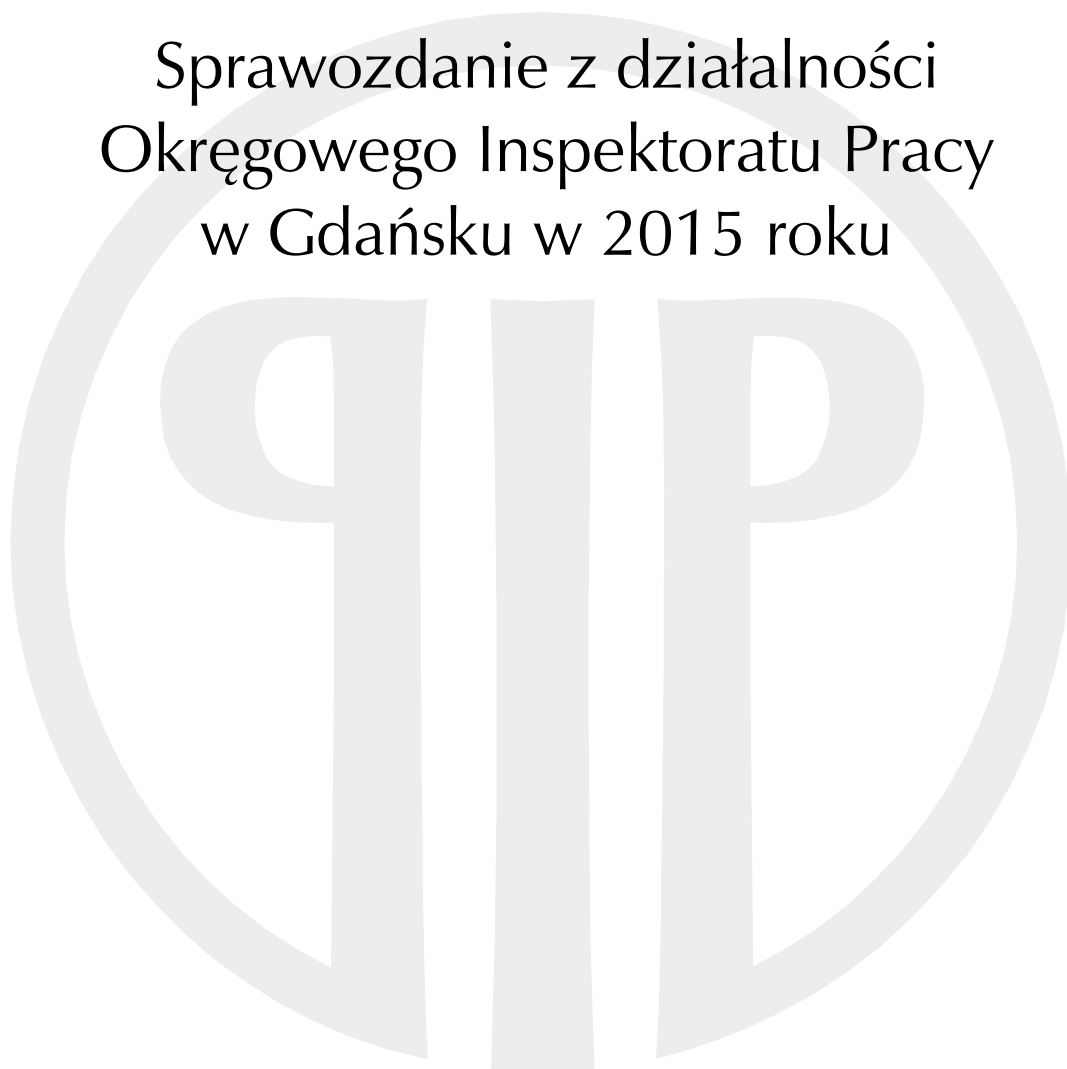




PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY
W GDAŃSKU

Sprawozdanie z działalności
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Gdańsku w 2015 roku



Gdańsk, luty 2016 r.

SPIS TREŚCI

I.	WPROWADZENIE	1
II.	OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH	3
III.	STAN WARUNKÓW PRACY W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM NA PODSTAWIE DANYCH O WYPADKACH PRZY PRACY I CHOROBAH ZAWODOWYCH	4
IV.	DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA - INFORMACJE OGÓLNE	7
1.	Informacje o kontrolach inspektorów pracy	7
2.	Decyzje nakazowe inspektorów pracy	8
3.	Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP	9
4.	Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy	10
5.	Wystąpienia inspektorów pracy i polecenia	11
6.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonującym pracę zarobkową	11
7.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	12
8.	Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	13
9.	Skargi i wnioski	14
10.	Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej	15
V.	OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	17
1.	Wypadki przy pracy zbadane w 2015 roku przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku	17
2.	Rekontrole zakładów, w których miały miejsce śmiertelne wypadki przy pracy – egzekwowanie skutecznych środków zapobiegających zaistnieniu podobnym wypadkom w przyszłości	28
3.	Ograniczenie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrażanie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy	29
4.	Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych	32
5.	Kontrole prac przy budowach i remontach dróg	37
6.	Realizacja krótkich kontroli w budownictwie	39
7.	Kontrole robót wykonywanych w miejscach publicznych (zagrożenia o charakterze publicznym)	43
8.	Wzmoczony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych	44
9.	Ocena ryzyka zawodowego	45
10.	Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych	47
11.	Profilaktyczne badania lekarskie	48
12.	Szkolenie w dziedzinie bhp	49
13.	Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy	51
14.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	53
15.	Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	56
16.	Zagrożenia związane z występowaniem hałasu w środowisku pracy	57
17.	Kontrole dotyczące problematyki REACH	60

18.	Kontrole dotyczące problematyki CLP	65
19.	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych	68
20.	Kontrole dotyczących przestrzegania przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych – zamknięte użycie GMO	70
21.	Kontrolne w celu ograniczenia zagrożeń związanych z nanomateriałami – rekontrole w zakładach kontrolowanych w 2014 roku	71
22.	Eliminowanie nieprawidłowości związanych z niewłaściwą organizacją stanowisk pracy w strefach zagrożenia wybuchem	72
23.	Ograniczenie zagrożeń środowiska związanych z czynnikami rakotwórczymi i mutagennymi	74
24.	Ograniczenie zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty torowe	74
25.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna	76
26.	Ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym	80
27.	Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej	83
28.	Ocena stanu bezpieczeństwa w zakresie organizacji pracy oraz eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych w zakładach przemysłu maszynowego	85
29.	Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w gospodarstwach ogrodniczych	88
30.	Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkcji prefabrykatów budowlanych, w tym betonowych i stolarki budowlanej	91
31.	Kontrole przestrzegania wymagań minimalnych w odniesieniu do maszyn i urządzeń technicznych	92
32.	Nadzór rynku	95
33.	Poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie, przebudowie i remoncie jednostek pływających	100
34.	Kontrola pracy na statkach w celu osiągnięcia poprawy warunków życia i pracy załóg pływających	102
35.	Odbiory statków	105
36.	Przestrzeganie przepisów bhp w trakcie przeładunków w portach morskich	106
VI.	OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI	108
1.	Egzekwowanie praw pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	108
2.	Przestrzeganie przepisów o czasie pracy	115
3.	Przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych	126
4.	Przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu	128
5.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych	132
6.	Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem	133
7.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w podmiotach leczniczych	134
8.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania, czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlu detalicznego	138
9.	Kontrole przestrzegania uprawnień pracowniczych w jednostkach organizacyjnych objętych ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy, których postanowienia przez ponad 5 lat nie były objęte protokołami dodatkowymi	143

VII.	PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA	147
1.	Kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	147
2.	Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	153
3.	Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	158
4.	Kontrole przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	163
5.	Realizowanie zadań instytucji łącznikowej	165
VIII.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI	167
1.	Informacje ogólne	167
2.	Porady prawne i techniczne	169
3.	Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy	170
4.	Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych	173
5.	Spory zbiorowe pracy	174
6.	Społeczna inspekcja pracy	174
7.	Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy	175
8.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	177
9.	Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy	177
IX.	WSPÓLDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY	179
1.	Współpraca z parlamentarzystami	179
2.	Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego i zawodowego	179
3.	Współpraca krajowa w ramach porozumień o współpracy	181
4.	Inne instytucje i organizacje.....	187
X.	WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA	188
XI.	OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY	189
XII.	PODSUMOWANIE	192

ZAŁĄCZNIKI :

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – Załączniki nr: 1a, b, c, 2a, b, c.

I. WPROWADZENIE

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

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

W 2015 roku Państwowa Inspekcja Pracy funkcjonowała w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (j.t. Dz. U. z 2012 r. poz. 404 z późn. zm.) oraz Statut, stanowiący załącznik do Zarządzenia Marszałka Sejmu z dnia 27 sierpnia 2007 r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (M.P. Nr 58, poz. 657 z późn. zm.).

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

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

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

W ramach Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2015 roku działało łącznie 8 zespołów inspektorów pracy, z których 2 zespoły inspektorów pracy funkcjonowały w siedzibie Okręgu, natomiast 6 zespołów zgrupowanych było w 5 oddziałach:

- w Starogardzie Gdańskim, ul. Sikorskiego 18,
- w Wejherowie, ul. Obrońców Helu 1,
- w Gdyni, ul. Władysława IV 43,
- w Malborku, ul. Chodkiewicza 5,
- w Słupsku, ul. 11 Listopada 2.

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

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

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zatrudnionych było, według stanu na dzień 31 grudnia 2015 r., 181 pracowników, z czego 114 wykonywało lub nadzorowało czynności kontrolne.

Podstawowe działania Państwowej Inspekcji Pracy mają charakter kontrolno-nadzorczy i prewencyjno-promocyjny. Skoncentrowane są przede wszystkim na branżach i zakładach pracy, w których występuje – zdiagnozowany wcześniej – zły stan ochrony pracy.

Program Państwowej Inspekcji Pracy na 2015 rok został opracowany na podstawie wnikliwej analizy dotychczasowej działalności Urzędu, a także z uwzględnieniem zaleceń Rady Ochrony Pracy oraz komisji sejmowych, a także propozycji związków zawodowych, organizacji pracodawców, ministerstw i urzędów centralnych, organów kontroli warunków

pracy oraz instytutów badawczych. Przy doborze zadań programowych uwzględnione zostały potrzeby krajowego rynku pracy oraz sytuacja makroekonomiczna, dla jak najskuteczniejszego wypełnienia naszych ustawowych obowiązków.

W dążeniu do osiągnięcia poprawy bezpieczeństwa i poszanowania praw pracowników Państwowa Inspekcja Pracy koncentruje się na skuteczności ustawowych działań, zgodnych z obowiązującymi procedurami, a także międzynarodowymi standardami. W myśl tych standardów inspekcja pracy jest instytucją kontrolną uznającą istotne znaczenie prewencji, bez której trudno dziś sobie wyobrazić funkcjonowanie nowoczesnych systemów kontroli warunków pracy. Zgodnie z programem działalność prewencyjna, w tym dotycząca promocji ochrony pracy, rozwijana była w szczególności na szczeblu lokalnym, tj. na terenie powiatów i gmin województwa pomorskiego.

Do zadań PIP o szczególnym znaczeniu społecznym należą kontrole prawidłowości zawierania przez pracodawców umów cywilnoprawnych i terminowych. Społeczne i ekonomiczne skutki łamania przepisów w tym zakresie są dotkliwie odczuwane przez pracobiorców, zwłaszcza młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. Rolą Państwowej Inspekcji Pracy jest również budowanie kultury bezpieczeństwa pracy poprzez upowszechnianie obowiązujących regulacji prawnych, podejmowanie działań promujących pozytywne zachowania w środowisku zawodowym, w tym postawy odpowiedzialności za bezpieczeństwo własne i współpracowników. Stałym priorytetem PIP jest dążenie do zmniejszania liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W 2015 roku realizowane były także kontrole w newralgicznym obszarze - dotyczącym wypłacania świadczeń ze stosunku pracy oraz terminowości tych wypłat.

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

Zadania zaplanowane w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku na 2015 rok zostały zrealizowane.

II. OGÓLNE DANE O NADZOROWANYCH ZAKŁADACH

Na terenie województwa pomorskiego funkcjonuje 281.861 pracodawców i innych podmiotów, w których pracuje 856.286 osób - wg danych za grudzień 2015 r. z rejestru Regon, uzyskanych z **Urzędu Statystycznego** w Gdańsku.

W strukturze nadzorowanych zakładów dominują zakłady prowadzące działalność: handlową (21%), produkcyjną (11%), zakłady sekcji budownictwa (12%), zajmujące się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (9%), obsługą rynku nieruchomości (7%), transportowe (6%) oraz zakłady opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (5%). Wśród nadzorowanych zakładów 95,9% - to zakłady małe, zatrudniające do 9 osób.

Natomiast zgodnie z danymi **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** Oddział w Gdańsku, według stanu na dzień 31.12.2015 r. – w województwie pomorskim liczba płatników składek wynosiła ogółem 159.484, zaś liczba ubezpieczonych ogółem – 954.159.

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

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

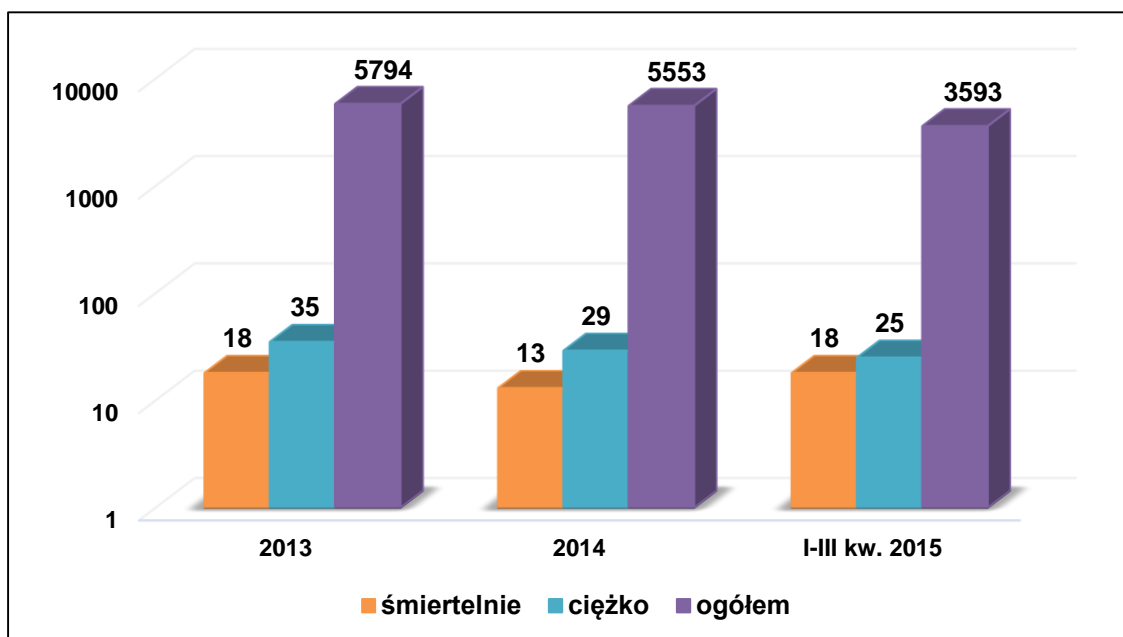
Poszkodowani w wypadkach przy pracy w województwie pomorskim

W 2015 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zbadali 173 wypadki przy pracy, w których łącznie było 180 poszkodowanych. Biorąc pod uwagę lata 2013 – 2015 można zaobserwować w zbadanych wypadkach przy pracy ze skutkiem śmiertelnym tendencją wzrostową (o 6% w stosunku do 2013 roku, a o 33% w stosunku do 2014 roku). W przypadku wypadków powodujących ciężkie skutki dla poszkodowanych w 2015 roku liczba wypadków jest nieznacznie niższa od liczby odnotowanej w 2014 roku, ale wyższa od liczby odnotowanej w 2013 roku.

Urząd Statystyczny w Gdańsku udostępnił dane za III kwartały 2015 roku. W tym okresie w województwie pomorskim zarejestrowano 3.593 poszkodowanych w wypadkach przy pracy. W zarejestrowanych wypadkach 18 osób poniosło śmierć, a 25 osób odniosło ciężkie obrażenia.

W okresie I-III kwartał 2015 r. wskaźnik wypadkowości (liczba poszkodowanych na 1000 pracujących) w województwie pomorskim wyniósł **5,06**.

Poszkodowani w wypadkach przy pracy w latach 2013, 2014 i I–III kwartał 2015 r. na terenie woj. pomorskiego (wg danych US w Gdańsku)



Dane Urzędu Statystycznego w zakresie przyczyn wypadków przy pracy wskazują, iż do zdecydowanej większości wypadków przyczyniają się sami poszkodowani poprzez nieprawidłowe zachowanie. Jednak ze zgromadzonych danych z kontroli przeprowadzonych

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

Do wydarzeń, które spowodowały najwięcej urazów w wypadkach przy pracy w I-III kwartale 2015 roku zaliczyć należy:

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

W I-III kwartale 2015 roku na terenie województwa pomorskiego najwięcej wypadków zaistniało podczas:

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

Wypadki przy pracy rolniczej

Według opracowania Biura Prewencji i Rehabilitacji Centrali KRUS z dnia 29.01.2016 r. w 2015 roku w województwie pomorskim:

- rolnicy indywidualni zgłosili do placówek KRUS **641** (w roku 2014 – 735) zdarzeń wypadkowych,
- z tej liczby **616** (w roku 2014 - 712) zostało uznanych za **wypadki przy pracy rolniczej**, a **1** to wypadek ze skutkiem śmiertelnym (w roku 2014 – 2).

W 2015 r. w województwie pomorskim zarejestrowano **7** (w roku 2014 - 14) chorób zawodowych rolników.

Choroby zawodowe

Na terenie województwa pomorskiego w 2015 r. stwierdzono **111** chorób zawodowych, a w roku 2014 stwierdzonych było **108** takich chorób (dane PWIS Gdańsk).

