanych podmiotach wykonywało łącznie 107 osób, z tego 85 osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, w tym 25 kobiet. Na podstawie umów cywilnoprawnych pracę świadczyło 18 osób, jedna osoba samozatrudniona. Wykazano pracę 5 cudzoziemców z Ukrainy, zatrudnionych na podstawie umów zleceń.
W wyniku kontroli w zakładach produkcji roślinnej wydano ogółem:
- 24 decyzje, z tego 22 na piśmie,
- 2 decyzje ustne,
- 9 wniosków w wystąpieniach.

Główne problemy występujące w kontrolowanych zakładach produkcji roślinnej dotyczyły:
- braku osłon części ruchomych przy maszynach,
- braku pomiarów ochrony przeciwporażeniowej i stanu technicznego instalacji elektrycznej,
- braku dokumentacji technicznej dla eksploatowanych maszyn,
- braku lub nieudostępnieniu pracownikom do stałego korzystania, instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn,
- nieinformowania pracowników o sposobie postępowania z niezużytymi środkami ochrony roślin i pustymi opakowaniami,
- braku oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy lub nieuwzględnienia w ocenie ryzyka zagrożeń ze strony czynników biologicznych występujących w procesie pracy,
- braku oznakowania graficznego lub barwami ostrzegawczymi miejsc niebezpiecznych występujących na drogach komunikacyjnych, przejściach, schodach, oznakowania znakami dróg wewnątrzzakładowych,
- braku badań i pomiarów drgań mechanicznych na stanowisku kierowcy maszyn rolniczych,
- w jednym przypadku stwierdzono: brak szkoleń okresowych bhp dla osoby kierujących pracownikami i brak służby bhp,
- nieprawidłowości w zakresie przydziału i ewidencji wydawanej odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej.

Produkcja zwierzęca - kontrolowane zakłady prowadziły produkcję zwierzęcą: hodowla bydła około 300 szt., kurcząt około 28000 szt. Produkcja odbywa się w oborach i halach produkcyjnych, zmechanizowanych, zautomatyzowanych, wydzielonych i odizolowanych od środowiska zewnętrznego Prace wykonywane są wyłącznie przy użyciu specjalistycznych urządzeń mechanicznych. Zatrudnione osoby miały ograniczony kontakt ze zwierzętami. Kontrolowane maszyny oznakowane były znakami CE, posiadały deklaracje zgodności WE, posiadały dokumentację techniczną i instrukcje obsługi. Pracę w kontrolowanych podmiotach wykonywało łącznie 15 osób, z tego 13 osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, w tym 4 kobiety.
W wyniku kontroli w zakładach produkcji roślinnej wydano ogółem:
- 17 decyzji na piśmie,
- 4 wnioski w wystąpieniach.

Główne problemy występujące w kontrolowanych zakładach produkcji zwierzęcej dotyczyły:
- orzeczeń lekarskich ze wstępnych badań profilaktycznych,
- braku oznakowania graficznego lub barwami ostrzegawczymi miejsc niebezpiecznych występujących na drogach komunikacyjnych, przejściach, schodach,
- braku oznakowania dopuszczalnego obciążenia regałów magazynowych,

- niezgodnej z wymaganiami wentylacji mechanicznej,
- braku barierek ochronnych na drogach komunikacyjnych.

W kontrolowanych zakłady pracy wykorzystywano w pełni zmechanizowane i praktycznie bezobsługowe procesy technologiczne. Stanowiska dla bydła wyposażono w metalowe kojce. Pracownikom zapewniono właściwe pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wyposażone zgodnie z obowiązującymi przepisami. Powszechnie używana jest odzież i obuwie robocze.

Przetwórstwo rolne - kontrolowane zakłady prowadziły działalność związaną z przetwórstwem rolnym w zakresie skupu i magazynowania zboża, wytwarzania mączki rybnej, przetwarzania i konserwowania warzyw i owoców. Produkcja odbywa się w pomieszczeniach produkcyjnych, gdzie wykorzystywane są specjalistyczne maszyny i linie technologiczne. Przy kontroli maszyn nie odnotowano nieprawidłowości (poza jednym przypadkiem braku widocznego oznakowania barwami ostrzegawczymi), posiadały one dokumentację techniczną i instrukcje obsługi. Pracę w kontrolowanych 3 podmiotach wykonywało łącznie 30 osób, z tego 29 osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, w tym 5 kobiet. Zatrudniany był 1 cudzoziemiec na podstawie umowy o pracę.

W wyniku kontroli w temacie przetwórstwa rolnego wydano ogółem:

- 17 decyzji na piśmie,
- 3 wnioski w wystąpieniu.

Główne problemy występujące w kontrolowanych zakładach przetwórstwa rolnego dotyczyły:

- w jednym przypadku stwierdzono: brak szkoleń okresowych bhp dla osoby kierujących pracownikami,
- nieprawidłowości w zakresie przydziału i ewidencji wydawanej odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej,
- braku oznakowania graficznego lub barwami ostrzegawczymi miejsc niebezpiecznych występujących na drogach komunikacyjnych, przejściach, schodach,
- braku właściwego oznakowania barwami ostrzegawczymi osłon noży tnących szatkownicy do warzyw,
- nieprawidłowości w zakresie stanu obiektów (okna, szyby, pomieszczenia higieniczno-sanitarne).

W badanych podmiotach w latach 2018-2020 zarejestrowano 12 wypadków. Nie odnotowano wypadków ciężkich, śmiertelnych ani zbiorowych.

Największa liczba wypadków wystąpiła przy produkcji roślinnej. Wypadki były związane głównie z upadkami i uderzeniami.

Najczęstsze naruszenia przepisów występujące w przeprowadzonych kontrolach to nieprawidłowości lub braki w oznakowaniu miejsc niebezpiecznych, braki wygrodzenia ich barierkami, niezapewnienie dostępu pracownikom do instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn, braki w ocenie stanu technicznego i badań ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznych, nieprzeprowadzanie przez służbę bhp okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycję przedsięwzięć technicznych organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom dla zdrowia i życia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

Kontrolowane zakłady pracy dysponowały nowoczesnymi maszynami i liniami technologicznymi. Wprowadzenie automatyzacji ogranicza ilość pracowników potrzebnych do wykonania określonej pracy. Nowy i bezpieczny sprzęt minimalizuje możliwość wystąpienia wypadków przy pracy, czyniąc ją bardziej wydajną, bezpieczną i przyjazną pracownikowi.

Stwierdzono powszechność stosowania jednorazowych kombinezonów ochronnych przy wykonywaniu prac związanych z nawozami lub środkami ochrony roślin.
Wśród kontrolowanych zakładów występują podmioty, które otrzymywały liczne nagrody w konkursach organizowanych przez Gminy rywalizując z efektami na poziomie wojewódzkim. Otrzymywały również finałowe nagrody w konkursach organizowanych przez Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy pod patronatem Ministerstwa Rolnictwa na Ogólnopolski Konkursie „Farmer Roku".

Wnioski

Zasadniczo stan bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych zakładach rolnych w odniesieniu do innych branż przemysłu jest zadowalający, zarówno pod względem skali wypadkowości jak i stany technicznego parku maszynowego.
Wprowadzona w ostatnich latach specjalizacja oraz wyposażenie w nowy sprzęt i maszyny znacznie zmniejszają ryzyko wystąpienia wypadku czy choroby zawodowej. Wprowadzona automatyzacja w procesach produkcyjnych rolnych, zwierzęcych jak i produkcyjnych eliminuje wykonywanie prac ciężkich i uciążliwych. Znacznie zmniejsza się ilość zatrudnianych pracowników a jednocześnie występuje konieczność zatrudniania fachowców, których świadomość związana z obsługą i stosowaniem środków ochronnych jest wysoka. Częste kontrole prowadzone przez kontrahentów i zewnętrzne instytucje kontrolne sprzyja dbałości o sprzęt i prawidłowe przechowywanie i stosowanie chemicznych środków ochrony roślin i nawozów. Szkolenia prowadzone przez instytucje zewnętrzne jak np. Ośrodki Doradztwa Rolniczego w znacznym stopniu zwiększają świadomość pracowników i pracodawców dotyczącą zagrożeń związanych ze stosowaniem środków chemicznych, a co za tym idzie konieczności stosowania środków ochrony indywidualnej ciała, oczu i układu oddechowego.
Mając na uwadze całokształt przeprowadzonych kontroli w zakładach rolnych wydaje się zasadne przeprowadzanie w przyszłości większej liczby kontroli w tego typu podmiotach. Z uwagi na sezonowość, różnorodność wykonywanych prac w poszczególnych okresach, zakres tych prac, obszar i okresowe stosowanie środków chemicznych kontrole inspektorów pracy nie są w stanie odnieść się całościowo do występujących tu problemów jak ma to miejsce w innych branżach. Kontrole inspektorów powinny kłaść większy akcent na sprawy angażowania się służb bhp w przeprowadzanie okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Będzie sprzyjać to nowym przedsięwzięciom technicznym i organizacyjnym mającym na celu poprawę warunków pracy.

6. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w warsztatach samochodowych

W ramach oceny przestrzeganie przepisów prawa pracy w tym bhp w warsztatach samochodowych w 2021 r. przeprowadzono ogółem 25 kontroli u 25 przedsiębiorców. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 226 osób, z tego 209 pracowników, w tym 16 kobiet i 39 młodocianych.
Głównym przedmiotem działalności kontrolowanych podmiotów była naprawa i obsługa pojazdów samochodowych w zakresie mechaniki, diagnostyki, wulkanizacji, elektryczności. W kontrolowanych warsztatach samochodowych wykonywano nie tylko naprawy samochodów, lecz również działalność pokrewną, która wspomaga działalność podstawową,

jak na przykład wymiana opon, wulkanizacja, myjnia samoobsługowa, stacja diagnostyczna, serwis klimatyzacji.
Zatrudnienie w kontrolowanych podmiotach mieściło się w przedziałach:
- do 9 zatrudnionych – 16 kontroli,
- od 10 do 49 zatrudnionych – 9 kontroli.

Ogółem w kontrolowanych zakładach zatrudniano 39 młodocianych, z tego 14 w zakładach do 9 zatrudnionych oraz 25 w zakładach od 10 do 49 zatrudnionych.
Zatrudnianie stosunkowo dużej grupy młodocianych wynika z dużego zainteresowania młodzieży chęcią wykonywania pracy w tej branży, jak również chęcią pozyskania dodatkowych rąk do pracy dla pracodawców, którzy zatrudniają niewielką liczbę pracowników. Nie stwierdzono problemów związanych z przygotowaniem zawodowym i uprawnieniami pracodawców, ponieważ właściciele firm posiadają tytuł mistrza w nauczanym zawodzie oraz ukończony kurs pedagogiczny lub wykształcenie pedagogiczne.

Do podstawowego wyposażenia kontrolowanych zakładów pracy należały podnośniki śrubowe, podnośniki hydrauliczne oraz podnośniki nożycowe. W części podmiotów użytkowane były również kanały naprawcze.
Dane dotyczące stwierdzonych w wyniku kontroli nieprawidłowości przedstawiono w poniższej tabeli:

L.p.	Rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości	Stwierdzono nieprawidłowości	w kontrolach
1.	Badania lekarskie	21	8
2.	Szkolenia w dziedzinie Bhp	8	4
3.	Dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne	2	1
4.	Ocena ryzyka zawodowego	7	7
5.	Środki ochrony indywidualnej	18	6
6.	Odzież robocza	16	5
7.	Obiekty i pomieszczenia pracy	15	10
8.	Pomieszczenia higieniczno – sanitarne	10	10
9.	Mikroklimat i środowisko pracy	6	6
10.	Stanowiska i procesy pracy	11	10
11.	Czynniki szkodliwe dla zdrowia	4	4
12.	Prace szczególnie niebezpieczne	4	4
13.	Maszyny i urządzenia techniczne	42	13
14.	Urządzenia i instalacje elektryczne	19	10
15.	Magazynowanie i składowanie	18	12
16.	Transport	3	3
17.	Służba Bhp	0	0

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 179 decyzji, w tym 131 na piśmie oraz 48 decyzji ustnych, wykonanych w czasie kontroli. Wśród wydanych decyzji wystąpiła 1 decyzja skierowania do innych prac oraz 9 decyzji, którym nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa.
Ponadto inspektorzy pracy wydali 5 poleceń ustnych, wykonanych w czasie kontroli oraz skierowali 69 wniosków w wystąpieniach.
W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli 19 wykroczeniami inspektorzy pracy zastosowali 5 mandatów karnych oraz 3 środki oddziaływania wychowawczego. Wszystkie wykroczenia dotyczyły bezpieczeństwa i higieny pracy.

Największą ilość stwierdzonych nieprawidłowości odnotowano w zakresie eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych – 42 nieprawidłowości, które stwierdzono w 13 kontrolach. W pięciu przypadkach zaistniała konieczność przekazania informacji do Urzędu Dozoru Technicznego w związku z ujawnieniem braku aktualnej decyzji dopuszczającej eksploatację podnośnika pojazdów lub podnośnika nożycowego.
Na łączną ilość 25 kontroli w okresie od 2018 r. odnotowano łącznie 3 wypadki, w tym 1 ciężki, który dotyczył urazu doznanego przez kierowcę podczas rozładunku kruszywa z przyczepy a więc nie był bezpośrednio związany z głównym przedmiotem działalności kontrolowanych podmiotów. We wszystkich przypadkach została sporządzona dokumentacja powypadkowa, sprawy zostały skierowane do ZUS. Należy zauważyć, iż odnotowana liczba wypadków jest stosunkowo niewielka, uwzględniając liczbę stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących maszyn i urządzeń oraz innych istotnych zagadnień.

Do typowych nieprawidłowości, stwierdzanych podczas kontroli należały między innymi:
- niewyznaczenie stref niebezpiecznych, tj. stref najazdowych, stref pracy podnośników pojazdów i innych,
- niezakrywanie otwartych kanałów naprawczych w części za stojącym na kanale pojazdem, przed możliwością wpadnięcia do niego pracowników,
- nieopracowanie wszystkich wymaganych instrukcji, dotyczących bezpiecznego wykonywania pracy,
- niepotwierdzenie pomiarami spełnienia wymogu zapewnienia skutecznej wentylacji w pomieszczeniach warsztatowych i higieniczno-sanitarnych, brak zamontowania miejscowego wyciągu spalin,
- brak osłon części ruchomych eksploatowanych urządzeń,
- niezgłoszenia do właściwego Urzędu Dozoru Technicznego użytkowanych podnośników samochodowych, zbiorników sprężarek powietrza; nieodnotowywanie okresowych przeglądów technicznych zgodnie z zaleceniami producenta,
- niepotwierdzenie pomiarami skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej przed dotykiem bezpośrednim i pośrednim instalacji elektrycznej i użytkowanych maszyn; wykonania prawidłowego zadławienia kabli na przedłużaczach; uzupełnienia opisów elementów sterujących pracą dźwigników,
- niewytypowanie czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy do przeprowadzenia badań i pomiarów,
- niewykonanie pomiarów wielkości charakteryzujących hałas i drgania mechaniczne - występujące podczas wykonywania prac,
- brak wykazu pracowników i rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami, preparatami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, takimi jak między innymi oleje mineralne,
- dopuszczanie do wykonywania prac spawalniczych przez osoby nieposiadające wymaganych uprawnień,
- brak wykazów prac wzbronionych młodocianym oraz prac wzbronionych, których wykonywanie jest dozwolone w celu przygotowania zawodowego.

Znaczną część wyżej wymienionych nieprawidłowości pracodawcy usuwali w czasie trwania kontroli w wyniku wydawanych decyzji ustnych, które stanowiły około 27 % ogółu wydanych decyzji.

Przykładowo: w czasie kontroli dopasowywano średnice końcówek wężów, aby spaliny mogły, poprzez system wyciągowy, skutecznie wydostać się na zewnątrz budynków.

Podstawą funkcjonowania warsztatów naprawczych jest posiadanie podnośnika dwukolumnowego. Coraz rzadziej są wykorzystywane kanały naprawcze, ale pracodawcy nie rezygnują z ich posiadania, częstokroć zapominając o konieczności ich oznakowania i przykrywania.
Niewątpliwie najistotniejszym efektem działań kontrolnych, jest zgłoszenie u 5 pracodawców eksploatowanych dwukolumnowych podnośników do Urzędu Dozoru Technicznego, celem uzyskania stosownej decyzji. Jako istotny efekt należy również uznać fakt, iż na 179 łącznie wydanych decyzji, do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania, nie uzyskano informacji o realizacji tylko 24 z nich. Tym samy prawie 90 % wydanych decyzji zostało wykonane, co w znaczący sposób poprawiło warunki pracy i bezpieczeństwo w zakładach.

Duże znaczenie miało również zwracanie przez kontrolujących inspektorów szczególnej uwagi na zatrudnianie młodocianych w celu praktycznej nauki zawodu. Skutkowało to między innymi usunięciem nieprawidłowości dotyczących wykazów prac wzbronionych młodocianym i zmusiło pracodawców do dokonania analizy, przy jakich czynnościach oraz w jakich warunkach młodociani nie mogą świadczyć pracę bądź mogą ją wykonywać przez określoną liczbę godzin, gdy jest to niezbędne dla przygotowania zawodowego.

Wnioski

Warsztaty samochodowe są podmiotami, w których występuje wiele zagrożeń, a wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na to, że branża ta wymaga nadzoru ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Należy bowiem stwierdzić, iż znaczna część stwierdzonych uchybień nie wynikała ze złej woli pracodawcy, czy z braku świadomości co do istnienia danego obowiązku. Tłumaczono to raczej nadmiarem obowiązków, trudnościami wynikającymi ze stanu epidemii czy zwyczajnym zapomnieniem. Jednak można również stwierdzić, iż znajomość obowiązujących przepisów wśród pracodawców jest niewystarczająca. Wykonanie znaczącej części wydanych decyzji, w tym stosunkowo duża liczba decyzji ustnych wykonanych w czasie trwania kontroli, wskazuje na dobrą wolę przedsiębiorców, którzy chcą mieć w swoich warsztatach bezpieczne i higieniczne warunki pracy.
Uwzględniając wyniki przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, iż temat wymaga kontynuacji w latach następnych, gdyż liczba ujawnionych nieprawidłowości w grupie 25 przedsiębiorców była znaczna i w dużej części powtarzalna. Należy się spodziewać, iż w zakładach nie objętych kontrolą występują analogiczne nieprawidłowości, które powinny być usunięte. Wskazanym byłoby zachęcanie pracodawców, prowadzących warsztaty samochodowe, do udziału w programach prewencyjnych, np. Zdobądź dyplom PIP, które umożliwiają usunięcie zaistniałych nieprawidłowości w trybie pozbawionym stresu związanego z typową kontrolą.

7. Edukacja

W okresie od 01.02.2021 r. do 31.12.2021 r. przeprowadzono 7 kontroli u 7 pracodawców będących jednostkami oświatowymi, zatrudniających łącznie 505 pracowników, w tym 432

kobiet oraz 5 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Kontrolą objęto 6 publicznych jednostek oświatowych, dla których organami prowadzącymi są jednostki samorządu terytorialnego oraz 1 szkołę należącą do sektora prywatnego. Kontrole przeprowadzono w 4 szkołach podstawowych, 1 przedszkolu i w 2 zespołach szkół, w skład których wchodziły przedszkole, szkoła podstawowa i technikum.

Nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy nauczycieli dotyczyły:

- nawiązywania stosunku pracy z nauczycielami - stwierdzono w 3 kontrolowanych placówkach publicznych w stosunku do łącznie 33 nauczycieli:
  - niepotwierdzenie na piśmie zawarcia z 3 nauczycielami kontraktowymi i 3 nauczycielami mianowanymi stosunku pracy na czas nieokreślony, w związku z brakiem okoliczności uzasadniających zawarcie umowy o pracę na czas określony,
  - niepotwierdzenie na piśmie przekształcenia podstawy prawnej stosunku pracy 16 nauczycieli mianowanych i dyplomowanych, nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w stosunek pracy na podstawie mianowania,
  - brak pisemnego potwierdzenia 1 nauczycielowi zmiany warunków umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia za pracę,
- zatrudniania nauczycieli na podstawie umów cywilnoprawnych: zawarcie umowy cywilnoprawnej z nauczycielem, któremu powierzono stanowisko kierownicze w szkole stwierdzono w 1 kontrolowanej placówce publicznej w stosunku do 1 nauczyciela.
- przestrzegania przepisów o wynagradzaniu nauczycieli – nieprawidłowości stwierdzono w 6 kontrolowanych placówkach: 5 publicznych i 1 niepublicznej, w stosunku do łącznie 171 nauczycieli i 1 uprawnionego członka rodziny:
  - niewypłacenie nauczycielom wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe,
  - niewypłacenie nauczycielom wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, które zostały zrealizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość w roku szkolnym 2019/2020,
  - zaniżenie nauczycielom wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
  - nieterminowe wypłacanie nauczycielom wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
  - niewypłacenie nauczycielowi, któremu powierzono stanowisko kierownicze w szkole, dodatku do wynagrodzenia z tytułu pełnienia ww. funkcji,
  - zaniżenie nauczycielom wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
  - nieterminowe wypłacania nauczycielom wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
  - zaniżenie nauczycielom ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
  - zaniżenie nauczycielom dodatkowego wynagrodzenia rocznego,
  - zaniżenie odprawy pośmiertnej przysługującej uprawnionemu członkowi rodziny nauczyciela,
  - nieprawidłowości w zakresie dokonywania potrąceń należności z wynagrodzenia za pracę nauczyciela,
  - nieprawidłowości w zakresie postanowień wewnątrzzakładowych regulaminów dotyczących wynagrodzenia za pracę nauczycieli,
- czasu pracy nauczycieli - nieprawidłowości stwierdzono w 3 kontrolowanych placówkach publicznych, w stosunku do łącznie 104 nauczycieli:

  - przydzielanie nauczycielowi godzin ponadwymiarowych w wymiarze przekraczającym ½ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć,
  - przydzielanie godzin ponadwymiarowych nauczycielowi niepełnosprawnemu zaliczonemu do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, dla którego maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy jest ustalany zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
  - nieobniżenie nauczycielowi niepełnosprawnemu zaliczonemu do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, dla którego maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy jest ustalany zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć proporcjonalnie do obniżenia maksymalnego tygodniowego wymiaru czasu pracy,
  - nieprawidłowe obniżenie nauczycielom pełniącym stanowisko kierownicze w szkole tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć,
  - nieprawidłowe ewidencjonowanie i dokumentowanie godzin pracy nauczycieli, w tym realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych oraz zwiększonego pensum na podstawie art. 42 ust. 2a, w związku z ust. 4a ustawy Kartan Nauczyciela,
  - nieprawidłowości w zakresie postanowień wewnątrzzakładowych regulaminów dotyczących czasu pracy nauczycieli.
- udzielania urlopów wypoczynkowych - stwierdzono w 3 kontrolowanych placówkach: 2 publicznych i 1 niepublicznej, w stosunku do 13 nauczycieli.
  - nieudzielanie dyrektorowi, wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo,
  - nieprawidłowe ustalenie prawa do urlopu wypoczynkowego nauczyciela szkoły, w której nie są przewidziane ferie szkolne,
  - nieudzielenie urlopu wypoczynkowego nauczycielom szkoły, w której nie są przewidziane ferie szkolne,
  - nieustalenie planu urlopów wypoczynkowych dla nauczycieli zatrudnionych w szkole, w której nie są przewidziane ferie szkolne,
  - nieprawidłowe prowadzenie dokumentacji związanej z ubieganiem się i korzystaniem z urlopu wypoczynkowego nauczycieli, którym powierzono stanowisko kierownicze w szkole.
- zakładowego funduszu świadczeń socjalnych - nieprawidłowości stwierdzono w 2 kontrolowanych placówkach publicznych w stosunku do łącznie 108 nauczycieli:
  - przyznawanie świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bez uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi,
  - nieterminowym odprowadzeniu równowartości dokonanych odpisów na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W niepublicznej placówce oświatowej ujawniono nieprecyzyjne zapisy wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy dotyczące czasu pracy nauczycieli oraz zasad ustalania średniej liczby godzin ponadwymiarowych i doraźnych zastępstw przy obliczeniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy nauczycieli. W związku z tym, że do nauczycieli szkół niepublicznych w ww. kwestiach stosowane są przepisy Kodeksu pracy, a nie ustawy Karta Nauczyciela, pracodawca jednostki niepublicznej wprowadził odrębne korzystniejsze dla pracowników regulacje w powyższym zakresie. Przeprowadzona kontrola wykazała, że treść części

wprowadzonych przez pracodawcę uregulowań jest nieprecyzyjna lub niezgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy.
Stwierdzono również nieprawidłowości w zakresie terminu udzielania urlopu wypoczynkowego nauczycielom pełniącym funkcję kierowniczą w szkole oraz dotyczące naliczania i wypłacania nauczycielom wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Jako najbardziej rażący przykład stwierdzonych nieprawidłowości należy wskazać placówkę oświatową, w której w stosunku do 4 nauczycieli stwierdzono brak wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych zrealizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość w roku szkolnym 2019/2020. Nauczycielom nie wypłacono wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe za okres od 12 marca do 26 czerwca 2020 r. Brak wypłaty ww. wynagrodzenia był spowodowany niepotwierdzeniem przez dyrektora na piśmie realizacji godzin ponadwymiarowych i nieprzekazaniem ww. informacji do wydzielonej komórki organizacyjnej urzędu gminy, odpowiedzialnej za naliczanie i wypłacanie wynagrodzenia pracownikom podległych jej placówek oświatowych. Inspektor pracy wystąpił do pracodawcy o naliczenie i wypłacenie nauczycielom wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe za powyższy okres oraz skierował w stosunku do osoby odpowiedzialnej za popełnienie wykroczenia wniosek o ukaranie.

W wyniku przeprowadzonych kontroli u wszystkich kontrolowanych pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy. W wyniku przeprowadzonych kontroli łącznie wydano 1 nakaz płacowy zawierający 2 decyzje dotyczące 3 pracowników, do
7 pracodawców skierowano ogółem 50 wniosków zawartych w wystąpieniach dotyczących łącznie 480 pracowników oraz wydano 1 polecenie ustne, wykonane w czasie kontroli.

Do głównych przyczyn naruszeń należy zakwalifikować: nieznajomość przepisów prawa pracy, niedbałość w realizowaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, stanowisko organu prowadzącego szkołę, zgodnie z którym brak jest podstaw prawnych do wypłaty nauczycielom wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe zrealizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, z powodu braku możliwości faktycznego udokumentowania oraz rozliczenia poszczególnych zajęć lekcyjnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli:
- wypłacono na łączną kwotę 20.686,75 zł brutto tytułem wyrównania zaniżonych świadczeń,
- z 6 nauczycielami pisemnie potwierdzono zawarcie stosunku pracy na czas nieokreślony,
- 26 nauczycielom potwierdzono na piśmie przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania,
- 4 nauczycielom udzielono zaległego urlopu wypoczynkowego.

W czasie kontroli inspektorzy pracy stwierdzili popełnienie wykroczeń z art. 282 § 1 pkt 1 i art. 281 § 1 pkt 5 Kodeksu pracy oraz art. 12a ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Wykroczenia polegały na niewypłaceniu i zaniżeniu wynagrodzenia nauczycielom za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz odprawy pośmiertnej przysługującej uprawnionemu członkowi rodziny nauczyciela; naruszeniu przepisów o czasie pracy oraz

niewykonywaniu przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Czterem osobom odpowiedzialnym za ww. wykroczenia postawiono łącznie 17 zarzutów. W toku postępowania wykroczeniowego zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego – pouczenie (3 zarzuty), nałożono 1 mandat kredytowany (3 zarzuty) oraz skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu rejonowego (11 zarzutów).
W wyniku kontroli skierowano 1 zawiadomienie do organu prowadzącego. W związku ze stwierdzoną niezgodnością przepisów regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego i za trudne warunki pracy oraz innych składników wynagrodzenia – stanowiącego uchwałę jednostki samorządu terytorialnego skierowano 1 zawiadomienie do Wojewody Pomorskiego.

Wskazane jest kontynuowanie kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy w placówkach oświatowych, w szczególności w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących wypłaty wynagrodzeń dla nauczycieli. Kontrola i nadzór w zakresie rozliczania i wypłaty wynagrodzeń, w tym wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe konieczna jest również ze względu na trudności finansowe w gminach, będących organami prowadzącymi dla szkół, różnice interpretacyjne w zakresie przepisów dotyczących szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z pandemią oraz nieuzasadnioną ingerencję organów prowadzących w sposób rejestrowania i rozliczania przez nauczycieli zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych w ramach nauczania zdalnego.

8. Opieka zdrowotna

W okresie od 01.01.2021 r. do 31.12.2021 r., w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w opiece zdrowotnej, przeprowadzono 7 kontroli w podmiotach leczniczych, w tym:

- 4 podmioty lecznicze udzielające świadczeń w rodzaju: stacjonarnym i całodobowym świadczeń zdrowotnych, w tym liczba podmiotów publicznych - 1, niepublicznych – 3;
- 3 podmioty lecznicze udzielające świadczeń w rodzaju: ambulatoryjne świadczenia zdrowotne, w tym liczba podmiotów publicznych - 0, niepublicznych – 3.

Skontrolowane podmioty zatrudniały łącznie 4852 osoby, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych 570 osób oraz 1104 podmiotów samozatrudniających się. Wśród ogółu pracujących 3176 to osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, w tym 2294 kobiety.
Przeprowadzono kontrolę w 1 podmiocie leczniczym w zakresie zagadnień dotyczących podawania leków cytostatycznych.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2021 r. w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w opiece zdrowotnej stwierdzono nieprawidłowości we wszystkich kontrolowanych podmiotach. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali 69 decyzji, w tym 15 ustnych oraz skierowali 69 wniosków w wystąpieniach oraz 9 poleceń ustnych, zrealizowanych w czasie kontroli.

Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy dotyczyły:

- **stosunku pracy**, w tym nieprawidłowej treści umowy o pracę, treści regulaminu pracy, uregulowania systemów, rozkładów czasu pracy i obowiązujących okresów rozliczeniowych

w obwieszczeniu, prowadzenia akt osobowych;

- **przestrzegania przepisów o czasie pracy,** w tym m.in. prowadzenia ewidencji czasu pracy, prawidłowego sporządzania i przekazywania harmonogramów czasu pracy, zapewnienia co najmniej 11 godzinnego odpoczynku dobowego, w tym zatrudnionym jednocześnie na podstawie umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej, odpoczynku tygodniowego, zapewniania przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym, udzielania pracownikom raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy i inne;
- **przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach i innych świadczeniach ze stosunku pracy**, w tym treści regulaminu wynagradzania, wypłacenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, terminowego wypłacenia wynagrodzenia, w tym za godziny nadliczbowe, dodatku za pracę w porze nocnej, dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę bez zachowania kwot wolnych, wypłaty dodatku za pracę w porze nocnej;
- **przestrzegania przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1801 z późn. zm.),** w tym podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego, ustalania zasad podwyższania wynagrodzenia zasadniczego w drodze porozumienia bądź zarządzenia, zawierania porozumienia z przedstawicielem pracowników;
- **stosowania art. 47a ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2069 z późn. zm.),** w tym naliczenia i wypłacenia wyrównania dodatku do wysokości 65% wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy w porze nocnej;
- **przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych**, w tym: udzielenia zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego, udzielania urlopu wypoczynkowego w taki sposób, aby przynajmniej jedna jego część zawierała 14 dni.

W toku prowadzonych kontroli z zakresu bezpieczeństwa i higieny w pracy w 7 kontrolowanych podmiotach leczniczych wydano łącznie 69 decyzji nakazowych, w tym 15 decyzji ustnych oraz skierowano 13 wniosków w wystąpieniach oraz 3 polecenia ustne.
Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły:

- **przygotowania do pracy** – stwierdzono nieprawidłowości dotyczące badań profilaktycznych oraz dokonanej oceny ryzyka zawodowego,
- **czynników szkodliwych i uciążliwych** – w dwóch podmiotach medycznych stwierdzono nieprawidłowości dotyczące zakresu i rodzaju badań i pomiarów czynników szkodliwych, sporządzenia instrukcji bhp z substancjami i mieszaninami chemicznymi,
- **nadzoru i kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy** – nieprawidłowości stwierdzono w 3 kontrolowanych podmiotach medycznych i dotyczyły one w jednym przypadku braku funkcjonowania służby bhp oraz pozostałych dwóch przypadkach braku okresowej analizy stanu bhp (wydano decyzje nakazowe),
- **wypadków przy pracy** - w 1 kontrolowanym podmiocie medycznym stwierdzono nieprawidłowość przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy,
- **wypadków związanych ze zranieniem ostrym narzędziem medycznym** – w 4 kontrolowanych podmiotach medycznych stwierdzono nieprawidłowości dotyczące ustalania okoliczności i przyczyny zdarzenia związanego z zakłuciem.
- **inne**, w tym dotyczące spełnienia wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie wentylacji w pomieszczeniach pracy oraz stanu technicznego pomieszczeń pracy pomieszczeń sanitarnych.