Wśród zarejestrowanych chorób zawodowych najwięcej było:

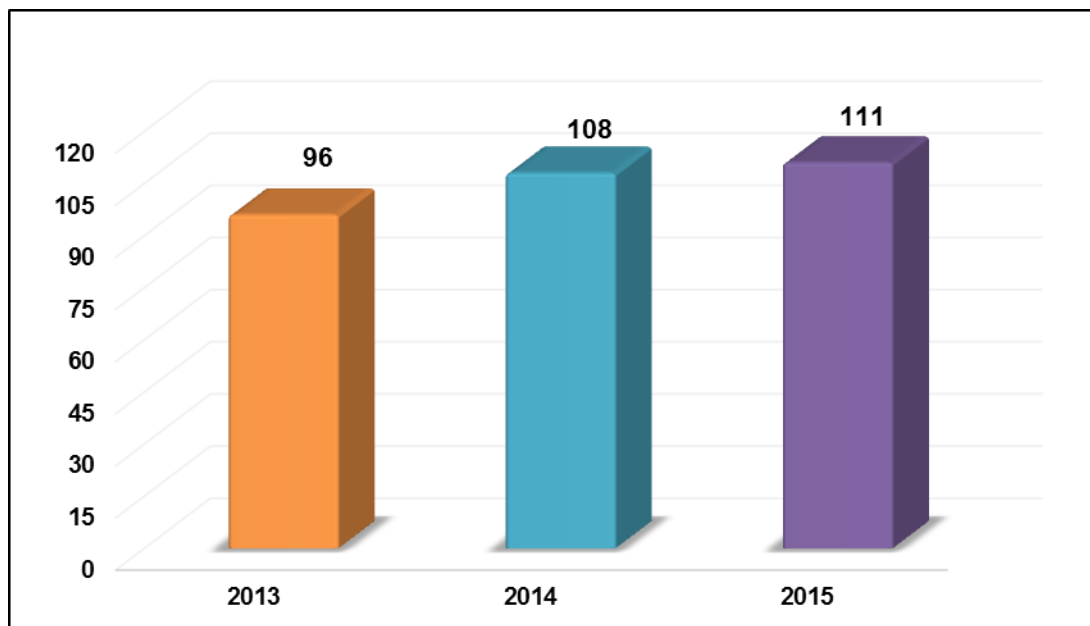
- 1) chorób zakaźnych lub pasożytniczych – **37** przypadków,
- 2) obustronnego trwałego ubytku słuchu – **32** przypadki,
- 3) przewlekłych chorób obwodowego układu nerwowego – **9** przypadków,
- 4) chorób opłucnej lub osierdzia wywołanych pyłem azbestu – **8** przypadków,
- 5) nowotworów złośliwych - **6** przypadków,
- 6) przewlekłych chorób narządu głosu - **4** przypadki.

Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem stwierdzonych chorób zawodowych dotyczyły głównie pracowników zatrudnionych w zakładach pracy takich sekcji i podsekcji gospodarki

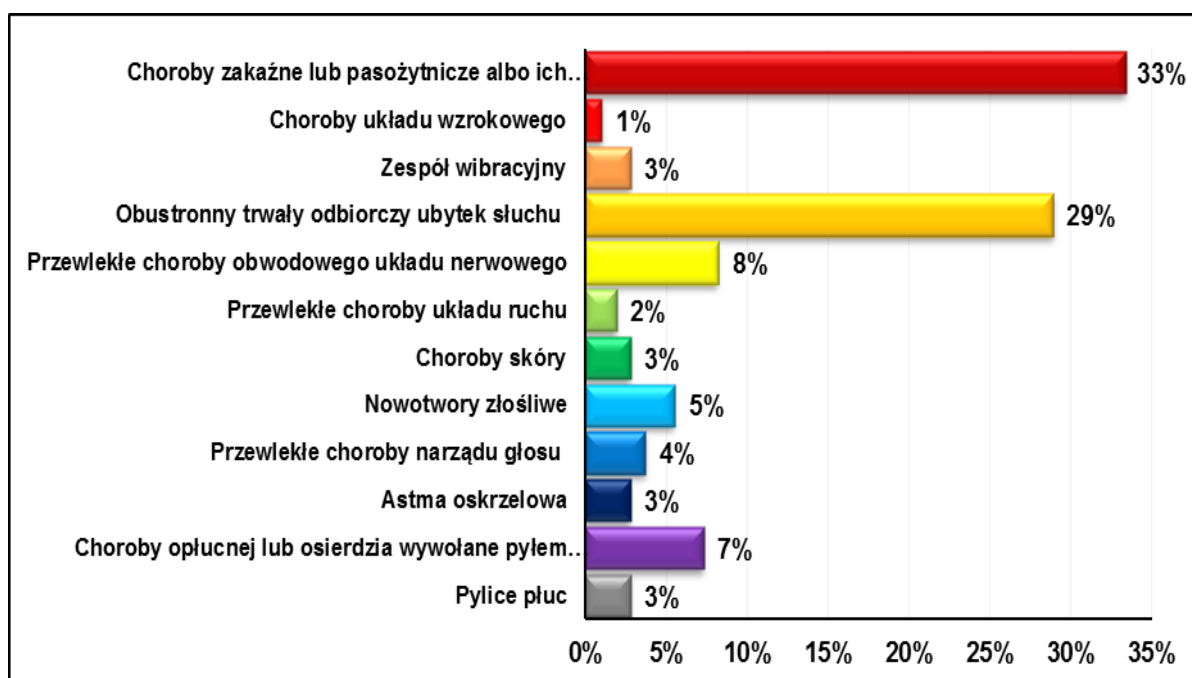
jak: rolnictwo i leśnictwo, produkcja przemysłowa, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, edukacja, itp.

Choroby zawodowe odnotowały stacje sanitarno-epidemiologiczne w: Gdańsku, Słupsku, Bytowie, Starogardzie Gdańskim, Chojnicach, Kartuzach, Gdyni, Malborku, Pruszczu Gdańskim, Wejherowie, Nowym Dworze Gdańskim, Starogardzie Gdańskim, Kwidzynie, Człuchowie i najczęściej - Graniczna Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Gdyni.

Choroby zawodowe w województwie pomorskim w latach 2013 – 2015



Struktura chorób zawodowych w województwie pomorskim w 2015 r. (wg PWIS, w ujęciu według wykazu chorób zawodowych)

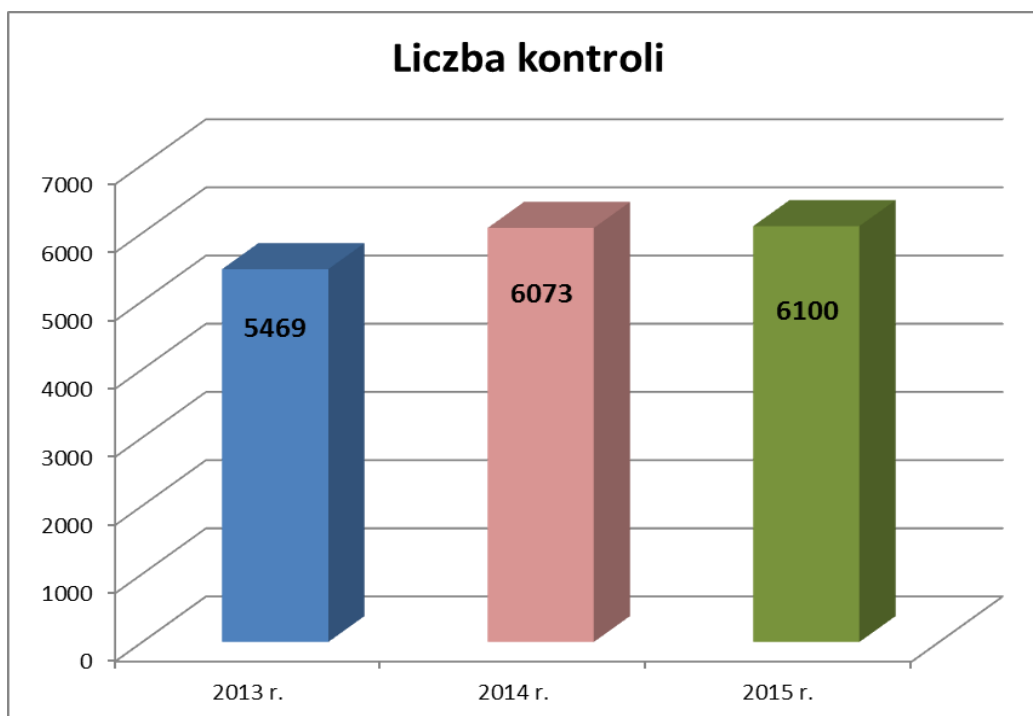


IV. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE

1. Informacje o kontrolach inspektorów pracy

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

Działalność kontrolna inspektorów pracy OIP Gdańsk w latach 2013 – 2015



W 2015 roku inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili **6.100 kontroli** w 4.769 zakładach pracy i innych podmiotach, w których pracowało ogółem ponad 253 tys. osób, w tym 1.343 cudzoziemców. Wśród pracujących - w ramach umów cywilnoprawnych pracowało 42.557 osób (16,8%), a podmiotów samozatrudniających się było 7.476 (2,9%).

Najwięcej kontroli inspektorzy pracy przeprowadzili w zakładach: prowadzących handel i naprawy (26%), budownictwa (20%) oraz zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (19%). Były to przede wszystkim zakłady sektora prywatnego.

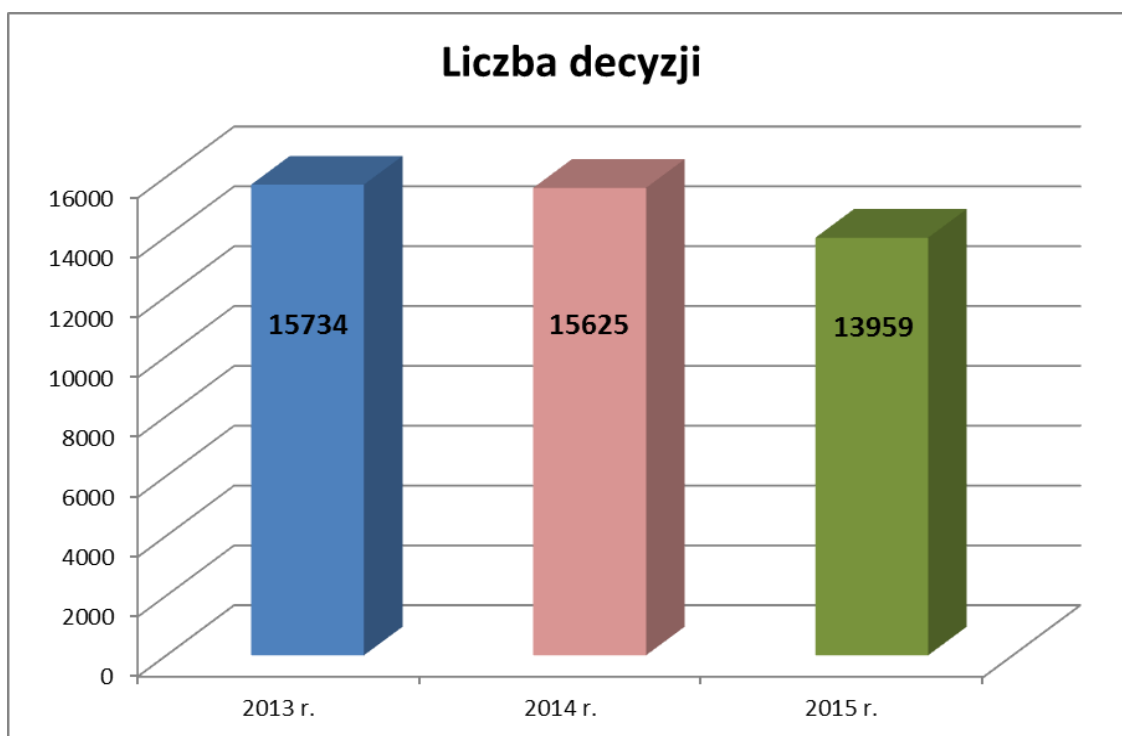
Kontrolami objęto głównie zakłady zatrudniające: do 9 pracowników – 57% kontroli oraz od 10 do 49 pracowników – 28% kontroli.

W 2015 roku kontrole prowadzone były głównie w związku z realizacją zadań wynikających z harmonogramu działania PIP oraz w celu badania zasadności skarg pracowniczych. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach programu działania Państwowej Inspekcji Pracy realizowano ponad 140 tematów i podtematów. Obejmował on zarówno tematy ogólnopolskie, jak i zadania własne OIP.

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

2. Decyzje nakazowe inspektorów pracy

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



W 2015 roku na terenie OIP Gdańsk wydano **13.959** decyzji, które regulowały warunki pracy ok. 115 tysięcy osób.

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

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

Decyzji dotyczących wynagrodzeń za pracę i inne świadczeń, było **543** (tj. 3,9% ogółu decyzji) i dotyczyły one 2.547 pracowników.

Najwięcej decyzji nakazowych wydano w grupach zakładów zatrudniających:

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

Były to głównie zakłady przetwórstwa przemysłowego, handlowo-usługowe, budowlane, a także zakłady zajmujące się zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Rygor natychmiastowej wykonalności nadano 2.468 decyzjom nakazowym.

W 2015 roku wśród wydanych decyzji nakazowych:

- **327 decyzji dotyczyło wstrzymania prac** (w 2014 r. – 316). Wydawane one były w przypadku, gdy naruszenie przepisów powodowało bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia pracowników bądź innych osób,
- **211 decyzji dotyczyło skierowania do innych prac 375 osób** (w 2014 r. – 211). Decyzje te wydawane były w przypadku stwierdzenia zatrudnienia pracowników lub innych osób wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych bądź niebezpiecznych oraz prowadzonych przez osoby bez odpowiednich kwalifikacji.

Inne wydane decyzje to np.:

- **226 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,**
- **79 decyzji zakazania wykonywania prac,**
- **38 decyzji wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,**
- **16 decyzji nakazania ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków.**

Ponadto inspektorzy pracy poprzez **22 decyzje administracyjne** nałożyli kary na pracodawców zatrudniających kierowców w transporcie drogowym.

Realizacja decyzji nakazowych inspektorów pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 83% decyzji nakazowych (wydanych w 2015 r. na piśmie i podlegających wykonaniu).

3. Egzekucja administracyjna decyzji organów PIP

W 2015 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do 46 pracodawców 60 upomnień przedegzekucyjnych, którymi objęto 206 decyzji nakazowych (28 upomnień dotyczyło obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a 32 upomnienia - obowiązków z zakresu wypłaty świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy).

W 2015 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku wszczęto 10 postępowań egzekucyjnych (9 postępowań dotyczyło decyzji z zakresu obowiązku wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi). Wydano 16 postanowień o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia - łączna kwota nałożonych grzywien wyniosła 95.000 zł.

4. Decyzje administracyjne Okręgowego Inspektora Pracy

Nakazy zaprzestania działalności zakładu wydane przez OIP

W 2015 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku nie wydał decyzji nakazujących zaprzestanie działalności przez zakład pracy lub jego część.

Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące odstępstw od obowiązujących przepisów

W 2015 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku rozpatrywał wnioski przekazane przez Pomorskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w Gdańsku, dotyczące wyrażenia opinii w trybie § 58 ust. 2 i § 73 ust. 3 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (t. j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1422). Ogółem w roku 2015 wpłynęło 117 wniosków, dotyczących 138 spraw, z czego rozpatrzono 114 spraw, w zakresie zajęcia stanowiska odnośnie wyrażenia zgody na obniżenie poziomu podłogi pomieszczeń pracy poniżej poziomu otaczającego terenu lub zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia elektrycznego.

Rozstrzygnięcia spraw zakończonych w 2015 roku były następujące:

- 80 spraw zakończyło się wydaniem postanowień pozytywnych,
- 3 sprawy dot. zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia sztucznego zakończyły się wydaniem postanowień negatywnych,
- 3 sprawy dot. obniżenia w pomieszczeniach stałej pracy poziomu podłogi zakończyły się wydaniem postanowień negatywnych,
- 3 sprawy pozostały bez rozpatrzenia, z uwagi m.in. na niespełnione przesłanki formalne,
- 25 spraw, w których wydano opinię, iż nie są spełnione przesłanki do prowadzenia postępowania w sprawie udzielenia zgody na odstępstwo.

Postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi

W 2015 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wydał 4 postanowienia dotyczące usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi. Wydane ono zostało na podstawie art. 41b ust. 1 w związku z art. 38 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2014 r. poz. 1645 ze zm.).

Dwa postępowania wszczęte przez OIP Gdańsk zakończyły się umorzeniem, w związku z usunięciem przyczyny nieprawidłowości.

5. Wystąpienia inspektorów pracy i polecenia

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

W 2015 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku skierowano do pracodawców **3.705** wystąpień, zawierających **15.480** wniosków o usunięcie stwierdzonych podczas kontroli naruszeń prawa.

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

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

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

Ponadto przedmiot wystąpień stanowiły też zagadnienia dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy.

Odrębną grupę zagadnień stanowiło 67 wniosków i 3 polecenia w sprawie wyciągnięcia konsekwencji wobec winnych naruszenia praw pracowniczych w przypadku, gdy stopień społecznej szkodliwości czynu był nieznaczny lub brak było możliwości wszczęcia postępowania wykroczeniowego w stosunku do winnego.

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

Poza wystąpieniami w 2015 r. inspektorzy pracy podczas kontroli wydali pracodawcom **749 poleceń**, dotyczących spraw z zakresu prawnej ochrony pracy.

Realizacja wniosków zawartych w wystąpieniach

Odnosnie potwierdzenia realizacji wystąpień z 2015 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku posiada informację o wykonaniu 79% wniosków.

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

Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych

W 2015 roku inspektorzy pracy skierowali ogółem **204** wnioski o ukaranie, w tym skierowano do sądów karnych 26 wniosków o ukaranie wyłącznie po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających. Skierowane wnioski obejmowały łącznie 892 wykroczenia, które dotyczyły czynów z zakresu wykonywania pracy zarobkowej i legalności zatrudnienia.

W 2015 r. sądy karne zakończyły łącznie 219 spraw. W tym zakresie:

- 135 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2015 r. - łączna kwota grzywnien orzeczonych w tych sprawach wynosi 294.300 zł.

• 54 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2014 r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 130.100zł. Ponadto w 30 przypadkach wydano orzeczenia „bezgrzywnowe” tj.:

- 9 wyroków uniewinniających,
- 10 postanowień o umorzeniu postępowania,
- 1 postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania,
- 1 wyrok orzekający o uznaniu winy i odstąpieniu od wymierzenia kary,
- 6 kar nagany,
- 3 przypadki uchylecia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Łączna kwota orzeczonych grzywien przez sądy karne wyniosła 424.400 zł. Średnia wysokość orzeczonej kary grzywny wyniosła 2.245,50 zł (średnia kwota liczona łącznie do wniosków z 2014 i 2015 r.)

Postępowanie mandatowe

W roku 2015 inspektorzy pracy wydali łącznie **1.082** mandaty karne. Liczba wykroczeń w nałożonych mandatach wynosi 3.510. Łączna kwota grzywien orzeczonych w postępowaniu mandatowym wynosi 1.322.251 zł. Średnia kwota mandatu wynosi 1.222 zł.

Środki wychowawcze

W 2015 r. inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracownika łącznie **958** środków wychowawczych, w związku z 1.589 stwierdzonymi wykroczeniami.

7. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy Gdańsk w 2015 r. skierowali do prokuratury **33** zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia 47 przestępstw, z czego 20 podejrzeń dotyczyło przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, tj. czynów z art. 218 - 221 k.k.

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

art. 218 § 1a k.k.	– 4
art. 218 § 3 k.k.	– 1
art. 219 k.k.	– 5
art. 220 k.k.	– 8
art. 225 § 2 k.k.	– 10
art. 270 k.k.	– 3
- W związku ze złożonymi zawiadomieniami prokuratura:
 - wszczęła postępowanie przygotowawcze – w 23 przypadkach (20 wszczętych dochodzeń i 3 wszczęte śledztwa),
 - odmówiła wszczęcia postępowania przygotowawczego w 2 sprawach.
- Wszczęte postępowania zakończyły się następująco:
 - umorzenie postępowania przygotowawczego – w 9 przypadkach,
 - zawieszenie postępowania przygotowawczego – w 1 przypadku,

- ✓ zażalenia na postanowienie prokuratora o umorzeniu dochodzenia – 2 przypadki, w przypadku 1 zażalenia, prokuratura go nie uwzględniła i w związku z tym zostało przekazane do sądu,
 - ✓ zażalenia na postanowienie prokuratora o odmowie wszczęcia dochodzenia – 1.
- Z zawiadomień inspektorów pracy złożonych w 2015 r. do sądu nie skierowano aktów oskarżenia – wg danych na dzień 15.01.2016 r. Skierowano do sądu 1 wniosek o warunkowe umorzenie postępowania.

Współpraca PIP z prokuraturą i sądami

- liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek prokuratury - 6,
- udział inspektorów pracy w prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach (świadkowie, biegli) - 12,
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek sądów pracy - 49,
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek sądów karnych – 9.

W dniu 22 czerwca 2015 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, odbyło się szkolenie z procedury karnej dla inspektorów pracy. Jego głównym tematem były zmiany w k.p.k. wchodzące w życie w lipcu 2015 r. Szkolenie prowadził sędzia Sądu Okręgowego w Gdańsku Przewodniczący XIII Wydziału Karnego Odwoławczego. W szkoleniu udział wzięło 30 pracowników PIP, w większości inspektorów pracy.

8. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W roku 2015 w OIP w Gdańsku zanotowano 1 przypadek wystąpienia do sądu z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy zostało wytoczone przeciwko 1 pracodawcy na rzecz 4 osób, które świadczyły pracę na podstawie umowy zlecenia.

Postępowanie zostało zakończone wyrokiem ustalającym istnienie stosunku pracy pomiędzy pracodawcą, a 4 osobami świadczącymi pracę na podstawie umowy zlecenia.

Dodatkowo w 2015 r. zakończyły się 2 postępowania w sprawie ustalenia istnienia stosunku pracy wniesione do Sądów przez inspektorów pracy w latach 2013 - 2014.

Ponadto ustalenie istnienia stosunku pracy nastąpiło też w wyniku realizacji wniosków w wystąpieniach oraz realizacji poleceń inspektorów pracy.

W związku z ww. wystąpieniami i poleceniami do 15.02.2016 r. 1.610 osób, zatrudnionych dotychczas na podstawie umowy cywilnoprawnej lub bez umowy uzyskało status pracownika.

9. Skargi i wnioski

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2015 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie 2.914 skarg, z których 2.117 zostało rozpatrzonych. W stosunku do analogicznego okresu 2014 roku liczba skarg wzrosła o 2,2%.

Stwierdzono, że około 56% rozpatrzonych skarg było zasadnych lub częściowo zasadnych.

Od wielu lat liczba skarg kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku kształtuje się na podobnym poziomie. Podobnie jest, w zakresie przedmiotu skarg, gdyż w większości dotyczą one wynagrodzenia (ok. 36% ogółu zgłaszanych nieprawidłowości), następnie - stosunku pracy (ok. 24%) i warunków pracy (ok. 18%). Z analizy danych statystycznych wynika, że ok. 24% złożonych skarg dotyczących wynagrodzeń było zasadnych. Niewypłacanie wynagrodzeń w ustalonych terminach lub ich zaniżanie stanowi swoisty sposób kredytowania przez pracowników działalności pracodawcy.

W dalszym ciągu, najczęściej autorami skarg są byli pracownicy (około 41% ogółu podmiotów składających skargi). Często dopiero po rozwiązaniu stosunków pracy, pracownicy zgłaszają występujące w zakładach pracy nieprawidłowości. Powyższe w dużej mierze wynika z obawy przed negatywnymi działaniami ze strony pracodawcy (zwłaszcza w przypadku zakładów pracy zatrudniających niewielką liczbę osób). Osoby składające skargi jeszcze w trakcie zatrudnienia stanowią jedynie 17% ogółu skarżących. W dalszym ciągu do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpływa dość duża ilość skarg anonimowych (ok. 12 %), zapewne również w obawie przed ewentualnymi negatywnymi konsekwencjami.

Liczba skarg i wniosków składanych przez organizacje związkowe w porównaniu z rokiem 2014 zmalała z 71 do 57 skarg, tj. o 20%. Przyczyny tego stanu rzeczy można upatrywać z jednej strony w malejącej ilości zakładów, w których działają zakładowe organizacje związkowe. Z drugiej strony, zakładowe organizacje związkowe w większości przypadków działają w dużych zakładach pracy, które są objęte bieżącym monitoringiem przez inspektorów pracy w toku kontroli przeprowadzanych w ramach realizacji innych tematów PIP, jak i kontroli skargowych. Podobnie jak w latach ubiegłych największa ilość skarg związkowych dotyczyła stosunku pracy i wynagrodzeń. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać głównie w trudnej sytuacji finansowej zakładów pracy, związanej z kryzysem panującym w poszczególnych branżach działalności. W szczególności w przemyśle stoczniowym i przetwórstwie rolno – spożywczym i związaną z tym koniecznością redukcji zatrudnienia w tych zakładach. Cieszyć może spadek ilości skarg dotyczących warunków pracy, tj. pomieszczeń pracy, wentylacji, oświetlenia, ogrzewania, stanowisk pracy, urządzeń i instalacji energetycznych, transportu oraz czynników szkodliwych i uciążliwych. W roku 2014 skarg dotyczących tej tematyki wpłynęło 35, natomiast w roku 2015 odnotowano ich 21. Spadku ilości skarg w tym zakresie można upatrywać m.in. w sprawniejszym działaniu Społecznej Inspekcji Pracy działającej w kontrolowanych zakładach, dla której w roku 2015 przez PIP OIP w Gdańsku były organizowane cykliczne szkolenia, mające na celu podniesienie wiedzy i skuteczności działania Społecznych Inspektorów Pracy. Nadal na wysokim poziomie utrzymuje się ilość skarg dotyczących zagadnień czasu pracy – w roku sprawozdawczym odnotowano ich 22. W głównej mierze stan taki był spowodowany wprowadzeniem w roku 2014 zmian w przepisach ogólnie obowiązujących dotyczących przedłużonych okresów rozliczeniowych i problemów interpretacyjnych, co do procedur wprowadzenia nowych uregulowań do

przepisów wewnątrzzakładowych, jak i rozliczania czasu pracy w wydłużonych okresach rozliczeniowych.

Na uwagę zasługuje fakt, że w roku 2015 znacznie zmalała ilość skarg dotyczących mobbingu lub dyskryminacji. W roku 2014 było ich 17, natomiast w 2015 roku zanotowano ich 9. Przyczyn tego spadku należy upatrywać w rosnącej świadomości pracodawców w tym zakresie.

Reasumując, należy stwierdzić, że aż 35 skarg (tj. 61,4%) złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych. Zgłaszane przez związki zawodowe wnioski pozwoliły na szybką reakcję inspektora pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Spotkania inspektorów pracy podczas działalności kontrolnej z działającymi w zakładach organizacjami związkowymi pozwoliły na wnikliwe i precyzyjne zidentyfikowanie potencjalnych nieprawidłowości stanowiących naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

10. Działalność Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej

W 2015 roku inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej na bieżąco realizowali rutynowe tematy kontrolne, dotyczące m. in. wypadków przy pracy, sprawdzania informacji składanych przez pracodawców do ZUS, kontrole związane z badaniem skarg.

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

- Poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających.
- Kontrola pracy na statkach w celu osiągnięcia poprawy warunków życia i pracy załóg pływających.
- Kontrola przestrzegania przepisów bhp w trakcie przeładunków w portach morskich celem zmniejszenia zagrożeń przy wykonywaniu tych prac.

Zgodnie z zarządzeniem Głównego Inspektora Pracy Sekcja kontrolowała nowobudowane i przebudowane statki śródlądowe przed ich wprowadzeniem do eksploatacji.

Doradztwo i konsultacje

Inspektorzy pracy SKGM, kilkakrotnie uczestniczyli w spotkaniach organizowanych przez związki zawodowe firm branży morskiej w sprawach dotyczących przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenie

W dniach 1 i 2 października 2015 r. Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej zorganizowała i przeprowadziła szkolenie dla inspektorów pracy wyznaczonych do kontroli statków śródlądowych pt.: „Kontrola statków żeglugi śródlądowej”. W szkoleniu uczestniczyło 28 inspektorów pracy z OIP Gdańsk, Szczecin, Wrocław, Olsztyn, Warszawa, Opole i Kraków. Zakres tematyczny szkolenia realizowany był przez inspektorów pracy SKGM (Adam Zaworski), przedstawicieli Urzędu Żeglugi Śródlądowej w Gdańsku oraz rzeczoznawcy

w zakresie oceny bezpieczeństwa jednostek pływających. Ponadto w toku szkolenia zrealizowano wizytę studyjną w Centrum Techniki Okrętowej w Gdańsku.

Współpraca z organizacjami i instytucjami

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

Nawiązano też współpracę z Okręgowym Inspektorem Rybołówstwa Morskiego w Gdyni. W ramach tej współpracy przewidziano w 2016 r. udział inspektorów pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej w kontrolach jednostek pływających prowadzonych w trakcie rejsów z wykorzystaniem łodzi będących w dyspozycji OIRM w Gdyni.

Publikacje i współpraca międzynarodowa

W numerze 5/2015 „Inspektora Pracy” ukazał się artykuł „Wypadek przy pracy w Norwegii i Polsce”, autorstwa mecenasa Thomasa Benestad z Oslo oraz nadinspektora SKGM, będący próbą porównania świadczeń powypadkowych przysługujących poszkodowanym lub ich rodzinom w Polsce i Norwegii.

Działalność związana z pracami legislacyjnymi

Inspektor pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej uczestniczył w pracach Komisji Sejmowej nad uchwaloną i wprowadzoną w życie ustawą o pracy na morzu. W pracach tych uczestniczył również Okręgowy Inspektor Pracy.

V. OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

1. Wypadki przy pracy zbadane w 2015 roku przez inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

Dane zawarte w tej analizie dotyczą zdarzeń zbadanych przez inspektorów pracy w 2015 roku. Kryterium stanowi data zakończenia kontroli.

W 2015 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano **290** zgłoszeń różnych zdarzeń wypadkowych.

Rok	Zdarzenia zgłoszone	Ogółem: zbadane wypadki i zdarzenia potencj. wyp.	Zbadane wypadki przy pracy				Zbadane zdarzenia potencjalnie wypadkowe
			Śmiertelne	Ciężkie	Lekkie	Zbiorowe	
2015	290	173	30	53	81	7	2
2014	236	148	20	54	62	11	1
2013	193	128	29	47	45	7	0

Część zarejestrowanych zdarzeń, to zdarzenia nieuznane przez zakłady za wypadki przy pracy. W analizie nie zostały również ujęte zdarzenia, w stosunku do których została podjęta decyzja o odstąpieniu od badania (zgodnie z § 5 zarządzenia nr 24/13 GIP z dnia 19 grudnia 2013 r.). W niniejszej analizie uwzględniono zdarzenia wypadkowe osób wykonujących umowę o dzieło – niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu. W 2015 r. do OIP w Gdańsku zgłoszono 3 takie zdarzenia, natomiast zbadano 4 (w tym 2 z 2014 r.). Ponadto ujęto 22 wypadki przy pracy, które wydarzyły się w listopadzie i grudniu 2014 r. na terenie województwa pomorskiego oraz 1 wypadek z grudnia 2013 r., a badanie ich zakończono w 2015 r.

Źródła informacji o zdarzeniach wypadkowych

Źródła informacji o zdarzeniu	Liczba zgłoszeń w poszczególnych latach		
	2015	2014	2013
Policja	167	113	78
Zatrudniający	100	101	103
Zatrudniony	10	7	3
inny OIP	4	0	1
Pogotowie	3	5	1
Inne	2	3	4
Kontrola	2	3	1
Masmedia	1	2	2
Prokuratura	1	1	0
Straż Pożarna	0	1	0
Razem:	290	236	193

Poszkodowani w zgłoszonych i zbadanych zdarzeniach

Rok	Poszkodowani w zgłoszonych zdarzeniach*	Poszkodowani w zbadanych wypadkach przy pracy			w tym poszkodowani w zbadanych wypadkach zbiorowych	
	Ogółem:	Ogółem:	Śmiertelnie	Ciężko		Lekko
2015	288	180	31	56	93	16
2014	278	178	21	59	98	42
2013	329	218	29	48	141	97

Poszkodowani w poszczególnych sekcjach gospodarki wg PKD 2007

Sekcja		Rok		
Symbol	Nazwa	2015	2014	2013
C	Przetwórstwo przemysłowe	61	52	112
F	Budownictwo	49	55	62
G	Handel i naprawy	18	13	7
H	Transport i gospodarka magazynowa	15	7	9
A	Rolnictwo, leśnictwo, rybactwo	10	5	6
N	Usługi administrowania	8	4	9
M	Działalność profesjonalna, nauk. i techn.	5	1	2
L	Obsługa rynku nieruchomości	4	2	1
E	Dostawy wody	3	5	3
K	Finanse i ubezpieczenia	2	0	0
O	Administracja publiczna i obrona narod.	1	3	3
I	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	1	2	1
S	Pozostała działalność usługowa	1	2	0
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię	1	1	1
P	Edukacja	1	0	0
J	Informacja i komunikacja	0	22	0
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	2	1
B	Górnictwo i kopalnictwo	0	2	0
R	Kultura, rozrywka i rekreacja	0	0	1
Razem:		180	178	218

Struktura zdarzeń wypadkowych

W 2015 r. na terenie województwa pomorskiego najwięcej wypadków zaistniało:

- 1) w miejscach prowadzenia produkcji przemysłowej (w tym w miejscach magazynowania) i stanowiły one łącznie 45,6%,
- 2) na terenach budowl (obiektów w budowie i w remoncie) i stanowiły one 28,0% ogółu wypadków,
- 3) w miejscach i w środkach komunikacji publicznej, tzw. wypadki komunikacyjne i stanowiły one 7,6%,
- 4) w miejscach upraw, hodowli, połowu ryb, w terenach leśnych i „zielonych” i stanowiły one 5,8%,
- 5) w miejscach przeznaczonych na działalność intelektualną bądź usługową (np. w biurach, w placówkach naukowych i w szkołach oraz zakładach usługowych) i stanowiły one 4,7%,

- 6) w miejscach zlokalizowanych na wodzie lub pod wodą, wyłączając place budowy i stanowiły one 1,7%,
- 7) oraz w pozostałych miejscach takich jak: pomieszczenia wypoczynkowe, socjalne, higieniczno-sanitarne oraz placówki ochrony zdrowia i gospodarstwa domowe i stanowiły one łącznie 6,6%.

W 2015 roku najczęściej powtarzające się przyczyny wypadków przy pracy były związane odpowiednio:

- 1) z niewłaściwą ogólną organizacją pracy, a w szczególności z:
 - brakiem nadzoru (50),
 - brakiem lub niewłaściwymi przeszkoleniami w zakresie bhp (48),
 - brakiem instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym (39 przyczyny),
 - tolerowaniem przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp (29),
 - nieodpowiednimi przejściami i dojazdami do stanowisk pracy (21),
- 2) z uszkodzonym pracownikiem, a w szczególności wynikające z:
 - niedostatecznej koncentracji uwagi na wykonywanej czynności (28),
 - nieznanności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (28),
 - zaskoczenia niespodziewanym zdarzeniem (25),
 - nieznanności zagrożenia (21),
 - lekceważenia zagrożenia (brawura, ryzykanctwo) (21).
- 3) ze stroną techniczną, a w szczególności z:
 - brakiem lub niewłaściwymi urządzeniami zabezpieczającymi (25),
 - niewłaściwym stanem czynnika materialnego (19),
 - innymi, niewymienionymi lub nieokreślonymi nieprawidłowościami związanymi z eksploatacją (16),
 - niewłaściwą statecznością i wytrzymałością czynnika materialnego (11),
 - brakiem lub niewłaściwymi środkami ochrony zbiorowej (10),
 - niewłaściwymi elementami sterowniczymi (10).

Środki prawne

W ramach realizacji tematów dot. badania okoliczności i przyczyn wypadków w 2015 r. inspektorzy pracy wydali **79** nakazów na piśmie, zawierających **162** decyzje na piśmie oraz wydali **86** decyzji ustnych. Zakres przedmiotowy wydanych decyzji zestawiono w tabeli.

Zakres przedmiotowy decyzji	Ilość wydanych decyzji [razem]	Ilość wydanych decyzji [%]
Maszyny i urządzenia techniczne	74	29,8
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	45	18,2
Wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie	40	16,1
Przygotowanie do pracy	24	9,7
Urządzenia i instalacje energetyczne	18	7,3
Obiekty i pomieszczenia pracy	19	7,7
Czynniki szkodliwe i uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	11	4,4
Transport	9	3,6
Wypadki przy pracy, choroby zawodowe – środki zapobiegawcze	7	2,8
Inne	1	0,4
Razem:	248	100,0

W ramach kontroli dot. ustalania okoliczności i przyczyn wypadków w 2015 r. inspektorzy pracy skierowali **91** wystąpień zawierających **279** wniosków. Zakres przedmiotowy wniosków przedstawiono w tabeli.

Zakres przedmiotowy wniosków	Ilość wydanych wniosków [razem]	Ilość wydanych wniosków [%}
Wypadki przy pracy, choroby zawodowe – środki zapobiegawcze	101	36,2
Przygotowanie do pracy	60	21,5
Stanowiska, procesy pracy i procesy technologiczne	57	20,4
Wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie	19	6,8
Maszyny i urządzenia techniczne	17	6,1
Czynniki szkodliwe, uciążliwe, środki ochrony indywidualnej	11	3,9
Obiekty i pomieszczenia pracy	4	1,4
Urządzenia i instalacje energetyczne	2	0,7
Stosunek pracy	2	0,7
Transport	1	0,4
Czas pracy	1	0,4
Urlopy pracownicze	1	0,4
Ochrona pracy młodocianych	1	0,4
Pozostałe	2	0,7
Razem:	279	100,0

Środki karno-wykroczeniowe

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z badaniem wypadków przy pracy inspektorzy pracy łącznie skierowali do sądów **12** wniosków o ukaranie, zawierających 29 wykroczeń. Łączna kwota nałożonych grzywnien przez sądy wyniosła **5.500 zł**.

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

Poradnictwo

W ramach kontroli dot. badania wypadków w 2015 r. inspektorzy pracy udzielili **599** porad technicznych, **314** porad prawnych, w tym **82** porady dotyczące legalności zatrudnienia.

Porady techniczne dotyczyły głównie:

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

Współdziałanie z innymi organami i instytucjami

O wynikach z przeprowadzonych kontroli poinformowano:

- Policję w 45 przypadkach,

- Prokuraturę w 23 przypadkach,
- Związki Zawodowe w 14 przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 4 przypadkach,
- Społeczną Inspekcję Pracy w 3 przypadkach,
- Urząd Dozoru Technicznego w 1 przypadku,
- Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w 1 przypadku,
- Państwowy Nadzór Budowlany w 1 przypadku,
- Inspekcję Transportu Drogowego w 1 przypadku.