W 2 kontrolowanych podmiotach medycznych stwierdzono naruszenie proceduralnych obowiązków pracodawców dotyczących zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa w czasie epidemii zespołu ostrej niewydolności oddechowej (SARS-CoV-2), w tym w 1 podmiocie dotyczące prowadzenia rejestru prac narażających pracowników oraz rejestru pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 lub 4 zagrożenia.

Przykłady naruszeń prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości, które zostały stwierdzone w 4 z 7 objętych kontrolą podmiotów medycznych dotyczyło wypadków polegających na zranieniu ostrym narzędziem medycznym i ewidencjonowaniem tych zdarzeń w rejestrze wypadków przy pracy oraz nieprawidłowości związane z utrzymaniem stanu technicznego pomieszczeń w obiektach budowlanych. W 4 z 7 objętych kontrolą podmiotów medycznych stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wentylacji w pomieszczeniach pracy i higieniczno–sanitarnych. Inne nieprawidłowości dotyczące pomieszczeń higieniczno–sanitarnych zostały ustalone w 3 podmiotach leczniczych np. wykazano brak oddzielnie urządzonych ustępów dla kobiet i mężczyzn czy też zły stan techniczny pomieszczenia i urządzeń sanitarnych. W dwóch objętych kontrolą podmiotach medycznych stwierdzono nieprawidłowości dotyczące braku rocznej analizy stanu bhp.

Charakterystyczne przykłady naruszeń prawa pracy

- nieprawidłowości w treści umów o pracę m.in. w zakresie zmiany warunków umowy o pracę tj. podwyższenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego – niedokonanie w formie pisemnej oraz nieustalenie dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151^1 § 1 Kodeksu pracy,
- nieprawidłowości w treści regulaminu pracy polegające na niedostosowaniu treści do aktualnego stanu prawnego m.in. w zakresie sposobu wypłaty wynagrodzenia za pracę, żądania danych osobowych od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, czasu pracy osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności, a także braku regulacji w zakresie dotyczących warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych dodatkowych składników wynagrodzenia za pracę, nieokreślenia definicji niedzieli oraz obowiązujących rozkładów czasu pracy,
- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia kart ewidencji czasu pracy oraz harmonogramów czasu pracy, m.in. nieprecyzyjne wskazywanie dni wolnych za pracę w niedzielę i w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
- niezapewnienie co najmniej 11 godzinnego odpoczynku dobowego jak i 35 godzinnego w tygodniu pracownikom,
- niezapewnianie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym,
- nieprzestrzeganie przepisu, aby tygodniowy czas pracy pracowników łącznie z godzinami nadliczbowymi nie przekraczał przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- zatrudnianie pracowników dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej,
- niezapewnianie co najmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy,
- niewypłacenie bądź nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia dobowego i wykonywania pracy dwukrotnie w tej samej dobie

pracowniczej jak również niewypłacenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powstałe w związku z nieobniżeniem wymiaru czasu pracy za święto przypadające w innym dniu niż niedziela,
- nienaliczenie i niewypłacenie dodatku za pracę w porze nocnej jak również zaniżenie dodatku za pracę w porze nocnej (wypłacenie w niższej wysokości niż 65 % wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy w nocy);
- zaniżenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe poprzez nieujęcie w wynagrodzeniu tzw. „normalnym" stale i systematycznie otrzymywanych składników;
- nieprzestrzeganie przepisu dotyczącego udzielania urlopu wypoczynkowego w taki sposób, aby przynajmniej jedna jego część trwała nie mniej niż 14 dni kalendarzowych.

Przestrzeganie przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych:
- nieprawidłowości polegające na niezakwalifikowaniu pracowników zatrudnionych na stanowisku konsultanta infolinii medycznej jako pracowników działalności podstawowej, (gdzie faktycznie wykonywane czynności są identyczne jak pracownika zatrudnionego na stanowisku rejestratorki medycznej), tym samym zaniżenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego,
- nieustalenie zasad podwyższenia wynagrodzenia osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy niewykonujących zawodu medycznego,
- ustalenie najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, z pominięciem wymaganego trybu tj. w drodze zawartego porozumienia z pracownikiem wybranym przez pracowników podmiotu leczniczego do reprezentowania ich interesów, a w przypadku jego nie zawarcia w drodze zarządzenia.

W poniższej tabeli przedstawiono informację o liczbie wypadków, jakie miały miejsce w kontrolowanych podmiotach:

Rok	Liczba zbadanych wypadków	Liczba poszkodowanych w wypadkach			Liczba wypadków przy pracy związanych ze zranieniem ostrym narzędziem medycznym	Liczba zdarzeń związanych ze zranieniem ostrym narzędziem medycznym, dla których nie przeprowadzono postępowania	Zatrudnienie na koniec roku
		Ogółem	***w tym:***				
			Śmiertelnie	**Ciężko**			
2020	56	56	0	0	14	10	3.039
2019	73	73	0	0	22	10	3.195
2018	60	60	0	0	14	11	3.041

Efekty osiągnięte w wyniku przeprowadzonych kontroli, w tym zrealizowane środki prawne

Na dzień 03.01.2022 r. ustalono, na podstawie przesłanych przez pracodawcę odpowiedzi oraz zapisów w protokołach z kontroli, iż wykonano ogółem 36 decyzji nakazowych, dotyczących łącznie 662 pracowników.

Na dzień 03.01.2022 r. – wg informacji przekazanych przez kontrolowane podmioty - wykonano 33 wnioski z 54 skierowanych. W wyniku wydanych poleceń wypłacono pracownikom w trakcie kontroli łącznie kwotę 12.743,91 zł. W wyniku skierowanych wniosków wypłacono dla 352 pracowników łącznie kwotę 378.024 zł.

W zakresie prawnej ochrony pracy:

- dokonano zmian w treści regulaminów pracy,.
- naliczono i wypłacono następujące świadczenia wynikające ze stosunku pracy: wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w związku z nieobniżeniem wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym za święto przypadające w innym dniu niż niedziela, dodatek za pracę w porze nocnej, wyrównanie wynagrodzenia za pracę, w szczególności za godziny nadliczbowe oraz wynagrodzenie za tzw. „urlop okolicznościowy", zgodnie z przepisami, wyrównanie wysokości dodatku za pracę w porze nocnej do wysokości 65% wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy w porze nocnej, wyrównanie do wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na stanowisku konsultanta infolinii medycznej, zgodnie z przepisami ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych od dnia 01.07.2021 r.

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy:

- ustalono okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy związanych z zakłuciem w 4 kontrolowanych podmiotach medycznych,
- dokonano aktualizacji oceny ryzyka zawodowego o wszystkie występujące zagrożenia oraz przeprowadzono konsultacje w tym zakresie oraz opracowano instrukcje bhp postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi,
- zapewniono poprawę warunków wykonywania pracy w obiektach 4 kontrolowanych podmiotów medycznych.

Pozostałe działania podejmowane w celu eliminacji nieprawidłowości

Podjęto współpracę z 9 organizacjami związkowymi działającymi na terenie podmiotów leczniczych.

Udzielono łącznie w kontrolowanych podmiotach 142 porady prawne, w tym 97 porady prawne, 44 techniczne i 1 dotyczącą legalności zatrudnienia.

Analizując przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości należy podkreślić fakt, że wprowadzenie stanu epidemii postawiło przed podmiotami leczniczymi i zatrudnionym w nich personelowi medycznemu szereg nowych obowiązków. Przyjęte w ostatnim czasie istotne modyfikacje działalności placówek medycznych przysparzają wielu pytań i wątpliwości. W stanie epidemii podmioty lecznicze, w szczególności podmioty lecznicze udzielające świadczeń całodobowo, w tym stacje pogotowia ratunkowego działają pod dużą presją czasową na skutek szybkich zmian organizacyjnych (np. tworzenie szpitali tymczasowych bądź punktów szczepień), jak również zmagają się z wieloma trudnościami, m.in. niedoborem personelu medycznego jak i niemedycznego. To wszystko z całą pewnością wpływa na niepoprawne funkcjonowanie podmiotów leczniczych w zakresie przestrzegania prawa pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy.

Główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy jest problem z niedoborem personelu medycznego jak również personelu niewykonującego zawodu medycznego, w tym duże absencje wywołane zachorowaniem bądź odbywaniem kwarantanny związanej z Covid-19 jak również przesunięcia pracowników do wykonywania pracy na inne oddziały w ramach organizacji jednego podmiotu leczniczego. Ponadto przyczyną jest również

brak wyspecjalizowanej kadry, co spowodowane jest ukształtowaniem wysokości wynagrodzenia za pracę na dużo niższym poziomie niż przeciętnie w innym firmach w działach personalnych i księgowych jak również częstymi zmianami legislacyjnymi. Powyższe skutkuje nieznajomością przepisów prawa pracy a także niechęcią pracowników do pracy w podmiotach leczniczych. W związku ze stanem epidemii wprowadzane są liczne zmiany przepisów, które są nieprecyzyjne i budzą wiele wątpliwości interpretacyjnych. Kolejną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest duża rotacja pracowników administracyjnych i gospodarczych co spowodowane jest bardzo niskim poziomem wynagrodzeń za pracę przy dużym obciążeniu pracą, niewłaściwą komunikacją służbową pomiędzy poszczególnymi służbami, komórkami organizacyjnymi, w tym służbą bhp jak również duże zagrożenie w związku z występowaniem stanu epidemii.

Podsumowanie i wnioski

W związku z wprowadzonym stanem epidemii na terenie Polski kontrole w podmiotach leczniczych są bardzo utrudnione. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przeprowadzono jeszcze dodatkowo kilka innych kontroli w podmiotach leczniczych, jednakże nie było możliwości objęcia kontrolą wszystkich zagadnień. Niemniej jednak w podsumowaniu warto by było wymienić kontrolę przeprowadzoną na wniosek związku zawodowego, podczas której inspektor pracy przeprowadził czynności kontrolne w podmiocie leczniczym m.in. w zakresie dyskryminacji oraz zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych z naruszeniem przepisu art. 22 Kodeksu pracy. Inspektor pracy zakwestionował zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych i skierował do pracy do pracodawcy wniosek w tym zakresie. Pracodawca poinformował inspektora pracy, że nie zgadza się z treścią wniosku i go nie wykona. W związku z powyższym inspektor pracy zdecydował o skierowaniu pozwu o ustalenie istnienia stosunku pracy wobec 6 osób.
Wyniki kontroli realizowanych w 2021 r. w podmiotach prowadzących działalność leczniczą wskazują, iż stan przestrzegania przepisów prawa pracy nie jest zadowalający, w szczególności w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń całodobowo.
Kontrole potwierdziły już w latach ubiegłych, 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, m.in. poprzez zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych.
W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości nałożono dwa mandaty karne oraz zastosowano 4 pouczenia, mając na uwadze wyjątkowy stan związany z epidemią.
Należy zauważyć, iż kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2021 r. w podmiotach leczniczych skutkowały podobnie jak w latach ubiegłych poprawą stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz wyegzekwowaniem należnych pracownikom świadczeń. Ujawnione w trakcie kontroli nieprawidłowości, jak również duże zmiany w przepisach dotyczących wynagradzania pracowników podmiotów leczniczych, wskazuje na konieczność kontynuowania działań kontrolno-nadzorczych w tych jednostkach.

Zagrożenia związane z przygotowywaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku kontrolę dotyczącą ograniczenia wpływu zagrożeń związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków

cytostatycznych przeprowadzono w 1 podmiocie leczniczym, podczas której stwierdzono nieprawidłowości związane ze stosowaniem cytostatyków. Uważa się, że każdy kontakt z lekami cytostatycznymi jest potencjalnie niebezpieczny, dlatego konieczne jest przestrzeganie zasad bezpiecznej pracy z tymi substancjami. Personel powinien być świadomy ryzyka, aby racjonalnie je minimalizować. Możliwe jest to dzięki regularnie przeprowadzanym szkoleniom w zakresie bezpieczeństwa pracy z cytostatykami oraz informowaniu o wszystkich zagrożeniach oraz środkach profilaktycznych je zmniejszających. W trakcie kontroli ustalono, iż prace związane z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych wykonuje łącznie 33 pracowników, w tym 13 dozujących i 20 przygotowujących.
Na dwóch Oddziałach Chemioterapii szpitala, gdzie następuje dozowanie przygotowanych w aptece szpitalnej leków cytostatycznych sposób przygotowania i dozowania leków cytostatycznych praktycznie wyeliminował możliwość kontaktu z nimi pracownic zatrudnionych na Oddziałach, gdzie podawane są cytostatyki. W aptece szpitalnej prace z cytostatykami wykonywane są w dwóch komorach laminarnych, przygotowanych do tego typu działalności. Klasa bezpieczeństwa przestrzeni roboczej zapewnia pełną ochronę personelu. System filtracyjny zapewnia przepływ powietrza z odpowiednią prędkością dla tego typu komory laminarnej.
W powyższym zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:
- pracodawca nie wytypował cytostatyków jako czynników, dla których wykonuje się badania i pomiary stężeń w środowisku pracy,
- pracodawca nie rozpoznał możliwości wykonania badania i pomiarów stężeń w środowisku pracy ww. cytostatyków.

Zawodowe narażenie na cytostatyki wiąże się z zagrożeniem zdrowia pracowników, dlatego istotne jest, aby personel mający styczność z cytostatykami był wyposażony w odpowiednie środki ochrony indywidualnej. W podmiocie kontrolowanym pracownicy zostali wyposażeni i stosowali: jednorazowe fartuchy, maseczki, rękawice, czepki szczelnie zakrywające włosy, okulary ochronne, jednorazowe osłony na buty.

9. Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracujących odpowiedniego poziomu bhp w czasie epidemii Covid -19

Uwzględniając znaczenie zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19 zagadnienie w 2021 roku badano podczas 2527 kontroli przeprowadzonych u 2314 przedsiębiorców.
- Skontrolowano 22747 osób pracujących pod kątem wyposażenia ich w środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii w przypadkach, gdy zachowanie odległości 1,5 m między stanowiskami pracy było niemożliwe ze względu na charakter działalności. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 4 przeprowadzonych kontrolach.
- Skontrolowano 8428 stanowisk pracy pod kątem ich organizacji z uwzględnieniem wymaganej odległości min 1,5 m między stanowiskami pracy w przypadkach, gdy było to możliwe ze względu na charakter wykonywanej działalności. Nieprawidłowości w tym zakresie nie stwierdzono.
- Zbadano łącznie 4891 pracujących pod kątem obowiązku zakrywania ust i nosa w pomieszczeniach, w których przebywa więcej niż 1 osoba. Nieprawidłowości w tym zakresie odnotowano w przypadku 5 przeprowadzonych kontroli.
- W zakładach pracy, w których miała miejsce obsługa osób trzecich skontrolowano 3601

stanowisk związanych z obsługą tych osób pod kątem zapewnienia dystansu społecznego min. 1,5 m, przegród z plexi lub innych materiałów, środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii. Stwierdzono nieprawidłowości w 8 przeprowadzonych kontrolach.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących działań podejmowanych przez pracodawców w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bhp w czasie epidemii COVID-19 inspektorzy pracy wydali 119 decyzji oraz 12 wniosków w wystąpieniach dotyczących łącznie 99 zakładów pracy. Najwięcej nieprawidłowości odnotowano w małych zakładach pracy (do 9 zatrudnionych) gdzie wydano łącznie 78 decyzji oraz skierowano 4 wnioski w wystąpieniach.
Zastosowane przez inspektorów środki prawne dotyczyły następujących nieprawidłowości:

- niedokonania udokumentowanego uzupełnienia oceny ryzyka zawodowego występującego przy pracach wykonywanych na poszczególnych stanowiskach pracy w zakładzie pracy o zapisy ustalające procedury i zasady ochrony przez zagrożeniami występującymi w środowisku pracy z powodu wirusa SARS-CoV-2 – w tym zakresie inspektorzy pracy zastosowali 86 decyzji i 7 wniosków w wystąpieniach,
- niedopełnienia obowiązku poinformowania zatrudnionych pracowników o ryzyku zawodowym, wiążącym się z wykonywaną pracą na zajmowanym stanowisku – w tym zakresie wydano 7 decyzji i skierowano 1 wniosek w wystąpieniu,
- niedopełnienia obowiązku zapewnienia rękawiczek jednorazowych oraz płynu do dezynfekcji rąk – w tym zakresie inspektorzy pracy wydali 7 decyzji oraz skierowali 2 wnioski w wystąpieniach,
- niedopełnienia obowiązku opracowania i udostępnienia pracownikom szczegółowej instrukcji określającej zasady wykonywania w sposób bezpieczny i higieniczny pracy, w tym postępowania i zachowania się w celach zapobiegania i przeciwdziałania zakażeniom wirusem SARS-CoV-2 – w tym zakresie wydano 18 decyzji oraz skierowano 2 wnioski w wystąpieniach,
- niezałożenia rejestru pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych – wydano 1 decyzję.

Na ogólną liczbę 119 wydanych decyzji udzielono pisemnej informacji o realizacji 105 decyzji nakazowych. Na ogólną liczbę 12 wydanych wniosków udzielono informacji o realizacji 10 wniosków. Należy zauważyć, iż wyniki liczbowe nie oddają w pełni znaczenia objęcia powyższych zagadnień kontrolami PIP, gdyż sam fakt poruszenia tej tematyki przez inspektora sprzyja mobilizacji pracodawców do działań w tym zakresie.
Działania podjęte przez inspektorów pracy doprowadziły do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, nakłonienia pracodawców do zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19 oraz zdyscyplinowania osób wykonujących pracę do stosowania przydzielonych im środków ochrony przed epidemią.

Większość nieprawidłowości wystąpiła u małych pracodawców. Jest to niewątpliwie związane z aspektem ekonomicznym – na pracodawców nałożono dodatkowy obowiązek m.in. zapewnienia środków ochrony przed epidemią, który spowodował wzrost wydatków związanych z prowadzeniem działalności. Należy również mieć na uwadze, że niestosowanie przez wykonujących pracę środków ochrony przed epidemią, pomimo ich otrzymania, wynika

z lekceważenia zagrożenia epidemicznego, pośpiechu jak i również z niewygody użytkowania tych środków.

Wyniki kontroli przeprowadzonych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wykazały, że występują w zakładach pracy nieprawidłowości w zakresie działań podejmowanych przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19. Powyższe wskazuje na potrzebę kontynuowania tej formy działalności Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności w małych zakładach pracy, tak długo, jak długo będzie występowało zagrożenie epidemiczne.

V. PRAWNA OCHRONA PRACY

1. Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dotyczących m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku Pracy

Celem kontroli była identyfikacja nieprawidłowości w stosowaniu przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095 z późn. zm.), w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym w szczególności zagadnień związanych z obniżeniem wymiaru czasu pracy pracownika lub objęcia pracownika przestojem ekonomicznym, jak też elastycznych zasad ustalania pracownikom czasu pracy, porozumień o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia. Ponadto podczas prowadzonych kontroli weryfikowali zmodyfikowane zasady udzielania urlopów, jak i wypłacane pracownikom odprawy, odszkodowania lub inne świadczenia pieniężne przewidziane do wypłaty na wypadek ustania stosunku pracy w ograniczonej wysokości.

W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 1.376 kontroli dotyczących ww. zagadnień w 1.350 podmiotach gospodarczych. Ogółem w kontrolowanych podmiotach liczba pracujących wynosiła 99.271 osób. W ramach stosunku pracy zatrudniono 80.223 osoby, w tym 44.265 kobiet, 760 pracowników młodocianych oraz 5.731 osób niepełnosprawnych. Na podstawie umów cywilnoprawnych pracowało w kontrolowanych podmiotach 14.055 osób oraz 4.158 podmiotów samozatrudniających się. W podmiotach objętych kontrolą stwierdzono powierzenie pracy 3.736 cudzoziemcom.
Większość kontroli w omawianym zakresie została przeprowadzona w podmiotach sektora prywatnego, jedynie 82 kontrole dotyczyły sektora publicznego.
Ustalono, że w roku 2021 na terenie działania OIP w Gdańsku kontrolami objęto 394 pracodawców zatrudniających 21.388 pracowników korzystających z pomocy na utrzymanie miejsc pracy udzielonej przez Wojewódzki Urząd Pracy i Powiatowe Urzędy Pracy na łączną kwotę 104.204.135,96 zł.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali 33 wystąpienia zawierające 44 wnioski, z czego do dnia 13.01.2021 r. 42 zostały zrealizowane. W większości przypadków wnioski zawarte w wystąpieniach dotyczyły nieprzekazania lub też nieterminowego przekazania kopii porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia jego zawarcia (art. 15g ust. 12 ustawy), jak również nieokreślenia w zawartych porozumieniach grup zawodowych objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy (art. 15g ust. 14 ustawy).

W wyniku kontroli stwierdzono 3 wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w związku z czym nałożono 2 mandaty karne oraz zastosowano środek wychowawczy w postaci ostrzeżenia. Wkroczenia dotyczyły zaniżenia należnych wynagrodzeń.

W 5 przypadkach inspektorzy pracy po przeprowadzeniu czynności kontrolnych powiadomili Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku (4 powiadomienia) i Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku (jeden przypadek) o stwierdzonych nieprawidłowościach. Ujawniono nw. nieprawidłowości:

- pracodawca objął wnioskiem o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, wypłaconego mu przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku 3 pracowników zatrudnionych w okresie krótszym niż 3 miesiące przed dniem złożenia wniosku, jak również 1 osobę nie zatrudnioną na dzień złożenia wniosku,
- pracodawca w okresie objętym dofinansowaniem wypłaconym mu przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku rozwiązał stosunki pracy za wypowiedzeniem bez podania przyczyn z 6 pracownikami objętymi tym dofinansowaniem,
- pracodawca w okresie objętym dofinansowaniem wypłaconym mu przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku rozwiązał stosunki pracy z 11 pracownikami objętymi tym dofinansowaniem,
- pracodawca korzystał z pomocy publicznej udzielonej przez Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku na podstawie art. 15zzb omawianej ustawy, a pomimo tego nie wypłacił wynagrodzenia 1 pracownikowi za kwiecień 2021 r. i 1 pracownikowi zasiłku chorobowego płatnego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych za luty i marzec 2021 r. Pomimo faktu, że udzielona pomoc obejmowała również dofinansowanie odprowadzenia składek na ubezpieczenie społeczne pracowników inspektorowi pracy podczas czynności kontrolnych nie przedstawiono dokumentów potwierdzających odprowadzenie tych składek. Podczas kontroli ustalono również, że pracodawca rozwiązał z jednym pracownikiem stosunek pracy w okresie, na który zostało mu przyznane dofinansowanie na utrzymanie miejsc pracy. Niewypłacenie świadczeń i rozwiązanie umów o pracę stwierdzono również w toku kolejnej kontroli.

Najczęstsze przyczyny stwierdzonych naruszeń prawa

Jak wynika z podanych wyżej danych, najczęściej stwierdzanym przez inspektorów pracy w toku kontroli naruszeniem było nieprzekazywanie do okręgowemu inspektorowi pracy porozumień zawartych z przedstawicielami pracowników, w terminie określonym w art. 15g ust. 12 ustawy. Kolejne w zakresie ilości stwierdzonych przypadków naruszenie dotyczyło podpisania porozumienia z nieodpowiednią, w świetle właściwych przepisów, reprezentacją pracowników. Jednostkowe przypadki stwierdzonych naruszeń odnosiły się do niewłaściwego określenia grupy zawodowej objętej wprowadzonymi porozumieniem rozwiązaniami, czy naruszenia przepisów dotyczących obowiązku utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych dofinansowaniem.

Do deklarowanych przez kontrolowanych przyczyn nieprzekazania kopii porozumienia okręgowemu inspektorowi pracy zaliczyć należy skomplikowanie procedury związanej z zawarciem porozumienia i uzyskaniem dofinansowania oraz mnogość nakładanych na pracodawców w związku z powyższym obowiązków. W ocenie inspektorów, rzeczywistych przyczyn tego rodzaju naruszeń dopatrzyć można się także w braku przewidzenia w przepisach jakiejkolwiek sankcji związanej z niewypełnieniem stosownego obowiązku. W szczególności brak przekazania w wynikającym z przepisu terminie 5 dni roboczych zawartego porozumienia nie zostało obarczone zarówno sankcją wykroczeniową ani sankcją bezskuteczności zawartego porozumienia. Od spełnienia omawianego obowiązku nie była uzależniona również możliwości uzyskania przez pracodawcę odpowiedniego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników. Brak było w konsekwencji mechanizmu, który rzeczywiście wymuszałby na pracodawcach przekazywanie do OIP kopii zawartego przez siebie porozumienia, zgodnie ze spoczywającym na nich prawnym obowiązkiem. Oczywistym jest

przy tym, że spełnienie tego obowiązku jako powodujące weryfikację zawartego porozumienia przez OIP, potencjalnie naraża przedsiębiorców na kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy, czym przedsiębiorcy zazwyczaj nie są zainteresowani. Zauważyć dodatkowo należy, że samo wykrycie opisywanego naruszenia przez inspektora pracy w późniejszym czasie skutkowało co do zasady jedynie skierowaniem do pracodawców odpowiedniego wystąpienia.
Przyczyn zawarcia porozumienia zbiorowego z nieprawidłowo wyłonioną reprezentacją pracowników (jednoosobową) poza skomplikowaniem procedury i trudnością w wykładni stosownych przepisów ustawy doszukiwać można się w stosunkowej łatwości osiągnięcia przez pracodawcę konsensusu w przypadku negocjacji z jedną osobą, w porównaniu do sytuacji prowadzenia negocjacji z większą grupą i najprawdopodobniej braku przywiązywania znaczenia do kwestii składu reprezentacji pracowników w praktyce działania wojewódzkich urzędów pracy wypłacających stosowne dofinansowania. Podstawową motywacją zawierania porozumień w trybie omawianej ustawy przez pracodawców była przy tym możliwość obniżenia kosztów prowadzonej działalności i uzyskanie związanego z nim dofinansowania do wynagrodzeń pracowników. Podobnych przyczyn dopatrzyć można byłoby się w odniesieniu do stwierdzonych jednostkowych naruszeń polegających na nieprawidłowym określeniu grup zawodowych objętych tym porozumieniem czy brakiem zawierania do porozumień stosownych aneksów.
Stwierdzone przypadki naruszenia obowiązku utrzymania zatrudnienia przez cały okres korzystania z dofinansowania, jak się wydaje traktować powinno się jako spowodowane konkretną sytuacją finansową pracodawców związaną z epidemią, której fakt korzystania z pomocy Państwa w wystarczającym stopniu nie polepszył.

Podsumowanie

Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych przeszła proces legislacyjny w ekspresowym tempie. Podstawowym zadaniem tego aktu prawnego było przygotowanie rozwiązań dotyczących szeregu dziedzin prawa, ułatwiających funkcjonowanie państwa w związku z powstałym zagrożeniem wywołanym rozprzestrzeniającym się wirusem SARS-CoV-2. Rozwiązania te objęły m. in. kwestie dotyczące prawa pracy. Pospieszny tryb uchwalania ustawy i kolejnych jej nowelizacji spowodował, że ciągle stosowanie wielu z jej przepisów wiąże się z wątpliwościami interpretacyjnymi zarówno po stronie podmiotów, do których uregulowania te są adresowane jak i organów kontrolujących stosowanie tych przepisów. Wiele z wątpliwych kwestii nie znalazło dotychczas jednoznacznego wyjaśnienia.

Propozycje działań legislacyjnych:

- W zakresie określonego w art. 15g ust. 12 i 15zf ust. 5 ustawy obowiązku przekazania właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych kopii zawartego z przedstawicielami pracowników porozumienia pożądane byłoby wprowadzenie przez ustawodawcę sankcji za brak jego realizacji przez pracodawcę, preferowana byłaby w tym zakresie sankcja wykroczeniowa.
- Pożądane byłoby doprecyzowanie zakresu obowiązków i uprawnień pracodawców przewidzianych ustawą w celu ograniczenia związanych z nimi wątpliwości interpretacyjnych. Stosowne działanie ustawodawcy ułatwiłoby z jednej strony przestrzeganie przepisów ich adresatom, z drugiej strony jednoznaczne stwierdzenie ich naruszenia w toku kontroli, a co za tym idzie zastosowanie wobec podmiotu kontrolowanego odpowiednich środków przeciwdziałających naruszeniom.

2. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych

W okresie 2021 roku przeprowadzono 784 kontrole dotyczące prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych w 745 podmiotach gospodarczych, zatrudniających ogółem 78.446 osób, w tym 14.255 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 4.359 podmiotów samozatrudniających się.
W 2021 r. na 4.170 skontrolowanych umów cywilnoprawnych zakwestionowano 263 umowy, w odniesieniu do 181 osób stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia na łączną kwotę 295.867,13 zł.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:
- 51 poleceń, zrealizowanych w czasie kontroli, dotyczących 87 osób,
- skierowano 293 wnioski wystąpieniach odnośnie 1.647 osób, które dotyczyły m.in. usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w wypłacie minimalnej stawki dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, zastąpienia umów cywilnoprawnych umowami o pracę, niezawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę lub o przeanalizowanie zasadności ich zawierania,
- wobec stwierdzonych wykroczeń związanych zawarciem umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, bądź wykroczeń związanych z zaniżeniem lub niewypłaceniem minimalnej stawki godzinowej dla osób realizujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, inspektorzy pracy nałożyli łącznie 37 mandatów, które dotyczyły 45 wykroczeń, na łączną kwotę 51.000 zł,
- w 5 przypadkach, przeciwko osobom odpowiedzialnym inspektorzy pracy skierowali wnioski o ukaranie do sądu karnego, w których sformułowano łącznie 13 zarzutów dotyczących popełnienia wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, w związku z naruszeniem przepisów o wypłacie minimalnej stawki,
- w 27 przypadkach zastosowano wobec osób odpowiedzialnych środki oddziaływania wychowawczego dotyczące 27 wykroczeń związanych z naruszeniem przepisu o wypłacie minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W dalszym ciągu dla wielu osób możliwość uzyskania dochodu jest ważniejsza od formy prawnej, na podstawie której wykonują pracę. Osoby takie najczęściej nie są zainteresowane wytoczeniem na ich rzecz powództw, na co wskazuje liczba skierowanych pozwów do sądu w porównaniu z liczbą wniosków w wystąpieniach oraz wydanymi poleceniami. Podczas przeprowadzonych kontroli zleceniobiorcy lub usługobiorcy w zdecydowanej większości nie byli zainteresowani przekształceniem umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, jak również skierowaniem powództwa w ich imieniu do sądu pracy.
Wśród kontrolowanych osób coraz częściej pojawiali się cudzoziemcy, dla których rodzaj umowy nie miał żadnego znaczenia, gdyż i tak nie skorzystają z polskiego systemu emerytalno-rentowego. W związku z tym inspektorzy pracy korzystali z szybszego środka zmierzającego do potwierdzenia istnienia stosunku pracy, jakim jest wystąpienie oraz polecenie.
W trakcie kontroli przeprowadzonych w 2021 r. przez inspektorów pracy OIP Gdańsk dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych stwierdzono m.in. przykłady szczególnie rażących naruszeń przepisów:

- W trakcie kontroli przeprowadzonej w okresie luty - kwiecień 2021 r. w firmie sprzątającej z Gdyni stwierdzono, że przedsiębiorca zatrudniał swoich pracowników jednocześnie na podstawie umów zlecenia do wykonywania tego samego rodzaju pracy. Powyższe zatrudnianie pracownika poza normalnym czasem pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy stanowi obejście przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne.
- W trakcie kontroli przeprowadzonej w okresie marzec - maj 2021 r. w jednym z urzędów stwierdzono, że pracodawca zatrudniał swoich pracowników jednocześnie na podstawie umów zlecenia do wykonywania tego samego rodzaju pracy. Wykazała ona, iż zleceniobiorcy w ramach pełnionych dyżurów wykonują tożsame prace co w ramach zawartych umów o pracę. Sposób wykonywania pracy podczas umowy zlecenie oraz umowy o pracę nie wykazywał różnic. Praca wykonywana była w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę i pod jego nadzorem, a za wykonaną pracę zleceniobiorcy otrzymywali ustalone wynagrodzenie.