Na wniosek Policji kontrole przeprowadzono w 9 przypadkach. Ponadto przeprowadzono kontrole wspólne w zakresie badania wypadków z:

- Policją w 2 przypadkach,
- Prokuraturą w 1 przypadku.

Zasady powyższej współpracy zostały ujęte w porozumieniach zawartych przez OIP w Gdańsku m.in. z:

- Komendantem Wojewódzkim Policji w Gdańsku,
- Państwowym Wojewódzkim Inspektorem Sanitarnym w Gdańsku,
- Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku,
- Morskim Oddziałem Straży Granicznej im. płk. Karola Bacza w Gdańsku,
- Wojewódzkim Inspektorem Transportu Drogowego,
- Pomorską Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa,
- Zarządem Regionu Gdańskiego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”,
- Regionem Gdańsko-Elbląskim Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,

oraz w porozumieniach zawartych pomiędzy:

- Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Policji,
- Głównym Inspektorem Pracy a Prokuratorem Krajowym,
- Prezesem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- Prezesem Wyższego Urzędu Górniczego,
- Głównym Inspektorem Sanitarnym,
- Głównym Inspektorem Transportu Drogowego,
- Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego,
- Komendantem Głównym Straży Granicznej.

Inne działania prewencyjne

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

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zajmujący się problematyką rolnictwa przeprowadzili w 2015 roku w ramach współpracy z Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego cykl spotkań - prelekcji z rolnikami na temat zagrożeń wypadkowych w indywidualnych gospodarstwach rolnych: w Sztumie, w Piecach, w Nowej Wsi Lęborskiej, w Stężycy oraz w miejscowości Linia. W sumie przeszkolono 141 rolników.

Szkolenie dla Społecznych Inspektorów Pracy

W dniu 16 czerwca 2015 roku odbyło się szkolenie dla 30 Społecznych Inspektorów Pracy Poczty Polskiej S.A. z zakresu roli i zadań SIP, ze szczególnym uwzględnieniem poczucia odpowiedzialności za bezpieczną pracę.

W dniu 21 października 2015 r. przeprowadzono wykład dla 18 Społecznych Inspektorów Pracy Poczty Polskiej S.A. w Gdańsku na temat ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz prowadzenia postępowań powypadkowych.

W dniu 23 października 2015 r. przeprowadzono wykład dla 24 Społecznych Inspektorów Pracy NSZZ „Solidarność” w Gdańsku. Tematyka szkolenia dotyczyła przeciwdziałaniu negatywnym skutkom stresu oraz mobbingu w miejscu pracy. Podczas szkolenia zorganizowano stoisko PIP z publikacjami i materiałami wydawniczymi promującymi kampanię na temat „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie” oraz punkt informacyjny dla uczestników.

Spotkania z członkami Oddziału Gdańskiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP.

W dniu 25 lutego 2015 roku przeprowadzono szkolenie dla członków OSPSBHP Oddziału Gdańsk na temat odpowiedzialności służby BHP za wypadki przy pracy oraz bieżące zmiany w przepisach dotyczących profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami. Ponadto przedstawione zostały dane dotyczące statystyki wypadkowej w województwie pomorskim za 2014 rok. W szkoleniu uczestniczyło 76 osób.

W dniu 16 września 2015 r. w siedzibie Urzędu Miasta Gdańsk, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP Oddział Gdańsk zorganizowało uroczystą galę z okazji Dnia Pracownika Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Wzięli w niej udział m.in.: Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku oraz Koordynator Sekcji Prewencji i Promocji. W części merytorycznej przedstawiono wykład na temat: „Rola służby BHP w zespole powypadkowym”.

Na powyższej gali Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku wyróżniła siedmiu pracowników służby BHP za zaangażowanie w pracy na rzecz bezpieczeństwa pracy w naszym regionie oraz osobisty wkład w rozwój Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Szkolenia dla pracodawców branży budowlanej.

W dniach 18 – 24 maja 2015 r. na budowach w całej Polsce odbył się TYDZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA. Jest to wspólne przedsięwzięcie Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Straży Pożarnej oraz Sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, zorganizowane pod hasłem „Bezpieczeństwo – wspólna sprawa”. Podczas tygodnia bezpieczeństwa jego organizatorzy koncentrowali się na promowaniu kultury bezpiecznej pracy wśród pracowników własnych oraz podwykonawców.

Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku czynnie uczestniczyli w Tygodniu Bezpieczeństwa we współpracy z czterema firmami:

BUDIMEX – 19 maja 2015 r.

ERBUD – 20 maja 2015 r.

WARBUD – 21 maja 2015 r.

SKANSKA – 22 maja 2015 r.

Spotkanie ze Słupską Izbą Przemysłowo-Handlową

W dniu 26 maja 2015 roku Nadinspektor Pracy Kierownik Oddziału PIP w Słupsku uczestniczył w zebraniu sprawozdawczo-wyborczym Słupskiej Izby Przemysłowo-Handlowej

w Słupsku. Podczas spotkania omówiono szeroko rozumianą współpracę pomiędzy Słupską Izbą Przemysłowo-Handlową, a Oddziałem PIP w Słupsku, w tym prowadzone rokroczne tematyczne szkolenia na rzecz członków Izby oraz współpracę w zakresie bezpieczeństwa pracowników i innych osób wykonujących pracę zarobkową oraz uczestniczenie pracodawców zrzeszonych w Izbie w programach prewencyjno-promocyjnych.

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

W ramach programu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku odbyły się 2 spotkania. Na spotkaniach poza pracodawcami obecne były osoby, które zaangażowane są w prawidłowe funkcjonowanie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie (pracownicy służby BHP, przedstawiciel komórek kadrowych, osoby nadzorujące pracę innych). Na spotkaniach omówiono zagadnienia dotyczące m.in.:

- postępowania powypadkowego przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- podejmowania środków profilaktycznych mających na celu zmniejszenie zagrożeń prowadzących do wypadków,
- ekonomicznych aspektów bezpieczeństwa pracy,
- zagadnień prawnych związanych z systemami zarządzania bezpieczeństwem pracy (według PN 18001) oraz sposobów wdrażania systemu z uwzględnieniem realiów rynku i obowiązujących przepisów prawnych.

Szkolenie dla pracodawców zakładów usług leśnych

W dniu 7 lipca 2015 r. w ramach Programu prewencyjnego dla zakładów usług leśnych odbyło się szkolenie w siedzibie nadleśnictwa w Wejherowie. Podczas spotkania przedstawiciel Sekcji Prewencji i Promocji przedstawił cele i założenia projektu, omówił zasady prowadzenia programu oraz metodykę jego realizacji. Podkreślił, że program nie ma charakteru represyjnego, a przeprowadzenie audytu końcowego i jego pozytywna ocena, która określi stopień dostosowania zakładu do obowiązujących przepisów bhp i prawa pracy decydować będzie o uzyskaniu Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego Państwowej Inspekcji Pracy. Ponadto poprzez prezentację multimedialną przybliżono słuchaczom zagadnienia związane z bezpieczną pracą przy pozyskiwaniu i zrywce drewna. Uczestnicy spotkania - pracodawcy zakładów usług leśnych otrzymali wydawnictwa PIP na temat bhp przy pozyskiwaniu i zrywce drewna. W szkoleniu uczestniczyło 6 osób.

Szkolenie z młodzieżą

W dniu 12 października 2015 r. w ramach realizacji Kampanii informacyjno-promocyjnej „Zanim podejmiesz pracę” przeprowadzono wykład dla uczniów klas maturalnych Zespołu Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich w Gdańsku. Szkolenie odbyło się dla 126 uczniów. Podczas wykładu zostały omówione zagadnienia związane z:

- umową o pracę, wypadkiem przy pracy i protokołem powypadkowym,
- umową zlecenia a trybem uznania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy i kartą wypadku,
- wypadkiem w drodze do lub z pracy.

Dla każdego z uczniów zostały przygotowane materiały informacyjne dotyczące tematyki prawa pracy.

Pisma informacyjno-prewencyjne

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku skierował pismo prewencyjne do pracodawców prowadzących działalność w transporcie drogowym. Pismo prewencyjne dotyczyło ustalonych przyczyn wypadku przy pracy podczas manewrowania do rozładunku samochodu ciężarowego z piaskiem.

Efekty działalności nadzorczej.

Podczas przeprowadzonych kontroli dot. badania wypadków łącznie wydano 248 decyzji nakazowych, w tym 86 decyzji ustnych. Wykonano 192 decyzje, co stanowi 77% ogółu wydanych decyzji.

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

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

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

W 2015 roku inspektorzy pracy w trakcie **150** kontroli u 147 pracodawców, dokonali oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Łącznie objęli analizą **370** wypadków, w tym 26 zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy.

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

Stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przez pracodawców rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazują, że sporządzone przez zespoły powypadkowe dokumentacje zawierały szereg nieprawidłowości. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło ustalania okoliczności i przyczyn wypadku. Pracodawcy ograniczają się do opisywania okoliczności samego zdarzenia (często nie wszystkich okoliczności). Zespoły powypadkowe są przekonane (lub takie przekonanie jest wymuszane przez pracodawcę), iż to wystarczy i w związku z tym nie

określają przyczyn, a tym samym prowadzi to do tego, że wnioski i środki profilaktyczne nie są adekwatne do przyczyn wypadku. Często się również zdarza, że w ogóle nie są formułowane wnioski i zalecenia profilaktyczne.

W ramach realizacji tego tematu w 2015 r. inspektorzy pracy wydali 8 decyzji nakazowych oraz skierowali 86 wystąpień, zawierających 220 wniosków. Zakres przedmiotowy wniosków i decyzji zestawiono w tabelach.

Zakres przedmiotowy wniosków	Ilość wydanych wniosków	Ilość wydanych wniosków [%]
Nieprawidłowości przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	199	90,5
Nieprawidłowości przy rejestracji wypadków przy pracy	8	3,6
Nieprawidłowości przy powiadamianiu o wypadkach przy pracy	7	3,2
Pracodawca nie wystąpił do inspektora pracy o wyrażenie zgody na uruchomienie maszyn i urządzeń technicznych po wypadku	2	0,9
Nieprawidłowości w doborze lub stosowaniu środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko zawodowe	1	0,5
Nieprawidłowości przy organizowaniu prac szczególnie niebezpiecznych (z wyjątkiem prac wykonywanych przy urządzeniach i instalacjach energetycznych)	1	0,5
Brak kontroli eksploatowanych maszyn	1	0,5
Skierowanie wniosku o wyciągnięcie konsekwencji wobec winnych naruszenia praw pracowniczych	1	0,5
Razem:	220	100,0

Zakres przedmiotowy decyzji	Ilość wydanych decyzji	Ilość wydanych decyzji [%]
Nieprawidłowości przy rejestracji wypadków przy pracy	4	50,0
Nieprawidłowości przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	2	25,0
Niedostateczne przygotowanie zawodowe do wykonywanej pracy	1	12,5
Brak lub niewłaściwie opracowane instrukcje bhp	1	12,5
Razem:	8	100,0

Efekty

Wydanych w 2015 r. 8 decyzji zostało wykonanych. Ponadto inspektorzy pracy skierowali 220 wnioski, z których wykonano 169, co stanowi 76,8 % wydanych wniosków.

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

Lp.	Uzyskane efekty	Liczba zakładów, w których uzyskano efekty	Liczba pracowników, których efekt dotyczy
1	Ustalanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy		
	• sporządzenie protokołu powypadkowego	2	2
	• powołanie zgodnego z przepisami składu zespołu powypadkowego	6	7
	• ustalenie przyczyn, które doprowadziły do wypadku	13	25
	• ustalenie przyczyn adekwatnych do okoliczności wypadku	29	41
	• przedstawienie wniosków i środków profilaktycznych	2	12
	• przedstawienie wniosków i środków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn wypadku	22	32
• zastosowanie przez pracodawcę w praktyce wniosków i środków profilaktycznych poprawiające bezpieczeństwo i higienę pracy	3	3	
2	Rejestracja wypadków przy pracy		
	• założenie rejestru wypadków przy pracy	2	2
	• prowadzenie rejestru na bieżąco	3	3
3	Powiadamianie organów kontroli o wypadkach przy pracy		
	• powiadamianie Państwowej Inspekcji Pracy o wypadku przy pracy	4	5
	• powiadamianie Prokuratury o wypadku przy pracy	1	1
4	Ocena ryzyka zawodowego		
	• dobieranie lub stosowanie środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko	1	2
5	Organizowanie prac szczególnie niebezpiecznych		
	• wprowadzenie nadzoru nad organizacją i wykonawstwem prac szczególnie niebezpiecznych	1	1
6	Kontrola eksploatowanych maszyn		
	• wprowadzenie okresowych kontroli maszyn	1	2

Poradnictwo

W ramach kontroli dotyczących oceny przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy udzielili **479** porad technicznych, **276** porad prawnych, w tym **64** porady dotyczące legalności zatrudnienia.

Inne działania

W 2015 r. inspektorzy pracy poinformowali o wynikach z przeprowadzonych kontroli w ramach omawianego tematu następujące instytucje i organy nadzoru:

- Prokuraturę w 17 przypadkach,
- Policję w 31 przypadkach,
- Związki Zawodowe w 22 przypadkach,
- Społeczną Inspekcję Pracy w 7 przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 2 przypadkach,
- Urząd Dozoru Technicznego w 1 przypadkach,
- Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w 1 przypadku,

- Wojewodę Pomorskiego w 1 przypadku,
- Państwowy Nadzór Budowlany w 1 przypadku,
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w 1 przypadku,
- Inspekcję Transportu Drogowego w 1 przypadku.

Dodatkowo przeprowadzono kontrole na wniosek Policji w 9 przypadkach. Ponadto przeprowadzono kontrole wspólne w zakresie tematu z:

- Policją w 3 przypadkach,
- Prokuraturą w 1 przypadku,
- Strażą Graniczną w 1 przypadku.

Wnioski

Zespoły powypadkowe nadal nie przywiązują należytej wagi do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Często zdarza się, iż w protokołach powypadkowych zamiast ustalenia przyczyn jest opisany skrócony przebieg zdarzenia, co przekłada się na niepoprawnie sformułowane wnioski i środki profilaktyczne. W związku z powyższym:

- Wskazane byłoby zmienić treść § 15 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r. Nr 105, poz. 870), w taki sposób, aby zapis tego paragrafu pozwalał inspektorowi pracy zakwestionować każdy protokół powypadkowy zawierający ustalenia naruszające uprawnienia pracownika do świadczeń związanych z wypadkiem przy pracy, bądź też zawierający nieprawidłowe wnioski profilaktyczne, bez względu na to, czy dotyczy to wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych czy też innych.
- Należałoby doprecyzować definicję wypadku ciężkiego określoną w art. ust. 5 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tj. Dz. U. z 2015 r., poz. 1242) w związku z faktem, że obecna definicja jest zbyt ogólna i większość pracodawców stara się zmienić kwalifikację wypadku z ciężkiego na wypadek powodujący czasową niezdolnością do pracy, na tzw. „wypadek lekki”.

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

- Niewłaściwa ogólna organizacja pracy jest nadal najbardziej znaczącą przyczyną wypadków przy pracy oraz wypadków osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W przypadku stosunku pracy bezpieczną organizację pracy zapewnia pracodawca. Natomiast zleceniodawca, zlecając często podobną lub taką samą pracę podwykonawcom, nie bierze pod uwagę bezpiecznej organizacji pracy. W umowie cywilnoprawnej, w której zleca on wykonanie konkretnych prac podwykonawcom, nie przewiduje on wydatków na bhp i przerzuca odpowiedzialność za bezpieczeństwo na wykonawców licząc na to, że oni sami zadbają o bezpieczną organizację prac.
- Co roku obserwujemy rozbieżność pomiędzy wypadkami śmiertelnymi i ciężkimi zarejestrowanymi przez OIP Gdańsk i Urząd Statystyczny w Gdańsku. Ilość rejestrowanych wypadków śmiertelnych i ciężkich przez OIP Gdańsk jest większa niż ilość tych wypadków podawana przez Urząd Statystyczny w Gdańsku. Można z bardzo dużym prawdopodobieństwem przypuszczać, że podobne zjawisko występuje w całej Polsce. ZUS, jako płatnik świadczeń dla osób samozatrudniających, nie ma obowiązku sporządzania i wysyłania do GUS karty statystycznej z tego wypadku, mimo, że ma obowiązek sporządzania karty wypadku w okresie obowiązywania ubezpieczenia

wypadkowego. W związku z powyższym należałoby podjąć inicjatywę legislacyjną zmierzająca do uzależnienia wysokości opłacanej składki ubezpieczeniowej wypadkowej od rzeczywistego ryzyka ubezpieczeniowego wynikającego z bezpośredniej oceny warunków pracy w przedsiębiorstwie, a nie jak dotychczas zależnej tylko od ilości wypadków przy pracy i ilości zatrudnionych w warunkach zagrożenia życia i zdrowia. Dotychczasowy system preferuje bowiem zjawisko ukrywania wypadków oraz kwalifikowania ciężkich wypadków jako wypadki powodujące czasową niezdolność do pracy.

- Zasadnym wydaje się wniosek o zmianę ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w taki sposób, aby możliwe było stosowanie zapisów art. 36 tejże ustawy, również wobec płatników nieposiadających statusu pracodawcy. Przepis ten dotyczy występowania do jednostki organizacyjnej ZUS z wnioskiem o podwyższenie płatnikowi składek, u którego w czasie dwóch kolejnych kontroli stwierdzono rażące naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Rekontrole zakładów, w których miały miejsce śmiertelne wypadki przy pracy – egzekwowanie skutecznych środków zapobiegających zaistnieniu podobnym wypadkom w przyszłości

W ramach realizacji omawianego tematu w 2015 roku inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili 15 kontroli w 15 podmiotach, w tym 10 kontroli dotyczyło poszkodowanych zatrudnionych w ramach stosunku pracy oraz 5 kontroli, w których poszkodowani byli zatrudnieni na podstawie umów cywilno-prawnych. W przypadku jednej kontroli dotyczącej poszkodowanego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zdarzenie nie zostało uznane za wypadek przy pracy i zespół powypadkowy nie określił w protokole wniosków i środków profilaktycznych.

W wyniku przeprowadzonych ww. kontroli inspektorzy pracy wydali 6 nakazów na piśmie zawierających 11 decyzji oraz 9 decyzji ustnych (wszystkie decyzje zrealizowano). Ponadto inspektorzy pracy skierowali 4 wystąpienia, zawierające łącznie 10 wniosków. Dotychczas potwierdzono realizację 4 wniosków.

W skontrolowanych firmach po wypadkach śmiertelnych, które wydarzyły się w 2014 roku, nie było ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych wypadków przy pracy.

Ustalono, że pracodawcy ujawniają jedynie część przyczyn wypadków i nie zawsze określają adekwatne do tych przyczyn wnioski i środki profilaktyczne. Zespoły powypadkowe nie ujawniają zwykle przyczyn technicznych i organizacyjnych, obawiając się - zdaniem inspektorów pracy – odpowiedzialności za zaniedbania własne i podległych im osób kierujących pracownikami oraz konieczności inwestowania w poprawę warunków pracy. W związku z tym jako główną przyczynę zaistniałych wypadków przy pracy wskazywano często niewłaściwe zachowanie się samego poszkodowanego, a zespoły powypadkowe stosowały uniwersalny wniosek profilaktyczny: „*Omówić i zapoznać z przebiegiem wypadku pracowników podczas szkolenia bhp*”.

Takie ograniczenie wniosków i środków profilaktycznych powoduje, iż nie powstaje potrzeba dokonywania aktualizacji dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. W ten sposób są

pomijane zagrożenia, które w rzeczywistości przyczyniły się do powstania wypadków przy pracy.

W 2 zakładach nie przeprowadzono aktualizacji oceny ryzyka zawodowego. Czynniki, które uaktywniły się podczas wypadków przy pracy nie były uwzględnione w tych ocenach. Ponadto w jednym z zakładów w ocenie ryzyka zawodowego nie oszacowano ryzyka dla każdego zagrożenia oddzielnie. Pracodawcy w ww. przypadkach nie przeprowadzali ponownej oceny ryzyka zawodowego, ponieważ w opinii osób opracowujących ocenę nie było takiej potrzeby – nie występowała powtarzalność wypadków przy pracy.

Wnioski.

- W celu ograniczenia liczby wypadków przy pracy należy podjąć działania prewencyjne w zakresie uświadomienia pracodawcom, iż prawidłowo przeprowadzona i uaktualniana ocena ryzyka zawodowego powoduje zwiększenie świadomości zagrożeń u osób zatrudnionych na danym stanowisku pracy, a prawidłowo ustalone środki profilaktyczne wpływają na poprawę warunków pracy. Dlatego należałoby wykorzystać wiedzę praktyczną inspektorów pracy w tym zakresie i zaplanować kontrole zakładów pracy o charakterze prewencyjnym.
- Poprawa bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych zakładach pracy nie jest tak znacząca, jak można było oczekiwać. Przyczyną takiego stanu, zdaniem inspektorów pracy, jest przede wszystkim brak zaangażowania pracodawców w działania na rzecz poprawy stanu bhp. Często nie wyciągają oni wniosków z dotychczasowych doświadczeń i nie podejmują skutecznych działań zapobiegawczych. Potwierdzają to zastosowane przez inspektorów pracy środki prawne.

3. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrażanie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy

A. Rekontrole zakładów kontrolowanych w 2013 r.

W ramach realizacji tematu skontrolowano 5 pracodawców, którzy byli kontrolowani w 2013 r. w ramach realizacji tematu „Zarządzanie bezpieczeństwem w zakładach, w których występuje duże nasilenie wypadków przy pracy – kontrole”.

Kontrole przeprowadzono:

- w 2 zakładach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym prowadzących działalność w zakresie naprawy i konserwacji statków i łodzi oraz produkcji przemysłowych urządzeń chłodniczych i wentylacyjnych,
- w 1 zakładzie wykonującym roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych,
- w 1 zakładzie prowadzącym wydobywanie żwiru i piasku, gliny i kaolinu,
- w 1 zakładzie zajmującym się transportem lądowym pasażerskim (miejskim i podmiejskim).

W kontrolowanych zakładach pracy od 2013 roku nie wydarzyły się wypadki przy pracy ze skutkiem ciężkim lub śmiertelnym. Natomiast w rejestrach wypadków przy pracy

odnotowano łącznie 62 wypadki powodujące czasową niezdolność do pracy, w tym 41 wypadków, które wydarzyły się w zakładzie zajmującym się transportem lądowym pasażerskim, miejskim i podmiejskim.

Najczęściej wypadki te były związane z uczestnictwem w ruchu drogowym – wypadki komunikacyjne podczas przewozu pasażerów. Wypadki komunikacyjne przeważnie były spowodowane przez innych uczestników ruchu drogowego. Część wypadków powstałych w zakładzie zajmującym się przewożeniem osób dotyczyła urazów złamania nóg lub skręcenia stawów, powstałych podczas wysiadania z pojazdów transportowych. Natomiast wypadki, które wydarzyły się w zakładach związanych z przetwórstwem przemysłowym powstały podczas wykonywania ręcznych prac związanych z produkcją oraz podczas ręcznego przemieszczaniu materiałów do produkcji.

W celu wyeliminowania możliwości zaistnienia podobnych wypadków w przyszłości pracodawcy przeważnie stosowali środki profilaktyczne polegające na omówieniu i zapoznaniu pracowników z przebiegiem wypadku, podczas szkoleń z dziedziny bhp.

Czynniki i zagrożenia, które uaktywniły się podczas tych wypadków przy pracy były uwzględnione w ocenach ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy.

Pracownicy, którzy ulegli ww. wypadkom odbyli szkolenia okresowe w dziedzinie bhp oraz posiadali aktualne zaświadczenia lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2013 roku w ramach omawianego tematu pracodawcy opracowali i uaktualnili oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2015 roku przez inspektorów pracy w zakładzie zajmującym się przetwórstwem przemysłowym dokonano aktualizacji oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy: operatora maszyny i operatora produkcji, natomiast u pracodawcy działającym w branży budowlanej uaktualniono ocenę ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy: cieśli, hydraulika i malarza. Wpłynęło to na zwiększenie świadomości zagrożeń u osób zatrudnionych na danych stanowiskach pracy oraz na poprawę warunków pracy, a tym samym na bezpieczeństwo wykonywania pracy przez pracowników.

W zakładzie prowadzącym wydobywanie żwiru i piasku usunięto błędne zapisy z rejestru wypadków przy pracy.

B. Kontrole

W ramach realizacji omawianego tematu przeprowadzono kontrolę u 12 pracodawców, u których w okresie ostatnich trzech lat wydarzyły się wypadki przy pracy:

- w 7 zakładach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym,
- w 1 zakładzie zajmującym się budownictwem: robotami związanymi z budową linii telekomunikacyjnych i elektroenergetycznych,
- w 1 zakładzie związanym z obsługą rynku nieruchomości: wynajmem i zarządzaniem nieruchomościami własnymi lub dzierżawionymi,
- w 1 zakładzie prowadzącym działalność profesjonalną, naukową i techniczną: badania naukowe i prace rozwojowe w dziedzinie pozostałych nauk przyrodniczych i technicznych,
- w 1 zakładzie prowadzącym działalność wspomagającą edukację,

- w 1 zakładzie prowadzącym pozostałą działalnością usługową: pogrzeby, działalność pokrewna.

W kontrolowanych zakładach pracy w ostatnich trzech latach wydarzył się 1 wypadek ze skutkiem ciężkim i 1 wypadek ze skutkiem śmiertelnym (oba zdarzenia nie zostały uznane za wypadki przy pracy) oraz 128 wypadków przy pracy powodujących czasową niezdolność do pracy.

Wyżej wymienione wypadki przy pracy wydarzyły się: podczas produkcji w trakcie obsługi maszyn i urządzeń, podczas naprawy i konserwacji maszyn oraz podczas wykonywania ręcznych prac transportowych.

Zespoły powypadkowe w protokołach z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazywały, iż główną przyczyną zdarzenia było niewłaściwe zachowanie poszkodowanego takie, jak lekceważenie zagrożenia (brawura i ryzykanctwo), niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem i nieznanostwo zagrożenia.

Jednak powyższe przyczyny mają ścisły związek z niewłaściwą ogólną organizacją pracy w szczególności: brakiem nadzoru, brakiem instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym, brakiem lub niewłaściwymi przeszkoleniami w zakresie bhp oraz tolerowaniem przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp.

W celu wyeliminowania możliwości zaistnienia podobnych wypadków w przyszłości pracodawcy przeważnie stosowali środki profilaktyczne polegające na omówieniu i zapoznaniu pracowników z przebiegiem wypadku oraz dokonywali aktualizacji ocen ryzyka zawodowego o zagrożenia wynikające z zaistniałych wypadków przy pracy.

Jednak w protokołach powypadkowych przy ustalaniu okoliczności zdarzenia nie uwzględniono wszystkich czynników mających wpływ na wypadek, takich, jak warunki wykonywania pracy oraz wyposażenie pracownika np. w środki ochrony indywidualnej, w odzież i obuwie robocze. Stąd ustalone przyczyny zdarzenia były niekompletne i nie uwzględniały wszystkich zagrożeń. Siedmiu kontrolowanych pracodawców uznało, iż nie ma potrzeby aktualizacji oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy związanych z wypadkami. Jeden z kontrolowanych pracodawców przeprowadził aktualizację oceny ryzyka zawodowego bez konsultowania przeprowadzanych zmian z pracownikami lub ich przedstawicielami oraz z pracownikami poszkodowanymi w wypadkach przy pracy.

Podsumowanie

W ramach realizacji tematu w 12 kontrolowanych zakładach pracy inspektorzy pracy wydali 6 decyzji nakazowych i skierowali do pracodawców 12 wniosków w 7 wystąpieniach.

Zespoły powypadkowe w protokołach powypadkowych nie ustaliły wszystkich okoliczności zaistniałych zdarzeń. W związku z tym jako główną przyczynę zaistniałych wypadków przy pracy określano niewłaściwe zachowanie się samego poszkodowanego. W ten sposób często są pomijane zagrożenia, które w rzeczywistości przyczyniły się do powstania wypadków przy pracy.

Również poprzez brak konsultacji z pracownikami lub przedstawicielami pracowników oraz z poszkodowanymi (z osobami, które posiadają praktyczne umiejętności) w zakresie aktualizacji dokumentacji oceny ryzyka zawodowego pomijane są istotne zagrożenia występujące na danym stanowisku pracy.

Wnioski

W celu ograniczenia liczby wypadków przy pracy, nawet tych powodujących czasową niezdolność do pracy (tzw. „lekkich”), należy podjąć działania prewencyjne mające na celu uświadomienie pracodawcom, iż prawidłowo przeprowadzona i uaktualniana ocena ryzyka zawodowego wpływa na poprawę warunków pracy oraz zwiększa świadomości zagrożeń u osób zatrudnionych na danym stanowisku pracy, a tym samym na bezpieczeństwo wykonywania pracy. Dlatego należałoby wykorzystać wiedzę praktyczną inspektorów pracy w tym zakresie i zaplanować kontrole zakładów pracy o charakterze prewencyjnym.

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

W 2015 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w ramach tematu „Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych”, przeprowadzili 353 kontrole w 317 podmiotach gospodarczych. Skontrolowano 185 terenów budowy, na których pracowały 2.632 osoby, w tym 1.894 pracowników, zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Niezmiennie od lat największym zagrożeniem występującym w budownictwie jest brak zabezpieczeń pracowników przed upadkiem z wysokości. Brak tych zabezpieczeń jest przyczyną największej liczby ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy w branży budowlanej. Na wydanych ogółem w 2015 roku 82 decyzji wstrzymujących prace, 47 decyzji (ponad 57%) dotyczyło wstrzymania prac w związku z narażeniem pracowników lub innych zatrudnionych osób na upadek z wysokości. Zagrożenia upadkiem z wysokości wynikały przede wszystkim z braku lub z niewłaściwych środków ochrony zbiorowej, chroniących przed upadkiem z wysokości (stwierdzono u ponad 58% kontrolowanych w tym zakresie podmiotach), jak również z powodu braku lub niestosowania przez pracowników szelek bezpieczeństwa (stwierdzono u 37% kontrolowanych w tym zakresie podmiotach).

Jako podstawową przyczynę braku ochron zbiorowych chroniących pracowników przed upadkiem z wysokości wymienia się koszt i czasochłonność wykonania takich zabezpieczeń. Zdaniem większości pracodawców budowlanych i pracowników nadzoru, zmienność sytuacji w związku z postępującymi pracami budowlanymi, jest tak duża, że z ekonomicznego punktu widzenia niemożliwe jest stałe zabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości, gdyż koszty zabezpieczenia stanowiłyby zbyt dużą część wartości wykonanych prac budowlanych. Inną ważną przyczyną lekceważenia bezpieczeństwa pracy na wysokości jest niewątpliwie brak lub nieprawidłowe szkolenie pracowników w tym zakresie i tolerowanie u nich złych nawyków. Kształtowanie właściwych procedur wykonywania pracy w warunkach zgodnych z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy jest procesem długotrwałym i wymaga systemowego podejścia pracodawców i bezpośredniego nadzoru do tego zagadnienia, a to na polskich budowach jest rzadkością. Wyższą kulturę pracy, a co za tym idzie, większe bezpieczeństwo pracy, można zaobserwować w dużych korporacjach budowlanych. W małych firmach sekcji budownictwa sprawy związane z bezpieczeństwem pracy są

marginalizowane, a duża rotacja w zatrudnieniu wyklucza właściwe kształtowanie zachowań pracowników w taki sposób, aby dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy wynikała z wewnętrznej potrzeby, a nie z przymusu.

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

Powszechnym zjawiskiem jest niewłaściwa praca z wszelkiego rodzaju podestów do wysokości 3 m. Pracownicy wykonujący z nich prace lekceważą potrzebę zabezpieczenia się przed upadkiem z wysokości, będąc w fałszywym przekonaniu, że upadek z takiej wysokości niczym poważnym nie grozi. Statystyki wypadkowe świadczą jednak na niekorzyść takiego rozumowania.

Eksploatacja rusztowań jest nadal jednym z podstawowych zagrożeń życia na terenach budowy. Brak balustrad lub zastrzeżenia do prawidłowości ich wykonania stwierdzono w 70% kontrolowanych w tym zakresie podmiotach. W 12 przypadkach inspektorzy pracy zmuszeni byli wydać decyzje wstrzymujące prace, a w 13 przypadkach decyzje wstrzymujące eksploatację rusztowań. Do najczęściej występujących nieprawidłowości związanych z eksploatacją rusztowań należy zaliczyć również brak pionów komunikacyjnych (30% kontrolowanych w tym zakresie podmiotów) i nieprawidłowe wypełnienie powierzchni roboczych rusztowań (ponad 32% kontrolowanych w tym zakresie podmiotów).

Przyczyn wadliwie wykonanych rusztowań należy upatrywać w tym, że większość rusztowań montują przypadkowi, nieprzeszkoleni w tym zakresie pracownicy oraz w tym, że zakup lub wypożyczenie nowoczesnego rusztowania wiąże się z dużymi kosztami. Niedbalstwu i nieprzywiązywaniu wagi do spraw bezpieczeństwa pracy należy przypisać brak odbioru rusztowań przez uprawnioną osobę - eksploatację rusztowań bez odbioru stwierdzono w ponad 36% eksploatujących rusztowania podmiotach.

Przeprowadzone kontrole wykazały również, że dokonanie odbioru rusztowania przez uprawnioną osobę i dopuszczenie go eksploatacji, w niektórych przypadkach, nie jest jednoznaczne ze spełnieniem podstawowych wymogów bezpieczeństwa pracy. Zdarza się, że takie rusztowania są niewłaściwie posadowione lub zakotwione.

Lekkomyślność i brak wyobraźni pracodawców i kierowników robót przejawia się też w niestosowaniu przez pracowników budowlanych środków ochrony indywidualnej, w tym hełmów, szelek bezpieczeństwa i okularów ochronnych. Przyczyny tego zjawiska są znane od lat: niechęć pracowników do ich stosowania, brak tych środków na terenie budowy i nieprzywiązywanie wagi do ich stosowania przez kierowników robót i majstrów budowy. Przeprowadzone w 2015 roku kontrole wykazały również, że wciąż lekceważone są zagrożenia związane z pracą w wykopach. Brak zabezpieczeń przed przysypaniem ziemią to nadal jedna z najczęstszych przyczyn śmiertelnych wypadków przy pracy na terenach budowy. Brak zabezpieczenia ścian wykopów przed osunięciem, składowanie urobku w obrębie klina naturalnego odłamu gruntu i brak bezpiecznego wejścia do wykopu to wciąż dość powszechnie spotykany widok na budowach. Nieprawidłowości dotyczące zabezpieczenia ścian wykopu przed osunięciem się ziemi (z punktu widzenia bezpośredniego zagrożenia życia najbardziej istotne), stwierdzono w niemal 47% kontrolowanych wykopach. Przyczyny tego zjawiska są bardzo podobne, jak w przypadku

wykonywania prac na wysokości, pośpiech, duża zmienność wykonywanych prac i brak właściwego nadzoru.

Przyczyną wielu wypadków przy pracy na budowach jest też zły stan techniczny eksploatowanych tam maszyn, urządzeń oraz instalacji elektrycznej. W dziewięciu przypadkach (z wyłączeniem rusztowań), z powodu niewłaściwego stanu maszyn i urządzeń lub niewłaściwego stanu instalacji elektrycznej, inspektorzy pracy wstrzymywali ich eksploatację. Ww. wstrzymania następowały najczęściej z powodu braku odpowiednich urządzeń ochronnych przy obrabiarkach do metalu, drewna (najczęściej pilarek tarczowych) oraz maszynach budowlanych jak betoniarki i szlifierki kątowe.

Wadliwa instalacja elektryczna to najczęściej uszkodzona izolacja przewodów elektrycznych lub uszkodzone gniazda i wtyczki przedłużaczy. Powszechnie spotykaną na terenach budowy nieprawidłowością jest nadal brak staranności w zabezpieczaniu przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym. Dotyczy to zarówno sposobu eksploatacji przewodów elektrycznych jak również ich właściwego doboru pod względem wytrzymałości izolacji w trudnych warunkach eksploatacji. Powszechnym zjawiskiem jest stosowanie na budowach przewodów elektrycznych przeznaczonych do okazjonalnej pracy w przydomowych ogródkach, które nie nadają się do zasilania urządzeń elektrycznych w warunkach prac budowlanych. Nieprawidłowości związane z użytkowaniem niesprawnej instalacji elektroenergetycznej stwierdzono u 43% kontrolowanych w tym zakresie pracodawców. Przyczyna takiego stanu rzeczy to źle pojęte oszczędności i niedbalstwo pracowników i nadzoru na budowach.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

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

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

Dane liczbowe dotyczące zastosowanych środków prawnych

W wyniku 353 kontroli przeprowadzonych w 317 podmiotach gospodarczych, na 185 terenach budowy w ramach omawianego tematu inspektorzy pracy wydali ogółem 1.234 decyzje (272 decyzje na piśmie i 962 decyzje ustne), w tym:

- 82 decyzje wstrzymania prac,
- 247 decyzji z nadanym rygorem natychmiastowej wykonalności,
- 34 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn (w tym rusztowań),
- 31 decyzji skierowania pracowników do innych prac (decyzje te dotyczyły 55 pracowników),
- 13 decyzji zakazujących wykonywania pracy.

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

- ukarali mandatami 71 osób za popełnienie 254 wykroczeń (łącznie kwota mandatów 86.050 zł),

- skierowali do sądu 1 wniosek o ukaranie za popełnienie 5 wykroczeń,
- zastosowali 24 środki wychowawcze za popełnienie 47 wykroczeń.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 61 wystąpień, zawierających 94 wnioski.

Porównanie z wynikami z lat poprzednich

Analiza porównawcza poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach w latach 2014 i 2015 wskazuje, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy na naszych budowach jest nadal zły. Powyższe stwierdzenie dotyczy niemal wszystkich badanych w ramach tego tematu zagadnień. Na podobnym poziomie, jak w latach ubiegłych, jest przygotowanie pracowników do pracy: badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp i wyposażanie pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Nastąpiła poprawa w zakresie wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze. Zagospodarowanie terenu budowy od lat się nie zmienia. Tereny dużych budów, realizowane przez duże podmioty gospodarcze, są z reguły na znacznie wyższym poziomie niż budowy realizowane przez małe firmy budowlane, dla których zabezpieczenie terenu, czy zapewnienie pracownikom pomieszczeń higienicznosanitarnych jest problemem finansowym i zbędnym luksusem.