Najczęstszą przyczyną zawierania umów cywilnoprawnych wskazaną przez przedsiębiorców jest to, że są one traktowane jako forma zastępcza umowy o pracę na okres próbny i zawierane celem wypróbowania danej osoby, aby po upływie ich okresu obowiązywania, o ile dana osoba się sprawdzi pod względem pracy, ewentualnie zaproponować możliwość dalszego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę. Dotyczy to większości usług, a szczególnie gastronomii, budownictwa oraz handlu. Wpływ ma również aspekt ekonomiczny, tj. zobowiązania związane z umową o pracę. Umowy cywilnoprawne są bardziej elastyczną formą zatrudnienia pod kątem nawiązania i rozwiązania, a tym samym zmniejszenia dodatkowych obowiązków z tym związanych. Często podmioty powierzające pracę na podstawie umów cywilnoprawnych podkreślały, że sami ubiegający się o zatrudnienie nie są zainteresowani zawieraniem umów o pracę.

W ocenie inspektorów pracy przedsiębiorcy zawierają umowy cywilnoprawne z uwagi na obniżanie kosztów prowadzonej działalności gospodarczej poprzez nieodprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne, jak np. w przypadku studentów i uczniów albo wykonawców dzieła. Na popularność umów cywilnoprawnych mają również wpływ prace sezonowe zlecane w niektórych branżach, np. w budownictwie, gastronomii, hotelarstwie oraz elastyczność w rozwiązaniu umowy cywilnej. Przedsiębiorcy celowo zawierają umowy cywilnoprawne, aby ominąć uprawnienia, jakie przysługują pracownikom.
Podmioty zatrudniające również świadomie zastępują umowy o pracę na okres próbny umową cywilnoprawną ze względu na dużą rotację pracowników i niepewność dalszego zainteresowania pracą przez zleceniobiorców, którzy często z dnia na dzień porzucają pracę.

Na przykładzie wybranych zakładów pracy uzyskano przykładowo następujące efekty:
- W trakcie 5 kontroli przeprowadzonych w okresie maj – czerwiec 2021 r. na Przekopie Mierzei Wiślanej stwierdzono zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych 18 osób, w tym 7 cudzoziemców, wykonujących pracę w warunkach wymagających zawarcia stosunku pracy. W wyniku wydanych poleceń ustnych umowy 18 zleceniobiorców zostały zastąpione umowami o pracę.
- W trakcie kontroli przeprowadzonej w okresie wrzesień - listopad na terenie zakładu drzewnego stwierdzono, że pracę świadczyło 8 zleceniobiorców. Jak ustalono w czasie

kontroli osoby zatrudnione na podstawie umów zleceń wykonywały pracę w dniach i godzinach wyznaczonych przez pracodawcę (od 7 do 15), zapewniano im 15 minutową przerwę na spożycie posiłków. Praca wykonywana była w sposób wskazany przez pracodawcę, pod jego nadzorem, na terenie zakładu pracy. Podczas kontroli przeprowadzono rozmowę z przedsiębiorcą w zakresie treści art. 22 Kodeksu pracy - wskazano na konieczność zastąpienia umów zlecenia umowami o pracę. W trakcie kontroli zleceniobiorcy uzyskali umowy o pracę.

Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

W 2021 roku do OIP w Gdańsku skierowano 268 skarg dotyczących niewypłacenia bądź zaniżenia wynagrodzenia za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w 2021 r. przez inspektorów pracy w powyższym zakresie stwierdzono nw. nieprawidłowości:

- niewypełnienie obowiązku wypłaty wynagrodzenia minimalnego dla osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenie bądź umów o świadczenie usług w prawidłowej wysokości poprzez niewypłacenie minimalnej stawki godzinowej,
- nieprzestrzeganie obowiązku wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych na czas dłuższy niż jeden miesiąc,
- nieprawidłowe ustalenie wysokości wynagrodzenia w umowach cywilnoprawnych prowadzące do wypłaty wynagrodzenia w wysokości niższej niż wynikająca z minimalnej stawki godzinowej,
- brak określenia w umowach cywilnoprawnych sposobu potwierdzania godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz braku zapewnienia, aby zleceniobiorca przedkładał informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi,
- brak archiwizowania dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia, przedkładanych przez przyjmującego zlecenie.

W niektórych sytuacjach podmioty kontrolowane łamią przepisy świadomie. Najczęstszym przykładem obchodzenia przez przedsiębiorców przepisów prawa jest w dalszym ciągu nieprowadzenie dokumentacji dotyczącej rejestru godzin realizacji zlecenia bądź prowadzenie jej w sposób nierzetelny poprzez niewykazywanie faktycznych godzin pracy, jak również nie egzekwowanie prowadzenia i nie uzyskiwanie takich rejestrów godzin od zleceniobiorców. Efektem takich działań jest nienaliczanie i niewypłacanie wynagrodzenia co najmniej w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej za wszystkie faktycznie przepracowane godziny.
W odniesieniu do zatrudniania cudzoziemców zdarza się, że przedsiębiorcy sugerują się kwotą wynagrodzenia określoną w zezwoleniu na pracę, bez świadomości, iż należy przestrzegać zasad związanych z zapewnieniem minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców.
Do naruszeń wybranych przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej dochodzi również z powodu błędów popełnianych przez osoby zajmujące się rozliczaniem umów.

Efekty osiągnięte w wyniku kontroli przeprowadzonych 2021 r.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji poleceń wypłacono kwotę 17.683,65 zł dla 15 osób, zaś w następstwie realizacji wniosków pokontrolnych 10 osobom wypłacono kwotę 24.182,52 zł.
Mając na względzie uzyskane efekty podczas przeprowadzania czynności kontrolnych oraz stwierdzone nieprawidłowości, należy uznać za zasadne dalsze podejmowanie działań mających na celu eliminację nadużywania umów cywilnoprawnych przez przedsiębiorców. Działalność inspektorów pracy w trakcie wykonywania czynności kontrolnych doprowadziła w części przypadków do przekształcenia zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę oraz do wypłaty, bądź wyrównania zaniżonego zleceniobiorcom wynagrodzenia. Miała ona także charakter prewencyjny mający na celu podniesienie świadomości prawnej przedsiębiorców, zaakcentowania różnic między zatrudnianiem na podstawie umowy cywilnoprawnej, a umową o pracę.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, iż co prawda poprawia się poziom świadomości prawnej pracodawców i przedsiębiorców, jednak w dalszym ciągu istnieje problem stosowania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinny być zawarte umowy o pracę. To samo dotyczy przestrzegania przepisów dotyczących wypłaty minimalnej stawki dla osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych. Z uwagi na braki kadrowe na rynku pracy, szczególnie w transporcie i budownictwie, sami przedsiębiorcy coraz częściej dążą do zawierania umów o pracę ze względu na większą trwałość zatrudnienia oraz oferują lepsze warunki pracy i płacy, żeby zatrzymać już sprawdzonych pracowników. Przedsiębiorcy zauważają również, że w aspekcie ekonomicznym miesięczne minimalne wynagrodzenie, które gwarantuje państwo na podstawie stosunku pracy jest bardziej korzystne dla pracodawców aniżeli minimalna stawka godzinowa, przy założeniu, że pracownik przepracowałby tyle samo godzin w formie cywilnoprawnej. W dalszym ciągu zawieranie umów cywilnoprawnych jest popularnym zjawiskiem w celu sprawdzenia umiejętności i kwalifikacji potencjalnych pracowników, szczególnie widocznym w branży handlowej, gastronomicznej oraz w budownictwie. Dlatego w dalszym ciągu wskazane jest nakierowanie kontroli w tych obszarach, celem podniesienia przestrzegania prawa w tym zakresie.

Osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych często nie są zainteresowane 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. Osoby świadczące pracę wybierają cywilnoprawną formę zatrudnienia z uwagi na brak ograniczeń czasowych, a co za tym idzie możliwość większej ilości przepracowanych godzin, a w konsekwencji uzyskania wyższego wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej.

Wprowadzony od 2021 r. obowiązek rejestrowania umów o dzieło ograniczył nadużycia w tym zakresie. Dotyczy to przede wszystkim branży budowlanej, gdzie umowy o dzieło cieszyły się dużą popularnością z uwagi na specyfikę i charakter prowadzonych prac. Tym bardziej konieczna wydaje się zmiana przepisów ubezpieczeniowych w tym zakresie chociażby dlatego, że prace budowlane są pracami szczególnie niebezpiecznymi i wciąż według statystyk obciążone dużą wypadkowością. W wyniku wypadku przy pracy osoby wykonujące umowę o dzieło są pozbawione prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego, nierzadko też świadczeń rentowych. Dopiero w takiej sytuacji poszkodowany

lub jego rodzina szuka rozwiązania przed sądem w powództwie o ustalenie istnienia stosunku pracy. Niestety specyfika prawna umów o dzieło nie może stanowić obowiązkowego tytułu do ubezpieczeń społecznych rodzącego obowiązek odprowadzania składek z tego tytułu na wszystkie ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

W 2021 r. w OIP Gdańsk realizowano działania prewencyjno-promocyjne, których celem było szerzenie wiedzy o przepisach prawa pracy. W ramach podjętych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku działań prewencyjnych i promocyjnych oraz realizowania zadania polegającego na budowaniu kultury bezpieczeństwa pracy poprzez upowszechnianie obowiązujących regulacji prawnych, w 2021 r. przeprowadzono kilka wykładów dot. m.in. zagadnień związanych z zawieraniem umów cywilnoprawnych. Większość wykładów odbyła się podczas realizacji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa" dedykowanego dla młodzieży szkół średnich.
Inspekcja pracy podejmuje działania prewencyjne mające na celu uświadamianie osobom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych różnic, jakie występują między umową o pracę, a umową prawa cywilnego i w konsekwencji w zakresie uprawnień do świadczeń bieżących oraz przyszłych uprawnień emerytalnych oraz dostarcza informacje o możliwości dochodzenia ustalania istnienia stosunku pracy przed sądami pracy. Tak samo kontynuowane będą kontrole w zakresie przestrzegania przepisów o wypłacie minimalnej wynagrodzenia dla osób pracujących na postawie umów cywilnoprawnych. W dalszym ciągu najwięcej nieprawidłowości w tym zakresie dotyczy niewypłacenia wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej w ogóle bądź jego zaniżenia z powodu nieprawidłowego ustalenia w zawartych umowach. Z uwagi na sytuację epidemiologiczną panującą w kraju i na świecie wiele firm ma trudności finansowe, których konsekwencją jest niewypłacanie wynagrodzenia zleceniobiorcom, bądź tylko częściowa jego wypłata.
Wprowadzenie przepisów ochronnych dotyczących godzinowego wynagrodzenia minimalnego poprzez brak możliwości jego zrzeczenia się oraz brak możliwości przeniesienia prawa do wynagrodzenia na inną osobę przez zlecenio/usługobiorców pozytywnie wpłynęło na wysokość wypłacanego wynagrodzenia. Wprowadzone w 2019 r. zmiany dotyczące objęcia wynagrodzeń osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych ochroną przed potrąceniami na zasadach określonych w Kodeksie pracy, również pozytywnie wpłynęły na wysokość wypłacanego wynagrodzenia i dokonywanych z niego potrąceń.

Jak wskazują przeprowadzone kontrole, w dalszym ciągu, problem stanowi termin i zasady wypłaty wynagrodzenia za wykonane zlecenie lub świadczone usługi. Dotyczy to sytuacji, gdy strony w umowie zamieszczają warunek wypłaty wynagrodzenia po wystawieniu i dostarczeniu przez usługodawcę rachunku lub faktury, tymczasem na termin ich dostarczenia zleceniodawca nie ma wpływu, bądź dla prawidłowego ustalenia i wypłaty wynagrodzenia konieczne jest dokonanie określonych czynności poprzedzających, np. podsumowanie stosownych danych i zebranie informacji o liczbie godzin wykonanego zlecenia lub świadczonych usług w siedzibie firmy oraz w jednostkach lokalnych (np.: na budowach); dokonanie tych czynności może okazać się niemożliwe przy zachowaniu ustawowego terminu wypłaty wynagrodzenia, tj. 1 raz w miesiącu, jak również termin wypłaty wynagrodzenia w pierwszym miesiącu obowiązywania umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług (tj. gdy np. umowa obowiązuje od dnia 8 stycznia, natomiast termin wypłaty wynagrodzenia przyjęty w danym podmiocie ma miejsce dnia 15 każdego miesiąca następującego po miesiącu przepracowanym).

Warto również nadmienić, iż problem niezapewnienia wypłaty minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, jest sprawą wtórną wobec problemu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy. Inspektorzy pracy podczas prowadzonych kontroli weryfikują w pierwszej kolejności prawidłowość zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych i jedynie w przypadku niestwierdzenia nieprawidłowości w tym zakresie sprawdzają stosowanie minimalnej stawki dla zleceniobiorców.
Z uwagi na utrzymującą się wciąż skalę zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy nadal będą kontynuowane kontrole oraz działania prewencyjne w powyższym zakresie, zwłaszcza w tych branżach, w których powyższe umowy cieszą się największą popularnością.

3. Czas pracy i wynagrodzenia

W 2021 roku w zakresie czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy przeprowadzili 146 kompleksowych kontroli w 142 podmiotach. W skontrolowanych zakładach pracowało ogółem 25.683 osoby, zatrudnionych w ramach stosunku pracy było łącznie 22.379 pracowników, w tym 14.680 kobiet, 41 młodocianych, 2.349 niepełnosprawnych oraz 482 cudzoziemców.
W grupie kontrolowanych przedsiębiorców najliczniejsze należały do branż:
- handel i naprawy – 43 kontrole (29,5%),
- przetwórstwo przemysłowe – 28 kontroli (19,2%),
- pozostała działalność usługowa – 11 kontroli (7,5%),
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 10 kontroli (6,8%).

Podział kontrolowanych podmiotów według wielkości zatrudnienia przedstawiał się następująco:
- do 9 zatrudnionych – 66 kontroli (45,2%),
- od 10 do 49 zatrudnionych – 44 kontrole (30,1%),
- od 50 do 249 zatrudnionych – 20 kontroli (13,7%),
- 250 i powyżej zatrudnionych – 16 kontroli (11%).

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 29 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy na łączną kwotę 1.333.844,70 zł.
Ponadto w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 621 wniosków w wystąpieniach oraz wydano 77 poleceń ustnych.
Wobec stwierdzonych 96 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczących naruszeń w zakresie zarówno czasu pracy jak i wynagrodzeń oraz innych świadczeń należnych ze stosunku pracy inspektorzy pracy nałożyli 47 mandatów na łączną kwotę 60.500 zł.
Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika skierowano 6 wniosków o ukaranie do sądu zawierających 26 wykroczeń w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz stwierdzonych naruszeń przepisów o czasie pracy. Postępowanie zakończyło się w 3 sprawach, w przypadku których nałożone zostały grzywny w przedziale od 2.000 zł do 10.000 zł. Aktualnie 3 sprawy pozostają nadal w toku rozpoznawania.
Inspektorzy pracy realizując czynności kontrolne udzielają również porad prawnych. W okresie sprawozdawczym przy okazji realizacji kontroli tematycznych udzielono 890 porad z zakresu

prawnej ochrony pracy. W przypadku niektórych kontroli, co szczególne dotyczy tzw. małych pracodawców udzielone porady prawne w znacznym stopniu wypływają na poprawę stanu przestrzegania prawa.

Przeprowadzone kontrole wykazały szereg nieprawidłowości zarówno w obszarze przestrzegania przepisów o czasie pracy jak również uprawnień pracowniczych w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy. Wśród najczęściej występujących nieprawidłowości ujawnionych w toku czynności kontrolnych wymienić należy:
- nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- nieokreślenie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy,
- nieprawidłowe ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika i informowanie go o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy,
- niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- niezapewnienie wymaganego odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- nieterminowa wypłata wynagrodzenia,
- niewypłacanie bądź nieterminowe wypłacanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,
- niewypłacanie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Jako przykład naruszania przepisów można wskazać ustalenia z kontroli przeprowadzonej w zakładzie produkcji rolnej, który zajmuje się sadzeniem i sprzedażą ziemniaków, zbóż i rzepaku. Wykazała ona szereg naruszeń przepisów o czasie pracy, które występowały bardzo często i dotyczyły wszystkich objętych kontrolą pracowników. Pracownicy wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w dni rozkładowo wolne od pracy (soboty), za które pracodawca nie udzielał im do końca okresu rozliczeniowego w zamian innych dni wolnych od pracy, co spowodowało naruszenie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Ponadto stwierdzono również wykonywanie pracy w niedziele bez przestrzegania obowiązku zapewnienia pracownikowi pracującemu w niedzielę co najmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy oraz w święta. Przeprowadzona kontrola wykazała również pracę dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, w sytuacji niewprowadzenia ruchomego czasu pracy; nieprzestrzeganie obowiązku zapewnienia pracownikom w każdej dobie co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku; nieprzestrzeganie obowiązku zapewnienia pracownikom w każdym tygodniu co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego; przekroczenie tygodniowego czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi powyżej 48 godzin w przyjętym miesięcznym okresie rozliczeniowym. Ponadto ustalono, że liczba godzin nadliczbowych w 2020 r. przepracowanych przez pracowników objętych kontrolą w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy, przekroczyła dla wszystkich kontrolowanych pracowników 150 godzin w roku kalendarzowym. Pracodawca nie ustalił w regulaminie pracy wyższej liczby dopuszczalnej pracy w godzinach nadliczbowych. Biorąc pod uwagę liczbę nadgodzin przepracowanych przez pracowników nie miało to większego znaczenia. W wyniku kontroli inspektor pracy ustalił, że wszyscy pracownicy wykonywali w 2020 r. pracę przez następującą liczbę godzin nadliczbowych: 734,5 godziny, 1.289,5 godziny 813,5 godziny, 923,5 godziny, 1.183,5 godziny, 917 godzin, 369,5 godziny, 872 godzin, 901 godzin, 864,5 godziny.

Podobnie jak w latach ubiegłych przestrzeganie przepisów o czasie pracy oraz wynagrodzeniach i innych świadczeniach należnych ze stosunku pracy jest jednym

z obszarów prawa pracy, w którym nadal stwierdza się dużo naruszeń. Wiele z nich to nieprawidłowości powtarzające się od lat. Różne jest natomiast ich nasilenie w zależności od sytuacji gospodarczej i ekonomicznej oraz od sytuacji na rynku pracy. Przeprowadzone kontrole tematyczne pozwoliły kolejny raz potwierdzić zależności zachodzące pomiędzy nieprawidłowościami w zakresie dokumentowania czasu pracy, a późniejszymi nieprawidłowościami w zakresie naliczania i wypłacania wynagrodzeń. Nierzetelna ewidencja czasu pracy albo jej brak, jak też nieprawidłowości w zakresie określania systemów i rozkładów oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, powodowały konsekwencje w zakresie wadliwego naliczenia wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, które były należne pracownikom. Wskazać należy, że w 2021 roku wpływ na poziom przestrzegania przepisów miała również trwająca pandemia, która była czynnikiem dezorganizującym zarówno organizację pracy jak i samego czasu pracy, z uwagi na trudności z uzyskaniem komponentów do produkcji oraz nieobecności pracowników w związku z zachorowaniami bądź kwarantanną. Powyższe okoliczności miały również wpływ na terminowe wypłacanie świadczeń należnych ze stosunku pracy.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że część kontrolowanych pracodawców świetnie porusza się przepisach prawa pracy i umiejętnie stosuje je w praktyce. Nadal jednak znaczna część pracodawców poddanych kontroli lekceważy nawet te najbardziej istotne przepisy prawnej ochrony pracy zarówno w zakresie wypłaty wynagrodzeń jak i przestrzegania przepisów o czasie pracy. Tę grupę pracodawców należy zobowiązywać przy pomocy dostępnych środków do przestrzegania przepisów prawa. Pracodawcy należący do tej grupy decydują się niejednokrotnie świadomie na popełnianie wykroczeń patrząc tylko i wyłącznie przez pryzmat ekonomii i optymalizacji własnych kosztów.

Oceniając stopień zależności między naruszeniami przepisów o czasie pracy, a naruszeniami przepisów dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w dalszym ciągu wskazać należy na związek przyczynowo skutkowy pomiędzy tymi dwoma obszarami. Przeprowadzenie rzetelnej kontroli czasu pracy nie jest bowiem możliwe bez sprawdzenia zagadnienia prawidłowości naliczania wynagrodzeń oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Zrealizowane przez inspektorów pracy kontrole wskazują, że nieprawidłowości wynikające z nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy dotyczą zazwyczaj kilku obszarów. Konsekwencją powyższych nieprawidłowości bardzo często jest nieprawidłowo naliczone nie tylko wynagrodzenie za pracę, ale również inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy. Ujawnione w toku kontroli przypadki powierzania pracownikom wykonywania pracy dwukrotnie w ciągu tej samej doby skutkowały brakiem rekompensaty w postaci wypłaty dodatku z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy. Pomimo faktu, że przepis obowiązuje już dosyć dawno, to jego niezrozumienie przez pracodawców wpływa bezpośrednio na nieprawidłowo naliczone wynagrodzenie. Podobnie zdarzało się w sytuacjach nieobniżenia wymiaru czasu pracy podczas tworzenia rozkładów czasu pracy w okresach rozliczeniowych, w których święto przypadało w innym dniu, niż niedziela. Wynikające wówczas przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy pozostawały nierozliczone, a przysługujące z tego tytułu wynagrodzenie i dodatki nie były pracownikom wypłacone.

W dalszym ciągu duży wpływ na stan przestrzegania przepisów zarówno dotyczących czasu pracy jak i wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy ma nieznajomość przepisów prawa lub ich błędna interpretacja. Przeprowadzone kontrole wykazały, że sytuacja taka dotyczy najczęściej małych podmiotów, które, aby ograniczyć koszty same dokonują rozliczeń czasu pracy niekoniecznie posiadając wiedzę na ten temat. Jednakże przeprowadzone kontrole wskazują, że interpretacja przepisów o czasie pracy oraz

o wypłacie świadczeń ze stosunku pracy stanowi również problem dla wykwalifikowanych pracowników służb kadrowo – płacowych oraz podmiotów zewnętrznych zarobkowo zajmujących się sprawami kadr i płac.
Przeprowadzone kontrole wykazały również, że naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy są także konsekwencją niewystarczającej liczby zatrudnionych pracowników, co w rezultacie powoduje, że stan zatrudnienia nie pozwala na realizację wszystkich zadań przez zatrudnionych pracowników bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. W takich przypadkach często nieprawidłowości są stwierdzane już na etapie planowania czasu pracy.
Reasumując podkreślić należy również, iż w wielu przypadkach, mimo kryzysu i znacznych czasem trudności związanych z epidemią, znaczna grupa pracodawców przestrzega reguł wynikających z prawa. Tym pracodawcom należy się szacunek, szczególnie w tych trudnych czasach. Z drugiej strony nadal działa na rynku liczna grupa pracodawców, którzy często lekceważą, nawet najbardziej istotne przepisy prawnej ochrony pracy a często również bezpieczeństwa i higieny pracy. Tę grupę należy za pomocą dostępnych środków zobowiązywać do przestrzegania reguł prawa pracy. Pracodawcy należący do tej grupy decydują się na popełnianie wykroczeń a w skrajnych przypadkach nawet przestępstw, patrząc tylko i wyłącznie przez pryzmat ekonomii.
Z uwagi na powtarzające się, w różnej skali nieprawidłowości zarówno dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy jak i o wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń przysługującym pracownikom ze stosunku pracy w dalszym ciągu będzie monitorowany stan przestrzegania przepisów w powyższym zakresie.

Do najczęściej występujących przyczyn nieprawidłowości stwierdzonych w zakresie dokumentacji dotyczącej czasu pracy i przestrzegania przepisów o czasie pracy, które wynikają zarówno z obserwacji inspektorów pracy jak i są wskazywane przez samych pracodawców zaliczyć należy:

- zbyt mała liczba zatrudnionych pracowników wymuszająca ich pracę z naruszeniem przepisów o czasie pracy wynikająca często z ograniczenia lub zmniejszenia zatrudnienia w związku z niepewną sytuacją spowodowaną stanem pandemii a jednocześnie chęć realizacji wszystkich zobowiązań,
- błędna interpretacja przepisów o czasie pracy,
- świadome i celowe działania pracodawców nakierowane na omijanie prawa,
- brak nadzoru osób bezpośrednio odpowiedzialnych za prawidłową organizację czasu pracy,
- pomyłki i błędy zarówno w planowaniu i rozliczaniu czasu pracy,
- wadliwe źródła prawa wewnątrzzakładowego,
- niedostateczne przygotowanie merytoryczne osób odpowiedzialnych za przestrzeganie przepisów o czasie pracy oraz częsty brak zaangażowania w samokształcenie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Wypłata świadczeń należnych ze stosunku pracy

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

świadczeń, które wynikają zarówno z obserwacji inspektorów pracy jak wskazywanych przez samych pracodawców:

- trudna sytuacja ekonomiczna związana z brakiem środków finansowych,
- celowe działania ze strony pracodawców, mające na celu obniżenie kosztów,
- niepewność związana z trwaniem pandemii,
- pomyłki w obliczeniach, które wynikają nie tylko z braku należytej staranności przy dokonywaniu naliczeń należnych pracownikom świadczeń, ale również ze zbyt dużego obciążenia pracą pracowników służb kadrowo – płacowych,
- nieznajomość przepisów dotyczących naliczania świadczeń należnych ze stosunku pracy,
- nieporozumienia pracodawców z pracownikami, które powodowały wstrzymanie wypłaty wynagrodzeń do czasu wyjaśnienia sprawy,
- nieprecyzyjne regulacje w zakresie terminu wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odpraw emerytalnych lub rentowych, które są należne z dniem nabycia do nich prawa,
- zastosowanie niewłaściwej metody obliczania poszczególnych składników wynagrodzenia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowano kwotę 728.725,36 zł dla 763 pracowników. Wskazana kwota obejmuje wynagrodzenia wyegzekwowane w ramach wydanych decyzji płatniczych, wniosków w wystąpieniach oraz poleceniach ustnych. W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami dotyczącymi niewypłaconych bezspornych świadczeń należnych ze stosunku pracy do pracodawców skierowano 8 nakazów płatniczych zawierających 29 decyzji dotyczących 388 pracowników na łączną kwotę 1.333.844,70 zł. Stwierdzono, że zrealizowano 12 decyzji, co stanowi ponad 41% ogółu wydanych decyzji. W związku z powyższym wyegzekwowano dla 40 pracowników kwotę 259.571.50 zł.

W następstwie kontroli skierowano do pracodawców 130 wystąpień zawierających 622 wnioski, które dotyczyły 22.879 pracowników. Zrealizowano 492 wnioski i wyegzekwowano dla pracowników świadczenia należne ze stosunku pracy w łącznej wysokości 395.260,74 zł. Ponadto pracodawcom wydano 77 poleceń i w związku z ich wykonaniem uzyskano dla 59 pracowników wypłatę na łączną kwotę 73.893,12 zł.

Realizacja środków prawnych wydanych po przeprowadzonych kontrolach dotyczących zarówno przestrzegania przepisów o czasie pracy jak o wypłacie świadczeń należnych ze stosunku pracy, która została wykazana w sprawozdaniu nie odzwierciedla w pełni wykonanych przez pracodawców środków prawnych. Informacje o realizacji zaleceń wciąż wpływają, a w przypadku ich braku realizowane będą rekontrole celem ustalenia realizacji wydanych środków prawnych.

W wyniku podjętych przez inspektorów pracy działań monitorujących realizację decyzji płatniczych w 2021 r. skierowano do pracodawców 2 upomnienia, które dotyczyły 2 decyzji płatniczych.

Do wymiernych efektów uzyskanych przez inspektorów pracy należy zaliczyć wyegzekwowane świadczenia należne ze stosunku pracy, które zostały wypłacone pracownikom albo w czasie trwania kontroli na polecenie inspektora pracy albo w związku z realizacją wydanych po przeprowadzonych kontrolach decyzjach płacowych i wnioskach w wystąpieniu.

Wskazać jednak należy, że skali naruszeń nie obrazuje liczba przeprowadzonych kontroli w poszczególnych branżach. Biorąc pod uwagę ogólną kwotę niewypłaconych świadczeń należnych ze stosunku pracy, zawartych w wydanych przez inspektorów pracy decyzjach płatniczych, w kolejności od najwyższej kwoty niewypłaconych świadczeń, najwięcej

nieprawidłowości stwierdzono u przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie budownictwa, gdzie na 10 przeprowadzonych kontroli wydano decyzje płatnicze na łączną kwotę 726.401,60 zł. Na drugim miejscu znajdują się pracodawcy zajmujący się branżą przetwórstwo przemysłowe, gdzie na 28 przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali decyzje płatnicze na kwotę 606.132,70 zł.
Skierowane przez inspektorów wystąpienia zawierające wnioski dotyczące zarówno przestrzegania przepisów o czasie pracy jak i o wynagrodzeniach wskazują, że ujawniono naruszenia przepisów w każdej branży wynikającej z zestawienia według sekcji PKD. Niemniej jednak branżą, w której stwierdzono najwięcej nieprawidłowości, a w ślad za tym wydano najwięcej wystąpień byli pracodawcy zajmujący się handlem i naprawami, gdzie na 43 przeprowadzone kontrole skierowano 38 wystąpień zawierających 159 wniosków wnoszących o usunięcie stwierdzonych naruszeń prawa. Drugą grupą pracodawców, która stopniem naruszenia przepisów odbiega znacznie od pozostałych są pracodawcy prowadzący działalność w branży przetwórstwa przemysłowego, gdzie na 28 przeprowadzonych kontroli wydano 22 wystąpienia zawierające 120 wniosków.
Ze względu na wielkość zatrudnienia w kontrolowanych podmiotach oraz liczbę przeprowadzonych kontroli wskazać należy, że liczba nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli skutkująca wydaniem decyzji płatniczych dotyczyła zdecydowanie podmiotów zatrudniających w przedziale od 10 do 49 pracowników, w stosunku do których inspektorzy pracy na 44 przeprowadzone kontrole wydali 5 nakazów zawierających 25 decyzji dotyczących 382 pracowników na łączną kwotę 1.332.354,80 zł. Pozostałe wydane decyzje nakazujące wypłatę dotyczyły raczej incydentalnych przypadków a ich wartość była nieznaczna.

W związku z negatywną oceną przestrzegania przez podmioty kontrolowane zarówno przepisów o czasie pracy jaki i z zakresu wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy będą kontynuowane kontrole ww. zagadnień stosowanie sankcji wobec pracodawców lub osób działających w jego imieniu, którzy naruszają przepisy o czasie pracy. Podkreślić należy, że nadal pozostaje aktualny wniosek o rozważenie zmiany sposobu ustalania górnej granicy grzywny i uzależnienia jej wysokości np. od np. ilości zatrudnionych pracowników w danym podmiocie lub wysokości obrotów. W niektórych przypadkach czynnikiem negatywnie wpływającym na skuteczność egzekwowania przepisów jest brak dotkliwości kary nałożonej na pracodawców popełniających wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Nakładane kary są bowiem niekiedy zbyt niskie i nieadekwatne do skali popełnionych wykroczeń. Jak pokazują kontrole niektórzy pracodawcy łamią prawo pracy świadomie, licząc się z zapłaceniem kary grzywny. Dotyczy to najczęściej dużych podmiotów, którym zwyczajnie „opłaca się” przyjąć mandat nawet w wysokości maksymalnej i w dalszym ciągu naruszać przepisy prawa. Czynnik ekonomiczny oraz nastawienie na zysk są ważniejsze niż przestrzeganie przepisów.
W dalszym ciągu podobnie jak w latach ubiegłych problematyczna pozostaje kwestia wypłacania wynagrodzenia w wyższej wysokości niż wynika to z przedstawionych do kontroli dokumentów. Brak chęci współpracy pracujących w powyższym zakresie dodatkowo utrudnia ujawnienie takich działań. Pracownicy w obawie przed utratą pracy akceptują taki stan rzeczy, a ich ewentualne roszczenia z tego tytułu pojawiają się dopiero, gdy dojdzie do rozwiązania stosunku pracy. W dalszym ciągu istnieje społeczne przyzwolenie na stosowanie takich rozwiązań. W związku z powyższym należałoby dążyć do zmian legislacyjnych mających na celu uniemożliwienie pracodawcom i pracownikom podejmowania takich działań oraz wyposażenia inspektorów pracy w skuteczne narzędzia umożliwiające wykrywanie tego typu praktyk i zapobieganie im w przyszłości.

Zasadnym jest także postulowanie zmian legislacyjnych. Kwestie, które należałoby zmienić to:
- wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów dotyczących pracy zdalnej, które pozwolą pracodawcy rzetelnie ewidencjonować czas pracy pracowników świadczących pracę w domu czy w innym miejscu, poza stałym miejscem wykonywania pracy, wynikającym z umowy o pracę,
- uporządkowanie regulacji prawnych dotyczących wynagrodzeń, określenie terminu wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy w razie rozwiązania umowy o pracę np. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy czy odprawy emerytalnej/rentowej,
- wprowadzenie obowiązku przechowywania rozkładów czasu pracy pracowników,
- uregulowanie w przepisach kwestii możliwości dokonywania zmian w treści w rozkładów czasu pracy, wprowadzenie terminu informowania pracowników o takich zmianach jak również wskazanie warunków dokonywania zmian.

Podobnie jak w latach ubiegłych Państwowa Inspekcja Pracy poza działalnością kontrolną i nadzorczą prowadzi działalność profilaktyczno-szkoleniową w zakresie poradnictwa oraz popularyzacji przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń poprzez przeprowadzanie szkoleń z takiej tematyki, w tym również w zakresie przyjętych rozwiązań „tarczowych", jak również wydawanie i rozpowszechnianie wśród pracodawców broszur informacyjnych w takim zakresie, gdyż obowiązujące regulacje stwarzają wiele trudności interpretacyjnych i rodzą szereg wątpliwości, jeżeli chodzi o ich praktyczne stosowanie. Działalność edukacyjno- prewencyjna przedsiębiorców powinna być prowadzona, bo podnosi świadomość prawną uczestników szkoleń i w przyszłości może znacząco przełożyć się na poprawę przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach. Ponadto działalność prewencyjna stanowi wsparcie rutynowej działalności kontrolno-nadzorczej i przyczynia się do nabywania fachowej wiedzy w tym zakresie przez pracodawców.

4. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych

W 2021 roku przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych zbadano w pełnym zakresie podczas 44 kontroli u 44 pracodawców. Skontrolowane podmioty zatrudniały łącznie 6.569 osób, w tym 575 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, 924 w ramach tzw. samozatrudnienia, 26 cudzoziemców. Zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 5.051 pracowników, w tym 2.705 kobiet, 22 pracowników młodocianych, a także 1.264 pracowników niepełnosprawnych.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły:
- udzielania urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo (około 27% wszystkich naruszeń),
- podziału urlopu wypoczynkowego na części (około 20% wszystkich naruszeń),
- udzielania urlopu zaległego (około 20% wszystkich naruszeń).

Około 30% stanowią pozostałe nieprawidłowości, związane m.in. z planowaniem urlopu, ustalaniem wymiaru urlopu wypoczynkowego czy udzielaniem urlopu wypoczynkowego w wymiarze godzinowym.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 28 wystąpień, zawierających 58 wniosków regulujących kwestie związane z przestrzeganiem

przepisów o urlopach wypoczynkowych. Wnioski pokontrolne dotyczyły ogółem 55 pracowników, część wniosków miała charakter przyszłościowy.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczących naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych inspektorzy pracy nałożyli na sprawców wykroczeń 2 mandaty na łączną kwotę 2.500 zł oraz zastosowali 5 środków oddziaływania wychowawczego.

Najbardziej rażące przykłady stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych dotyczyły nieudzielania przez pracodawcę urlopu w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo oraz nieudzielania pracownikom urlopu zaległego do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

Najczęstszą przyczyną naruszeń przez pracodawców przepisów w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych, podobnie jak w latach ubiegłych, jest niedostateczny poziom zatrudnienia w zakładzie pracy. Stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości dotyczące terminu udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych w 2021 r. wynikały ze zwiększonej nieobecność pracowników w związku z trwającym stanem epidemii. Inną z przyczyn naruszeń prawa w omawianym zakresie jest niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy regulujących zasady udzielania urlopów wypoczynkowych.

Przykładami znaczących efektów uzyskanych w wyniku działań kontrolnych w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych było m.in.:

- W wyniku kontroli inspektor pracy skierował do pracodawcy wystąpienie zawierające wnioski dotyczące m.in. udzielenia 4 pracownikom zaległego urlopu wypoczynkowego przysługującego za 2019 rok oraz przestrzegania obowiązku udzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym uzyskali do niego prawo, a jeżeli nie jest to możliwe, najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego. Ponadto w trakcie kontroli inspektor pracy skierował do pracodawcy polecenie dotyczące ustalenia prawidłowego wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego 2 pracownikom za 2018 r. w związku z zaniżeniem przez pracodawcę jego wymiaru. Wydane w wyniku kontroli środki prawne zostały zrealizowane przez pracodawcę.
- Podczas kontroli inspektor pracy stwierdził naruszenie przepisów w zakresie terminu udzielania pracownikom zaległego urlopu. W wyniku kontroli do pracodawcy skierowano wystąpienie zawierające wniosek pokontrolny dotyczący m.in. niezwłocznego udzielenia pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 164 godzin. Powyższy wniosek pokontrolny został przez pracodawcę zrealizowany.

Na podstawie analizy dokumentacji z przeprowadzonych kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych oraz porównania z ostatnim rokiem kalendarzowym, w którym powyższy temat był realizowany, należy stwierdzić, że w dalszym ciągu najczęściej występujące nieprawidłowości w głównej mierze dotyczą terminu udzielania urlopu wypoczynkowego, tj. udzielania urlopu w roku nabycia do niego prawa oraz urlopu zaległego, a także dzielenia urlopu wypoczynkowego na części z zachowaniem zasady, że co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Zdecydowana większość stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych dotyczyła podmiotów należących do sektora prywatnego (tj. 36 podmiotów z 44 podmiotów skontrolowanych). Zakłady pracy, w których

najczęściej występowały omawiane nieprawidłowości, należą do następujących branż: handel, budownictwo, przetwórstwo przemysłowe. Najwięcej stwierdzonych przez inspektorów pracy naruszeń przepisów o urlopach wypoczynkowych wystąpiło w zakładach pracy zatrudniających od 50 do 249 osób.

Z uwagi na stwierdzone naruszenia w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych nadal będą prowadzenie w latach następnych działania kontrolne w omawianym zakresie, mające na celu poprawę istniejącego w zakładach pracy stanu przestrzegania przepisów prawa oraz kontrolę realizacji sprawdzających realizację środków prawnych skierowanych przez inspektorów pracy do pracodawców celem wyeliminowania występujących nieprawidłowości. Duże znaczenie odgrywa także działalność informacyjna w zakresie zagadnień dotyczących urlopów wypoczynkowych, skierowana zarówno do pracodawców jak i pracowników, w tym udzielanie przez inspektorów pracy w czasie kontroli porad prawnych oraz udzielanie porad przez pracowników merytorycznych w ramach poradnictwa PIP.

5. Czas pracy kierowców

W 2021 roku w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono 18 kontroli w przedsiębiorstwach transportowych, spośród których:
- 16 pracodawców należało do branży zajmującej się transportem lądowym oraz transportem rurociągowym,
- 1 pracodawca prowadził działalność w zakresie handlu hurtowego z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi,
- 1 pracodawca prowadził działalność w zakresie produkcji wyrobów z drewna oraz korka.

Wszystkie kontrolowane podmioty należały do sektora prywatnego.
Spośród 18 kontrolowanych podmiotów:
- 4 podmioty należały do mikroprzedsiębiorstw ze stanem zatrudnienia do 9 pracowników,
- 9 podmiotów należało do małych przedsiębiorców ze stanem zatrudnienia od 10 do 49 pracowników,
- 5 podmiotów należało do średnich przedsiębiorców ze stanem zatrudnienia od 50 do 249 pracowników.

Liczba pracujących w kontrolowanych zakładach pracy to ogółem 844 osoby, w tym 45 na podstawie umów cywilnoprawnych, 3 podmioty samozatrudniające się oraz 12 cudzoziemców. W ramach stosunku pracy zatrudniano 789 pracowników, w tym 106 kobiet, 4 młodocianych, 6 pracowników niepełnosprawnych.

W 2021 roku w kontrolowanych przedsiębiorstwach w prawnej dyspozycji pracodawców pozostawało łącznie 403 pojazdy wyposażone w urządzenia rejestrujące stosowane w transporcie drogowym, z czego 383 pojazdów było wyposażonych w tachografy cyfrowe (z wyłączeniem inteligentnych), 20 pojazdów było wyposażonych w tachografy analogowe.
W kontrolowanych przedsiębiorstwach na 403 pojazdy wykorzystywane przy przewozie rzeczy 93 pojazdy używane były w transporcie krajowym, natomiast 310 pojazdów używanych było w transporcie międzynarodowym.
W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2021 r. w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynków dokonano sprawdzenia 30.217 dni pracy w stosunku do 126 kierowców.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w 2021 roku ujawniono łącznie 777 naruszeń, za które Inspektorzy pracy nałożyli kary w drodze decyzji administracyjnych**.**
Spośród 777 stwierdzonych przez inspektorów pracy naruszeń wystąpiło:
- 453 naruszenia dotyczyły czasu jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdu oraz odpoczynków kierowców wskazanych w zał. nr 3 ustawy o transporcie drogowym,
- 324 naruszenia dotyczyły z uchybień z ustawy o czasie pracy kierowców wskazanych w załączniku nr 3 do ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 180 z późn. zm.).

Stwierdzone przekroczenia dotyczyły:
- **przekroczenia dziennego limitu prowadzenia pojazdu** - przypadki przekroczenia dotyczyły 39 pracowników, ujawniono w tym zakresie 61 naruszeń, z czego 21 wystąpiło u 1 z kontrolowanych przedsiębiorców,
- **przekroczenia tygodniowego limitu prowadzenia pojazdu** – stwierdzono 1 przypadek przekroczenia tygodniowego dziennego limitu prowadzenia pojazdu, dotyczył 1 pracownika,
- **przekroczenia dwutygodniowego limitu prowadzenia pojazdu** - stwierdzone przypadki przekroczenia dotyczyły 10 pracowników,
- **prowadzenia pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy** – ujawniono 171 naruszeń, w tym 59 u jednego przedsiębiorcy; naruszenia dotyczyły 50 pracowników,
- **skrócenia dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy** – stwierdzone przypadki dotyczyły 50 pracowników, ujawniono w tym zakresie 165 naruszeń, w tym 80 u jednego przedsiębiorcy,
- **skrócenia dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy** - ujawniono w tym zakresie 18 naruszeń, dotyczących 10 kierowców,
- **skrócenia obowiązkowej przerwy w pracy w przypadku, gdy czas pracy wynosi od 6 do 9 godzin** - ujawniono w tym zakresie 43 naruszenia u 7 pracodawców, w tym u jednego przedsiębiorcy ujawniono 30 naruszeń,
- **skrócenie obowiązkowej przerwy w pracy w przypadku, gdy czas pracy wynosi powyżej 9 godzin** - ujawniono w tym zakresie 28 naruszeń u 8 pracodawców,
- **przekroczenia dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca była wykonywana w porze nocnej** - ujawniono w tym zakresie 236 naruszeń u 13 pracodawców, w tym u 2 przedsiębiorców ujawniono 62 naruszenia i 57 naruszeń**,**
- **przekroczenia maksymalnego 48-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, w przypadku, gdy niedozwolonym było jego przedłużenie do 60 godzin -** ujawniono w tym zakresie 16 naruszeń u 1 pracodawcy.

Wśród nieprawidłowości dotyczących czasu pracy kierowców, niestanowiących naruszeń określonych w załączniku nr 3 do ustawy o transporcie drogowym należy wymienić:
- nieprzestrzeganie obowiązku zapewnienia kierowcy niedzieli wolnej od pracy co najmniej raz na 4 tygodnie - uchybienia w powyższym zakresie stwierdzono u 3 pracodawców,
- nieprawidłowości w prowadzeniu ewidencji czasu pracy - uchybienia w powyższym zakresie stwierdzono u 1 pracodawcy,
- nieprzestrzeganie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym - uchybienia stwierdzono u 10 pracodawców,

- nieudzielanie pracownikom łącznej liczby dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającej co najmniej liczbie niedzieli, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadającym w tym okresie - uchybienia w powyższym zakresie stwierdzono ujawniono u 2 pracodawców,
- nieuzyskanie od kierowcy pisemnego oświadczenia o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy lub o przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności, na innej podstawie niż stosunek pracy, albo o ich niewykonywaniu - uchybienia w powyższym zakresie stwierdzono u 4 pracodawców.

Przykładem rażących naruszeń przepisów z zakresu czasu jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdów oraz odpoczynku kierowców oraz rażących nieprawidłowości z zakresu czasu pracy były następujące przypadki:

1. Kontrolowany przedsiębiorca, u którego stwierdzono rażące naruszenia dysponował 8 pojazdami do przewozu rzeczy o dmc. większej niż 3,5 tony, które były wyposażone w tachograf cyfrowy. W wyniku kontroli inspektor pracy stwierdził łącznie 219 naruszeń. Zweryfikowano przestrzeganie norm czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw oraz odpoczynków 10 kierowców i ujawniono 140 naruszeń. Ponadto w trakcie kontroli stwierdzono 79 naruszeń z ustawy o czasie pracy kierowców. Za stwierdzone naruszenia Inspektor pracy nałożył na pracodawcę karę pieniężną w wysokości 35.100 zł, która na podstawie art. 92a ust. 3 pkt 2 ustawy o transporcie drogowym została ograniczona do 15.000 zł.
2. Kontrolowany przedsiębiorca, u którego stwierdzono rażące naruszenia dysponował 5 pojazdami do przewozu rzeczy o dmc. większej niż 3,5 tony, które były wyposażone w tachograf cyfrowy. W wyniku kontroli inspektor pracy stwierdził łącznie 157 naruszeń. Zweryfikowano przestrzeganie norm czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw oraz odpoczynków 5 kierowców ujawniając 97 naruszeń. Ponadto stwierdzono 60 naruszeń z ustawy o czasie pracy kierowców. Za stwierdzone naruszenia Inspektor pracy nałożył na pracodawcę karę pieniężną w wysokości 17.100 zł, która na podstawie art. 92a ust. 3 pkt 2 ustawy o transporcie drogowym została ograniczona do 15.000 zł.

W 2021 roku kluczową przyczyną, która miała wpływ na ujawnione przez inspektorów pracy uchybienia w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach i odpoczynkach była ogólnoświatowa sytuacja związana z trwającą od 2020 roku pandemią wirusa COVID-19. Nowe restrykcyjne zasady przekraczania granic państw członkowskich Unii Europejskiej oraz dynamicznie zmieniające się procedury administracyjne spowodowały, że przewoźnicy stanęli przed wyzwaniem prawidłowego zaplanowania czasu pracy. Kierowcy wykonujący transport międzynarodowy musieli liczyć się z korkami na przejściach granicznych co znacząco wydłużyło czas pracy i miało wpływ na zaistnienie naruszeń, związanych z czasem pracy kierowców.
W dalszym ciągu powtarzającą się przyczyną stwierdzanych naruszeń jest poszukiwanie przez przedsiębiorstwa transportowe oszczędności w kosztach poprzez chęć osiągnięcia wysokiej efektywności pracy przy niskich nakładach finansowych.
Przewoźnicy upatrują przyczyn naruszeń przepisów o czasie pracy kierowców w nieuczciwej konkurencji w branży przewozów drogowych. Pracodawcy, który łamią przepisy o czasie prowadzenia pojazdów, wymaganych przerwach i odpoczynkach, pomniejszają koszt wykonywanych przewozów, tym samym wymuszają podobne postępowanie u innych

przedsiębiorców chcących utrzymać się na rynku przewozowym. Zdarzają się również przypadki manipulowania systemami tachografów cyfrowych. Z jednej strony może to wynikać ze złego rozplanowania trasy, z drugiej podyktowane są chęcią większego zysku, zarówno po stronie przedsiębiorcy jak i samego kierowcy. Głównym powodem stosowania nielegalnych praktyk jest chęć szybszego powrotu do domu. Kierowca jadący zgodnie z przepisami zmuszony jest do kilkunastogodzinnej przerwy, będąc w niewielkiej odległości od miejsca zamieszkania.
Na stwierdzone przez Inspektorów pracy naruszenia w 2021 roku miała wpływ również niewłaściwa organizacja i dyscyplina pracy kierowców. Przewoźnicy nie przeprowadzają systematycznych szkoleń pracowników w zakresie obowiązujących norm prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynków oraz właściwej obsługi tachografu, co w konsekwencji skutkuje naruszaniem przepisów. Ponadto nie prowadzą stałego i wnikliwego nadzoru nad zatrudnionymi kierowcami w celu ujawnienia ewentualnych nieprawidłowości.
Z informacji uzyskanych w trakcie kontroli od przewoźników podobnie jak w latach ubiegłych przyczynami popełniania naruszeń obowiązujących przepisów są zakłócenia w ruchu drogowym (korki, remonty dróg) oraz zbyt mała ilość miejsc parkingowych w stosunku do taboru występującego na drogach publicznych.
Sygnalizowaną przez przedsiębiorców przyczyną naruszeń jest również utrzymujący się spadek cen usług transportowych wobec rosnącej konkurencji. Wielu kontrolowanych pracodawców w 2021 roku borykało się z problemami finansowymi, w związku z niewypłacalnością firm zlecających usługi transportowe lub opóźnieniami w zapłacie za wykonane usługi.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 2021 roku inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 13 wystąpień zawierających 30 wniosków pokontrolnych oraz 1 polecenie. Skierowane wnioski dotyczyły łącznie 41 pracowników natomiast polecenie dotyczyło 3 pracowników. Zdecydowana większość wydanych środków prawnych odnosiła się do uchybień w zakresie niewypłaconych kierowcom należności za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej.
Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika na 3 pracodawców zostały nałożone mandaty karne na łączną kwotę 3.200 zł, które obejmowały łącznie 10 wykroczeń. W mandatach karnych wskazano 3 wykroczenia z art. 281 § 1 pkt 5 kodeksu pracy oraz 7 wykroczeń z art. 282 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.
Za ujawnione wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w stosunku do 2 przedsiębiorców zostały zastosowane środki oddziaływania wychowawczego, które obejmowały łącznie 4 wykroczenia. W wydanych środkach odziaływania wychowawczego wskazano 2 wykroczenia z art. 281 § 1 pkt 5 kodeksu pracy oraz 2 wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.
W stosunku do pracodawców, wobec których zastosowano postępowanie mandatowe oraz środki oddziaływania wychowawczego Inspektorzy pracy w ramach postępowania administracyjnego nałożyli dodatkowo kary pieniężne za naruszenia z ustawy o transporcie drogowym.
W 2021 roku na 18 przedsiębiorców objętych kontrolą w inspektorzy pracy nałożyli kary decyzją administracyjną na 16 pracodawców, na łączną kwotę 93.900 zł. W związku z ograniczeniem wysokości kar do kwoty 15.000 zł na podstawie art. 92a ust. 3 pkt 2 ustawy o transporcie drogowym łączna wysokość kar nałożonych w 2021 roku wynosiła 73.800 zł. Z posiadanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku danych wynika, że na dzień

11.01.2022 roku 16 kar pieniężnych na łączną kwotę 73.800 zł zobowiązani pracodawcy uiścili w całości.

W ramach podejmowanych działań prewencyjnych w 2021 roku Inspektorzy pracy udzieli pracodawcom i pracownikom 85 porad prawnych w zakresie czasu pracy kierowców, podróży służbowych, norm prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynku kierowców, 4 porady dotyczące legalności zatrudnienia oraz 30 porad technicznych dotyczących bezpieczeństwa pracy w sektorze transportu drogowego.
W zakresie innych podjętych działań promocyjnych i prewencyjnych należy wskazać, że w siedzibie Pomorskiego Stowarzyszenia Przewoźników Drogowych w Gdyni zostało zorganizowane szkolenie z tematyki „Czas pracy a wypadki drogowe."

Kontrole prowadzone w 2021 roku, obejmowały zarówno zagadnienia wynikające z założeń Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców, jak i zagadnienia z czasu pracy oraz wypłaty należności dla kierowców. Duża ilość skarg pracowników, które wpłynęły w 2021 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz potwierdzanie ich zasadności, przemawiają za koniecznością każdorazowego badania w firmach transportowych nie tylko norm prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw i odpoczynków, ale również stanu przestrzegania przepisów o wypłacie świadczeń dla kierowców. Kompleksowo przeprowadzone kontrole przyczyniły się do ujawnienia wielu nieprawidłowości w przedsiębiorstwach transportowych. Niejednokrotnie, w konsekwencji dokonanych ustaleń inspektorzy pracy kierowali do pracodawców nie tylko wnioski profilaktyczne w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy, ale również wnioski dotyczące wypłaty kierowcom należności ze stosunku pracy.
W dobie zachodzących zmian w gospodarce krajowej, sektor transportu drogowego zajmuje czołowe miejsce. Przestrzeganie czasu pracy kierowców ma istotne znaczenie dla bezpieczeństwa w transporcie oraz dla innych uczestników ruchu drogowego. Podejmowane działania profilaktyczne zarówno na szczeblu rządowym, jak i przez samego przedsiębiorcę i kierowcę okażą się skuteczne, jeśli będą podejmowane trafnie przy zaangażowaniu wszystkich uczestników ruchu drogowego
W branży transportowej nadal utrzymuje się wysoka skala działań bezprawnych w zakresie ukrywania rzeczywistego wynagrodzenia wypłacanego kierowcom, celem uniknięcia opłacania podatków i składek na ubezpieczenie społeczne. W trakcie kontroli inspektorzy pracy w dalszym ciągu obserwują praktykę polegającą na wliczaniu wynagrodzenia za czas dyżuru do minimalnego wynagrodzenia. Nawet te podmioty, które pierwotnie wypłacały wynagrodzenie za czas dyżuru obok wynagrodzenia minimalnego, aktualnie korzystając z doradztwa firm szkoleniowych włączają wynagrodzenie za dyżuru do minimalnego wynagrodzenia, pomniejszając tym samym wynagrodzenia pracowników.

Pozytywnym elementem, który można zauważyć podczas przeprowadzonych kontroli w ramach Krajowej Strategii Kontroli w 2021 r. jest fakt, że zdecydowana większość przewoźników pracuje na zakupionym oprogramowaniu do analizy czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw i odpoczynków kierowców, który obejmuje również dodatkowe moduły do rozliczania czasu pracy. W wyniku przeprowadzonych kontroli można zauważyć, że coraz więcej pracodawców jest świadomych ciążących na nich obowiązkach, a fakt naruszenia prawa nie jest skutkiem ich świadomego działania.
W związku ze zmianami legislacyjnymi od 20 sierpnia 2020 r. wszedł w życie pierwszy zestaw regulacji prawnych zawartych w pakiecie mobilności. Zmiany dotyczyły aż pięciu aspektów

w przepisach o czasie jazdy i odpoczynkach kierowców w całej Unii Europejskiej. Kluczowe zmiany dla polskich przewoźników wejdą w życie od 2 lutego 2022 roku. Na terenie Wspólnoty kierowcy będą musieli otrzymywać pełne wynagrodzenie minimalne adekwatne do kraju, w którym wykonują usługę. W konsekwencji koszty utrzymania kierowców wzrosną, a firmy transportowe będą musiały przygotować się na to, że trzeba będzie dopłacić kierowcy, który zacznie podlegać przepisom pakietu mobilności. Niewypełnienie ciążących na przewoźnikach obowiązków dotyczących delegowania, będzie wiązało się nie tyko z karami finansowymi, ale także z utratą dobrej reputacji przewoźnika, a co za tym idzie nawet zawieszeniem licencji. Przyjęte regulacje stawiają znak zapytania przy rentowności wykonywania wielu przewozów. Już wkrótce może się okazać wielu przewoźników mających konkurencyjne ceny, może ich nie utrzymać na dotychczasowym poziomie.
Reasumując należy jednoznacznie stwierdzić, że kontrole przeprowadzone przez Inspektorów pracy w 2021 roku w przedsiębiorstwach transportowych skutkowały podobnie jak w latach ubiegłych poprawą przestrzegania przez pracodawców norm dotyczących czasu jazdy, wymaganych przerw i odpoczynków oraz miały wpływ na wyegzekwowanie dla kierowców należnych świadczeń.

6. Pracownicze plany kapitałowe (PPK)

Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1342 z późn. zm.), w szczególności dotyczących zawierania umów o prowadzenie PPK, zawierania umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK. Zadania zrealizowano w 16 podmiotach objętych stosowaniem ustawy od 1 lipca 2019 r. zatrudniających:

- do 9 pracowników – 3 kontrole,
- od 10 do 49 pracowników – 3 kontrole,
- od 50 do 249 pracowników – 5 kontroli,
- powyżej 250 pracowników – 5 kontroli.

Rozpatrzono 3 skargi dotyczące zagadnień PPK, przykładowo:

- Skarga pracownika dotyczyła nieterminowej wpłaty składek na PPK. W wyniku kontroli inspektor pracy potwierdził fakt nieterminowej wpłaty składek za luty 2021 r. Składka powinna zostać zapłacona do 15.03.2021 r. – wpłacono dopiero w dniu 24.03.2021 r. na rzecz 5 pracowników kwotę 811 zł.
- W związku ze skargą zleceniobiorcy dotycząca nieobjęcia PPK inspektor pracy ustalił, że skarżący był studentem do 26 lat, podpisał deklarację rezygnacji, zatem nie podlegał PPK.

Wybór instytucji finansowej

Wyboru instytucji finansowej pracodawcy dokonali w porozumieniu z działającymi organizacjami związkowymi, a jeśli takie nie funkcjonowały, w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych. W pracach nad uruchomieniem pracowniczych planów kapitałowych uczestniczyli - wyłonieni w drodze wyborów - przedstawiciele pracowników.
W jednym przypadku przedsiębiorca dokonał wyboru instytucji finansowej osobiście – nie wyłoniono przedstawicieli osób zatrudnionych.

Umowa o zarządzanie PPK

Kontrolowane podmioty zawarły w wymaganym terminie umowy o zarządzanie PPK z funduszami inwestycyjnymi. Strony oświadczyły, że zawarły umowę o zarządzanie, na podstawie której pracodawca zlecił, a fundusz zobowiązał się zarządzać środkami gromadzonymi w tworzonym przez pracodawcę pracowniczym planie kapitałowym, o którym mowa w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych.
Podmioty kontrolowane uwzględniły kryterium wieku osoby zatrudnionej (uczestnika PPK) w imieniu którego zawarły umowę o zarządzanie. Automatycznie zapisane do PPK zostały osoby, które ukończyły 18 lat a nie ukończyły 55 lat.
W wyniku przeprowadzonej kontroli inspektor pracy stwierdził, że podmiot zatrudniający nie zawarł umowy o zarządzanie PPK. Wszyscy zatrudnieni złożyli deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych.

Przystąpienie do PPK na wniosek

W kontrolowanych podmiotach 1 zatrudniona osoba w wieku powyżej 55 roku życia (poniżej 70 lat) złożyła wniosek o zapisanie do PPK. W 2021 dla 1 pracownika zawarto umowę oprowadzenie PPK na podstawie pisemnego wniosku pracownika.

Deklaracje o rezygnacji

Deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych zatrudnieni złożyli na piśmie. Deklaracje zawierały wymagane dane zatrudnionych umożliwiające jednoznaczną identyfikację, a także oświadczenie o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK oraz oświadczenie o posiadanej wiedzy o konsekwencjach złożenia deklaracji, w tym nieotrzymania wpłaty powitalnej, nieotrzymania dopłat rocznych i nieotrzymania wpłat podstawowych finansowanych przez podmiot zatrudniający w wysokości 1,5 % wynagrodzenia. Odnotowano przypadki złożenia deklaracji o rezygnacji z PPK przez wszystkich zatrudnionych w danym zakładzie.

Umowa o prowadzenie

Umowy o prowadzenie PPK zostały zawarte w terminie. Umowy zawarto z instytucjami finansowymi, z którymi podmioty zatrudniające zawarły umowę o zarządzanie.
Stwierdzono, że przedsiębiorcy nie zawarli umów o prowadzenie z powodu złożenia deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do pracowniczych planów kapitałowych.

Dokonywanie wpłat do PPK

Podmioty zatrudniające i uczestnicy PPK finansują wpłaty podstawowe z własnych środków. Wysokość wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający wynosi 1,5 % wynagrodzenia. Wysokość wpłat finansowanych przez uczestnika PPK wynosi 2 % wynagrodzenia. Pracodawcy obliczają i przekazują do wybranej instytucji finansowej wpłat finansowanych przez siebie oraz oblicza, potrąca i przekazuje wpłaty finansowane przez pracownika.
Nieprawidłowości w zakresie wpłat do PPK
Inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wpłat do PPK. Wpłaty składek dokonywano po 15 dniu miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane.

Sankcje za naruszenia w zakresie stosowania przepisów o pracowniczych planach kapitałowych

Kontrole wykazały naruszenia w zakresie stosowania przepisów o pracowniczych planach kapitałowych, dotyczące:

- nieterminowych wpłat składek – 2 przypadki; zgodnie z treścią art. 107 pkt 2 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych Inspektor pracy, wobec osób zobowiązanych do dopełnienia obowiązku dokonywania wpłat do PPK w przewidzianym terminie zastosowano środki wychowawcze – pouczenia,
- nie zawarcie umowy o zarządzania - 1 przypadek; inspektor pracy stwierdził, że zatrudniający nie zawarł w przewidzianym terminie umowy o zarządzanie PPK. Podmiot zatrudniający 26 osób miał obowiązek zawrzeć umowę o zarządzanie do 27.10.2020 r. Zgodnie z treścią art. 106 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych inspektor pracy osobę zobowiązaną, która nie dopełniła obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie w terminie ukarał mandatem karnym.

Powodem rezygnacji pracujących z przystąpienia do PPK jest najczęściej obniżenie kwoty wynagrodzenia netto. Przystąpienie do PPK oznacza, że w kolejnym miesiącu kwota wypłaty będzie niższa o koszt składki opłacanej z własnego wynagrodzenia (równowartość 2 % wynagrodzenia brutto) oraz koszt zaliczki na podatek od składki pracodawcy. W ramach PPK przewidziane są również dopłaty ze środków publicznych (wpłata powitalna) oraz dopłaty roczne (PPK pomaga pracownikom budować dodatkowe oszczędności – przy wsparciu pracodawcy i państwa). Jednak jak wykazują przeprowadzone kontrole większość, szczególnie młodych ludzi, woli zrezygnować z pracowniczych planów kapitałowych na rzecz wyższych pensji.
Ustawa zapewnia, że gromadzone pieniądze są prywatne i można je wypłacić w każdym momencie oraz są dziedziczone. Niestety nie można wypłacić w każdej chwili 100% środków. Wycofać można tylko własne oszczędności oraz 70% składek od pracodawcy. A na dodatek należy zapłacić podatek od zysków kapitałowych 19%. Również składki jakie wpłacało państwo nie zostaną wypłacone. Jednak pracownicy mają obawy, że ustawę można zmienić. W związku z tym sądzą, że nie ma gwarancji, iż w przyszłości ustawa nie ulegnie zmianie przeznaczając część zgromadzonych środków na inne cele.

Dodatkowym problemem w zakresie prowadzenia kontroli przestrzegania przepisów o PPK jest brak uprawnień inspektora pracy do kierowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie stosowania przepisów o PPK.

VI. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA

1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Kontrole z zakresu tematyki legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej obywateli polskich w 2021 r. były przeprowadzane w ramach działań planowych jak również w związku ze skargami lub wnioskami o kontrolę kierowanymi przez osoby świadczące pracę bez potwierdzenia na piśmie warunków umowy, byłych pracowników oraz przez inne organy.

W 2021 r. przeprowadzono łącznie 1.093 (1.088 kontroli i 5 notatek służbowych) czynności kontrolnych w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich, gdzie kontrolą objęto 53.218 osób w tym m.in. 46.040 osób świadczących pracę w sektorze prywatnym krajowym oraz 7.178 osób w sektorze publicznym.
Wśród podmiotów kontrolowanych dominowały małe zakłady na rzecz, których świadczyło pracę do 9 osób (737 kontroli, co stanowiło 67,7% kontrolowanych podmiotów). Branże, w których najczęściej prowadzono kontrole legalności zatrudnienia to: handel i naprawy (334 kontrole), przetwórstwo przemysłowe (177 kontroli), budownictwo (154 kontrole), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (93 kontrole), pozostała działalność usługowa (51 kontroli), transport i gospodarka magazynowa (50 kontroli).

Stwierdzone nieprawidłowości

Nielegalne wykonywanie pracy stwierdzono w przypadku 436 osób (z 7.653 osób w stosunku do których inspektorzy badali zagadnienia związane z legalnością zatrudnienia), w tym:

- brak potwierdzania zawarcia umowy o pracę i jej warunków na piśmie – 49 przypadków,
- brak lub nieterminowe zgłoszenie pracujących do ubezpieczenia społecznego – 397 przypadków,
- brak zgłoszenia przez bezrobotnego do właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności pozarolniczej – 2 przypadki.

Ponadto w wyniku badania zagadnienia opłacania składek na Fundusz Pracy w 138 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości.
W efekcie przeprowadzonych w 2021 r. kontroli w obszarze legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 251 wystąpień zawierających 335 wniosków oraz wydali 23 polecenia regulujące stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości.
W stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów przeprowadzono postępowania wykroczeniowe zakończone skierowaniem do sądu 5 wniosków o ukaranie, nałożeniem 50 mandatów na łączną kwotę 59.700 zł oraz zastosowaniem 12 środków oddziaływania wychowawczego. W rozstrzygniętych już sprawach zapadły wyroki nakładające karę grzywny w ogólnej wartości 11.500 zł.