Nastąpiło niewielkie pogorszenie bezpieczeństwa pracy na wysokościach. W 2014 roku stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie na 63% budów, a w 2015 r. na 66% kontrolowanych budowach. Statystyczne pogorszenie nastąpiło też w zakresie zabezpieczania ścian wykopów przed osunięciem się. W 2014 roku stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie na 35% budów, a w 2015 roku na 47% kontrolowanych budowach.

Na bardzo podobnym poziomie jak w 2015 roku, we wszystkich zagadnieniach, pozostało bezpieczeństwo pracy związane z montażem i eksploatacją rusztowań. Nie zmieniła się też statystyka dotycząca eksploatacji maszyn i urządzeń. Do najczęstszych nieprawidłowości w tym zakresie należy nadal zaliczyć brak osłon części ruchomych urządzenia.

Podsumowanie

Porównanie wyników kontroli przeprowadzonych w 2015 roku w ramach omawianego tematu z wynikami kontroli przeprowadzonych przy pracach budowlanych i rozbiórkowych w latach ubiegłych wskazuje na brak oczekiwanej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na terenach budowy. Skala nieprawidłowości w tym zakresie, na przestrzeni ostatnich kilku lat, jest bardzo zbliżona i daleka od akceptowalnego poziomu. Dotyczy to w szczególności małych firm budowlanych. Przyczyny tego zjawiska są niezmiennie od lat:

- Bardzo słaba kondycja finansowa firm, spowodowana przede wszystkim niskimi cenami na wykonywane prace budowlane, wynikającymi z dużej konkurencyjności i organizowaniem przetargów, w których jedynym kryterium jest cena. Pracodawcy są zmuszeni ograniczać koszty działalności, co przede wszystkim odbija się na bezpieczeństwie i higienie pracy. Nieprzywiązywanie wagi do szkoleń, brak zapewnienia środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, brak odpowiednich warunków socjalnych i zatrudnianie przypadkowych osób, przede wszystkim na umowy cywilnoprawne lub „na czarno”.
- Niskie zarobki w tych firmach i zatrudnianie przypadkowych osób jest przyczyną niskiej kultury pracy i bardzo dużej rotacji zatrudnienia, co z kolei ma zasadniczy wpływ na wypadkowość. Statystyka wypadkowa w sekcji budownictwa wykazuje, że aż 68% wypadków przy pracy to wypadki, którym ulegają pracownicy zatrudnieni w danej firmie do jednego roku.

- Brak lub nieprawidłowa organizacja służb bezpieczeństwa i higieny pracy. Znacząca ich ilość to umowy zlecenia na wykonywanie zadań służby bhp, na podstawie których ich działalność ogranicza się do podpisania umowy zlecenia i pobierania kilkuset złotych miesięcznie za fikcyjne wypełnianie swoich obowiązków.
- Mała świadomość konsekwencji prowadzenia prac budowlanych wbrew przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy. Brak tej świadomości prowadzi do złej organizacji pracy. Statystyki wypadkowe wskazują, że 81 % wypadków przy pracy w budownictwie to wypadki w firmach zatrudniających do 49 osób. Aż 66% wypadków przy pracy w budownictwie wynika ze złej ogólnej organizacji pracy, dalsze 22% to zła organizacja stanowisk pracy.

Radykalnie inny obraz wyłania się z analizy warunków pracy w dużych firmach i korporacjach budowlanych, szczególnie tych z kapitałem zagranicznym. Bardzo dobrym przykładem dobrej organizacji pracy, a co za tym idzie bezpiecznych warunków pracy jest spółka realizująca budowę Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku. Takie budowy spełniają bardzo ważną funkcję edukacyjną, szczególnie dla współpracujących z nimi małych firm budowlanych, które jako podwykonawcy mają narzucone bardzo wysokie wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wnioski

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

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

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

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

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

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

Przeprowadzone na placach budowy w 2015 roku kontrole wykazały aktualność postulowanych w ubiegłych latach działań długofalowych, takich jak:

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

5. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

W ramach realizacji tematu „Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg” w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy w 2015 r. przeprowadzili 39 kontroli w 35 podmiotach. Kontrole objęły 35 budów. Na skontrolowanych budowach pracowało 508 osób, w tym 461 zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Kontrole dotyczyły następujących zagadnień:

1. Przygotowanie do pracy,
2. Zagospodarowanie placu budowy,
3. Przygotowanie i organizacja budowy,
4. Roboty ziemne i wykopy,
5. Maszyny i urządzenia techniczne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 82 decyzje nakazowe, w tym 15 decyzji wydanych z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa, 1 decyzja wstrzymująca prace, 6 decyzji skierujących 15 pracowników do innych prac,
- 4 wystąpienia zawierające 7 wniosków,
- 1 mandat na kwotę 1.500 zł,
- 5 środków oddziaływania wychowawczego.

Ponadto inspektorzy pracy udzielili 83 porady techniczne, 23 porady z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 10 dotyczących legalności zatrudnienia

W ramach współpracy z innymi organami inspektor pracy poinformował Starostwo Powiatowe w Wejherowie o wykonywaniu pracy na terenie budowy przez pracownika zarejestrowanego jako bezrobotny.

Podsumowanie

W niektórych kontrolowanych zagadnieniach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy na terenie kontrolowanych budów nastąpiła poprawa odnośnie takich zagadnień, jak:

- zabezpieczenie terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych

- zabezpieczanie i oznakowanie stref i miejsc niebezpiecznych,
- instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych,

Niepokojącym zjawiskiem jest znaczne pogorszenie warunków higieniczno-sanitarnych, tj. brak lub niespełnianie wymagań w zakresie wyposażenia pracujących na terenie budowy w szatnie, umywalnie czy ustępy.

Widać jednak, że tam gdzie wymagane są duże nakłady finansowe, to pracodawcy często uchylają się od realizacji takich obowiązków.

Praca w budownictwie drogowym wiąże się z wysokim ryzykiem zawodowym. Są to prace wykonywane na terenie otwartym, w różnych warunkach atmosferycznych. Przebudowa lub budowa drogi lokalnej odbywa się zazwyczaj w bezpośrednim sąsiedztwie poruszających się pojazdów. Wyłączenie odcinka remontowanej drogi z ruchu komunikacyjnego, wymaga uzyskania pewnych zezwoleń. Jest to procedura, która ogranicza czas wykonania zlecenia.

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

- W zakresie przygotowania pracowników do pracy wskaźniki polepszyły się. Poprawa nastąpiła w zakresie poddawania pracowników badaniom lekarskim, szkoleniom w dziedzinie bhp oraz uprawnień kwalifikacyjnych.
- W zakresie zagospodarowania terenu budowy sytuacja klasuje się na poziomie lat poprzednich. Wyraźnie poprawiły się wskaźniki dotyczące zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych.
- Zastanawiające jest znaczne pogorszenie stanu wyposażenia terenów budów w pomieszczenia higieniczno-sanitarne. Pracodawcy uważają za wystarczające zapewnienie pracownikom przy budowie /remoncie/ drogi ustępu, tzw. TOI, i to, że za szatnię i jadalnię może służyć pojazd samochodowy.
- W zakresie przygotowania i organizacji budowy można stwierdzić, że opracowanie i stosowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót zaczyna być coraz częściej przez pracodawców traktowane poważnie.
- W zakresie robót ziemnych i wykopów można stwierdzić, że stan poprawił się w zakresie zabezpieczenia ścian wykopów, zapewnienia wejść do wykopów ziemnych oraz składowania urobku.
- W zakresie prac na wysokości oraz przy użyciu rusztowań nie dokonywano oceny. Kontrole przeprowadzone w 2015 r. nie wykazały wykonywania prac na wysokości lub przy użyciu rusztowań. W latach poprzednich były to prace wykonywane sporadycznie.
- Z przedstawionych danych wynika, że poprawiły się wskaźniki w zakresie instrukcji bhp dotyczących maszyn. Częściej są one dostępne na terenach budów, jednak nie jest to praktyką stosowaną przez pracodawców lub osób kierujących pracownikami.
- Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dopuszczania maszyn do eksploatacji bez decyzji UDT.

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

- Analiza dokumentacji z przeprowadzonych kontroli wskazuje, że w dalszym ciągu należy kontrolować pracodawców i przedsiębiorców w zakresie przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy na budowach i remontach dróg. 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 na terenie budowy do zaprowadzenia ładu i porządku.
- Nadzór nad dużymi budowami powierza się generalnym wykonawcom, którzy często nie kontrolują podwykonawców naruszających przepisy. Należy dążyć, poprzez

prowadzenie szkoleń, organizowanie spotkań, do podniesienia rangi koordynatora ds. bhp na terenie budowy. Bardzo często wyznaczony jest koordynator, lecz praca jego ogranicza się do prac czysto biurowych.

- Należy w przyszłości zwiększyć ilość kontroli szczególnie małych inwestycji, na których nie są przestrzegane przepisy bezpieczeństwa pracy.
- W dalszym ciągu należy propagować poprzez działania promocyjne zasady bezpiecznego prowadzenia prac budowlanych.
- Należy dążyć do zmiany obowiązującego prawa budowlanego, poprzez włączenie inwestora do ponoszenia odpowiedzialności za bezpieczeństwo prowadzonego procesu budowy. Inwestor jest uczestnikiem procesu budowlanego w zakresie opracowania projektu budowlanego, opracowania planu bioz i objęcia kierownictwa budowy przez kierownika budowy. Inwestor często nie poczuwa się do odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa pracy. Obecne przepisy prawa odpowiedzialność przenoszą na wykonawców.
- Wskazane wydaje się podjęcie działań zmierzających dla określenia zasad ochrony zdrowia i życia osób wykonujących pracę na innej podstawie, niż stosunek pracy. Brak jest bowiem jednoznacznych rozstrzygnięć co do zakresu stosowania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do osób, zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

6. Realizacja krótkich kontroli w budownictwie

Krótkie kontrole w budownictwie, które ujawniły bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia pracujących

W 2015 roku, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, Inspektorzy Pracy przeprowadzili 110 krótkich kontroli w budownictwie, w których stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracujących. Na ogólną liczbę 781 pracujących, zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 519 pracowników, w tym: 32 kobiety, 30 pracowników młodocianych, 4 pracowników niepełnosprawnych. Ponadto pracę wykonywały 172 osoby, zatrudnione na podstawie umów cywilno-prawnych oraz 40 podmiotów samozatrudniających się

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 302 decyzji, w tym: 81 decyzji w formie pisemnej, 221 decyzji ustnych. Wydano:

- 81 decyzji wstrzymujących prace,
- 22 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn,
- 12 decyzji zakazania wykonywania prac,
- 48 decyzji skierowania pracowników do innych prac.

Ponadto Inspektorzy Pracy skierowali do pracodawców 21 wystąpień zawierających 28 wniosków.

Za naruszenie przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika nałożono 84 mandaty kredytowane na kwotę 96.500 zł, oraz zastosowano 20 środków oddziaływania wychowawczego w formie pouczenia lub ostrzeżenia.

W stosunku do jednego pracodawcy inspektor pracy skierował wniosek o ukaranie do Sądu.

Dane dotyczące najczęściej występujących nieprawidłowości

Na ogólną liczbę 110 przeprowadzonych kontroli w budownictwie, w których stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracujących, wszystkie kontrole zakończono wydaniem decyzji w trybie natychmiastowej wykonalności.

Najwięcej nieprawidłowości na terenach kontrolowanych budów stwierdzono w zakresie:

1. Wyposażenia stanowisk pracy – 95 przeprowadzonych kontroli wykazało nieprawidłowości, co stanowi 86% wszystkich kontroli, w tym dotyczące:

- rusztowań 44 kontrole,
- wykopów ziemnych 8 kontroli,
- niezabezpieczenia otworów technologicznych 12 kontroli,
- inne 31 kontroli.

2. Wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej - 49 przeprowadzonych kontroli wykazało nieprawidłowości, co stanowi 45% wszystkich kontroli, w tym dotyczące:

- nieużywania przez pracowników przydzielonych środków ochrony indywidualnej /19 kontroli/,
- niewyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej /15 kontroli/,
- używania środków ochrony indywidualnej, które utraciły właściwości ochronne /15 kontroli/.

3. Szkolenia w zakresie bhp, profilaktycznych badań lekarskich, uprawnień kwalifikacyjnych – 41 przeprowadzonych kontroli wykazało nieprawidłowości, co stanowi 37% wszystkich kontroli, w tym dotyczące:

- szkolenia w zakresie bhp /13 kontroli/,
- profilaktycznych badań lekarskich /17 kontroli/,
- uprawnień kwalifikacyjnych /11 kontroli/,

4. Eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych – 14 przeprowadzonych kontroli wykazało nieprawidłowości, co stanowi 13% wszystkich kontroli.

5. Zabezpieczenia terenu budowy oraz stref niebezpiecznych – 26 przeprowadzonych kontroli wykazało nieprawidłowości, co stanowi 24% wszystkich kontroli.

Stwierdzone podczas prowadzonych kontroli nieprawidłowości są wynikiem braku dostatecznego wyposażenia technicznego oraz tolerowania przez pracodawców oraz osób kierujących pracami na terenie budowy, odstępstw od zasad bezpiecznej pracy. Bardzo często na terenie budowy są kompletne rusztowania. Podczas montażu rusztowań pracownicy nie montują wszystkich niezbędnych barier ochronnych, ustawiają rusztowania na elementach budowlanych. Brak odbiorów technicznych rusztowań po montażu jest przyczyną, że pracownicy wykonują prace budowlane przy użyciu rusztowań w warunkach zagrożenia zdrowia, a nawet życia.

Szczególnie firmy budowlane zatrudniające od kilku do kilkunastu pracowników, nie mają typowych zabezpieczeń ścian wykopów ziemnych. Prace wykonywane są bez jakichkolwiek zabezpieczeń ścian wykopów lub przy zabezpieczeniach wykonanych prowizorycznie, niezapewniających bezpieczeństwa pracowników.

Na terenie około 50% kontrolowanych budów pracownicy nie byli wyposażeni w środki ochrony indywidualnej /szelki bezpieczeństwa, przemysłowe hełmy ochronne/ lub mieli je na wyposażeniu, lecz ich nie używali. Potwierdza to ignorowanie przez pracodawców zapewnienia pracownikom podstawowego wyposażenia, zapewniającego bezpieczne wykonywanie pracy. Brak nadzoru oraz skutecznego egzekwowania stosowania przez pracowników przydzielonych środków ochrony indywidualnej, prowadzi w konsekwencji do zdarzeń wypadkowych.

Brak profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń w zakresie bhp, dotyczy zasadniczo osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnych. W stosunku do pracowników pracodawcy tłumaczą ww. braki dużą rotacją pracowników zatrudnionych na budowach, co podnosi koszty wykonawstwa poprzez np. opłacanie profilaktycznych badań lekarskich.

W małych firmach budowlanych brak pracowników posiadających uprawnienia kwalifikacyjne do obsługi maszyn budowlanych. Pracodawcy nie chcą inwestować w uzyskanie przez pracownika uprawnień od obsługi maszyn budowlanych z uwagi na dużą fluktuację kadr. Uważają to za posunięcie ryzykowne związane z odejściem pracownika z pracy po uzyskaniu uprawnień. Często też nie posiadają wiedzy, że do obsługi takich maszyn budowlanych, jak np. betoniarka /380V/ lub zagęszczarka, wymagane są uprawnienia.

Podjęte działania prewencyjne

W OIP Gdańsk prowadzone były działania prewencyjne, adresowane do przedsiębiorców branży budowlanej, jak np. program informacyjno – prewencyjny w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom!”

Ponadto podczas prowadzonych krótkich kontroli inspektorzy pracy udzielili 450 porad technicznych, 203 porady prawne, w tym 37 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.

Przyczyny naruszeń prawa

Podobnie jak w latach poprzednich pracodawcy tłumaczyli zaistniałe naruszenia trudnościami ekonomicznymi. Firmy budowlane zatrudniające do kilkunastu pracowników /małe firmy/ w ramach oszczędności stosują tańsze technologie, oszczędzają na zakupie lub wypożyczeniu sprawnego, bezpiecznego sprzętu, jak rusztowania czy zabezpieczenia ścian wykopów.

Analiza dokumentacji pokontrolnych wykazała jednak, że nie tylko ograniczenia finansowe są przyczyną nieprawidłowości stwierdzonych podczas prowadzonych kontroli. Bardzo często jest to zwykłe niedbalstwo, tolerowanie odstępstw od zasad bezpiecznej pracy. Brak nadzoru na terenie budowy powoduje, że pracownicy nie są dyscyplinowani do stosowania przydzielonych ochron indywidualnych, nie wyposażają maszyn budowlanych w osłony, które często znajdują się na terenie budowy. Na małych budowach często nie można spotkać ani kierownika budowy, który najczęściej nadzoruje jednocześnie kilka budów, ani osoby, realizującej zadania służby BHP.

Uzyskane efekty

Na ogólna liczbę 302 wydanych decyzji dotychczas wykonano 272, co stanowi 91% ogółem wydanych decyzji podczas prowadzonych krótkich kontroli. Potwierdza to skuteczność oddziaływania tej formy kontroli na natychmiastowe eliminowanie zagrożeń, a także poprawiło warunki i bezpieczeństwo pracy dla ponad 500 pracujących.

W 2015 r. podczas 22 **krótkich kontrolach sprawdzających w budownictwie** stwierdzono całkowite wyeliminowanie zagrożeń, wcześniej stwierdzonych na tych budowach. Nie obrazuje to całego stanu faktycznego, gdyż na części budów inspektorzy pracy nie przeprowadzali ponownej kontroli, dotyczy to szczególnie małych budów, które zostały zakończone i nie było możliwości przeprowadzenia ponownej kontroli.

Podsumowanie

Analiza dokumentacji z przeprowadzonych kontroli skoncentrowanych głównie na wykonywaniu prac na wysokości i wykopach ziemnych wykazała, że Inspektorzy Pracy dobiegali do krótkiej kontroli tereny budów, gdzie na podstawie wcześniejszego rozpoznania oraz sygnalizowania zagrożeń przez pracowników i osoby postronne, wiedzieli ogólnie o występujących nieprawidłowościach.

Podobnie jak w ubiegłych latach dominowały zagrożenia typu:

- upadek z wysokości przy wykonywaniu prac budowlanych z użyciem rusztowań. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono podczas 44% przeprowadzonych kontroli.