W 2021 r. nie wystąpiły nowe zjawiska w obszarze legalności zatrudnienia obywateli polskich. Od wielu już lat z największą liczbą nieprawidłowości mamy do czynienia w branży: budowlanej, handlu i usługach oraz w gastronomicznej. Nieprawidłowości występują najczęściej w małych zakładach pracy. Działania pracodawców mające na celu omijanie przepisów o legalnym zatrudnieniu również pozostają takie same. W dalszym ciągu przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości pozostały takie same jak w latach ubiegłych i wynikają z chęci

minimalizacji kosztów związanych z odprowadzaniem danin publicznoprawnych, głównie składek na ubezpieczenie społeczne. Po stronie pracobiorców przyczyny te wynikają albo ze swoistego przymusu ekonomicznego – braku możliwości znalezienia legalnej pracy w ich miejscu zamieszkania, które zwykle znajduje się na obszarach z małą ilością potencjalnych zakładów pracy albo założenia, że jest to praca „na chwilę", bądź też jest działaniem w pełni świadomym i celowym z uwagi na sytuację osobistą np. orzeczone tytułu egzekucyjne lub chęć utrzymywania się z otrzymywanych świadczeń socjalnych albo z zamiaru otrzymywania wyższego wynagrodzenia kosztem części lub całości składek ZUS. Należy zauważyć, że część pracodawców decyduje się również na zatrudnienie „na czarno" w celu sprawdzenia przydatności potencjalnego pracownika do pracy bez ryzyka poniesienia kosztów jego badań lekarskich czy szkoleń w dziedzinie bhp w sytuacji, gdy może się okazać, że pracownik ten nie będzie się nadawał do wykonywania pracy lub z niej przedwcześni zrezygnuje. Zauważalne jest, że zatrudnienie „na czarno" dotyczy głównie prac, w których nie są wymagane specjalne kwalifikacje czy wykształcenie, często są to prace o charakterze fizycznym.
W stosunku do roku 2019 r. i 2020 r. ogólna liczba stwierdzonych w 2021 r. przypadków zatrudnienia „na czarno" miała tendencję zniżkową – stwierdzono 49 przypadków dopuszczenia pracowników do pracy bez potwierdzenia im umowy o pracę na piśmie (88 przypadków w 2019 r. i 73 przypadki w 2020 r.). Z ogólnej liczby 49 osób, którym nie potwierdzono lub nieterminowo potwierdzono na piśmie warunki zawartej umowy o pracę większość dotyczyła typowej „pracy na czarno", czyli świadomego dopuszczenia do pracy bez potwierdzenia na piśmie faktu zawarcia umowy o pracę. Przypadków nieterminowego potwierdzenia pracownikowi warunków umowy o pracę było zaledwie kilka, część z nich dotyczyła braku potwierdzenia kolejnej umowy o pracę, w sytuacji, gdy pracownik kontynuował zatrudnienie i nie był wyrejestrowywany z ubezpieczenia społecznego. Zmniejszenie liczby przypadków nielegalnego zatrudniania może mieć swoje przyczyny w obecnym na rynku niedoborze pracowników. Konieczność zatrudnienia pracownika na dłuższy czas lub na stałe, wymusza na pracodawcy zapewnienie takim pracownikom coraz to lepszych i stabilniejszych warunków pracy, co powoduje, że praca „na czarno" jest nieatrakcyjna dla większości obywateli polskich. Nie bez znaczenia jest też fakt, że nielegalna praca pociąga za sobą brak ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego, co w czasach epidemii COVID-19 jest uznawane za ryzykowne zarówno społecznie jak i ekonomicznie.

Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego w terminie 7 dni od dnia powstania tytułu do ubezpieczenia w dalszym ciągu pozwala na częściową bezkarność takich postępowań. Niemniej jednak należy wskazać, że nawet takie zalegalizowanie stosunku pracy jest wartością dodaną, gdyż zapewne część tych umów zostaje na dłużej w systemie prawnym, a pracownik zostaje zgłoszony do ubezpieczenia społecznego.
Na chwilę obecną trudno jest stwierdzić, czy fakt występowania epidemii COVID-19 ma znaczący wpływ na występowanie nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudniania obywateli polskich. Jedynym stwierdzonym elementem jest w pewnej mierze zmniejszenie chęci wykonywania pracy „na czarno" przez osoby niemające ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu niż ubezpieczenie związane z zatrudnieniem.

Przykłady stwierdzonych nieprawidłowości:

- Brak zawierania umowy o pracę w formie pisemnej wykazano podczas kontroli przeprowadzonej u pracodawcy z siedzibą w Gdańsku. Inspektor pracy ujawnił, że pracodawca nie dopełnił obowiązku potwierdzenia na piśmie umów o pracę zawartych

z 4 pracownikami przed dopuszczeniem ich od pracy, a pracownicy ci wykonywali pracę bez zawartych na piśmie umów o pracę przez kilka miesięcy.

- W wyniku kontroli zakończonej we wrześniu 2021 r. u przedsiębiorcy z siedzibą w Gdańsku inspektor pracy stwierdził, że pracodawca potwierdzał nieprawdę w dokumentacji pracowniczej związanej z wypłatą wynagrodzenia za pracę, tj. na listach płac oraz w dokumentach dotyczących zgłoszenia danych do ubezpieczenia społecznego, stanowiących podstawę do naliczenia kwoty składek na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy. Z zeznania świadka wynikało, że otrzymywał wynagrodzenie w kwocie wyższej niż wynikało to z umowy o pracę i list płac.
- Podczas kontroli przeprowadzonej w przedsiębiorstwie w siedzibą w Skarszewach inspektor pracy ustalił, że pracodawca nie opłacał składek na Fundusz Pracy za wrzesień i październik 2021 r. w łącznej kwocie składek ponad 10 tys. zł. Wobec osób odpowiedzialnych za stwierdzone wykroczenia zastosowano postępowania mandatowe.

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

- dążenia do obniżenia kosztów działalności poprzez niewykazywanie bądź zaniżenie składek do ZUS, zaliczek na podatek dochodowy od faktycznie wypłaconych kwot wynagrodzeń, co w konsekwencji może przekładać na większe zyski przedsiębiorców albo na niższą, bardziej konkurencyjną cenę za produkty i usługi,
- podejmowania działań zmierzających do minimalizacji kosztów faktycznie ponoszonych przez zmniejszenie liczby osób zatrudnionych, które nie biorą udziału w generowaniu dochodu przedsiębiorstwa (kadry, księgowość),
- dążenia do ukrycia swoich dochodów przez osoby, na których ciążą różnego rodzaju zobowiązania (alimenty, tytuły egzekucyjne), w konsekwencji chęci uniknięcia egzekucji poprzez ukrycie dochodów,
- zmniejszenie oficjalnie uzyskiwanego dochodu w celu korzystania z różnego rodzaju usług i zasiłków socjalnych uzależnionych od progów dochodowych.

Pracodawcy i przedsiębiorcy w dalszym ciągu decydują się zatrudniać osoby „na czarno” przede wszystkim w celu maksymalizacji zysków. W stosunku do osób pracujących bez potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę, nie tylko nie są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy, ale również odpadają koszty badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp oraz problemy zatrudnieniem dodatkowych osób do prowadzenia obszernej i skomplikowanej dokumentacji pracowniczej. Wśród części przedsiębiorców popularne jest również przekonanie, że inni przedsiębiorcy również zatrudniają nielegalnie, więc ten rodzaj zachowania jest elementem utrzymania swojej konkurencyjności na rynku.
Część pracodawców używa takiej formy zatrudnienia jako rodzaju „okresu próbnego” mającego na celu sprawdzenie przydatności pracownika do wykonywania pracy. W przypadku, bowiem gdy okazuje się, że zatrudniona legalnie osoba nie nadaje się w ocenie przedsiębiorcy do danego rodzaju pracy to pracodawca już poniósł koszty profilaktycznych badań lekarskich, musiał przeszkolić pracownika w dziedzinie bhp, zapoznać go z oceną ryzyka zawodowego, wewnątrzzakładowymi aktami prawa pracy, założyć akta osobowe, poinformować o różnych kwestiach wymaganych przepisami prawa. Dla wielu małych pracodawców jest to zbyt duży nakład zarówno finansowy, jak i organizacyjny. W mniejszych miejscowościach, w których wynagrodzenia za pracę są istotnie niższe od wynagrodzeń

w miastach i przeważnie oscylują formalnie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, a jednocześnie liczba potencjalnych pracowników jest niewielka, jest stosunkowa duża grupa osób utrzymujących się z różnego rodzaju świadczeń socjalnych. Osoby te w obawie o utratę tych świadczeń, nie decydują się na sformalizowanie swojego zatrudnienia. W tego typu sytuacjach mali przedsiębiorcy godzą się w porozumieniu z takimi osobami na zatrudnienie „na czarno", gdyż w innym przypadku mogliby w ogóle nie znaleźć chętnego do pracy.
Jeżeli chodzi o przyczyny skłaniające osoby świadczące pracę nielegalnie do utrzymywania takiego stanu bezprawnego, to przede wszystkim dotyczy to osób bez wykształcenia lub
o niskich kwalifikacjach. Osoby takie często są mało mobilne, a jednocześnie pochodzą z terenów, na których jest niewiele zakładów pracy.
Jeżeli chodzi o zaległości z odprowadzaniem składek na Fundusz Pracy lub terminowością ich przekazywania, zwykle powodem zaistniałej sytuacji jest nieprzewidziana utrata płynności finansowej przez pracodawców wynikająca np. z braku zapłaty za wykonane usługi, upadłością lub niewypłacalnością kontrahentów. W przypadku przejściowych trudności finansowych pracodawcy wolą w pierwszej kolejności wypłacić wynagrodzenia pracownikom, a dopiero potem w miarę posiadanych środków spłacają należności z tytułu składek czy podatków. Jednocześnie należy zauważyć, że znacząco zmniejszyła się liczba pracodawców, którzy stałe zalegają z opłata składek lub tez stale opłacają je nieterminowo. Duża liczbą przypadków nieterminowego odprowadzania składek na Fundusz Pracy wykrywanych przez inspektorów pracy w toku kontroli dotyczyła pojedynczych miesięcy.

Przykłady działań prewencyjnych:

- W marcu 2021 roku pracownicy Sekcji Prewencji i Promocji OIP Gdańsk poprowadzili wykłady dla uczniów szkół biorących udział w programie Kultura Bezpieczeństwa. Szkolenia odbyły się za pośrednictwem aplikacji MS Teams dla: szkół i zespołów szkół ponadpodstawowych z rejonów Gdańska, Gdyni, Malborka, Tczewa, Słupska, Lęborka, Pucka, Człuchowa i Kartuz. Tematyka obejmowała podstawy prawa pracy, wynagrodzeń, czasu pracy, różnic pomiędzy zatrudnieniem pracowniczym a umowami prawa cywilnego, uprawnień PIP, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym środków ochrony indywidualnej, ryzyka zawodowego oraz wypadków przy pracy. Łącznie odbyło się 25 spotkań, w których uczestniczyło 676 uczniów. Podobnie w kwietniu 2021 roku pracownicy Sekcji Prewencji i Promocji OIP Gdańsk poprowadzili szereg wykładów dla uczniów szkół ponadpodstawowych biorących udział w programie Kultura Bezpieczeństwa w Pucku. Łącznie przeprowadzono 12 szkoleń, w których uczestniczyło 381 uczniów.
- W dniu 9 listopada 2021 roku przeprowadzono prelekcję dla 25 uczniów klasy I technikum, uczących się w Zespole Szkół Ekonomicznych im. Stanisława Staszica w Słupsku. Prelekcja zatytułowana „Pracownik młodociany w świetle prawa pracy" obejmowała między innymi takie zagadnienia, jak formy zatrudnienia – różnice w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym, porównanie umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy o dzieło, wolontariat i umowa absolwencka, zatrudnienie młodocianego na umowę o pracę przy wykonywaniu prac lekkich, dopuszczalność podejmowania zarobkowania przez osobę małoletnią na podstawie umowy cywilno-prawnej, sposoby ustania zatrudnienia, korzyści płynące z zatrudnienia pracowniczego – limitowany czas pracy, płaty urlop wypoczynkowy, itd.

Współpraca z ZUS, publicznymi służbami zatrudnienia, organami samorządu terytorialnego, administracją skarbową

W roku 2021 w zakresie legalności zatrudnienia zostało przeprowadzonych 6 kontroli z udziałem Straży Granicznej (dotyczyły głównie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców). Inspektorzy pracy zrealizowali również 6 kontroli z udziałem Policji. Zaangażowanie tych służb oraz gotowość do współpracy należy ocenić bardzo pozytywnie, inspektorzy pracy nie zgłosili żadnego przypadku odmowy współpracy ze strony funkcjonariuszy. Kontrole wspólne były poprzedzone ustaleniami w zakresie sposobu przeprowadzenia kontroli, sposobu komunikowania się poszczególnych zespołów kontrolujących.

O wynikach kontroli realizowanych w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich inspektorzy pracy w 41 przypadkach współpracowali z ZUS, w tym w 40 przypadkach powiadomili o wynikach kontroli placówki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (18 powiadomień dotyczyło legalności zatrudnienia). W 2021 r. przeprowadzono 1 kontrolę wspólną oraz 7 kontroli na wniosek Zakładu.

Inspektorzy pracy nie sygnalizowali jakichkolwiek problemów, jeśli chodzi o współpracę z Powiatowymi Urzędami Pracy Województwa Pomorskiego w zakresie telefonicznego uzyskiwania informacji o osobach figurujących w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy oraz szybkiego potwierdzania, na wniosek inspektora tego faktu w formie pisemnej.

W roku 2021 w zakresie współpracy z organami Krajowej Administracji Skarbowej (urzędami skarbowymi, urzędami kontroli skarbowej) inspektorzy pracy w 29 przypadkach współpracowali z KAS. Na wniosek organów skarbowych przeprowadzono w zakresie legalności zatrudnienia 17 kontroli, o których wynikach poinformowano organ wnioskujący. Inspektorzy pracy łącznie w 24 przypadkach informowali organy kontroli skarbowej o wynikach kontroli w zakresie legalności zatrudnienia.

Wnioski i propozycje

Inspektorzy pracy od wielu lat wskazują, że w celu uszczelnienia systemu należy wprowadzić obowiązek dokonania zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego ubezpieczonego w dniu rozpoczęcia przez zatrudnionego świadczenia pracy lub usług. Wskazany byłby również dostęp online inspektorów pracy do bazy danych zawartych w ZUS odnośnie zgłoszeń do ubezpieczenia społecznego osób zatrudnionych oraz informacji o terminie i wysokości opłaconych składek na Fundusz Pracy.

Ponieważ w dalszym ciągu umowy cywilnoprawne nie muszą być zawierane w formie pisemnej, to w przypadku, gdy w toku kontroli pracodawca oświadczy, że łączący go z osobą stosunek prawny ma charakter cywilnoprawny ustalenie faktycznego okresu trwania zatrudnienia jest znacząco utrudnione, zwłaszcza w przypadku, gdy druga strona również jest zainteresowana praca w szarej strefie.

2. Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 651 kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz 7 postępowań wyjaśniających niebędących kontrolami, dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców. W wyniku prowadzonych działań inspektorzy pracy

objęli kontrolą łącznie 3.478 cudzoziemców. Nielegalne wykonywanie pracy stwierdzono w przypadku 578 cudzoziemców, w tym 403 bez zezwolenia na pracę, 184 pracujących w warunkach niezgodnych z zezwoleniem oraz 37 bez zawarcia umowy w formie pisemnej. Odnośnie części cudzoziemców występowała więcej niż jedna nieprawidłowość, np. odnotowano przypadki powierzania pracy bez odpowiedniego zezwolenia i bez potwierdzonej na piśmie umowy.
Spośród skontrolowanych podmiotów, podobnie jak w 2020 r. najwięcej prowadziło działalność w takich branżach jak: przetwórstwo przemysłowe - 160 kontroli, budownictwo – 125 kontroli, handel i naprawy - 73 kontrole, działalność usługowa związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi - 72 kontrole, usługi administrowania - 56 kontroli oraz transport i gospodarka magazynowa – 49 kontroli.
W poniższej tabeli przedstawiono liczbę cudzoziemców, których dotyczyły poszczególne naruszenia przepisów.

Badane zagadnienie		Liczba cudzoziemców, których dotyczyły nieprawidłowości		
		2021	2020	2019
posiadanie wymaganego zezwolenia na pracę	cudzoziemcy	403	136	438
	w tym ob. Ukrainy	318	122	373
zawarcie wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	cudzoziemcy	37	46	130
	w tym ob. Ukrainy	25	46	114
wykonywanie pracy na stanowisku i na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę	cudzoziemcy	184	60	39
	w tym ob. Ukrainy	152	50	33
posiadanie podstawy pobytu uprawniającej do wykonywania pracy	cudzoziemcy	0	0	0
	w tym ob. Ukrainy	0	0	0

W porównaniu do roku ubiegłego zwiększeniu uległa liczba podmiotów, w których przeprowadzono kontrolę legalności zatrudnienia cudzoziemców. Znaczna część kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, podobnie jak w roku ubiegłym została przeprowadzona w wyniku ujawnienia faktu zatrudnienia cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach podczas rutynowych kontroli.

Znaczna liczba cudzoziemców objętych kontrolą i postępowaniami niebędącymi kontrolami, tj. 1.420 (łącznie 40,83 %) wykonywała pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Cudzoziemcy pracujący na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi podejmowali pracę głównie na stanowiskach mało atrakcyjnych dla Polaków, ze względu na zbyt niskie stawki wynagrodzenia lub mały prestiż społeczny danego stanowiska.

W wyniku przeprowadzonych postępowań kontrolnych i wyjaśniających stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom z 8 krajów. Najliczniejszą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 470 osób, tj. 17,60 % obywateli tego kraju objętych postępowaniami (w 2020 r. – 11,34 % obywateli tego kraju objętych kontrolą) i 81,31 % ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy w 2021 r. (w 2020 r. – 88,06 %). Ponadto stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy 54 obywateli Białorusi ·(16,12 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 9,34 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 28 obywateli Gruzji (26,41 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 4,85 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 12

obywateli Mołdawii (22,64 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 2,08 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 8 obywateli Rosji (13,33 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 1,38 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 3 obywateli Azerbejdżanu (27,27 % obywateli tego kraju objętych kontrolą oraz 0,52 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 2 obywateli Armenii (28,57 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 0,35 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 1 obywatela Egiptu (100 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 0,17 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę).
W efekcie przeprowadzonych w 2021 r. kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, inspektorzy pracy:

- skierowali do kontrolowanych podmiotów 277 wystąpień zawierających 869 wniosków oraz wydali 37 poleceń regulujących stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości,
- w stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów przeprowadzono postępowania wykroczeniowe zakończone skierowaniem do sądu 12 wniosków o ukaranie, nałożono 160 mandatów na łączną kwotę 190 050 zł oraz zastosowano 34 środki oddziaływania wychowawczego,
- ujawnili wykroczenia z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj.:
  - 189 wykroczeń z art. 120 ust. 1,
  - 4 wykroczenia z art. 120 ust. 2,
  - 24 wykroczenia z art. 120 ust. 6,
  - 120 wykroczeń z art. 120 ust. 10,
  - 13 wykroczeń z art. 120 ust. 11.

Istotnym problemem podczas realizacji zadań związanych z kontrolami legalności zatrudnienia cudzoziemców jest ustalenie faktycznego czasu wykonywania pracy przez cudzoziemca wykonującego inną pracę zarobkową w ramach umowy zlecenia, w sytuacji, gdy on już nie pracuje oraz w przypadku nieewidencjonowania jego czasu pracy, pomimo takiego obowiązku lub nieokazania ewidencji w toku kontroli. Z uwagi na powyższe oraz w celu ustalenia stanu faktycznego występuje konieczność wzywania i przesłuchiwania cudzoziemców w charakterze świadka, co często jest utrudnione bądź niemożliwe.
Problemem związanym z podejmowaniem pracy przez cudzoziemców jest brak regulacji prawnych lub jednoznacznego stanowiska w sprawie sposobu naliczania wysokości wynagrodzenia cudzoziemcom wykonującym pracę na postawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi i umów cywilnoprawnych. Powyższe dotyczy sytuacji, gdy cudzoziemiec rozpoczął pracę w terminie późniejszym, niż wskazany na oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, przerwał wykonywanie pracy na pewien okres lub zakończył pracę w terminie wcześniejszym, niż to wynika z oświadczenia lub umowy.

Pozytywnie należy się odnieść się do przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 374 i nast.). Przepisy powyższego aktu umożliwiły przedłużenie uprawnienia do pobytu i wykonywania pracy przez cudzoziemców. Zapisy dotyczące wstrzymywania biegu terminów załatwiania spraw i uchybienia terminom dały możliwość wykonywania pracy przez cudzoziemców w sposób legalny i zgodny z przepisami. Nie stwierdzono przypadków działania przez przedsiębiorców w sposób niezgodny z uprawnieniami zawartymi w art. $15z^5$ ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem,

przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374 z późn. zm.).

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że do najczęściej migrujących cudzoziemców na teren województwa pomorskiego można zaliczyć obywateli Ukrainy (kontrolami objęto 2.670 cudzoziemców), obywateli Białorusi (kontrolami objęto 335 cudzoziemców), obywateli Gruzji (kontrolami objęto 106 cudzoziemców), obywateli Rosji (kontrolami objęto 60 cudzoziemców). W 2021 r. kontrolą objęto również 9 obywateli Nepalu, 25 obywateli Indii, 16 obywateli Bangladeszu, 1 obywatela Etiopii, 20 obywateli Wietnamu. Nie stwierdzono naruszenia przepisów prawa względem obywateli Nepalu, Bangladeszu, Etiopii i Wietnamu, natomiast w przypadku 4 obywateli Indii, zatrudnionych w 2018 r. stwierdzono dopuszczenie do pracy bez wymaganego szkolenia okresowego w dziedzinie bhp na stanowiskach robotniczych, zaś w przypadku 1 obywatela Indii stwierdzono dopuszczenie do pracy bez wymaganego orzeczenia lekarskiego z wstępnych badań oraz bez wstępnego szkolenia w dziedzinie bhp.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku nie ujawniono wykroczeń, o których mowa w art. 11 lub podejrzenia popełnienia przestępstw określonych w art. 9 i 10 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1745). W wyniku prowadzonych kontroli stwierdzono niedopełnianie przez podmioty kontrolowane obowiązku uzyskiwania od cudzoziemca spoza Unii Europejskiej, przed rozpoczęciem pracy, ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP i przechowywania kopii tego dokumentu przez cały okres wykonywania przez niego pracy.

Przestrzeganie przepisów przez firmy działające za pośrednictwem elektronicznej platformy usług typu UBER, UBER EATS, BOLT itp. lub podmioty z nimi współpracujące

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2021 r. przeprowadzono 1 kontrolę oraz 1 postępowanie wyjaśniające niebędące kontrolą w zakresie przestrzegania przepisów przez firmy działające za pośrednictwem elektronicznej platformy typu UBER, UBER EATS, BOLT lub podmioty z nimi współpracujące.
W czerwcu 2021 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyło się spotkanie z przedstawicielami innych organów kontroli, tj. Straży Granicznej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Urzędu Skarbowego, celem ustalenia zasad współpracy przy czynnościach kontrolnych w wybranych podmiotach bądź w zakresie zaplanowania wspólnych działań. Ustalono, że inspektorzy pracy podejmą czynności kontrolne w wytypowanych spółkach działających za pośrednictwem elektronicznej platformy usług typu UBER, BOLT lub podmiotów z nimi współpracujących, pod kątem przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.
W wyniku przeprowadzonego postępowania ujawniono między innymi nielegalne powierzanie pracy 8 obywatelom Ukrainy oraz 2 obywatelom Białorusi. Nielegalne powierzanie pracy dotyczyło zatrudnienia:

- bez zezwolenia na pracę - 1 cudzoziemiec,
- bez odpowiedniego zezwolenia z uwagi na powierzanie pracy w warunkach niezgodnych z określonymi w zarejestrowanych oświadczeniach na pracę w zakresie liczby godzin pracy - 5 cudzoziemców,

- w warunkach niezgodnych z określonymi w zezwoleniu na pracę w zakresie liczby godzin pracy – 2 cudzoziemców,
- bez potwierdzenia zawartej umowy w formie pisemnej – 2 cudzoziemców.

Postępowanie wykazało niedopełnienie przez podmiot obowiązku informacyjnego o względem PUP o podjęciu/niepodjęciu pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. Ponadto ustalono, że przedsiębiorca nie dopełnił obowiązku pisemnego powiadomienia Wojewody Pomorskiego w terminie 7 dni o niepodjęciu pracy przez 12 cudzoziemców jak również nie powiadomił Wojewody Pomorskiego w terminie 7 dni o zakończeniu pracy przez cudzoziemca wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę. Stwierdzono również nieterminowe zgłoszenie zleceniobiorców do ubezpieczenia społecznego. W toku prowadzonego postępowania, tj. w październiku 2021 r. przedsiębiorca zgłosił do ubezpieczeń społecznych wymagane dane 3 zleceniobiorców za okres od czerwca 2021 r. do sierpnia 2021 r. W związku z utratą statusu podmiotu podlegającego kontroli w toku prowadzonego postępowania, inspektor pracy nie miał możliwości zastosowania wobec przedsiębiorcy środków prawnych. Osobę odpowiedzialną za stwierdzone wykroczenia z art. 120 ust. 1 oraz art. 120 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ukarano mandatem karnym. O ustaleniach dotyczących nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom inspektor pracy zawiadomił Straż Graniczną, zaś Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku poinformował o nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemców Wojewodę Pomorskiego.

Przykłady rażących naruszeń przepisów.

- W wyniku kontroli, przeprowadzonej w firmie posiadającej wpis do rejestru agencji zatrudnienia, stwierdzono liczne nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców, które ujawniono w stosunku do zleceniobiorców świadczących pracę na rzecz pracodawców użytkowników. Cudzoziemcy wykonujący pracę na rzecz agencji byli zatrudnieni:
  - bez odpowiedniego zezwolenia na pracę, z uwagi na powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcowi niezgodnie z warunkami wydanego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, z uwagi na liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, za wynagrodzeniem niższym niż wskazane w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy – 3 cudzoziemców,
  - niezgodnie z warunkami zezwolenia pobyt czasowy i pracę, które określono w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę dla danego cudzoziemca, z uwagi na liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, za wynagrodzeniem niższym niż wskazane decyzji na pobyt czasowy i pracę – 6 cudzoziemców,
  - niezgodnie z warunkami zezwolenia na pracę, które określono w zezwoleniu na pracę dla danego cudzoziemca, z uwagi na liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, za wynagrodzeniem niższym niż wskazane w zezwoleniu na pracę – 5 cudzoziemców.

  Ponadto ujawniono, że podmiot kontrolowany nie wypłacił cudzoziemcowi minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia za każdą faktycznie przepracowaną godzinę wykonywania zlecenia za okres od marca 2021 r. do czerwca 2021 r. Odnośnie cudzoziemców, wykonujących pracę na rzecz pracodawców użytkowników stwierdzono między innymi, że agencja pracy wykazywała mniejszą liczbę godzin pracy niż faktycznie przepracowanych użytkowników. Kontrola w agencji pracy wykazała, że agencja wystawiała rachunki do umów zlecenia zawieranych z cudzoziemcami, na których były naliczane wynagrodzenia od zaniżonych godzin pracy cudzoziemców. Stwierdzono

przypadki, gdzie cudzoziemcy przepracowali po 200 godzin w danym miesiącu, a okazane rachunki opiewały na 20 godzin w miesiącu.

Podmiot kontrolowany przed podpisaniem protokołu kontroli przedstawił dokumenty, tj. rachunki potwierdzające naliczenie 14 cudzoziemcom stosownego wyrównania za łącznie 3.971 godzin wykonywania zlecenia, wraz z potwierdzeniem wypłaty wynagrodzenia na łączną kwotę 72.669,30 zł brutto.

W stosunku do osoby odpowiedzialnej za stwierdzone wykroczenia skierowano do sądu wniosek o ukaranie, zawierający 13 zarzutów. Wyrokiem nakazowym sprawcę wykroczenia ukarano grzywną w wysokości 3.000 zł. Inspektor pracy poinformował o dokonanych ustaleniach Urząd Skarbowy oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

- Podczas kontroli przeprowadzonej w podmiocie stwierdzono między innymi powierzanie nielegalnego wykonywania pracy 36 cudzoziemcom, w tym 34 obywatelom Ukrainy i 2 obywatelom Białorusi w następujący sposób:
  - zatrudnianie bez odpowiedniego zezwolenia na pracę, które odnotowano w stosunku do 18 cudzoziemców, przy czym w większości przypadków wynikało ono z zatrudniania w warunkach niezgodnych ze wskazanymi w zarejestrowanych oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy w zakresie wymiaru czasu pracy; w jednym przypadku w zakresie wynagrodzenia za pracę,
  - w ww. grupie cudzoziemców stwierdzono 5 przypadków, w których okres zatrudnienia objęty oświadczeniem był poprzedzony okresem pracy bez żadnego dokumentu zezwalającego na wykonywanie pracy,
  - w odniesieniu do 15 cudzoziemców posiadających zezwolenia na pracę ujawniono zatrudnianie ich w warunkach niezgodnych w określonymi w zezwoleniach w zakresie wymiaru czasu pracy,
  - w 3 przypadkach stwierdzono wykonywanie pracy przez cudzoziemców bez potwierdzenia zawartej umowy w formie pisemnej.

  Ponadto stwierdzono, że pracodawca w związku z powierzaniem pracy cudzoziemcom na podstawie zezwolenia na pracę nie dopełnił obowiązku pisemnego poinformowania Wojewody Pomorskiego o niepodjęciu pracy przez 3 cudzoziemców na podstawie zezwolenia na pracę w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę oraz o zmianie adresu siedziby spółki.

Doświadczenia wynikające z prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli oraz uwagi zebrane od pracodawców pozwalają na zidentyfikowanie przyczyn stwierdzanych nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców, takich jak:

- niedostateczna znajomość lub brak znajomości obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych przez przedsiębiorców;
- skomplikowane, niejednoznaczne i zbyt złożone aktualnie obowiązujące regulacje prawne;
- wykorzystywanie cudzoziemców nieposiadających podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy oraz znajomości języka polskiego przez nieuczciwych przedsiębiorców;
- długotrwałe i niezależne w żaden sposób od wnioskujących prowadzenie postępowań administracyjnych, mających na celu wydanie zezwolenia na pracę lub decyzji zezwalającej na pobyt i pracę;
- dążenie przedsiębiorców do minimalizacji kosztów pracy i maksymalizacji zysków, co prowadzi do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców;
- cudzoziemcy poszukujący pracy i nastawieni na osiąganie maksymalnie największych zarobków sami decydują się na podjęcie nielegalnej pracy;

- niskie kary za nielegalne powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcom.

Współpraca z urzędami i organami administracji państwowej

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku współdziałanie z wybranymi organami, np. z urzędami wojewódzkimi, Strażą Graniczną i Policją w 2021 r. przebiegało bez zakłóceń.

1. W czerwcu 2021 roku odbyło się seminarium on-line pn. „Epidemia koronawirusa – specjalne rozwiązania dla cudzoziemców", którego organizatorem był Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku oraz partnerzy: Morski Oddział Straży Granicznej, Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni i Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. Przedstawiciel OIP Gdańsk przedstawił uczestnikom kwestie związane z kontrolą agencji zatrudnienia w obszarze zatrudnienia cudzoziemców, informacje dotyczące automatycznego przedłużenia wiz krajowych oraz zezwoleń na pobyt czasowy, ważności zezwoleń na pracę i możliwości wykonywania pracy na podstawie oświadczeń, a także zasady dopuszczalności obniżenia wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia cudzoziemca w kontekście regulacji zawartych w specustawie.
2. Strategia działania OIP w Gdańsku w związku z Kampanią informacyjną Rights for All Seasons oraz działalność kontrolno-nadzorcza Okręgu w 2021 r. w zakresie zatrudniania cudzoziemców i wykonywania innej pracy zarobkowej przez obcokrajowców, były tematem konferencji prasowej zorganizowanej w dniu 25 sierpnia 2021 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. W czasie konferencji przekazano m.in. informację na temat zatrudniania cudzoziemców i wykonywania innej pracy zarobkowej przez obcokrajowców, przestrzegania przepisów dotyczących zezwoleń na pracę sezonową oraz przykłady naruszania prawa wobec cudzoziemców przez pracodawców z województwa pomorskiego.
3. W dniu 27 października 2021 roku w trybie hybrydowym - stacjonarnie w auli Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Gdyni oraz on-line (transmisja video) odbyła się debata „Zatrudnianie obcokrajowców – praktyka i kontrowersje", zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku oraz Pracodawców Pomorza. Celem debaty było omówienie bieżącej problematyki związanej z procesem zatrudniania obcokrajowców, w tym kwestii prawnych i organizacyjnych, które należałoby zmienić, poprawić lub dostosować do bieżącej, szybko zmieniającej się rzeczywistości.

Podobnie jak w roku ubiegłym nie odnotowano przypadków odmowy udziału w kontroli lub zapewnienia asysty przez Policję. W ramach działań dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców, przeprowadzono 3 wspólne kontrole z funkcjonariuszami Policji.

W ramach działań dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców, przeprowadzono 12 wspólnych kontroli z funkcjonariuszami Straży Granicznej. Do Straży Granicznej skierowano 125 powiadomień, w tym 124 o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców. Inspektorzy pracy informowali również Straż Graniczną o przypadkach podejrzenia nielegalnego pobytu cudzoziemców na terytorium RP, z uwagi na nieokazywanie przez przedsiębiorców dokumentacji w powyższym zakresie.

W ramach współpracy Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku skierował do Wojewody Pomorskiego i innych wojewodów, zgodnie z właściwością terytorialną, łącznie 125 powiadomień, w tym 123 powiadomienia o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz o niedopełnieniu przez przedsiębiorców obowiązku informacyjnego,

o którym mowa w art. 88i ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Należy zaznaczyć, że współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy również przebiega bez zakłóceń. Nie spotkano się z odmową udzielenia informacji o wystawionych i zarejestrowanych oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, w tym odpisów tych dokumentów, celem ich weryfikacji u pracodawcy. Inspektorzy pracy w ramach prowadzonych kontroli, między innymi sprawdzali czy kontrolowany podmiot, zatrudniający cudzoziemców na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, dopełnia obowiązku pisemnego powiadomienia urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy oraz o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń. Inspektorzy pracy występowali do Powiatowych Urzędów Pracy o udostępnienie takich informacji, w sytuacji nieprzedkładania ich przez podmiot kontrolowany.
Współpraca z Wojewodą Pomorskim, ze Strażą Graniczną oraz Powiatowymi Urzędami Pracy i Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku, polegała nie tylko na wymianie informacji, lecz skutkowała również prowadzeniem wspólnej polityki przeciwko nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców oraz promowaniem legalnych praktyk.
Przedstawiciel inspekcji pracy uczestniczy w organizowanych posiedzeniach Pomorskiego Wojewódzkiego Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi, który stanowi platformę skutecznej wymiany informacji dotyczącej przeciwdziałania handlowi ludźmi na terenie województwa pomorskiego, co umożliwia prowadzenie wspólnej polityki organów z tego zakresu na naszym terenie.

3. Agencje zatrudnienia – egzekwowanie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji

W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 43 kontrole w ramach realizowanego zadania. Zakresem kontroli objęto kwestie dotyczące posiadania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz świadczenia usług agencji zatrudnienia (pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, pracy tymczasowej) zgodnie z warunkami określonymi w przepisach ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1100 z późn. zm.). Przestrzeganie przepisów ww. ustawy badano między innymi w ramach rozpatrywania skarg pracobiorców lub osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, jak również w toku kontroli planowanych, zgodnie z harmonogramem PIP.
Kontrolę przeprowadzano w zakresie sprawdzenia przestrzegania przez podmiot przepisów o warunkach prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W 2021 r. inspektorzy pracy ujawnili 3 przypadki prowadzenia usług agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu (w 2019 r. odnotowano 3 takie przypadki, w 2020 r. tylko 2).
Dotychczasowe kontrole wykazały, że w ciągu ostatnich trzech lat, liczna ujawnionych przypadków prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu jest na podobnym poziomie. Z analizy wynika, że dotyczy to przypadków prowadzenia nielegalnych agencji zatrudnienia w zakresie agencji pracy tymczasowej. Jeżeli chodzi o przykłady naruszeń przez

certyfikowane agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dotyczących zasad prowadzenia agencji, to nieprawidłowości najczęściej dotyczyły informacji o działalności agencji zatrudnienia składanych przez agencje Marszałkowi Województwa Pomorskiego– informacje były składane z naruszeniem terminu lub zawierały błędy w swojej treści. Niejednokrotnie zdarza się, że agencje przekazują informacje niezgodne z zakresem prowadzonej przez nie działalności. Inspektorzy pracy wydają wtedy odpowiednie środki prawne i powiadamiają o tym Marszałka Województwa.
W 2021 r. przeprowadzono 9 kontroli w agencjach prowadzących działalność w zakresie kierowania osób do pracy zagranicą do pracodawców zagranicznych. W dwóch przypadkach opisanych poniżej, Okręgowy Inspektor Pracy powiadomił Marszałka Województwa Pomorskiego. Agencje te zostały wykreślone z Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, jedna z zakazem prowadzenia działalności na okres 3 lat.

Przykłady nieprawidłowości:

- Spółka z siedzibą w Wejherowie, została wpisana przez Marszałka Województwa Pomorskiego do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej. W toku czynności kontrolnych ujawniono naruszenia zasad świadczenia usług w zakresie kierowania do pracy za granicą do pracodawców zagranicznych. Na podstawie pisemnych umów zawartych przez agencję z 5 objętymi kontrolą osobami skierowanymi do pracy do pracodawcy zagranicznego w kontrolowanym okresie 2020 r. - 2021 r. ujawniono, że umowy te nie określały wszystkich wymaganych przepisami elementów, w tym pracodawcy zagranicznego i jego siedziby, warunków zatrudnienia oraz wynagradzania, a także przysługujących osobie kierowanej do pracy świadczeń socjalnych oraz warunków ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i ew. chorób tropikalnych. Ponadto agencja nie poinformowała na piśmie osób skierowanych do pracy za granicą o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia za granicą u pracodawców zagranicznych do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej, w zakresie uprawnień pracowniczych. Agencja zawarła pisemne umowy z pracodawcami zagranicznymi, do których kierowała osoby do pracy za granicą, które nie określały wszystkich wymaganych przepisami warunków, w tym liczby miejsc pracy, okresu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, rodzaju oraz warunków pracy, zasady wynagradzania, a także przysługującym osobom podejmującym pracę świadczeń socjalnych, zakresu odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między pracownikiem a pracodawcą, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w razie niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy, oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń.
  W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy zastosował środki prawne przewidziane w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, w tym skierował wystąpienie o przestrzeganie przepisów w powyższym zakresie. Z uwagi na przedawnienie karalności stwierdzonych wykroczeń, nie wszczynano postępowania w tych sprawach.
- Spółka z siedzibą w Gdańsku została wpisana przez Marszałka Województwa Pomorskiego do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. W toku czynności kontrolnych ujawniono przypadki naruszenia zasad świadczenia usług w zakresie kierowania do pracy za granicą do pracodawców zagranicznych z siedzibą w Danii. Na podstawie objętych kontrolą pisemnych umów zawartych przez agencję z 13 osobami skierowanymi do pracy

za granicą do pracodawcy zagranicznego w kontrolowanym okresie lat 2020 - 2021 ujawniono, że umowy te nie określały wszystkich wymaganych przepisami elementów, w tym: okresu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, przysługujących osobie kierowanej do pracy świadczeń socjalnych, warunków ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych, strony pokrywającej koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w przypadku niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy, kwot należnych agencji zatrudnienia z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, poniesionych na dojazd i powrót osoby skierowanej, Ponadto stwierdzono, że agencja nie zawarła pisemnych umów pośrednictwa pracy z objętymi kontrolą 5 osobami, skierowanymi do pracy za granicą do pracodawcy zagranicznego. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy zastosował środki prawne przewidziane w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, w tym skierował wystąpienie o przestrzeganie przepisów w powyższym zakresie. Podmiot został wykreślony z KRAZ z zakazem prowadzenia działalności na okres 3 lat.

Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości

Główną przyczyną prowadzenia przez kontrolowanych agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru było, podobnie jak w latach ubiegłych celowe postępowanie przedsiębiorców, którzy wpisują działalność agencji, w ogólne ryzyko prowadzonej działalności gospodarczej. Prowadzenie certyfikowanej agencji zatrudnienia jest związane z dużym rygoryzmem prawnym i koniecznością spełniania bardzo licznych obowiązków nie tylko o charakterze formalnym (coroczne informacje o działalności itp.), ale również związanych z utrzymywaniem stabilnej kondycji finansowej firmy (brak zaległości w podatkach i składkach). W związku z tym wielu przedsiębiorców dokonując rachunku zysków i strat stwierdza, że „opłaca im się" prowadzić działalność bez certyfikatu, bo jedyną konsekwencją jest potencjalna odpowiedzialność wykroczeniowa. Co prawda, grzywny za wykroczenie z art. 121 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku prac, a więc prowadzenie nielegalnej agencji pracy tymczasowej zostały podniesione, jednak nie przekłada się to na wymiary grzywien orzekane przez sądy, zaś postępowania są prowadzone długotrwale, co dodatkowo sprawia, że jest szansa na przedawnienie karalności czynu. Dodatkowo należy wspomnieć, że postępowania kontrolne prowadzone przez inspektorów pracy w przedmiocie ujawnienia przypadków prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu (tu głównie agencji pracy tymczasowej) są złożone i pracochłonne. W celu skutecznego wykazania zjawiska konieczna jest zwykle druga kontrola krzyżowa, przesłuchania świadków itp. To sprawia, że przedsiębiorcy prowadzą działalność bez certyfikatu.

Współpraca z marszałkami województw (WUP), z przykładami działań o charakterze prewencyjnym

W 2021 r. podjęto stałą współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku w zakresie wymiany informacji, prowadzono spotkania na szczeblu Okręgowego Inspektora Pracy z Dyrektorem WUP w Gdańsku. Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez WUP dla pracowników Powiatowych Urzędów Pracy. Prowadzono aktywną działalność w ramach kampanii ELA, publikowano materiały promocyjne na łamach lokalnych periodyków jak i na Twitterze.

Powiadomienia skierowane do Marszałka Województwa

W 2021 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku skierował do Marszałka Województwa Pomorskiego 5 powiadomień w związku z naruszeniem obowiązujących przepisów przez agencje zatrudnienia.

W 2021 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęły 3 powiadomienia od Marszałka Województwa w związku z powiadomieniami kierowanymi w latach ubiegłych. Przykłady:

- W wyniku kontroli, przeprowadzonej w firmie z siedzibą w Gdyni Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku w dniu 14.09.2020 r. poinformował Marszałka Województwa Pomorskiego o stwierdzonych naruszeniach warunków prowadzenia agencji zatrudnienia. Pismem z dnia 21.04.2021 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku poinformował o przeprowadzeniu postępowania administracyjnego w sprawie wykreślenia ww. podmiotu z rejestru agencji zatrudnienia z zakazem prowadzenia działalności objętej wpisem. W dniu 08.03.2021 r., na podstawie art. 18m ust.1 pkt 9 oraz art. 19f w związku z art. 18m ust. 1 pkt 6 i 18na ust. 1 pkt. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wydana została decyzja o wykreśleniu z rejestru i zakaz prowadzenia działalności objętej wpisem przez kontrolowaną przez OIP agencję zatrudnienia. W związku z powyższym z dniem 29.03.2021 r. podmiot został wykreślony z rejestru agencji zatrudnienia z zakazem prowadzenia działalności na okres 3 lat.
- W wyniku kontroli przeprowadzonej w podmiocie z siedzibą w Wejherowie, Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Marszałkowi Województwa Pomorskiego informację o stwierdzeniu naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia przez podmiot prowadzący działalność regulowaną w myśl ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Pismem z dnia 21.04.2021 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku poinformował, że ww. pomiot nie figuruje w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia, bowiem został wykreślony z rejestru agencji zatrudnienia z dniem 08.04.2021 r. na mocy art. 19 pkt 1 ww. ustawy.

Wnioski i propozycje podjęcia określonych działań ze strony PIP lub innych instytucji

W 2021 roku na działalność agencji zatrudnienia oraz sytuację osób korzystających z ich usług wpłynęła pandemia SARS – CoV-2. Ograniczenia w prowadzeniu działalności w dużej mierze wpłynęły na zmniejszenie zainteresowania pracą za granicą, usługami świadczonymi poza terenem RP. W 2021 r. odnotowano przypadek ogłoszenia upadłości, przez prężnie działającą od lat agencję zatrudnienia na terenie województwa pomorskiego, kierującą do pracy naszych obywateli np. do Holandii, która jako kraj w okresie pandemii praktycznie całkowicie zamknęła rynek pracy dla obcokrajowców.

Od lat w obszarze kontrolowanych agencji zatrudnienia, najwięcej nieprawidłowości dotyczy tych, które prowadzą działalność w zakresie pracy tymczasowej oraz zatrudniają i powierzają pracę cudzoziemcom spoza UE. Stąd najwięcej naruszeń nie dotyczy przestrzegania przepisów prowadzenia działalności przez agencję, lecz łamania prawa w zakresie prowadzenia działalności certyfikowanej w ramach outsourcingu oraz naruszeń wobec cudzoziemców.

Z uwagi na fakt, że wiele ujawnianych nieprawidłowości dotyczy naruszenia przepisów o charakterze formalnym lub porządkowym i wynikają one głównie z braku znajomości przepisów, celowe jest prowadzenie w dalszym ciągu działań o charakterze prewencyjnym.

W ocenie kontrolujących, podmioty zamierzające ubiegać się o wpis do KRAZ, powinny poddać się szkoleniom, odbyć kurs w zakresie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia

i instytucjach rynku pracy, którego odbycie byłoby jednym z warunków. Aktualnym pozostaje postulat wprowadzenia zmian w przepisach regulujących kwestię rejestracji agencji, wykluczających dopuszczalność prowadzenia działalności i wpisywania jako siedziby biur wirtualnych.
Istotnym elementem z punktu widzenia prowadzonych kontroli, zwłaszcza w zakresie kierowania osób do pracy za granicą jako opiekunów osób starszych, jest poszerzenie katalogu podmiotów podlegających kontroli, w myśl postanowień art. 13 Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, poprzez uwzględnienie w nim osób fizycznych, niebędących przedsiębiorcami, a świadczącymi nielegalnie usługi pośrednictwa pracy.

Agencje pracy tymczasowej

W 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 25 kontroli dotyczące agencji pracy tymczasowej. Podejmowane czynności wiązały się z realizacją skarg i wniosków, jak również analizą legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej cudzoziemcom. Ujawniono 3 przypadki, prowadzenia przez podmioty usług pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, przykładowo:

a) w podmiocie z siedzibą w Słupsku stwierdzono między innymi prowadzenie działalności gospodarczej właściwej dla agencji zatrudnienia w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej bez dokonania odpowiedniego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Marszałkowi Województwa Pomorskiego informację o prowadzeniu agencji pracy tymczasowej bez odpowiedniego wpisu do rejestru. W odpowiedzi Wojewódzki Urząd Pracy przekazał informację, iż w przypadku ukarania przez sąd za wykroczenie z art. 121 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Marszałek w drodze decyzji odmówi ww. podmiotowi wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.
b) w podmiocie z siedzibą w Gdańsku stwierdzono między innymi, iż przedsiębiorca zatrudniał osoby na podstawie umów zlecenia, a następnie kierował je do wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu. Sposób wykonywania przez przedsiębiorcę działalności wykazywał cechy charakterystyczne dla agencji zatrudnienia. Jak wynika z ustaleń poczynionych w toku kontroli, ww. firma nie posiada wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał stosowną informację odnośnie prowadzenia agencji bez wymaganego certyfikatu Marszałkowi Województwa Pomorskiego.

W zakresie obszarów dotyczących egzekwowania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły zawierania umów o pracę tymczasową, zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach występowania cech stosunku pracy, uchybienia dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy jak i umów cywilnoprawnych w ramach gwarantowanej stawki minimalnej za pracę.
Szereg nieprawidłowości dotyczyło również kwestii związanych z niedopełnieniem obowiązków w zakresie uzgodnienia na piśmie przez agencję pracy tymczasowej warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych z pracodawcą użytkownikiem czy też braku zawiadomienia na piśmie o warunkach zatrudnienia wynikających z uzgodnień pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem przed zawarciem umowy.
Na podstawie nielicznych stwierdzonych nieprawidłowości można pokusić się o stwierdzenie, że znowelizowane przepisy są generalnie przestrzegane przez agencje pracy tymczasowej.

Z uwagi na specyficzny charakter prowadzenia działalności gospodarczej w 2021 r. w związku z epidemią, trudno jest formułować jakieś bardziej ogólne wnioski na temat ogólnej kondycji praworządności czy też doszukiwać się nowych tendencji w działaniach podmiotów kontrolowanych.

Przykłady rażących naruszeń przepisów:

- W wyniku kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych w tym z orzeczonym stopniem niepełnosprawności Naruszenia polegały między innymi na:
  - niedokonywaniu przed zawarciem umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym, uzgodnień na piśmie z pracodawcą użytkownikiem, warunków pracy tymczasowej oraz realizowania obowiązków dotyczących pracowników tymczasowych,
  - niezawiadamianiu na piśmie osoby, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej (przed zawarciem z nią umowy o pracę), o uzgodnieniach dokonanych między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej, o których mowa w art. 9 i 10 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
  - zamieszczaniu w treści umów o pracę zawartych z pracownikami posiadającymi orzeczenia o umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności, niezgodnych z przepisami informacji o dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
  - traktowania niepełnosprawnych pracowników tymczasowych, w sposób mniej korzystny w zakresie warunków zatrudnienia, w porównaniu z pracownikami niepełnosprawnymi zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika,
- W czasie kontroli, przeprowadzonej w agencji pracy tymczasowej w związku z kontrolą krzyżową na podstawie zebranego materiału dowodowego w firmie z siedzibą w Gdyni, tj. firmy powiązanej współpracą z agencją oraz okazanych przez podmiot kontrolowany dokumentów stwierdzono powierzanie nielegalnego wykonywania pracy 16 cudzoziemcom. W przypadku 9 cudzoziemców stwierdzono zatrudnianie w warunkach niezgodnych ze wskazanymi w zezwoleniach na pracę, zaś 10 cudzoziemcom powierzano pracę bez odpowiedniego zezwolenia z uwagi na zatrudnienie w warunkach niezgodnych z określonymi w zarejestrowanych oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy. Dodatkowo w dwóch przypadkach stwierdzono brak potwierdzenia umowy zawartej z cudzoziemcem w formie pisemnej.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości

Na podstawie analizy dokumentacji pokontrolnej stwierdzono, że przeważająca liczba nieprawidłowości w agencjach pracy tymczasowej nie dotyczy bezpośrednio warunków wykonywania pracy tymczasowej, a kwestii związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, którzy stanowią znaczną część wszystkich pracowników tymczasowych. Wśród przyczyn jako najbardziej charakterystyczne i powtarzalne należy wskazać:

- w zakresie nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom – konieczność wywiązania się z umów handlowych z kontrahentami i kierowanie do pracy znacznej liczby cudzoziemców, bez względu na konieczność dopełniania wymogów administracyjnych w celu uzyskania zezwoleń na pracę lub rejestracji oświadczeń przez podmiot, który faktycznie dopuszcza do pracy cudzoziemca,
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy przez pracodawcę użytkownika, skutkujące zaniżaniem wynagrodzenia za pracę przez agencję,

- brak komunikacji lub jej wadliwość pomiędzy agencjami a pracodawcami użytkownikami w zakresie przestrzegania obowiązków wobec osób wykonujących pracę tymczasową;
- niejednoznaczne i zbyt złożone regulacje prawne, w tym w zakresie użyczenia pracowników czy wykonywania podwykonawstwa,
- brak znajomości lub niedostateczna znajomość obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych przez przedsiębiorców, szczególnie w zakresie obowiązków pracodawcy użytkownika,
- dążenia przedsiębiorców do minimalizacji kosztów pracy, które mają służyć poprawie zdolności finansowej i maksymalizacji zysków, która z kolei prowadzi do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców, gdyż to oni są najczęściej zatrudniani do tych prac w ramach umów cywilnoprawnych,
- cudzoziemcy poszukujący pracy i nastawieni na osiąganie maksymalnie największych zarobków sami decydują się na podjęcie nielegalnej pracy, w tym w warunkach pracy tymczasowej bez spełnienia podstawowych wymagań,
- cudzoziemcy nieznający języka polskiego oraz nieposiadający podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy są wykorzystywani przez nieuczciwych przedsiębiorców powierzających im nielegalną pracę, a tym samym są przekazywani pomiędzy podmiotami do realizacji usług,
- przewlekłe prowadzenie postępowań administracyjnych, mających na celu wydanie zezwolenia na pracę lub decyzji zezwalającej na pobyt i pracę, bądź też dokonanie zmian w zakresie miejsca wykonywania pracy w ramach pracy tymczasowej czy też zmiany stanowiska pracy i wysokości wynagrodzenia prowadzi do nieprawidłowości w zakresie pracy tymczasowej – z informacji uzyskanych od pracodawców wynika, że okres wykonywania pracy 18 miesięcy determinuje, że nie chcą cudzoziemców zatrudniać w ramach pracy tymczasowej.

Wnioski i propozycje

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych daje możliwość zatrudnienia pracowniczego jak i cywilnoprawnego. Z analizy dokumentacji pokontrolnej w obszarze agencji pracy tymczasowych, wynika, że aktualnie w obrocie prawnych dominuje cywilnoprawny charakter zatrudnienia. Jest on pożądany przez wszystkie strony stosunku zobowiązaniowego: przez pracobiorców głównie cudzoziemców spoza UE, którzy w ogóle nie są zainteresowani stosunkiem pracy, przez agencje zatrudnienia jak i samych pracodawców użytkowników, z uwagi na znacznie mniejszą odpowiedzialność wykroczeniową wobec naruszeń prawa, które dotyczą osób, na podstawie umów prawa cywilnego. Należało by zatem rozważyć rezygnację z tego typu rozwiązań, z uwagi na ewidentną sprzeczność z definicją pracodawcy użytkownika, a więc podmiotu, na rzecz którego pracują pracownicy tymczasowi a nie zleceniobiorcy.

Swoboda zawierania umów cywilnoprawnych wpływa również na występowanie w sposób patologiczny zjawiska obchodzenia prawa poprzez akceptację świadczenia usług outsourcingowych.

Do rozważenia pozostaje również kwestia legalnej definicji pracy tymczasowej, gdyż z obserwacji inspektorów pracy wynika, że tak naprawdę, oferowana pracę nie stanowi pracy o charakterze sezonowym, periodycznym czy jak sama nazwa stanowi – tymczasowym, lecz jest stałym elementem organizacji pracy i pozwala praktycznie wybrać na swoje potrzeby przydatnych pracowników. Obecnie ma niejednokrotnie charakter pracy „na okres próbny” czy przysposobienia lub wdrożenia do nowej pracy. Z uwagi na czasowy przyjazd do pracy cudzoziemców spoza krajów UE, taki model pracy wpisuje się w koncepcje organizacyjne pracodawcy i pozwala na efektywniejsze zarządzanie zasobami ludzkimi.

Pracodawcy użytkownicy

W 2021 r. przeprowadzono 33 kontrole w 33 podmiotach będących pracodawcami użytkownikami. Branżą dominującą w badanym obszarze było przetwórstwo przemysłowe (20 kontroli), w mniejszym stopniu handel i naprawy (6 kontroli). Wśród wytypowanych do kontroli dominowały zakłady o zatrudnieniu od 50 do 249 osób.

Naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w tym regulacji wynikających z obowiązków pracodawców użytkowników w zakresie technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy odnotowano w co trzecim podmiocie. W tym zakresie wydano 10 decyzji i skierowano 12 wystąpień zawierających 40 wniosków. Zastosowano 1 mandat kredytowany oraz jeden środek wychowawczy. Największą grupę nieprawidłowości stanowiły naruszenia w zakresie braku lub niedostatecznych uzgodnień pomiędzy agencjami pracy tymczasowej a pracodawcami użytkownikami lub też z pracownikami tymczasowymi. Głównie dotyczyło to braku uzgodnień z zachowaniem formy pisemnej, nie prowadzeniem ewidencji czasu pracy lub nierzetelnym jej prowadzeniem, niedopełnianie obowiązków informacyjnych, naruszanie przepisów o czasie pracy, nieprzekazywanie informacji o wewnętrznych regulacjach płacowych, obowiązujących u pracodawcy użytkownika, traktowanie pracowników tymczasowych, w tym osoby z orzeczonym stopniem niepełnosprawności, mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż własnych zatrudnionych pracowników (np. w kwestii wyposażenia w odzież i obuwie robocze lub braku prawidłowego ustalenia norm czasu pracy dla osób objętych ustawowym skróconym wymiarem czasu pracy).

W związku z trwającym w 2021 r. stanem epidemii można było zauważyć ogólną tendencje spadku zainteresowania usługami pracy tymczasowej. Wynikało to głównie z konieczności ograniczenia części prac w zakładach produkcyjnych oraz z czasowym zamknięciem wielu branż sezonowych jak np. gastronomia czy turystyka, które często posiłkowały się pracownikami tymczasowymi. Dość często niektórzy pracodawcy użytkownicy wskazywali też trudności związane z zapewnieniem warunków pracy i organizacją stanowisk pracy zgodnie z przepisami sanitarnymi nawet dla własnych pracowników, a co dopiero dla pracowników tymczasowych. Tak więc nawet pracodawcy, którzy w dalszym ciągu korzystali z pracy pracowników tymczasowych znacząco ograniczyli ich liczbę.
W 2021 r. nie odnotowano nowych zjawisk i tendencji po stronie pracodawców użytkowników, w stosunku do kontroli z lat ubiegłych. Odnotowane naruszenia były charakterystyczne i typowe dla innych podmiotów z branż produkcyjnych bez względu wymogi wynikające z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że w 2021 r. utrzymała się w dalszym ciągu tendencja powierzania pracy cudzoziemcom, zwłaszcza spoza UE, którzy są zainteresowani głównie wysokością wynagrodzenia a nie podstawą zatrudnienia, na podstawie umów cywilnoprawnych. Z wyjaśnień pracodawców wynika, że dla cudzoziemców nie mają znaczenia warunki zatrudnienia, lecz wysokość proponowanego wynagrodzenia, stąd bardzo częste są przypadki porzucania pracy przez obcokrajowców, którym inny podmiot lub inna agencja na zasadzie „podkupienia” oferuje wyższe wynagrodzenie za jedną godzinę pracy.

Utrzymującą się tendencją jest również korzystanie przez pracodawców z firm zewnętrznych w ramach outsourcingu, stosowanego przez agencje zatrudnienia lub przez podmioty nie posiadające wpisu w KRAZ.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości

Duży wpływ na nieprzestrzeganie przepisów prawa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy wobec pracowników tymczasowych ma nieznajomość przepisów obowiązujących w tym zakresie i niedookreślenie wszystkich obowiązków w umowie o współpracy.

Problemem, który wielokrotnie pojawia się u kontrowanych przedsiębiorców jest zawieranie umów cywilnoprawnych: umów zlecenia czy też umów o dzieło, szczególnie z cudzoziemcami, wpływające na obowiązki pracodawcy użytkownika czy „potencjalnego pracodawcy użytkownika". Warto byłoby rozważyć działania legislacyjne w zakresie zrównania pod względem obowiązków odprowadzania składek na ubezpieczenia w stosunku do różnych rodzajów umów cywilnoprawnych, by obniżyć atrakcyjność tego typu rozwiązań. W przypadku gdy umowa o dzieło faktycznie realizuje cechy świadczenia usług, inspektorzy pracy nie mają żadnych narzędzi do regulacji tego typu nieprawidłowości, mogą wyłącznie o swoich podejrzeniach powiadomić ZUS.

Problemem, który dotyczy zarówno „zwykłych" umów zlecenia zawieranych z cudzoziemcami jak i cudzoziemców skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego jest ich czas pracy. Z uwagi na brak ustawowych ograniczeń związanych w tym zakresie niejednokrotnie pracują oni po 10-12 godzin przez 6, a nawet 7 dni w tygodniu. W zdecydowanej większości przypadków jest to zgodne z ich wolą, gdyż pragną zarobić maksymalnie dużo pieniędzy w możliwie najkrótszym czasie, jednakże przekłada się to często na bezpieczeństwo ich pracy. Warto byłoby rozważyć albo ustalenie minimalnych okresów odpoczynków dobowych lub tygodniowych na zasadach zbliżonych do tych funkcjonujących w kodeksie pracy bądź też ustalić jakąś maksymalną liczbę godzin pracy w okresie tygodnia czy miesiąca w akcie prawnym o randze ustawy. Problem ten dotyczy również wielu obywateli polskich, jednak to cudzoziemcy zwykle biją rekordy ilości godzin świadczenia pracy lub usług.

Outsourcing/leasing a praca tymczasowa

W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 15 kontroli dotyczących zagadnienia outsourcingu. W trzech przypadkach inspektorzy pracy zakwestionowali prawidłowość stosowania usługi outsourcingu. W jednym przypadku dotyczącym spółki z siedzibą w Gdyni, podjęto kontrole krzyżowe w podmiotach na terenie województw pomorskiego, kujawsko – pomorskiego i warmińsko – mazurskiego. Kontrole w obszarze outsourcingu prowadzone były jednocześnie z realizacją zadań wynikających z harmonogramu PIP, np. w związku z rozpatrywaniem skarg, również ze strony cudzoziemców lub w ramach kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich. Kontrole prowadzono pod kątem obchodzenia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez oferowanie usług noszących cechy pracy tymczasowej. Kontrole wykazały, że na 15 podmiotów objętych czynnościami, w 3 przypadkach inspektorzy pracy zakwestionowali charakter wykonywanej pracy i uznali, że strony powinna łączyć umowa w zakresie wykonywania pracy tymczasowej a nie współpraca w ramach świadczenia usługi przez podmiot zewnętrzny – outsourcing.

Z analizy przeprowadzonych kontroli, wynika, że aktualna pozostaje teza, że podmioty korzystają z usług outsourcingowych z uwagi na ich opłacalność i znaczne obniżenie kosztów prowadzonej działalności gospodarczej. Kontrole wykazały, że nieprawidłowości w tym obszarze dotyczą głównie usług transportowych. Obowiązki agencji pracy tymczasowej, jak i agencji pośrednictwa pracy, systematycznie się powiększają o nowe zagadnienia, które wymagają podejmowania nowych czynności, by spełnić zadość formalnym obowiązkom. Posiadanie statusu agencji zatrudnienia niesie ze sobą również podwyższone ryzyko objęcia kontrolą czy to Państwowej Inspekcji Pracy czy to Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Z punktu widzenia rygoryzmów prawnych, którym podlegają certyfikowane agencje zatrudnienia –

prowadzenie podobnych usług, jednak bez certyfikatu, jest obarczone stosunkowo niskim ryzykiem i odpowiedzialnością.
Czynności kontrolne prowadzone były pod kątem faktycznego podporządkowania wykonawców nadzorowi ze strony podmiotu, u którego usługi lub praca były wykonywane. Badano, czy doszło do faktycznego wydzielenia organizacyjnego części procesu produkcyjnego czy jest to zamysł celowy na potrzeby instytucji kontrolujących.
Z doświadczeń inspektorów pracy, którzy prowadzili czynności kontrolne w branży morskiej wynika również, że podmioty korzystające z usług agencji zatrudnienia, przy podpisywaniu umów, zastrzegają, że agencja zatrudnienia nie będzie wykonywać usługi jako praca tymczasowa tylko w ramach usługi zewnętrznej. Agencje zatrudnienia, będąc obecnie w trudniej sytuacji ekonomicznej, spowodowanej pandemią, godzą się na takie zasady współpracy, aby utrzymać się w ogóle na rynku.