Kontrole wykazały:

- nieprawidłowe posadowienie i zakotwienie rusztowania,
- brak poręczy ochronnych, desek krawężnikowych,
- niepełne pomosty robocze lub ich brak,
- brak bezpiecznych ciągów komunikacyjnych, często wejście na pomost rusztowania odbywa się po jego konstrukcji,
- niewłaściwe kotwienie rusztowań,
- upadek z wysokości przy wykonywaniu prac na dachach i stropach budynków. Powodem był brak środków ochrony zbiorowej w formie np. rusztowania ochronnego lub balustrad ochronnych przy pracach wykonywanych na dachach i stropach budynków. Brak lub nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej /szelki bezpieczeństwa/. Brak zabezpieczenia lub niewłaściwe zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych /okryte otwory technologiczne, niezabezpieczone balustradami skrajnie balkonów i stropów w obrębie budowanych klatek schodowych/.
- zasypanie pracownika przy wykonywaniu prac w niezabezpieczonych wykopach ziemnych oraz poprzez składowanie urobku ziemnego bezpośrednio na krawędzi wykopu.
- porażenie prądem elektrycznym wskutek niezabezpieczenia przed uszkodzeniami mechanicznymi elektrycznych przewodów zasilających maszyny budowlane i elektronarzędzia na terenie budowy.
- upadek, potknięcie, brak ładu i porządku na ciągach komunikacyjnych na terenie budowy.

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

Na terenach dużych budów służby BHP w zasadzie rzetelnie wykonują swoje zadania. Na małych budowach, a na nich najczęściej dochodzi do wypadków, faktycznie nie ma wizytacji czy kontroli osoby, wykonującej zadania służby BHP.

Wysokie bezrobocie powoduje, że pracownicy zatrudnieni na terenach budów godzą się na gorsze warunki pracy. Nie informują inspekcji pracy /telefonicznie, pocztą elektroniczną/ o zagrożeniach występujących na konkretnej budowie z podaniem jej adresu. Taka informacja spowodowałaby kontrolę inspektora pracy i doprowadziła do usunięcia zagrożeń. Pracodawcy szczególnie małych firm budowlanych zatrudniają często osoby bez doświadczenia, zazwyczaj na podstawie umowy cywilnoprawnej. W konsekwencji prowadzi to do niewłaściwego zachowania pracownika na budowie spowodowanego nieznaną nieznajomością zagrożeń i w rezultacie do wypadku przy pracy.

Wnioski

Krótkie kontrole w budownictwie prowadzone są najczęściej na terenach budów, gdzie pracuje od kilku do kilkunastu pracowników /tzw. małe budowy/. Kontrola inspektora pracy powoduje natychmiastowe wyeliminowanie zagrożeń poprzez wstrzymanie prac, wstrzymanie eksploatacji maszyn czy też skierowanie pracowników do innych prac. Pozwala również na zmobilizowanie kierujących pracami do zaprowadzenia ładu i porządku na ciągach pieszych, zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości.

Takie kontrole prowadzą do usunięcia zagrożeń niezwłocznie, mobilizują pracodawców do prowadzenia prac budowlanych w sposób bezpieczny.

Podczas szkoleń, spotkań prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz podczas bezpośrednich kontroli należy pracodawcom uświadamiać, iż:

- Zatrudnienie kierownika budowy nie wiąże się jedynie z uzyskaniem pozwolenia na budowę i prowadzeniem dziennika budowy, lecz nakłada na niego obowiązek prowadzenia systematycznych kontroli nadzorowanej budowy.

- Zadaniem służby BHP, nawet jeżeli jest to osoba z zewnątrz, nie jest jedynie prowadzenie szkoleń w zakresie BHP. Do jej obowiązków należy również kontrola terenu budowy. Taka kontrola czy wizytacja pozwoli na wskazanie nieprawidłowości i w konsekwencji doprowadzi do ich wyeliminowania.

Krótkie kontrole skoncentrowane na nieprawidłowościach stwarzających bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracujących, w zależności od potrzeb były powtarzane często w krótkich odstępach czasowych, co prowadziło do trwałej likwidacji zagrożeń. Stosowanie tej formy kontroli w budownictwie jest skutecznym sposobem eliminowania występujących nieprawidłowości.

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

W ramach realizacji tematu „Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)” w 2015 r. w OIP Gdańsk zrealizowano 166 kontroli w 159 podmiotach gospodarczych.

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

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano w roku 2015 - 203 zgłoszenia o istniejących zagrożeniach. Większość zgłoszeń dotyczyła osób postronnych. Część zagrożeń związana była jednak z pracownikami podmiotu wykonującego pracę. W wyniku niektórych zgłoszeń przeprowadzano więcej niż jedną kontrolę, co było związane z prowadzeniem prac w jednym miejscu przez kilku pracodawców.

Podsumowanie

- Ponad 83% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych znalazło potwierdzenie (zagrożenia dla osób postronnych bądź dla pracowników), tak więc konieczne jest kontynuowanie kontroli na podstawie takich zgłoszeń.
- Ponad 58% zgłoszeń zagrożeń wypadkowych w miejscach publicznych dotyczyło zagrożenia przedmiotami spadającymi z góry w terenach otwartych, a więc dotyczy najczęściej prac wykonywanych na rusztowaniach (przede wszystkim docieplanie budynków). Konieczne jest więc dalsze podejmowanie działalności prewencyjnej szczególnie w zakresie takich robót.
- Uzasadnione jest prowadzenie kampanii promocyjnych atrakcyjnie przedstawiających pracownikom sposoby bezpiecznego wykonywania pracy.
- Największa ilość stwierdzonych uchybień przy prowadzeniu prac w miejscach publicznych w roku 2015 wystąpiła w budownictwie (85,5% kontroli, 85,7% mandatów, 88,9% decyzji).

Reasumując, wskazane jest podejmowanie działalności prewencyjnej szczególnie w zakładach budowlanych zatrudniających do 9 osób. Zakłady takie najczęściej wykonują prace w miejscach publicznych, a więc generują najwięcej zagrożeń nie tylko dla własnych pracowników, ale również dla osób postronnych.

8. Wzmoczony nadzór w zakładach różnych branż charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych

Celem kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy w 2015 roku w wytypowanych zakładach pracy była ocena warunków pracy oraz podejmowanych przez pracodawców działań, zmierzających do likwidacji występujących zagrożeń.

W roku 2015 inspektorzy pracy przeprowadzili cztery kontrole w dwóch zakładach pracy objętych wzmocnionym nadzorem. Kontrole przeprowadzane były w I i II połowie roku.

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

W czasie kontroli współpracowano ze związkami zawodowymi i społeczną inspekcją pracy. Wyniki przeprowadzonych kontroli pozwalają ocenić poziom bezpieczeństwa i higieny pracy w 2 kontrolowanych zakładach jako co najmniej dobry. W 2015 roku stwierdzono znaczący spadek wskaźnika ciężkości zaistniałych wypadków przy pracy dla obu kontrolowanych zakładów. Zmalał także w obu kontrolowanych zakładach wskaźnik częstotliwości wypadków przy pracy. W kontrolowanych zakładach nie stwierdzono przypadku zaistnienia choroby zawodowej, jak też przejścia na rentę inwalidzką z przyczyn dotyczących warunków pracy. Pomiary czynników szkodliwych środowiska pracy przeprowadzone w roku 2015 wykazały poprawę warunków pracy w jednym z zakładów, a w drugim zakładzie nie stwierdzono na stanowiskach pracy przekroczeń normatywów higienicznych NDN i NDS.

Przedstawione wyniki pozwalają stwierdzić, iż objęcie przedsiębiorców wzmocnionym nadzorem w związku z istniejącymi zagrożeniami przyniosło oczekiwany efekt,

tj. doprowadziło do ograniczenia narażenia pracowników na działania czynników szkodliwych dla zdrowia, zmniejszenia liczby i ciężkości wypadków przy pracy. Wskazuje to na zasadność obejmowania wzmożonym nadzorem kolejnych pracodawców, u których występuje największe nasilenie zagrożeń zawodowych.

9. Ocena ryzyka zawodowego

W roku 2015 na terenie właściwości terytorialnej OIP Gdańsk wykonano 117 kontroli w ramach tematu dotyczącego oceny ryzyka zawodowego.

Kontrole przeprowadzono u 117 przedsiębiorców, zatrudniających łącznie 5.347 pracowników (w tym 1751 kobiet, 47 młodocianych i 861 niepełnosprawnych).

W efekcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 134 decyzje nakazowe i skierowali 45 wniosków w wystąpieniach oraz 2 polecenia.

Zgodnie z założeniami w 2015 r. kontrole w danym temacie wykonywano u pracodawców, u których według oceny inspektorów pracy występowało duże nasilenie zagrożeń zawodowych, a także w zakładach, należące do branż, które charakteryzują się wysokimi wskaźnikami wypadkowości oraz zapadalności na choroby zawodowe.

W 2015 r. na terenie właściwości terytorialnej OIP w Gdańsku wykonano sumarycznie 6.100 kontroli. W trakcie tych kontroli wydano łącznie 379 decyzji dotyczących braku udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego lub sytuacji, gdy przeprowadzono ocenę nie na wszystkich stanowiskach pracy.

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

1. metody opisane w PN-N-18002 – 45%
2. metoda Risk-Score – 25%
3. metody nieokreślone (opracowane na potrzeby zakładu) – 30%

Metody opracowane na poziomie zakładu są często „zlepkiem” różnych metod, z którymi osoby przeprowadzające ocenę wcześniej się zetknęły. Zdarza się, że oceniający deklarują stosowanie jednej z metod opisanej w PN-N-18002, a szacowanie wykonują metodą Risk-Score lub PHA albo mieszają metody.

W 2015 r. oprócz kontroli tematycznych w OIP Gdańsk podejmowano działania prewencyjne:

Zaproszenie do udziału w programie „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” wystosowano do 70 podmiotów. Zakłady te zostały wytypowane na podstawie bazy PIP – Wypadki, oraz bazy ZUS. W ramach programu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku odbyły się 2 spotkania. Na spotkaniach poza pracodawcami obecne były osoby, które zaangażowane są w prawidłowe funkcjonowanie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w zakładzie (pracownicy służby BHP, przedstawiciele komórek kadrowych, osoby nadzorujące pracę innych). Najczęstszym powodem udziału pracodawców lub ich przedstawicieli w programie była chęć modernizacji i dostosowania firm do przepisów bezpieczeństwa i higieny oraz zapewnienie wyższego poziomu bezpieczeństwa pracowników. Pracodawcy wyrażali chęć poddania się kontroli w celu

uzyskania wskazówek, co do nieprawidłowości i sprawdzenia zastosowanych rozwiązań. Przy wsparciu inspektorów pracy uczestniczący w programie pracodawcy doceniali możliwość reorganizacji zakładu pracy pod względem bezpieczeństwa pracy. Na spotkaniach omówiono zagadnienia dotyczące m.in.: postępowania powypadkowego przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, podejmowania środków profilaktycznych mających na celu zmniejszenie zagrożeń prowadzących do wypadków, ekonomicznych aspektów bezpieczeństwa pracy, zagadnień prawnych związanych z systemami zarządzania bezpieczeństwem pracy (według PN-N-18001), a w tym oceny ryzyka zawodowego (według PN-N-18002).

W dniu 1 grudnia 2015 roku w auli Auditorium Novum Politechniki Gdańskiej odbyło się spotkanie ze studentami ostatniego roku Wydziału Inżynierii Lądowej i Środowiska. Na spotkaniu przedstawiono problematykę związaną z oceną ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy w budownictwie oraz zasady organizacji bezpiecznych warunków pracy na placach budowy. W części warsztatowej studenci mogli wziąć udział w pokazie środków ochrony indywidualnej. W szkoleniu wzięło udział 312 osób. Wszyscy uczestnicy otrzymali materiały informacyjno-promocyjne wydane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Podsumowanie i wnioski

Kontrole w ramach tematu przeprowadzone w OIP Gdańsk w roku 2015 wykazały nieprawidłowości, które rozpoznawane są przez inspektorów od wielu lat.

Na pewno zmalała ilość sytuacji, w których inspektorzy stwierdzili brak przeprowadzenia oceny ryzyka. Przedmiotem kontroli staje się jakość przeprowadzonej oceny.

Niestety bardzo często nadal ocena jest procesem jednorazowym. Brak konieczności okresowej oceny powoduje, że pracodawcy poprzestają na jednorazowym działaniu w tym względzie, nie uwzględniając ciągle toczących się zmian technologicznych i organizacyjnych na stanowiskach pracy. Pracodawcy nie są świadomi, że każda zmiana organizacyjna w stosowanym wyposażeniu stanowiska lub struktury zatrudnienia, technologii produkcji, czy poziomu narażenia na czynniki szkodliwe, powinna generować ponowne przeprowadzenie oceny. Wobec powyższego może należałoby powrócić do pomysłu legislacyjnego narzucenia okresowej oceny.

Jak w latach poprzednich, celowym wydaje się prowadzenie szerokiego poradnictwa przez inspektorów pracy i Sekcję Prewencji i Promocji oraz publikowanie (nieodpłatnych) materiałów dotyczących oceny ryzyka zawodowego.

W trakcie poradnictwa, jak i w publikacjach należałoby uczyć rozpoznawania zagrożeń oraz wykorzystania metod szacowania ryzyka. Analiza dokumentacji wykazuje bowiem, że nie wszystkie zagrożenia są prawidłowo identyfikowane.

Ponadto w ramach działań prewencyjnych, można dalej prowadzić cykle szkoleń wykonywanych przez inspektorów pracy i pracowników Sekcji Prewencji i Promocji przy współudziale partnerów społecznych w szkołach zawodowych i wyższych uczelniach technicznych.

W ramach szkoleń warto przedstawiać wymogi wynikające z rozporządzeń szczegółowych (hałas, drgania, atmosfery wybuchowe, ręczne prace transportowe, czynniki chemiczne, czynniki biologiczne, promieniowanie optyczne), gdyż wiedza na ten temat jest ograniczona. Promując ocenę ryzyka oraz działania z niej wynikające, powinno się kłaść nacisk na uświadomienie pracodawcom korzyści wynikających z poprawy warunków pracy z naciskiem na ograniczenie kosztów związanych z wystąpieniem wypadków przy pracy

i chorób zawodowych, poruszając jednocześnie aspekt coraz częściej występującej odpowiedzialności cywilnej.

10. Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych

W ramach realizacji tego tematu przeprowadzono 29 kontroli u 29 pracodawców. We wszystkich przypadkach kontrole dotyczyły zakładów z sektora prywatnego, zatrudniających od 1 do 45 pracowników.

U skontrolowanych pracodawców pracę wykonywało łącznie 208 osób. Na podstawie umów o pracę zatrudnionych było 180 pracowników, w tym 101 kobiet, 20 młodocianych, 6 osób niepełnosprawnych. W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy wydali 78 decyzje, w tym 18 decyzji ustnych, skierowali 16 wniosków w wystąpieniach oraz zastosowali 8 środków oddziaływania wychowawczego.

Do głównych przyczyn, z których wynikły stwierdzone nieprawidłowości należy zaliczyć względy finansowe oraz błędy organizacyjne. Ponadto pracodawcy, pomimo często dobrej ogólnej wiedzy dotyczącej przepisów bhp w zakresie prowadzonej działalności, niekiedy lekceważą obowiązek wyznaczenia pracowników do udzielania pierwszej pomocy, przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego czy zapewnienia wykonywania zadań służby bhp.

Na podstawie wyników kontroli w nowo powstałych zakładach należy stwierdzić, że dużą liczbę nieprawidłowości wykazano w zakresie niedopełnienia obowiązku wyznaczenia pracownika do udzielenia pierwszej pomocy, czy też obowiązku dokonania udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego. Pewną część decyzji wydano też w zakresie stanu obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia stanowisk pracy oraz badań lekarskich.

Porównując poszczególne grupy nieprawidłowości stwierdzone przez inspektorów pracy w latach: 2014 i 2015 należy wskazać wyraźną tendencją malejącą. Największy spadek nieprawidłowości można zauważyć w przygotowaniu pracowników do pracy – szkolenia wstępne bhp – instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy oraz przeprowadzanie wstępnych badań lekarskich. Wydaje się, iż rozwiązania prawne, które weszły w życie w 2015 r., dotyczące wstępnych badań lekarskich, spowodowały zmniejszenie występowania nieprawidłowości związanych z wstępnymi badaniami lekarskimi.

Ponadto w ramach omawianego tematu przeprowadzono 5 **rekontroli** u 5 pracodawców. Wszystkie kontrole dotyczyły zakładów z sektora prywatnego. U skontrolowanych pracodawców pracę wykonywało łącznie 88 osób. Na podstawie umów o pracę zatrudnionych było 54 pracowników, w tym 18 kobiet. W wyniku rekontroli inspektorzy pracy zastosowali: 8 decyzji nakazowych, 2 wnioski w wystąpieniach i 1 mandat na kwotę 1400 zł. Podczas rekontroli zakładów nowo powstałych stwierdzono wykonanie wydanych uprzednio środków prawnych w czterech na pięć kontrolowanych zakładów. Ponadto w dwóch na pięć kontrolowanych zakładów nie stwierdzono nowych nieprawidłowości, (co stanowi 40% zakładów wytypowanych do kontroli).

Podsumowanie

Na podstawie analizy wyników kontroli w nowo powstałych zakładach można stwierdzić, że pracodawcy posiadają podstawową wiedzę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy też zwrócić uwagę, że w 2 na 29 objętych kontrolą zakładów pracy /6,9%/ inspektorzy pracy nie wydali żadnych decyzji nakazowych.

W 2014 r. w 25% zakładów inspektorzy pracy nie wydali żadnych decyzji nakazowych, zaś w 2013 r. w 16,6% zakładów.

Stwierdzone nieprawidłowości wynikały często ze względów finansowych.

W czasie trwania kontroli inspektorzy pracy podejmowali działania prewencyjne, polegające przede wszystkim na udzielaniu porad prawnych i technicznych.

Z rozmów przeprowadzonych z pracodawcami nowo powstałych zakładów wynika, że rekontrole są dla nich istotną motywacją do podejmowania działań zmierzających do zapewnienia przestrzegania przepisów prawa pracy.

11. Profilaktyczne badania lekarskie

W 2015 roku w ramach realizacji tematu przeprowadzono 593 kontrole u 582 pracodawców, w tym w zakładach zatrudniających:

- do 9 pracowników zatrudnionych – 309 kontroli,
- od 10 do 49 zatrudnionych – 211 kontroli,
- od 50 do 249 zatrudnionych – 59 kontroli,
- powyżej 250 zatrudnionych – 14 kontroli.

W ww. podmiotach zatrudnionych było 15.607 pracowników, w tym 6.423 kobiet i 120 młodocianych.

Na podstawie wyników kontroli w 2015 r. należy stwierdzić, że nieprawidłowości są podobne, jak w latach poprzednich.

Zwiększyła się ilość przypadków dopuszczania pracowników do pracy bez wstępnych, okresowych lub kontrolnych badań lekarskich. Nieco zmalała ilość prowadzonych badań lekarskich pracowników bez podpisanej umowy o prowadzenie tych badań z lekarzem z jednostki służby medycyny pracy. Drugim często pojawiającym się przypadkiem jest brak informacji dla lekarza o warunkach pracy (czynnikach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych w środowisku pracy).

Pod względem skali nieprawidłowości dominuje sektor prywatny z sekcji „Handel, usługi, naprawy”, gdzie przeprowadzono 192 kontrole, w wyniku których wydano 29 mandatów na kwotę 31.200 zł, w sekcji „Przetwórstwo przemysłowe” zastosowano 15 mandatów na kwotę 17.700 zł, natomiast w sekcji „Budownictwo” w 47 kontrolach - 8 mandatów na kwotę 9.200 zł.