Przykładem rażących naruszeń przepisów mogą być ustalenia kontroli przeprowadzonej w jednym z portów, która wykazała między innymi nieprawidłowości dotyczące:
- obchodzenia przepisów ustawy o pracownikach tymczasowych poprzez zawieranie umów z podmiotami zewnętrznymi, których zatrudnieni świadczą pracę na zasadach wskazujących na wykonywanie pracy tymczasowej, między innymi w celu ominięcia przepisów dotyczących czasu pracy kierowców,
- niezapewniania odpowiednich okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego pracownikom, którzy świadczą pracę również na podstawie umów zawartych z podmiotami zewnętrznymi,
- naruszenia przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Pracodawca zawarł z podmiotami zewnętrznymi 4 umowy, dotyczące świadczenia usług transportowych i podwykonawstwa usług przeładunkowych. Przesłuchanie kadry kierowniczej na okoliczność warunków wykonywania pracy na rzecz przez wykonawców skierowanych do pracy przez ww. podmioty zewnętrzne oraz inne ustalenia z kontroli wykazały, że praca pracowników zewnętrznych jest wykonywana w określonym miejscu na terenie portu i w czasie wyznaczonym przez przepisy wewnętrzne (regulamin pracy) w ramach danej zmiany (system 3-zmianowy), wg grafiku ustalanego przez port. Kierownictwo i bezpośredni nadzór nad pracownikami firm zewnętrznych wykonują wyznaczeni pracownicy portu. Wszystkie materiały, narzędzia przy użyciu których praca jest wykonywana również przez pracowników firm zewnętrznych są własnością portu, jak np. ciągniki siodłowe. Powyższe wskazuje, że przedmiotem zawartych umów jest kierowanie ludzi do pracy w podmiocie trzecim.
W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy zastosowali odpowiednie środki prawne. Osobę odpowiedzialną za stwierdzone wykroczenia ukarano mandatem karnym. Ponadto inspektor pracy skierował powiadomienia o stwierdzonych nieprawidłowościach dotyczących świadczenia pracy przez podwykonawców w warunkach pracy tymczasowej do Pomorskiego Urzędu Skarbowego oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Poinformowano również Wojewódzki Inspektorat Transportu Drogowego w Gdańsku o stwierdzonym wykonywaniu przewozów osób po drogach publicznych przez podmiot nie posiadający wymaganej licencji.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości

Przyczyny korzystania z usługi outsourcingu stanowiącego de facto usługę pracy tymczasowej są zbieżne w swej ocenie przez pracodawców jak i inspektorów pracy. Główną przyczyną jest nadmierny formalizm związany z licznymi dodatkowymi obowiązkami, jakie ciążą na

certyfikowanej agencji pracy tymczasowej oraz wymagania stawiane podmiotom działającym jako certyfikowane agencje pracy tymczasowej (m.in. co do niezalegania ze składkami i podatkami, posiadania lokalu, w którym prowadzona jest działalność itp.). W związku z tym wielu przedsiębiorców stwierdza, że „opłaca im się" prowadzić działalność bez certyfikatu, bo jedyną konsekwencją jest potencjalna odpowiedzialność wykroczeniowa.
Kolejną przyczyną jest brak zainteresowania wśród podmiotów korzystających z usług pracowników najemnych do korzystania z certyfikowanych agencji pracy tymczasowej, gdyż wiąże się to dla nich z dodatkowymi obowiązkami (np. prowadzeniem szkoleń z bhp itp.). Pracodawcy tacy wolą korzystać z „outsourcingu"/wynajmu pracowników, bo wtedy wszystkie formalności i obowiązki zostają po stronie zatrudniającego podmiotu. Nie bez znaczenia jest również fakt, że za korzystanie z usług firm obchodzących przepisy i działających jak agencje pracy tymczasowej, podmiot korzystający nie podlega żadnym sankcjom.

W następnej kolejności można wskazać brak dostatecznej znajomości przepisów wśród przedsiębiorców odnośnie faktu, że „wynajem pracowników" to działalność regulowana. Z uwagi na dość pokaźny katalog działalności, które podlegają wpisowi do różnego rodzaju rejestrów działalności regulowanych wielu przedsiębiorców nie ma dostatecznej wiedzy na temat wymogów prowadzenia takiej działalności. Zdecydowana większość tego rodzaju podmiotów nie posiada profesjonalnej obsługi prawnej i w ramach własnych możliwości stara się dopełniać różnych obowiązków prawnych.

W ramach prowadzonych działań, podjęto współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku, na bieżąco wymieniano się informacjami dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia z naruszeniem przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Inspektorzy pracy uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez zrzeszenia pracodawców, z którymi Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku podpisał porozumienia o współpracy w 2021 r. Na szczególną uwagę zasługuje współpraca ze związkami zawodowymi, które są żywo zainteresowane sytuacją kadrowo – organizacyjną w podmiotach, głównie z branży morskiej, które to podmioty korzystają z usług firm zewnętrznych głównie w zakresie przeładunków i transportu.

Wnioski i propozycje

Wnioski i propozycje w zakresie obszarów outsourcingu, pozostają nadal aktualne i dotyczą konieczności wprowadzenia regulacji prawnych dotyczących outsourcingu. Warto rozważyć kwestię zmiany ogólnych zasad odpowiedzialności za prowadzenie usług agencji pracy tymczasowej, czy też pośrednictwa pracy bez wymaganego certyfikatu. Pozostając przy odpowiedzialności osobistej konkretnych osób na zasadzie winy, możliwe byłoby rozważenie zmiany kwalifikacji prawnej tego typu czynów z wykroczenia na przestępstwo.
Należałoby również rozważyć kwestię zmian systemowych dotyczących prawa podatkowego. Podmioty świadczące usługi outsourcingowe, będące agencjami pracy tymczasowej, godzą się na warunki zaproponowane przez podmioty, na których rzecz świadczone są usługi. Usługi te są objęte dużo niższą stawką VAT niż praca tymczasowa stąd, znaczniej bardziej są opłacalne.
Ponadto brak regulacji prawnych w zakresie outsourcingu, powoduje, że podmioty uczestniczące w tym procederze, nie dopatrują się naruszeń prawa z uwagi na brak zakazu prowadzenia takich usług przez legalnie działające agencje zatrudnienia. Co za tym idzie, brakuje również instrumentów prawnych dla organów kontrolnych, do kwestionowania takich

stanów faktycznych. W zakresie omawianej tematyki operujemy bowiem pojęciem obchodzenia prawa a nie jego łamania lub naruszania, gdyż taka działalność agencji nie stanowi naruszenia prawa i może być rozpatrywana przez organy kontrolne, pod względem prawnym, jedynie jako rekomendacja i uregulowana w obecnym stanie prawnych w formie zastosowania tylko i wyłącznie miękkiego środka prawnego jakim jest wystąpienie.

4. Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług

W 2021 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 17 wniosków nadesłanych przez instytucje łącznikowe państw członkowskich (wnioski IMI), z czego, belgijska inspekcja pracy nadesłała 10 wniosków, francuska inspekcja pracy 3 wnioski, a po 1 wnioski przesłały: niemiecka inspekcja pracy, luksemburska inspekcja pracy, Generalna Dyrekcja Celna z siedzibą w Kolonii oraz Biuro do Spraw Zwalczania Nadużyć Finansowych – Urząd do Spraw Nadzoru Finansowego na terytorium Austrii.
W związku z przekazanymi w 2021 r. 17 wnioskami IMI przeprowadzono 7 kontroli, odnotowano 3 przypadki braku możliwości przeprowadzenia kontroli, a co do pozostałych 7 wniosków zagranicznych instytucji czynności wyjaśniające są w toku.
Przeprowadzono łącznie 11 kontroli dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP, z czego 4 kontrole dotyczyły wniosków, które wpłynęły w 2020 roku.
W związku z delegowaniem pracowników odnotowano 158 osób delegowanych (najwięcej do Belgii 131 osób), w tym 32 cudzoziemców. Przeprowadzono 1 kontrolę na podstawie własnych ustaleń OIP.
W związku z realizacją w 2021 roku - na wniosek instytucji łącznikowych - tematu dotyczącego delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług, odnotowano 3 przypadki braku możliwości przeprowadzenia kontroli. Było to spowodowane brakiem kontaktu z przedsiębiorcą, brakiem zatrudniania przez przedsiębiorcę osób na podstawie jakichkolwiek umów.
Inspektor pracy przeprowadził kontrolę u przedsiębiorcy z siedzibą w Kobylnicy, podczas której ustalono, że firma zajmuje się usługami ogólnobudowlanymi, montażem okien i fasad realizowanych w Polsce i poza granicami kraju (Austria, Niemcy). Pracodawca delegował pracowników do pracy za granicą na podstawie umowy o świadczenie usług z zagranicznym kontrahentem. Kontrolą objęto 14 pracowników delegowanych do pracy za granicą. Inspektor pracy w wyniku prowadzonych czynności stwierdził m.in., że pracodawca nie potwierdzał pracownikom na piśmie warunków zatrudnienia - zmienianych na czas delegowania, nierzetelnie prowadził ewidencje czasu pracy delegowanych, dopuszczał pracownika do pracy bez orzeczenia lekarskiego z wstępnych badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, nie wypłacał dodatku do wynagrodzenia w związku z pracą delegowanego w Niemczech w Święto przypadające w Polsce 11.06.2020 r., nie naliczył i nie wypłacił ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej, zaniżał wynagrodzenia za pracę pracownikom delegowanym w związku z błędnym przyjęciem do przeliczenia wynagrodzenia średniego kursu waluty euro. W związku z nieprawidłowościami do pracodawcy skierowano wystąpienie zawierające wnioski regulujące stwierdzone uchybienia, a osobę odpowiedzialną za popełnione wykroczenia ukarano mandatem karnym. Dodatkowo, inspektor pracy powiadomił Zakład Ubezpieczeń Społecznych w związku ze stwierdzeniem podania przez pracodawcę nieprawidłowych danych

do ustalania składki na ubezpieczenie wypadkowe za 2020r., które zawarł w druku ZUS P IWA. Pracodawca w dokumencie przesłanym do ZUS nie wykazał osób poszkodowanych, tymczasem powinien wykazać 2 osoby poszkodowane w wypadkach przy pracy.

W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzający czynności związane z tematem delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług, nie stwierdzili nowych, innych nieprawidłowości związanych z tematem w porównaniu do lat ubiegłych. Nadal pewną trudność sprawia brak kontaktu z przedsiębiorcą lub konieczność przeprowadzenia czynności, kiedy przedsiębiorca przebywa poza granicami kraju i nie ma wyznaczonej osoby do reprezentowania firmy.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości

W 2021 r. przedsiębiorcy tłumaczyli stwierdzane nieprawidłowości niezrozumiałymi przepisami prawnymi, nadmierną ilością dokumentacji przy załatwianiu spraw urzędowych związanych z delegowaniem pracowników. W porównaniu z poprzednimi latami odnotowuje się spadek stwierdzanych naruszeń przepisów dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

W dniu 14.09.2021 r. odbyło się prowadzone w formie on-line Seminarium w formacie Trójkąta Weimarskiego dotyczące „Mobilności pracowników UE – bieżącej sytuacji i przyszłych wyzwań". Podczas prowadzonego seminarium omówiono zagadnienia związane z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług, jego wpływ na funkcjonowanie kraju, gospodarkę i aspekty społeczne migracji pracowników do pracy. W dyskusji wzięli udział przedstawiciele różnych instytucji: Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Europejskiego Urzędu Pracy, Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Szkolenia związane z tematyką delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług z całą pewnością przyczyniają się do poszerzenia wiedzy i świadomości na temat delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Z uwagi na charakter pytań, które są zadawane przez zagraniczne instytucje we wnioskach IMI, dobrym działaniem mogłyby być szkolenia poświęcone tematyce ubezpieczeń społecznych, gdyż kwestie związane z ubezpieczeniami osób delegowanych do pracy za granicą pozostają w ścisłym związku z przedmiotowym tematem. Z powodu dość zawiłych przepisów prawnych związanych z ubezpieczeniami osób delegowanych do pracy i rozliczaniem podatku z tytułu osiąganego przez nich przychodu, przykładem dobrego działania byłoby zwiększenie dostępności przepisów obowiązujących w różnych krajach przyjmujących, w celu uniknięcia nieprawidłowości związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług.

VII. WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA W 2021 ROKU

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, w ramach współpracy krajowej w roku 2021 realizował cel trwałej poprawy stanu ochrony pracy uwarunkowanej ścisłym współdziałaniem wszystkich organów i instytucji zainteresowanych tą problematyką.
W 2021 roku Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała współpracę z organami władzy ustawodawczej, wykonawczej i sądowniczej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru nad warunkami pracy, organizacjami pracodawców i pracowników.
Istotnym elementem współpracy z partnerami społecznymi, tak jak w latach poprzednich, były szkolenia upowszechniające praworządność w stosunkach pracy, bezpieczeństwo techniczne oraz społeczny nadzór nad warunkami pracy. Współdziałanie służyło także rozwiązywaniu bieżących problemów ochrony pracy i ukierunkowane było na doskonalenie przepływu i wykorzystywanie informacji posiadanych przez poszczególne urzędy i instytucje.
W 2021 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 18 szkoleń dla partnerów społecznych, w których wzięło udział 828 słuchaczy. Organizacjami, które cyklicznie współpracują z Okręgowym inspektoratem Pracy w Gdańsku w organizacji szkoleń i upowszechnianiu zagadnień prawa pracy są m.in. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP Oddział Gdańsk, dla którego przeprowadzono 5 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 496 osób.
Dla działaczy związkowych przeprowadzono 8 szkoleń, w których udział wzięło łącznie 214 słuchaczy, w tym w 4 szkoleniach uczestniczyło 88 społecznych inspektorów pracy. Organizacjami związkowymi, dla których zostały zorganizowane szkolenia były m.in.: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Okręg Pomorski Związku Zawodowego „Budowlani” oraz Rada Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Pomorskiego. Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wnioski przedstawicieli jednostek administracji terenowej oraz przedstawicieli organizacji pracodawców. W roku 2021 dla powyższych organizacji przeprowadzono 10 szkoleń, w których wzięło udział 614 słuchaczy. Wnioskującymi byli m.in.: Wojewódzki Urząd Pracy, Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz „Pracodawcy Pomorza”.
W 2021 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku na szczeblu regionalnym nie prowadził współpracy z partnerami zagranicznymi.

Przykłady działań podjętych przez Okręg w ramach podpisanych przez Głównego Inspektora Pracy lub Okręgowego Inspektora Pracy porozumień o współpracy

Zakład Ubezpieczeń Społecznych
Okręgowy Inspektorat Pracy od kilku lat prowadzi współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych popartą podpisanym porozumieniem zawartym pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w dniu 5 listopada 2010 r., w ramach którego realizuje zadania nie tylko kontrolne. Współpraca polegała również na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także na bieżących kontaktach. W 2021 roku wystosowano do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 1 wniosek o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe w stosunku do pracodawcy rażąco naruszającego przepisy bhp. Inspektorzy pracy przeprowadzili 2 kontrole wspólne oraz 25 kontroli na wniosek

Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a w 99 przypadkach poinformowano ZUS o wynikach przeprowadzonej kontroli.

Policja

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku systematycznie współpracowali z Komendantem Komendy Wojewódzkiej Policji, Komendantami Komend Miejskich Policji oraz Komendantami Komend Powiatowych Policji. W 2021 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 9 kontroli wspólnych oraz 6 kontroli na wniosek policji, ponadto 9 razy informowano policję o wynikach przeprowadzonej kontroli. Większość wspólnych kontroli dotyczyła wypadków przy pracy, a kontrole na wniosek organów policji najczęściej dotyczyły tematyki związanej z legalnością zatrudnienia. Współpraca odbywała się na bazie porozumienia z dnia 11 grudnia 2000 r. zawartego pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Policji. Na wniosek Policji przekazywano dokumentację z kontroli, co najczęściej dotyczyło ustaleń z wypadków przy pracy.

Prokuratura

Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy i Prokuratury w 2021 roku odbywała się na mocy porozumienia zawartego pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prokuratorem Krajowym w dniu 6 listopada 2017 r. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2021 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury 14 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W 2 przypadkach inspektorzy pracy wykonywali kontrole na wniosek prokuratury. W 14 przypadkach powiadomiono o wynikach kontroli. Do wymiany informacji dochodziło szczególnie w związku z kontrolami dotyczącymi ustalania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy.

Główny Urząd Nadzoru Budowlanego

Zakres współpracy, w ramach porozumienia z dnia 27 lutego 2013 r. pomiędzy Głównym Inspektorem Nadzoru Budowlanego a Głównym Inspektorem Pracy, obejmował przede wszystkim przedsięwzięcia mające na celu ochronę życia i zdrowia pracowników przed zagrożeniami budowlanymi występującymi w procesie budowy, utrzymania i rozbiórki obiektów budowlanych oraz ich użytkowania bez wymaganych zezwoleń. W 2021 roku w 4 przypadkach przeprowadzono kontrolę na wniosek tego urzędu. Ponadto w 10 przypadkach inspektorzy pracy poinformowali o wynikach przeprowadzonych kontroli.

Urząd Dozoru Technicznego

Podstawą współdziałania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z Urzędem Dozoru Technicznego Oddział w Gdańsku było porozumienie z dnia 6 września 2019 r. zawarte między Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego oraz porozumienie zawarte w dniu 18 lutego 2021 r. pomiędzy Okręgowym Inspektorem Pracy i Dyrektorem Oddziału Gdańskiego Urzędu Dozoru Technicznego. Realizacja powyższych porozumień polega na informowaniu UDT o eksploatacji maszyn i urządzeń bez decyzji dopuszczającej do eksploatacji oraz częstym korzystaniu z opinii inspektorów urzędu dozoru technicznego w sprawach związanych z eksploatacją urządzeń poddozorowych. Ponadto współpraca PIP i UDT obejmuje przekazywanie informacji o zaistniałych wypadkach: ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych, o niebezpiecznych uszkodzeniach maszyn i urządzeń technicznych i wypadkach związanych z eksploatacją tych urządzeń oraz poprzez współdziałanie przy

opracowywaniu programów i realizacji szkoleń. W 2021 roku w inspektorzy pracy przeprowadzili 3 kontrole wspólne, a w 16 przypadkach powiadomiono o wynikach kontroli.

Pomorski Wojewódzki Inspektor Sanitarny

W roku 2021 współdziałanie między Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku i Państwową Inspekcją Sanitarną realizowano między innymi w oparciu o porozumienie z dnia 15 stycznia 2020 r. między Głównym Inspektorem Pracy i Głównym Inspektorem Sanitarnym oraz o porozumienie zawarte w dniu 21 lutego 2020 r. przez Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz Powiatowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w sprawie współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy i Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Gdańsku na terenie województwa pomorskiego.

W 2021 roku przeprowadzono 2 kontrole na wniosek tego organu. W 9 przypadkach przekazano informacje o przebiegu kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań właściwych dla tego organu. Współpraca polegała m.in. na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań PIP i PIS, a także na bieżących kontaktach. Ponadto prowadzone były również postępowania Okręgowego Inspektora Pracy w sprawie wniosków PWIS dotyczących odstępstw w zakresie wymogów określonych w ogólnych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w przepisach dotyczących warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie.

W 2021 roku odnotowano:

- 26 wniosków PIS o wyrażenie zgody na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego,
- 8 zgód na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego,
- 27 wniosków o wyrażenie zgody na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu,
- 27 zgód na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu.

Straż Graniczna

W 2021 roku współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku ze Strażą Graniczną opierała się na porozumieniu zawartym w dniu 10 grudnia 2018 roku pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Straży Granicznej oraz porozumieniu zawartym w dniu 13 grudnia 2021 roku przez p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz Komendanta Morskiego Oddziału Straży Granicznej w sprawie współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy i Straży Granicznej na terenie województwa pomorskiego. Porozumienia regulują m.in. kwestie wspólnych kontroli realizowanych przez inspektorów pracy i funkcjonariuszy Straży Granicznej. Celem porozumień jest podejmowanie wspólnych działań i inicjatyw dotyczących zapobiegania i zwalczania powierzania nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom, nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, naruszania praw cudzoziemców związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz handlu ludźmi do pracy przymusowej.

W 2021 roku inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej 16 kontroli oraz 3 kontrole na Ich wniosek, a w 129 przypadkach poinformowano SG o wynikach kontroli.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP

W ramach deklaracji współpracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy podpisanej w dniu 28 września 2001 roku oraz deklaracji współpracy podpisanej pomiędzy Okręgowym Inspektorem Pracy w Gdańsku a Prezesem Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Oddział Gdańsk w dniu 24 marca 2021 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku ściśle współpracuje z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP/Oddział Gdańsk poprzez udział kierownictwa i inspektorów pracy OIP w Gdańsku w spotkaniach, konferencjach i szkoleniach organizowanych przez Stowarzyszenie. W 2021 roku przeprowadzono 5 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 496 osób. Ponadto specjaliści OIP pełnili raz w miesiącu dyżury telefoniczne udzielając fachowych porad z zakresu prawnej ochrony pracy i bhp oraz dodatkowo zrealizowali dwa szkolenia dotyczące PPK oraz pracy zatrudnienia cudzoziemców i pracy sezonowej.

Związki Zawodowe

W ramach porozumień zawartych w dniu 26 lutego 2007 r. o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych i Porozumienia Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” oraz w wyniku deklaracji współpracy podpisanych w okresie marzec-czerwiec 2021 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przeprowadził 8 szkoleń, w których udział wzięło łącznie 214 słuchaczy, w tym w 4 szkoleniach uczestniczyło 88 społecznych inspektorów pracy. Ponadto specjaliści OIP pełnili raz w miesiącu dyżury telefoniczne udzielając fachowych porad z zakresu prawnej ochrony pracy i bhp oraz dodatkowo zrealizowali dwa szkolenia dotyczące PPK oraz pracy zatrudnienia cudzoziemców i pracy sezonowej.

Inspekcja Transportu Drogowego

W ramach porozumienia o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Transportu Drogowego zawartego w dniu 7 marca 2019 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania kontrolne oraz przekazuje informacje, a także konsultuje sprawy będące przedmiotem wspólnych zadań Państwowej Inspekcji Pracy i Inspekcji Transportu Drogowego. W 2021 roku przeprowadzono 1 kontrolę na wniosek Inspekcji Transportu Drogowego oraz w 4 przypadkach inspektorzy pracy informowali o wynikach kontroli.

Ochotnicze Hufce Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku prowadzi współpracę na mocy porozumienia w sprawie współdziałania w zakresie zapewnienia skutecznej ochrony stosunku pracy oraz ochrony zdrowia młodzieży pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Komendantem Głównym Ochotniczych Hufców Pracy zawartego w dniu 8 czerwca 2005 r. oraz porozumienia pomiędzy Okręgowym Inspektorem Pracy i Pomorskim Komendantem Ochotniczych Hufców Pracy zawartego w dniu 7 maja 2021 r. w Gdańsku.

VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY

Informacje ogólne

Działalność prewencyjna to obszar działań Państwowej Inspekcji pracy, regulowany zapisem ustawowym od 2007 r., zawsze aktywnie realizowany przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Działalność prewencyjno-promocyjna ma wielkie znaczenie, bowiem przyczynia się w znaczącym stopniu do poprawy warunków pracy oraz likwidacji zagrożeń u pracodawców, uczestniczących w realizowanych programach jak również do zwiększenia świadomości o zagrożeniach istniejących w procesach pracy wśród osób pracujących. Wyniki kontroli wskazują bowiem, iż najczęstszą przyczyną naruszania przepisów jest ich nieznajomość. Działania prewencyjne są skierowane do różnych grup społecznych, zawodowych i wiekowych, od dzieci i młodzieży szkolnej, poprzez służbę bhp i społecznych inspektorów pracy do osób pracujących i pracodawców.
W 2021 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku podjął działania mające na celu m.in. upowszechnianie wiedzy z zakresu przestrzegania przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Dla realizacji tego celu zintensyfikowano współpracę z partnerami społecznymi i innymi organizacjami w zakresie przeprowadzania szkoleń i udzielania porad prawnych przez specjalistów PIP z zakresu prawnej ochrony stosunku pracy. W związku z powyższym Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku podpisał Deklaracje Współpracy m.in. ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i instytucjami, w tym Zarządem Regionu Gdańskiego i Słupskiego NSZZ „Solidarność", Pracodawcami Pomorza, Radą Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych woj. Pomorskiego, Zarządem Okręgu Pomorskiego Związku Nauczycielstwa Polskiego, Zarządem Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego, Pomorską Izbą Rzemieślniczą Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy i innymi. Podpisane porozumienia zdecydowanie przyczyniły się do wzmocnienia działalności prewencyjnej, prowadzonej przez OIP Gdańsk.

Poniżej omówiono wybrane przykłady prowadzonej przez Okręgowy Inspektorat Pracy działalności promocyjno-prewencyjnej:

- **Program informacyjno-edukacyjny „Budowa. STOP wypadkom!"**
  Zorganizowano 9 szkoleń dla 61 pracodawców. Spotkania odbyły się na placach budowy zlokalizowanych na terenie Gdańska oraz Gdyni. Podczas szkoleń inspektor pracy omówił zagadnienia dotyczące najpoważniejszych zagrożeń i wypadków występujących w trakcie realizacji prac budowlanych, problematyki organizacji placu budowy oraz odpowiedzialności za stan bhp. Ponadto przekazał uczestnikom publikacje PIP (w tym w języku ukraińskim) oraz prezentację dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prowadzenia prac budowlanych. W ramach tegorocznej edycji Tygodnia Bezpieczeństwa dla sygnatariuszy Porozumienia BHP w Budownictwie pod hasłem „KONIECZNIE BEZPIECZNIE" inspektorzy pracy uczestniczyli w 5 spotkaniach, w których wzięło udział 66 osób. Przykładem tych działań może być szkolenie dla pracowników pełniących funkcje kierownicze przy rozbudowie infrastruktury energetycznej, w trakcie którego wspólnie ze specjalistą ds. bhp omówiono między innymi wypadki przy pracy, jakie miały miejsce w podmiotach będących sygnatariuszami porozumienia.

- **Kultura bezpieczeństwa**

Celem programu jest popularyzowanie wiedzy z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także kształtowanie wśród młodzieży świadomości zagrożeń w środowisku pracy. W II półroczu 2021 r. 56 nauczycieli z 37 szkół województwa pomorskiego wyraziło chęć realizacji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa" w roku szkolnym 2021/2022. Porównując powyższe dane do lat poprzednich można wywieść wniosek, że pomimo trudnej sytuacji epidemiologicznej w roku sprawozdawczym, zarówno szkoły, jak i nauczyciele nadal chętnie angażują się w przekazywanie młodzieży szkolnej wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
W październiku 2021 r. zorganizowano spotkanie z nauczycielami zainteresowanymi realizacją programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa" w roku szkolnym 2021/2022. Odbyło się ono on-line za pośrednictwem platformy MS Teams. Koordynator programu „Kultura bezpieczeństwa" w OIP Gdańsk zapoznał uczestników szkolenia z założeniami programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa" i jego realizacją w roku szkolnym 2021/2022 oraz informacją o konkursie dla młodzieży „Poznaj swoje prawa w pracy". Ponadto przedstawiono informacje o najnowszych zmianach w prawie pracy, podstawowe informacje na temat pracy sezonowej oraz dobrych rozwiązań i praktyk w szkole w okresie zapobiegania, przeciwdziałania i zwalczania Covid-19. W spotkaniu uczestniczyło 22 nauczycieli ze szkół województwa pomorskiego. Szkołom, które zostały zgłoszone do udziału w programie przekazano podręczniki wydane przez CIOP-PIB „Kultura bezpieczeństwa" wraz z płytami DVD, pomocne przy prowadzeniu lekcji w szkole. Dodatkowo nauczycielom, którzy realizują program w roku szkolnym 2021/2022 przekazano za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej niezbędne materiały (prezentację ze szkolenia, wyciąg z najważniejszymi informacjami dot. terminów realizacji programu, regulamin konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy" oraz bazę pytań konkursowych).
Program niezmiennie od wielu lat cieszy się zainteresowaniem szkół województwa pomorskiego. Nauczyciele mający stały kontakt z młodzieżą widzą dużą potrzebę kształtowania w ich świadomości, zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy oraz przekazywania informacji na temat praw i obowiązków przysługujących zatrudnionym. Nauczyciele wyrażają otwarcie i chęć na korzystanie z dodatkowych pomocy dydaktycznych, które pomogą im w nauczaniu.
W roku sprawozdawczym wszystkie spotkania z uczniami, ze względu na sytuację epidemiologiczną i zawieszenie w I półroczu 2021 r. lekcji w trybie stacjonarnym, odbyły się w formule on-line za pośrednictwem platformy Teams. Tematyka poruszana na każdym spotkaniu, każdorazowo była ustalana z nauczycielem danej grupy uczniów. Prelekcje najczęściej dotyczyły: podstaw zatrudnienia, różnic pomiędzy stosunkiem pracy a umowami cywilnoprawnymi, problematyką legalności zatrudnienia, ochroną wynagrodzenia za pracę, wypadkami przy pracy oraz oceną ryzyka zawodowego. Ze strony nauczycieli możliwość przeprowadzenia spotkania z uczniami przez przedstawiciela OIP niezmiennie cieszy się ogromnym zainteresowaniem.

- **I Międzyszkolny Konkurs Plastyczny „Kultura Bezpieczeństwa"**

Powyższy konkurs był adresowany do uczniów szkół ponadpodstawowych zgłoszonych do udziału w programie edukacyjnym w roku szkolnym 2021/2022. Konkurs przeprowadzono w celu popularyzowania wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów szkół ponadpodstawowych. Zgodnie z regulaminem konkursu temat pracy miał być zgodny z tematyką konkursu, tj. miał poruszać zagadnienia prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy, ergonomii, ochrony przeciwpożarowej lub zasad

udzielania pierwszej pomocy. Do konkursu nadesłano 17 prac z 8 szkół województwa pomorskiego. Twórcom najlepszych prac przekazano nagrody rzeczowe oraz wyróżnienia a wszystkim uczestnikom - dyplomy za udział w konkursie.

- **Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy"**

Podmioty, które Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2021 r. zaprosił do udziału w programie to jednostki samorządu terytorialnego. Powyższe było efektem działań kontrolnych inspektorów pracy, którzy wskazywali na potrzebę dedykowania programu w roku sprawozdawczym właśnie do tych jednostek. Niezmiennie pierwszym i zarazem najważniejszym źródłem informacji dla pracodawców o programie są kontrolujący ich inspektorzy pracy. Ponadto w związku z tym, że informacje o programie przekazywane były również podczas spotkań z organizacjami pracodawców i służbami bhp, to właśnie z inicjatywy prężnie działających służb bhp do programu zgłosili się też inni pracodawcy.
W ramach realizacji programu Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie na temat radzenia sobie ze stresem, przeciwdziałaniu mobbingowi, dyskryminacji oraz objawów i przyczyn wypalenia zawodowego. Szkolenie zostało przeprowadzone on-line na platformie Microsoft Teams i uczestniczyło w nim 116 osób.
Pracodawcy przystępując do programu kierowali się głównie chęcią zdobycia wiedzy na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych, a także ograniczenia stresu w miejscu pracy. Bardzo cenią sobie to, że dzięki profesjonalnemu i obiektywnemu wsparciu pracowników PIP mają możliwość podniesienia świadomości pracowników w zakresie identyfikacji negatywnych zjawisk w zakładzie pracy. Zauważają zasadność przekazania zatrudnionym podstawowej wiedzy, która pozwoli im odróżnić mobbing od podejmowanych przez pracodawcę działań w granicach prawa, jak również od innych niepożądanych zjawisk jakich doświadczają w zakładzie pracy. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, którzy wzięli udział w szkoleniu, wyrażają chęć i potrzebę dalszego pogłębiania wiedzy w swoim zakładzie w przedmiotowym zakresie. Wyrażają również postulat przeprowadzenia dodatkowych spotkań o charakterze warsztatowym z wyspecjalizowanym trenerem – psychologiem, mających na celu praktyczne ich przygotowanie do radzenia sobie ze zjawiskiem stresu.
Ze względu na ograniczony w 2021 r., osobisty kontakt z uczestnikami programu i przeprowadzeniem szkolenia w formule on-line (w związku z sytuacją epidemiologiczną) pracodawcy nie wyrażali chęci przekazania swoim pracownikom badania ankietowego SRP.
W związku z utrzymującą się trudną sytuacją epidemiologiczną uczestnicy programu są zainteresowani korzystaniem z publikacji w wersji elektronicznej. Niemniej ze względu na to, że nie każdy z zatrudnionych ma na stanowisku pracy dostęp do komputera, materiały wydane w wersji papierowej w dalszym ciągu są pożądane. Dostępność publikacji, ich różnorodność oraz szeroka tematyka, niezmiennie czyni je atrakcyjnymi.

- **Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy a wypadki drogowe"**

W ramach działań edukacyjno-informacyjnych odbyło się spotkanie szkoleniowe, skierowane było do pracodawców zatrudniających kierowców zawodowych oraz osób prowadzących działalność gospodarczą w sektorze transportowym. Podczas szkolenia inspektor pracy omówił zagadnienia dotyczące zasad przeprowadzania kontroli przewozów drogowych przez Państwową Inspekcję Pracy, ze szczególnym uwzględnieniem czasu pracy kierowców w transporcie międzynarodowym, w tym rozliczania delegacji. Ponadto przedstawił kwestie związane wynagrodzeniem za pracę oraz z brakiem przygotowania do pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowców jako podstawową przyczynę wypadków drogowych. W szkoleniu wzięły udział 32 osoby, z których każda otrzymała najnowsze

publikacje oraz materiały promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące czasu pracy kierowców.

- **Program prewencyjny „Zdobądź dyplom PIP”**

Program „Zdobądź dyplom PIP” od lat cieszy się uznaniem pracodawców, którym pozwala na usunięcie niedociągnięć w zakładzie bez stresu związanego z typową kontrolą. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w roku 2021 udział w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP” zadeklarowało 25 pracodawców. Byli to przedstawiciele reprezentujący m.in.: branżę motoryzacyjną, kosmetyczną, budowlaną, hotelarstwo, gastronomię, usługi oraz handel.

W dniu 29 czerwca 2021 roku zorganizowano w formie zdalnej za pośrednictwem komunikatora SKYPE szkolenie, na którym pracodawcy zostali poinformowani o zasadach funkcjonowania programu oraz zapoznani z tematyką dotyczącą podstawowych zagadnień z zakresu prawa pracy oraz bhp.

W finale programu 23 pracodawców z małych zakładów województwa pomorskiego otrzymało Dyplomy PIP potwierdzające udział w programie prewencyjnym, pt. „Zdobądź Dyplom PIP”.

Podsumowując przebieg omawianego programu prewencyjnego w roku 2021 pracodawcy zgodnie uznali, że przystąpienie do programu jest przydatne dla zakładu ze względu na możliwość:

- uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy (audyt nie mający charakteru represyjnego);
- zapoznania się z aktualnymi przepisami prawa pracy i przepisami bhp;
- uzyskania bezpłatnych, praktycznych porad od inspektorów pracy.

Publikacje oraz materiały promocyjne dotyczące programu zostały przesłane zainteresowanym pracodawcom w formie elektronicznej (PDF) podczas szkolenia oraz były wręczane podczas czynności kontrolnych inspektorów pracy w zakładach pracy. Bardzo przydatnym materiałem edukacyjnym dla pracodawców realizujących samokontrolę była lista kontrolna z komentarzem „Dostosuj swój zakład do obowiązującego prawa pracy”, do której pracodawcy nie wnosili uwag. Ponadto dużym zainteresowaniem cieszyły się broszury „Prawo pracy. Informator dla pracodawców” oraz „ABC BHP. Informator dla pracodawców”.

Laureaci programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”

Konkursy organizowane bądź współorganizowane w 2021 roku przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku – wybrane przykłady

- **„Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”**

Okręgowa Komisja Konkursowa przy OIP Gdańsk w roku 2021 po dokonaniu oceny złożonej dokumentacji konkursowej przez 5 uczestników wyłoniła 5 laureatów XXVIII edycji konkursu „Pracodawca-organizator pracy bezpiecznej”:

- w kategorii pracodawców zatrudniających do 49 pracowników: I miejsce - Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Usługowo-Handlowe „STALCo” s.c. Zbigniew Krause, Iwona Krause w Tczewie, II miejsce - AXES SYSTEM Sp. z o.o. w Gdańsku,
- w kategorii pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników: I miejsce - Etac Poland Sp. z o.o. w Tczewie, II miejsce - PROMECO S.A. w Gościcinie
- w kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 249 pracowników: I miejsce - Fabryka Materaców RELAKS Sp. z o.o. w miejscowości Topole.

Uroczyste podsumowanie konkursu oraz wręczenie statuetek i dyplomów odbyło się w dniu 17 listopada 2021 roku podczas uroczystej gali w Wielkiej Sali Wety w Ratuszu Głównego Miasta w Gdańsku.

Laureaci konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” oraz Prezes Zarządu Pracodawców Pomorza Tomasz Limon i p.o. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku – Mariusz Pokrzywinski.

- **„Poznaj swoje prawa w pracy”**

W dniu 26 lutego 2021 roku uczniowie szkół ponadpodstawowych z województwa pomorskiego walczyli o zwycięstwo w etapie regionalnym konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Poznaj swoje prawa w pracy”. Do konkursu zgłosili się uczniowie szkół ponadpodstawowych, które biorą udział w realizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”.

Ostatecznie do etapu regionalnego VIII edycji konkursu przystąpiło 21 uczniów z 12 szkół. Każdy z uczestników otrzymał test składający się z 35 pytań. Prace testowe były sprawdzane przez Okręgową Komisję Konkursową złożoną z przedstawicieli Sekcji Prewencji i Promocji Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

Uczestnicy konkursu otrzymali dyplomy, natomiast laureaci trzech pierwszych miejsc otrzymali atrakcyjne nagrody rzeczowe.

Laureaci konkursu wraz z kierownictwem OIP Gdańsk

- **„Najaktywniejszy Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy”**

Okręgowa Komisja Konkursowa przy OIP Gdańsk po dokonaniu oceny złożonej dokumentacji konkursowej przez 3 uczestników wyłoniła w roku 2021 następujących laureatów konkursu „Najaktywniejszy Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy”:

- I Miejsce Stanisław Taube – Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej Sp. z o.o. w Gdyni. Laureat otrzymał wyróżnienie w tegorocznej edycji konkursu na etapie krajowym.
- II Miejsce Alicja Iwona Jarosz - Flextronics International Poland Sp. z o.o. w Tczewie
- III Miejsce Arkadiusz Bartczak - Morska Służba Poszukiwania i Ratownictwa w Gdyni

Uroczyste podsumowanie konkursu oraz wręczenie statuetek i dyplomów odbyło się w dniu 17 listopada 2021 roku podczas uroczystej gali w Wielkiej Sali Wety w Ratuszu Głównego Miasta w Gdańsku

Laureaci konkursu „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy” oraz p.o. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. organizacyjno – prawnych w Gdańsku Patrycja Potocka – Szmoń i p.o. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku – Mariusz Pokrzywinski.

- **„Buduj bezpiecznie”**

Okręgowa Komisja Konkursowa przy OIP Gdańsk po dokonaniu oceny złożonej dokumentacji konkursowej przez 9 uczestników do konkursu „Buduj Bezpiecznie” postanowiła przyznać:

- I miejsce - ERBUD Industry Sp.z o.o. – Budowa Nowych Źródeł Szczytowych w PGE Energia Ciepła S.A. Oddział Wybrzeże w Elektrociepłowni Gdańskiej
- II miejsce - CFE Polska Sp.z o.o. - Budowa Biurowca K2 przy ulicy Kieleckiej w Gdyni

- III miejsce - POLAQUA Sp.z o.o. – Budowa drogi ekspresowej S6 Słupsk – Gdańsk na odcinku Boże Pole Wielkie – początek Obwodnicy Trójmiasta.

Uroczyste podsumowanie konkursu oraz wręczenie statuetek i dyplomów odbyło się w dniu 17 listopada 2021 roku podczas uroczystej gali w Wielkiej Sali Wety w Ratuszu Głównego Miasta w Gdańsku.

- **„Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”**

Współorganizatorami konkursu są Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Państwowa Inspekcja Pracy, Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa oraz Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Okręgowy Inspektorat Pracy aktywnie uczestniczył w konkursie pn. Bezpieczne gospodarstwo rolne” zarówno na etapach regionalnych, jak i na etapie wojewódzkim. Przedstawiciele OIP Gdańsk uczestniczyli w podsumowaniach etapów regionalnych w Malborku, Sztumie, Słupsku oraz etapu wojewódzkiego, które odbyło się 22.07.2021 r. w Malborku podczas wydarzenia „Zaczynamy skup – spotkanie z rolnikami” organizowanego przez firmę ELEWARR Sp. z o.o.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku ufundował nagrodę dla laureata III miejsca w etapie wojewódzkim. Nagrodę wręczył p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Mariusz Pokrzywinski.

p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Mariusz Pokrzywinski wręcza nagrodę laureatowi etapu wojewódzkiego

- **„Najaktywniejszy pracownik Służby BHP”**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku już po raz dwunasty był w 2021 roku współorganizatorem konkursu „Najaktywniejszy pracownik służby BHP”. Konkurs był organizowany przy współpracy z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP Oddział w Gdańsku. Celem konkursu jest upowszechnianie problematyki kontroli warunków pracy, inspirowanie służb bezpieczeństwa i higieny pracy do aktywniejszych działań w sferze ochrony pracy oraz nagradzanie aktywnych przedstawicieli służby bhp. Oczekiwanym rezultatem konkursu jest ogólna poprawa warunków pracy w zakładzie pracy i na jego poszczególnych stanowiskach. Okręgowa Komisja Konkursowa przy OIP Gdańsk, w skład której wchodzili przedstawiciele OIP Gdańsk oraz przedstawiciel OSPSBHP Oddział Gdańsk po dokonaniu oceny złożonej dokumentacji konkursowej wyłoniła w 2021 roku następujących laureatów: Miejsce I - Zuzanna Cisło, II miejsce - Natalia Gasperowicz-Łepecka, Wyróżnienie - Waldemar Jastalski.

- **„Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym" – Dzieci i uczniowie**

Na podkreślenie zasługują działania skierowane do najmłodszych, których przykładem może być realizacja programu dotyczącego bezpiecznej pracy w gospodarstwie rolnym, skierowana do dzieci i uczniów. Zorganizowano pogadanki dla dzieci w przedszkolach i uczniów w szkołach podstawowych, młodzieży szkolnej w Zespole Szkół Rolniczych oraz uczestników obozów harcerskich. W ramach 16 pogadanek powyższą problematykę przybliżono 716 uczniom. Ponadto cykl 4 pogadanek przeprowadzono na temat zagrożeń wypadkowych w rolnictwie w Zespole Szkół Rolniczych w Bolesławowie, w których łącznie uczestniczyło 263 uczniów. w okresie wakacyjnym w ramach współpracy z Komendą Chorągwi Gdańsk Związku Harcerstwa Polskiego przeprowadził 2 pogadanki dla 123 uczestników obozów harcerskich organizowanych na terenie województwa pomorskiego.

W dniu 11 czerwca 2021 roku w Sali Konferencyjnej im. Lecha Kaczyńskiego Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku odbyło się uroczyste podsumowanie i wręczenie nagród w XII edycji konkursu plastycznego dla dzieci z terenów wiejskich „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych". Celem konkursu plastycznego było upowszechnianie wśród dzieci i młodzieży profilaktyki związanej z zagrożeniami wypadkowymi i zdrowotnymi występującymi w gospodarstwach rolnych, a także zapoznanie z podstawowymi zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.
Konkurs cieszył się dużym zainteresowaniem, do komisji gminnych wpłynęło 245 prac, z których do etapu wojewódzkiego nadesłano 93 prace z 15 gmin województwa pomorskiego. Komisja Wojewódzka, w skład której wchodzili m.in. przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wybrała laureatów w poszczególnych kategoriach wiekowych. Laureaci otrzymali atrakcyjne nagrody ufundowane przez organizatorów.

Laureaci konkursu wraz z organizatorami

Działania szkoleniowe z zakresu prawa pracy i bhp, prowadzone dla związków zawodowych i innych instytucji, w których uczestniczyli pracownicy OIP Gdańsk

Jako przykłady działalności szkoleniowej można wymienić:

- szkolenie dla 26 Członków Związku Zawodowego Sektora Obronnego. Podczas spotkania przedstawił tematykę praw i obowiązków Społecznych Inspektorów Pracy,

- szkolenie w Zakładach Porcelany Stołowej ,,Lubiana" S.A. z siedzibą w Łubianie dla członków Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Ceramika przy Zakładach Porcelany Stołowej ,,Lubiana" S.A. oraz Zakładowej Organizacji Związkowej NSZZ ,,Solidarność", na którym omówiono zagadnienia dotyczące uprawnień związkowych, obowiązków i uprawnień SIP oraz zmian w przepisach z zakresu prawa pracy oraz bieżące problemy i wątpliwości powstałe na tle interpretacji przepisów wewnątrzzakładowych.
- szkolenie w formule on-line na platformie zoom dla 35 pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia, zajmujących się obsługą cudzoziemców,
- szkolenie dla 40 pracowników służby bhp zrzeszonych w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Oddział w Gdańsku dotyczące bezpiecznych prac na wysokości,
- szkolenie dla partnerów, z którymi OIP Gdańsk podpisał w 2021 roku deklaracje współpracy, którego tematem były praktyczne i prawne aspekty zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom w ramach pracy sezonowej i krótkoterminowej.
- szkolenie on-line dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy zorganizowane przy współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Malborku-grupowej.

Powyższe przykłady szkoleń, nieprzedstawiające całości tej działalności, obrazują szeroki krąg podmiotów, z którymi pracownicy OIP Gdańsk mogli podzielić się swoją wiedzą.

Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku byli również uczestnikami licznych konferencji, występując także w roli współorganizatora, czego przykładem może być debata **„Zatrudnianie obcokrajowców – praktyka i kontrowersje"** zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku oraz Pracodawców Pomorza, która odbyła się w dniu 27 października 2021 roku w trybie hybrydowym - stacjonarnie w auli Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Gdyni oraz on-line (transmisja video). Celem debaty było omówienie bieżącej problematyki związanej z procesem zatrudniania obcokrajowców, w tym kwestii prawnych i organizacyjnych, które należałoby zmienić, poprawić lub dostosować do bieżącej, szybko zmieniającej się rzeczywistości. Powyższe jest odpowiedzią na zgłaszane przez przedsiębiorców problemy z jakimi spotykają się oni w praktyce, zarówno prawne jak i organizacyjne związane z zatrudnianiem oraz pracą obcokrajowców. O trudnościach w zatrudnianiu cudzoziemców wypowiadali się reprezentanci przedsiębiorstw oraz agencji zatrudnienia. Merytorycznym wsparciem wydarzenia były również głosy przedsiębiorców przedstawione w badaniu ankietowym. Wydarzenie stanowiło zwieńczenie działań OIP Gdańsk w ramach realizacji propagowania kampanii informacyjnej Europejskiego Urzędu ds. Pracy Rights for All Seasons.

W ramach Kampanii Informacyjnej Europejskiego Urzędu ds. Pracy nt. pracy sezonowej w UE pod nazwą Rights for seasons - Prawa przez cały rok, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku we wrześniu 2021 roku zorganizowali stoiska informacyjne z punktem porad prawnych:

- w dniu 11 września 2021 r. podczas XXVI Jesiennych Targów Ogrodniczych w Starym Polu,
- w dnu 18 września 2021 r. podczas Dożynek Województwa Pomorskiego w Pelplinie,
- w dniach 18-19 września 2021 r. podczas XXIII Kaszubskiej Jesieni Rolniczej w Lubaniu,
- w dniu 25 września 2021 roku podczas Targów Ogrodniczo – Pszczelarskich „Jesień 2021" w Słupsku.

Osoby uczestniczące w wydarzeniach mogły uzyskać informacje z zakresu zatrudniania pracowników sezonowych pochodzących z państw członkowskich UE w ramach Kampanii Informacyjnej Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Podczas trwania targów udzielono wielu porad na temat pracy sezonowej, negatywnych skutków pracy nierejestrowanej, możliwości zgłaszania pracy nierejestrowanej w celu uzyskania ochrony oraz dochodzenia swoich praw i przekształcenia w pracę zarejestrowaną.

Podsumowanie i wnioski

Rok 2021 był kolejnym, w którym przyszło nam się zmierzyć ze stanem pandemii. Stanowił on utrudnienie zarówno działalności kontrolnej, jak i prewencyjnej, nie tylko dlatego, że konieczne było stosowanie maseczek i zachowanie dystansu, ale przede wszystkim dlatego, że wielokrotnie rozpoczęcie bądź zakończenie kontroli ulegało opóźnieniu w związku z pobytem osób kontrolowanych na kwarantannie bądź izolacji, zaś wszelkie podejmowane działania były obarczone, podobnie jak w roku ubiegłym, obawą o własne zdrowie w związku z nieuniknionymi kontaktami z wieloma osobami w kontrolowanych podmiotach.

Wyniki kontroli wskazują jednak, że nauczyliśmy się działać w tych zmienionych warunkach, gdyż zadania Okręgowego Inspektoratu Pracy na 2021 rok zostały wykonane. W niniejszym sprawozdaniu omówiono wyniki wybrane części działalności w 2021 roku, co nie wyczerpuje zakresu działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Podkreślić należy, iż poza omówionym zakresem realizowano kontrole we wszystkich dziedzinach gospodarki i we wszystkich instytucjach, gdzie było to potrzebne. Liczne kontrole przeprowadzono w placówkach handlowych, zarówno małych, jaki i wielkopowierzchniowych, gdzie niezmiennie ujawniano liczne naruszenia przepisów prawa pracy, w szczególności dotyczące czasu pracy i zakazu handlu w niedziele. Wobec zaostrzenia przepisów o zakazie handlu, należy się spodziewać, że 2022 rok przyniesie liczne kontrole i ciekawe rozstrzygnięcia w tej dziedzinie. Warto wspomnieć o działalności inspektorów w zakresie nadzoru rynku, która zapobiega wprowadzeniu do użytkowania maszyn i urządzeń niespełniających wymagań zasadniczych. Prowadzono też działania dotyczące narażenia pracowników na czynniki rakotwórcze i mutagenne, realizowano zagadnienia związane z GMO i wiele innych.

W ramach działalności kontrolnej w 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 3.710 kontroli w 3.097 podmiotach, obejmując swoimi czynnościami 205.564 pracujących. Kontrole obejmowały zakres tematyczny wynikający z przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz z innych przepisów jak również z przyjętych do realizacji zadań z harmonogramu PIP, zaś na jej rozszerzenie i realizację ogromny wpływ miały wpływające skargi i wnioski od osób pracujących oraz informacje od współpracujących instytucji. Zakres zrealizowanych kontroli obejmował między innymi:

- eliminację zagrożeń wypadkowych, analizę okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy;
- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych;
- legalność zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, działalność agencji zatrudnienia, zatrudnienie pracowników tymczasowych;
- pełen zakres zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy od bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących, występujących w przemyśle i budownictwie, po problematykę organizmów genetycznie modyfikowanych i stosowania leków cytostatycznych.

Do najczęściej występującej tematyki skarg i wniosków wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku należały:

- wypłata wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, obejmujące zarówno niewypłacenie wynagrodzenia w terminie, jak i jego zaniżanie;
- zagadnienia dotyczące stosunku pracy i legalności zatrudnienia, skargi w tym zakresie obejmowały nieprawidłowości w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, jak również zatrudnianie bez potwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę bądź zatrudnianie bez zawarcia jakiejkolwiek umowy i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego;

- zagadnienia dotyczące warunków pracy, w szczególności w zakresie pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, temperatury w pomieszczeniach pracy;
- czas pracy, w szczególności pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych bez odpowiedniej rekompensaty.

Znaczna liczba skarg została złożona przez cudzoziemców, głównie obywateli Ukrainy i dotyczyła niewypłacenia wynagrodzenia za wykonaną pracę.

Kontrole obejmujące swoim zakresem tematycznym eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie, kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych, kontrole prac przy budowach i remontach dróg przeprowadzone w 2021 r. wskazują, że zdecydowana większość skontrolowanych podmiotów stwarzających zagrożenia dla pracowników zatrudnionych na budowach oraz przy budowie dróg to podmioty małe, zatrudniające kilka lub kilkanaście osób, o stosunkowo małym potencjale finansowym. Stwierdzono, iż liczba zagrożeń występujących w ich działalności jest znacznie większa niż w przypadku prac prowadzonych przez podmioty większe. Dotyczy to wszystkich zagadnień, poczynając od prawidłowego zatrudnienia pracujących, w tym cudzoziemców, poprzez wyposażenie pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze do zabezpieczenia stanowisk pracy na budowach przed możliwością zaistnienia wypadku. Potwierdzeniem tego jest fakt, iż większość wydanych decyzji, dotyczących budownictwa, jak i zastosowanych sankcji dotyczyła podmiotów zatrudniających do 9 pracowników.

W 2021 r. na terenie działania OIP w Gdańsku prowadzone były też kontrole w podmiotach gospodarki morskiej. Kontrolami objęto stocznie realizujące pełny zakres budowy, przebudowy lub remontu jednostek pływających oraz podmioty kooperujące ze stoczniami na ich terenie. Ponadto kontrolowano przedsiębiorstwa prowadzące przeładunki w portach morskich oraz podmioty prowadzące eksploatację jednostek pływających i obiektów oceanotechnicznych. Kontrole wykazały, iż najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły:

- organizacji prac szczególnie niebezpiecznych,
- obiektów i pomieszczeń pracy,
- występowania i identyfikacji czynników szkodliwych dla zdrowia,
- organizacji transportu i prowadzenia prac transportowych,
- magazynowania i składowania,
- maszyn i urządzeń technicznych,
- eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych.

Realizowane przez pracowników OIP Gdańsk porady prawne i techniczne obejmują zarówno porady udzielanie przez inspektorów pracy w przebiegu kontroli, jak też porady udzielane na wniosek zainteresowanych w formie pisemnej oraz porady ustne, udzielane przez inspektorów pracy i pracowników merytorycznych w siedzibie w Gdańsku, w oddziałach oraz telefonicznie. W 2021 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku udzielono ogółem 24.931 porad prawnych i technicznych. Z uwagi na stan pandemii ograniczeniu uległy możliwości bezpośredniego poradnictwa w siedzibach, co przełożyło się na wzrost liczby porad udzielanych telefonicznie.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w czasie kontroli udzielili ogółem 23.946 porad, z czego:

- 11.721 porad dotyczyło bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 12.225 porad dotyczyło prawnej ochrony pracy, w tym 2.822 porady dotyczyły legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.

Duża liczba porad udzielanych w trakcie kontroli jest zjawiskiem bardzo pozytywnym i świadczy o rozsądnym podejściu kontrolowanych przedsiębiorców, którzy korzystają z kontaktu z inspektorem pracy i zadają liczne pytania w celu uniknięcia nieprawidłowości w przyszłości.
W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz w Oddziałach: Wejherowie, Słupsku, Gdyni i Starogardzie Gdańskim odnotowano łączną ilość 10.635 porad, które zostały udzielone 7.254 podmiotom pytającym, wśród których większość to pracownicy i byli pracownicy. W porównaniu do 2020 roku liczba udzielonych poza kontrolami porad prawnych wzrosła o 77 %. Oprócz typowych, powtarzalnych zagadnień poruszanych w zapytaniach prawnych, jak stosunek pracy, wynagrodzenia za pracę, zatrudnianie cudzoziemców, warunki pracy nadal występowały licznie zapytania związane ze stanem pandemii, w tym objawów dyskryminacji związanej ze szczepieniami przeciwko Covid-19.

W związku z nieprawidłowościami stwierdzonymi w 2021 roku w ramach prowadzonej przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku działalności kontrolnej zastosowano odpowiednie środki prawne, w tym:

- Wydano ogółem 8.188 decyzji, których wykonanie jest obowiązkiem pracodawcy, zaś niewykonanie jest wykroczeniem przewidzianym w art. 283 § 2 pkt 7 Kodeksu pracy. Decyzje dotyczyły zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypłaty należnych pracownikom świadczeń. Według stanu na dzień 14.02.2022 r. uzyskano informację o realizacji 7.314 decyzji, tj. 89 %; należy przy tym uwzględnić, iż termin realizacji części decyzji jeszcze nie upłynął.
- Skierowano 13.053 wnioski w wystąpieniach, w większości dotyczących zagadnień prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia, które dotyczyły 130.422 pracujących. Według stanu na dzień 14.02.2022 r. uzyskano informację o wykonaniu 10.146 wniosków (77,7 %), w tym o wypłaceniu kwoty 574.512,99 zł na rzecz 1.625 pracowników.
- Polecenia ustne były stosowane przez inspektorów w przypadku spraw, których uregulowanie było możliwe w czasie trwania kontroli. Ogółem wydano 754 polecenia, które dotyczyły 3.917 pracujących, w wyniku których wypłacono należne świadczenia na kwotę 408.261,98 zł.

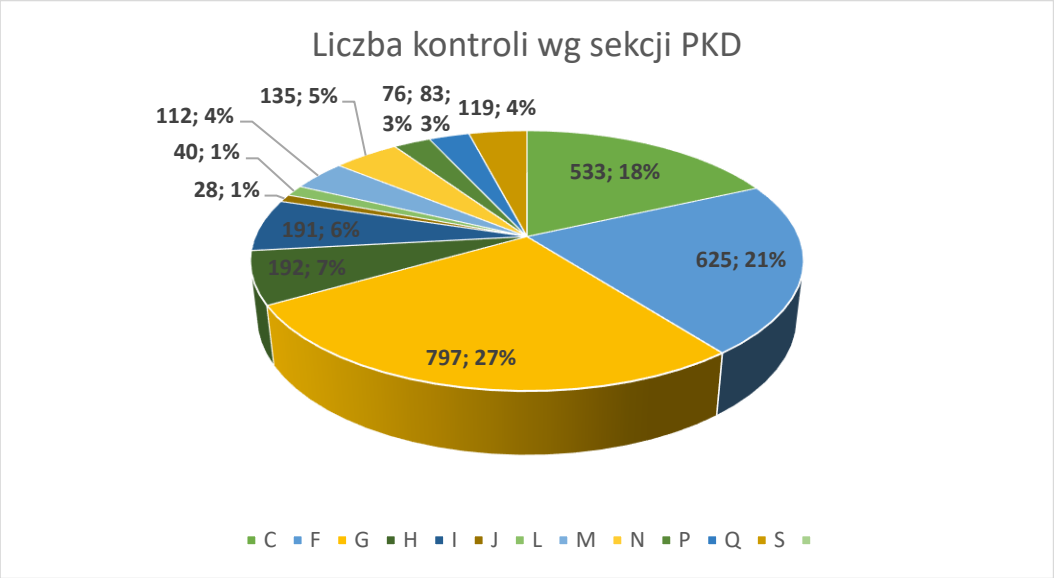
W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli wykroczeniami inspektorzy pracy stosowali przewidziane prawem sankcje, w tym:

- wnioski do sądów o ukaranie – skierowano 76 wnioski dotyczące 406 wykroczeń,
- mandaty karne – nałożono 796 mandatów dotyczących 2.173 wykroczeń na łączną kwotę 954.300 zł,
- środki oddziaływania wychowawczego – zastosowano 633 dotyczących 1.052 wykroczeń.

Analiza liczby pracujących, objętych kontrolami OIP w Gdańsku w roku 2021 w porównaniu do roku poprzedniego pozwala zauważyć niewielki wzrost skali zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych (około 14 % pracujących objętych kontrolami) oraz podmiotów samozatrudniających się (około 3 % pracujących objętych kontrolami). W kontekście skarg i zapytań można z całą pewnością stwierdzić, iż umowy cywilnoprawne są nadal przez przedsiębiorców nadużywane. Wzrost powyższych wskaźników, które w 2020 r. wynosiły odpowiednio 11 % i 1,4 % mógł zostać spowodowany poprawą sytuacji epidemicznej, pozwalającą na działanie np. gastronomii, gdzie umowy cywilnoprawne są często stosowane.

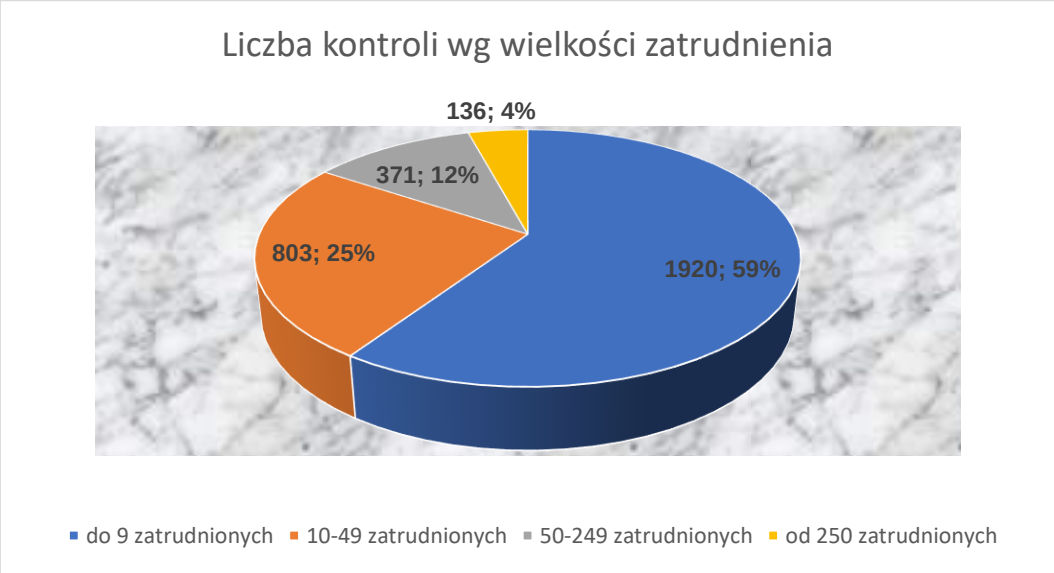
Na poniższych wykresach przedstawiono strukturę kontrolowanych podmiotów biorcą pod uwagę sekcje PKD (wykres 1) oraz liczbę pracujących (wykres 2). W zestawieniu według sekcji PKD uwzględniono kontrole obejmujące najliczniejsze grupy zatrudnionych.

Wykres Nr 1



C przetwórstwo przemysłowe,
F - budownictwo,
G - Handel hurtowy i naprawy
H - Transport i gospodarka magazynowa,
I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi,
J – Informacja i komunikacja,
N - Działalność w zakresie usług administrowania
P – Edukacja,
Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
S – pozostała działalność usługowa.

Wykres Nr 2



Dane przedstawione na wykresach wskazują jednoznacznie, iż podobnie jak w latach ubiegłych największej liczby kontroli wymagały branże handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe i budownictwo. Liczba kontroli w zakładach zatrudniających do pracowników (59 %) wynika w znacznej części z faktu, iż są to podmioty najczęściej naruszające przepisy,

nie posiadające odpowiednich służb, w których pracodawca niejednokrotnie osobiście wykonuje pracę i nie ma świadomości naruszanych przepisów i istniejących zagrożeń.

Istotną częścią działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku są działania prewencyjno-promocyjne, w znaczący sposób przyczyniające się do zwiększenia świadomości zagrożeń związanych z pracą wśród pracodawców oraz wiedzy o przysługujących uprawnieniach wśród pracujących. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP" ułatwiający pracodawcom doprowadzenie swoich zakładów do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy pod nadzorem inspektora pracy, bez stresu związanego z typową kontrolą, spotyka się nieodmiennie z dużym uznaniem przedsiębiorców. Prowadzone szkolenia również spotykają się z zainteresowaniem grup, do których są skierowane, przy czym po niemal dwóch latach trwania pandemii spotkania w trybie on-line są odbierane coraz lepiej. Poprawa sytuacji epidemicznej pozwoliła na wręczanie nagród w części konkursów w trakcie uroczystej gali, co jest wyrazem naszego szacunku dla laureatów.

Realizacja przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w roku 2021 tak różnorodnych działań była możliwa dzięki współpracy z posłami i senatorami, innymi urzędami, jednostkami administracji centralnej, rządowej i samorządowej oraz innymi organami nadzoru nad warunkami pracy, a także partnerami społecznymi. Na podkreślenie zasługuje współpraca ze związkami zawodowymi, które w różny sposób przyczyniały się do objęcia kontrolami podmiotów, w których występowały nieprawidłowości, zarówno przez wskazywanie ich w składanych wnioskach, jak i podczas kontaktu inspektorów z przedstawicielami organizacji związkowych w czasie trwania kontroli. Należy podkreślić, że związki zawodowe zwracają się z wnioskiem o interwencję w sytuacjach, gdy nie są w stanie rozwiązać problemu w ramach własnych uprawnień.

Rok 2021, będący drugim i miejmy nadzieję ostatnim rokiem pandemii, był swoistym okresem przejściowym, w którym nauczyliśmy się już działać pomimo ograniczeń, a jednak nie mogliśmy w pełni rozwinąć skrzydeł. Kontrole przeprowadzane w trybie zdalnym bądź hybrydowym pozostawiają pewien niedosyt i przekonanie, że kontrola przeprowadzana tradycyjnie w bezpośrednim kontakcie z pracodawcą przyniosłaby znacznie większe efekty w zakresie jej roli prewencyjnej, umożliwiając wyjaśnienia wątpliwości i wskazywanie właściwych działań.
Skutki stanu epidemii będzie również oddziaływał na działalność Okręgowego Inspektoratu Pracy w 2022 roku. Część podmiotów gospodarczych nadal nie odzyskała płynności finansowej z poprzednich lat, z czego mogą wynikać nieterminowe wypłaty wynagrodzeń oraz redukcje zatrudnienia, niejednokrotnie wymagające interwencji inspektorów pracy. Jesteśmy jednak przygotowani do ich podejmowania, niezależnie od działań planowych, wynikających z realizacji harmonogramu PIP na 2022 rok.
Obok działań kontrolno-nadzorczych realizowane w szerokim zakresie będą działania prewencyjno-promocyjne, skierowane do pracodawców, pracowników, młodzieży i dzieci. Wiedza, nabywana przez uczestników tych działań w przyjaznej, bezstresowej atmosferze, sprzyja zrozumieniu przepisów prawa pracy i przekonuje, iż ich przestrzeganie nie jest tylko formalnym obowiązkiem, lecz ma znaczenie dla funkcjonowania firm, w szczególności poprzez ograniczanie zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących. Warto podkreślić, iż działania skierowane do dzieci i młodzieży spowodują, iż za kilka lat na rynku pracy pojawią się pracownicy i pracodawcy znacznie bardziej świadomi swoich obowiązków i swoich uprawnień, znający Państwową Inspekcję Pracy jako instytucję, która może im pomóc.