Przyczyny nieprawidłowości

Problemy ekonomiczne wywierają wpływ na sytuację przedsiębiorców, którzy chcąc utrzymać się na rynku obniżają koszty pracy. Niestety oszczędności poszukuje się m.in. poprzez częstsze zatrudnianie pracowników na umowy zlecenia, a nie umowy o pracę, a co za tym idzie zaniechanie wykonywania badań lekarskich. Sprzyja temu brak unormowań prawnych jednoznacznie rozstrzygających kwestię obowiązku wykonywania badań lekarskich przez osoby wykonujące prace w ramach umów cywilnoprawnych.

Inne działania

W jednym przypadku w trakcie prowadzenia kontroli inspektor pracy stwierdził nieprawidłowości polegające na braku umowy z lekarzem profilaktykiem. O fakcie tym został powiadomiony Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Gdańsku, który na podstawie tych informacji przeprowadził kontrolę u lekarza, który wystawił orzeczenia lekarskie.

Ponadto Sprawozdanie OIP Gdańsk z działalności w 2014 r. obejmujące również opisany temat, zostało w 2015 r. przekazane do WOMP w Gdańsku.

Podsumowanie

Analiza dokumentacji będącej podstawą tego opracowania pozwala na stwierdzenie, że u pracodawców prowadzących długoletnią działalność gospodarczą uchybienia w zakresie badań lekarskich są minimalne, natomiast w nowopowstałych podmiotach ten problem narasta i jest spowodowany nie tylko niewiedzą, lecz również świadomym działaniem niektórych pracodawców, dla unikania kosztów związanych z opłacaniem badań profilaktycznych wstępnych i okresowych oraz zawierania umów o prowadzenie ww. opieki profilaktycznej pracowników z lekarzem uprawnionym.

Drugim aspektem działań kontrolnych inspektorów pracy jest wzrost informacji od innych organów nadzoru i kontroli. W 2015 r. OIP w Gdańsku otrzymał 8 informacji dotyczących problematyki badań lekarskich od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, 4 - od Urzędu Kontroli Skarbowej, 30 /znaczący wzrost w porównaniu do 2014 r., gdzie były tylko 2 informacje/ od związków zawodowych, 4 - z Prokuratury i Policji, oraz 8 - od Społecznej Inspekcji Pracy. Ta ostatnia pozycja dotyczyła przede wszystkim problemów występujących w edukacji i kulturze, gdzie działa stosunkowo dużo społecznych inspektorów pracy.

Należy podkreślić ogromną rolę programów prewencyjnych prowadzonych przez PIP, jak chociażby programu „Zdobądź Dyplom PIP”, „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”, czy „Promocja standardów bhp”. Na takie działania należy położyć największy nacisk, ponieważ pracodawcy nie dosyć, że otrzymują potężny zastrzyk informacji z zakresu prawa pracy w ramach prowadzonych przez inspektorów pracy audytów, to również postrzegają inspekcję pracy nie tylko jako organ kontrolny, lecz także jako partnera, do którego mogą się zwrócić z problemem dotyczącym prowadzonej działalności.

12. Szkolenie w dziedzinie bhp

W okresie sprawozdawczym, w zakresie tematu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, przeprowadzono łącznie 255 kontroli w 252 podmiotach gospodarczych. W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 8.045 osób, w tym 6.076 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – 2.555 kobiet, 59 młodocianych i 142 osoby niepełnosprawne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 252 decyzje nakazowe dotyczące szkoleń bhp, w tym 45 decyzji ustnych zrealizowanych w czasie trwania kontroli. Ponadto do pracodawców skierowano 133 wnioski regulujące nieprawidłowości związane tematycznie ze szkoleniami pracowników w zakresie bhp.

W stosunku do 32 pracodawców winnych naruszenia obowiązujących przepisów w zakresie szkolenia pracowników (łącznie 47 wykroczeń) zastosowano mandaty karne na łączną kwotę 39.000 złotych. W przypadku 37 innych osób winnych naruszenia obowiązujących

przepisów w ww. zakresie (łącznie 44 wykroczeń) zastosowano środki wychowawcze. W przypadku 3 innych osób winnych naruszenia obowiązujących przepisów w ww. zakresie (łącznie 8 wykroczeń) skierowano wnioski do sądu.

Przeprowadzone w okresie sprawozdawczym kontrole wykazały, że w dalszym ciągu istnieje duża grupa pracodawców, która nie przestrzega przepisów w zakresie szkoleń w dziedzinie bhp.

Podkreślić należy, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło: braku szkoleń okresowych w dziedzinie bhp dla zatrudnionych pracowników, braku poddania pracowników szkoleniu wstępnemu stanowiskowemu oraz braku poddania pracowników szkoleniu wstępnemu ogólnemu. Ilość zakładów, w których stwierdzono brak szkoleń okresowych pracowników uległ wzrostowi w porównaniu do roku 2014.

Brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenie bhp dla pracodawców stwierdzono w 20% zakładów objętych kontrolą. W porównaniu z rokiem 2014 zanotowano wzrost.

Następne w kolejności, jeżeli chodzi o skalę występującego problemu, są nieprawidłowości dotyczące programów szkoleń bhp, w szczególności: brak opracowania programów szkoleń, nie przechowywanie przez pracodawcę aktualnych programów szkoleń, brak określenia w programach częstotliwości i czasu trwania tych szkoleń.

W kontrolach przeprowadzonych w roku 2015 wykazano, iż stwierdzono przypadki przeszkolenia okresowego pracowników w formie e-learningu. W zakresie szkoleń okresowych w formie e-learningu stwierdzono nieprawidłowości w 7 kontrolowanych zakładach. Dotyczyły one m.in. braku konsultacji uczestnika szkolenia z wykładawcami.

Podsumowanie

Problematyka szkoleń w dziedzinie bhp, jako jednego z obszarów zarządzania bezpieczeństwem pracy pracowników, została poddana ocenie przez inspektorów pracy w 252 zakładach. Podstawowym celem przeprowadzonych kontroli było sprawdzenie funkcjonowania przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 roku w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ustalenia dokonane w czasie działań kontrolnych pozwalają ocenić stan przestrzegania przepisów dotyczących szkoleń pracowników w zakresie bhp jako odbiegający od oczekiwań w różnym zakresie. W wyniku kontroli zakładów pracy stwierdzono nieprawidłowości zarówno o charakterze organizacyjno – porządkowym, np.: brak szkoleń pracowników w zakresie bhp, bądź nieprawidłowe ich przeprowadzenie, niezachowanie wymaganych terminów przeprowadzania szkoleń okresowych jak też inne nieprawidłowości związane ze szkoleniami w zakresie bhp. Występują również nieprawidłowości mające istotne znaczenie dla prawidłowego przebiegu szkolenia, takie jak: brak zapewnienia programów szkoleniowych, nieprawidłowe opracowanie programów, w tym ich niezgodność z programami ramowymi oraz nieprawidłowości o charakterze formalnym, takie jak: brak udokumentowania odbytych przez pracownika szkoleń na obowiązujących formularzach, nieprawidłowości w przechowywaniu kart szkoleń wstępnych i zaświadczeń szkolenia okresowego w aktach osobowych oraz brak ze strony pracodawcy konsultacji z pracownikami (przedstawicielami) działań dotyczących szkolenia pracowników.

Ww. nieprawidłowości wynikają niejednokrotnie z braku prawidłowej organizacji pracy odpowiedzialnych służb oraz pomniejszenia znaczenia (wynikającego z nienależytego zrozumienia znaczenia szkoleń w procesie pracy) zagadnień szkolenia pracowników w zakresie bhp ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami, skupiających się głównie na prowadzeniu podstawowej działalności. Ponadto przyczyną takiego stanu może być również korzystanie w zbyt ograniczonym stopniu przez pracodawców z pomocy lub

konsultacji osób oraz jednostek wyspecjalizowanych w zakresie prawa pracy, a także rutynowe podejście do zadań, polegające na marginalizowaniu kwestii szkolenia pracowników w procesie pracy. Nadal utrzymuje się tendencja występowania większej liczby nieprawidłowości związanych ze szkoleniami w dziedzinie bhp w mniejszych (pod względem zatrudnienia) zakładach pracy, w których zadania służby bhp powierzone są firmom zewnętrznym.

Wnioski

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

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

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

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

13. Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy

Przeprowadzono 47 kontroli w 47 zakładach, w tym w:

- 1 – zatrudniającym powyżej 250 pracowników – sektor publiczny,
- 3 – zatrudniających powyżej 250 pracowników – sektor prywatny,
- 2 – zatrudniających od 50 do 249 pracowników – sektor publiczny,
- 12 – zatrudniających od 50 do 249 pracowników – sektor prywatny,
- 5 – zatrudniających od 10 do 49 pracowników – sektor publiczny,
- 11 – zatrudniających od 10 do 49 pracowników – sektor prywatny,
- 13 – zatrudniających do 9 pracowników – sektor prywatny.

Stwierdzono, że w kontrolowanych podmiotach służbę bezpieczeństwa i higieny pracy utworzyło 6 pracodawców zatrudniających powyżej 100 osób, natomiast 7 powołało taką służbę, choć nie miało obowiązku jej tworzenia (zatrudnienie poniżej 100 osób). Ponadto w 2 podmiotach powierzono te obowiązki pracownikom zatrudnionym przy innych pracach. Z kolei w 32 podmiotach zadania służby bhp powierzano specjalistom spoza zakładu pracy. Nie było przypadku, w którym pracodawca sam pełniłby zadania służby bhp.

Łączna liczba pracujących w skontrolowanych zakładach pracy wyniosła 7.144 osób, z czego 6.408 zatrudnionych było na podstawie stosunku pracy, w tym 2.341 kobiet, 87 młodocianych oraz 150 osób niepełnosprawnych.

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

Lp.	Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba skontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
1.	Przeprowadzanie okresowych analiz stanu bhp	9	Dotyczy 20% zakładów
2.	Przedstawianie pracodawcy propozycji rozwiązań zmierzających do poprawy warunków pracy (na podstawie okresowych analiz stanu bhp)	5	Dotyczy 15 % zakładów
3.	Opiniowanie instrukcji bhp na stanowiskach pracy	3	Dotyczy 7% zakładów
4.	Uczestnictwo w konsultacjach w zakresie bhp, pracach komisji bhp i innych komisji zajmujących się problematyką bhp	6	Dotyczy 17% zakładów
5.	Inicjowanie i rozwijanie na terenie zakładu różnych form popularyzacji problematyki bhp	5	Dotyczy 15% zakładów

Jednocześnie stwierdzono, że służba bhp korzysta ze swoich uprawnień w dosyć ograniczonym zakresie.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 2015 roku inspektorzy pracy wydali łącznie 10 decyzji nakazowych i skierowali 19 wniosków w wystąpieniach.

Podjęte działania prewencyjne

Większość informacji przekazywanych jest pracodawcom lub/i samym pracownikom służby bhp podczas kontroli w zakładach pracy. Jednocześnie Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku organizował programy prewencyjne podnoszące wiedzę teoretyczną i merytoryczną pracodawców, jak również okresowo odbywały się spotkania przedstawicieli OIP Gdańsk z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP (łącznie 3 takie spotkania).

Ponadto nawiązano współpracę z innymi organami kontroli nad warunkami pracy, takimi jak Związki Zawodowe, Społeczna Inspekcja Pracy, Urząd Dozoru Technicznego, Policja i Prokuratura w celach zmierzających do ograniczenia nieprawidłowości w zakładach pracy.

Podsumowanie

Służba bhp w miarę poprawnie funkcjonuje i wpływa na bezpieczeństwo i higienę pracy w firmach zatrudniających ponad 100 pracowników, gdzie istnieje obowiązek jej utworzenia. Natomiast w pozostałych zakładach pracy, zwłaszcza w tych najmniejszych, występują nieprawidłowości. Przy tym w 2015 r. spadła liczba wydanych środków prawnych w stosunku do lat poprzednich, co wskazuje na poprawę w obszarze funkcjonowania służby bhp oraz na zmianę świadomości samych pracodawców. Jednak służba bhp cały czas korzysta ze swoich uprawnień w ograniczonym zakresie.

Pracownicy często mają bardzo duże braki wiedzy z zakresu bhp, co potwierdzają kontrole wypadkowe. Natomiast przedsiębiorcy nastawieni są w głównej mierze na dochód finansowy, przy tym niekiedy bagatelizują zagrożenia wynikające z nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp.

Należy podkreślić, że pracodawcy zrealizowali praktycznie wszystkie środki prawne wydane przez inspektorów pracy, co bezpośrednio przekłada się na poprawę funkcjonowania służby bhp.

14. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku – 81/w 2014 r. – 86/.

Liczba oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych zakładów pracy chronionej – 102 /w 2014 r. – 104/.

Ogólna liczba zakładów posiadających status zakładu aktywności zawodowej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy - 2 /w 2014 r. – 2/.

Ogólna liczba zakładów pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania okręgowego inspektoratu pracy, które w roku sprawozdawczym utraciły status lub zrezygnowały ze statusu zakładu pracy chronionej – 6.

Liczba skontrolowanych zakładów pracy chronionej ogółem - 17 /w 2014 r. – 31/,

liczba przeprowadzonych kontroli w zakładach pracy chronionej ogółem – 17 /2014 r. – 31/.

Kontrolowane zakłady zatrudniały:

ogółem 2.168 osób /w 2014 r. – 4.036/, w tym:

- kobiet 865 /w 2014 r. – 1.774/,

- osób niepełnosprawnych ogółem 2023 /w 2014 r. – 3.387/, w tym: kobiet – 825 /w 2014 r. – 1512/,

osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ogółem 205 /w 2014 r. – 926/.

W jednostkach zakładów pracy chronionej przeprowadzono 6 kontroli (w 2014 r. – 6 kontroli). Kontrolowane jednostki zatrudniały ogółem 430 osób /w 2014 r. – 553/, w tym:

- kobiet 261 /w 2014 r. – 384/,

- osób niepełnosprawnych ogółem 201 /w 2014 r. – 443/, w tym: kobiet 141 /w 2014 r. – 287/.

W roku 2015 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynął 1 wniosek o wydanie decyzji o spełnieniu przez zakład warunków uprawniających do nadania mu statusu zakładu pracy chronionej /w 2014 r. – 0/.

Inspektorzy pracy OIP Gdańsk przeprowadzali również kontrole dotyczące wydania opinii dotyczącej przystosowywanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych w zakładach nieposiadających statusu zpch i nieubiegających się o nadanie statusu, w ramach czego dokonano oceny 80 stanowisk /w 2014 r. – 97/ dla 83 osób niepełnosprawnych /w 2014 r. – 99/ (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

Wydano ogółem 75 opinii /w 2014 r. – 88/, w tym 1 opinię negatywną /w 2014 r. – 2/ (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji).

Przeprowadzono również kontrole w związku z wnioskami zgłoszonymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch /jednostkę organizacyjną/ warunków uprawniających do posiadania statusu zpch. W tym zakresie wydano ogółem 10 decyzji pozytywnych /w 2014 r. – 9/.

Rozpatrywano też wnioski zgłoszone do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku o wydanie (rozszerzenie) decyzji o spełnieniu przez nowo utworzony oddział zpch /jednostkę organizacyjną/ warunków uprawniających do posiadania statusu zakładu pracy chronionej, których siedziba zlokalizowana jest poza terenem działania OIP. W tym zakresie rozpatrzono 2 wnioski i przygotowano 2 pozytywne propozycje decyzji /w 2014 r. – 1 wniosek i 1 pozytywna propozycja decyzji /.

Kontrole dotyczące problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych były związane również z wnioskami o wydanie opinii dotyczącej tworzonych stanowisk pracy chronionej w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej, których rozpatrzono 14 /w 2014 r. – 16/. Ocenie w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji poddano 15 stanowisk, co do których wydano 14 opinii pozytywnych.

W 2015 r. do OIP Gdańsk nie wpłynęły wnioski związane z ubieganiem się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej.

W roku 2015 skontrolowano 1 zakład aktywności zawodowej /w 2014 r. – 1/. Liczba zatrudnionych w tym zakładzie:

ogółem 96, w tym kobiet 55,

osób niepełnosprawnych ogółem 75, w tym kobiet – 39,

osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ogółem 2.

Kontrolami objęto warunki pracy pracowników niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, zatrudnionych na otwartym rynku pracy. W tym zakresie skontrolowano 28 stanowisk /w 2014 r. – 7/ (na podstawie art. 4 ust. 6 ustawy o rehabilitacji), na których zatrudnionych było 28 pracowników /w 2014 r. – 7/.

Skontrolowano warunki pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach niezapewniających warunków pracy chronionej, których stanowiska pracy nie podlegały ocenie PIP w roku kontrolnym. Kontroli poddano 3 stanowiska (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji) /w 2014 r. – 2/, na których zatrudnionych były 3 osoby (na podst. art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji) /w 2014 r. – 2/.

W 2015 r. nastąpił kolejny spadek ogólnej liczby zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z 86 do 81. Liczba oddziałów lub innych jednostek organizacyjnych ww. zakładów w porównaniu do 2014 r. uległa spadkowi z 104 do 102.

Podsumowanie i wnioski

W 2015 roku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 138 kontroli w zakładach pracy lub w ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne (w 2014 r. 153 zakłady). W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 12.878 pracowników w tym 5694 osób niepełnosprawnych.

Status zakładów pracy chronionej utraciło 6 zakładów, a z wnioskiem o uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej wystąpił 1 zakład.

Nastąpił spadek w 2015 r. w porównaniu do 2014 r. wydanych przez inspektorów pracy opinii i skontrolowanych stanowisk pracy w związku z kontrolami przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych:

- wydanych opinii z 104 do 89, co stanowi spadek o 14%,
- skontrolowanych stanowisk ze 113 do 95, co stanowi spadek o 16%.

Wydano 1 negatywną opinię w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji, na 89 wydanych w trakcie kontroli przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych i dotyczyła ona zakładu nieposiadającego statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegającego się o nadanie statusu, co stanowiło 1% wydanych opinii /w 2014 r. były 2 negatywne opinie i stanowiły 2% wydanych opinii/.

Najczęściej występujące nieprawidłowości z zakresu bhp w zakładach pracy chronionej dotyczyły obiektów i pomieszczeń pracy oraz organizacji bezpiecznej pracy.

Nieprawidłowości z zakresu bhp w zakładach nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegających się o jego nadanie, a przystosowujących stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych najczęściej dotyczyły organizacji bezpiecznej pracy oraz urządzeń i instalacji energetycznych.

Nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy w zakładach pracy chronionej dotyczyły głównie: stosunku pracy oraz wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń. W zakładach nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegających się o jego nadanie, a przystosowujących stanowiska pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych nieprawidłowości dotyczyły głównie stosunku pracy i przygotowania do pracy.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę:

1. Opracowania i wprowadzenia jednolitych przepisów (zasad), w których precyzyjnie i jednoznacznie określone zostałyby podstawowe wymogi z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jakim powinny odpowiadać obiekty i pomieszczenia pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz jakie warunki mają spełniać stanowiska pracy, na których mają być zatrudniane osoby niepełnosprawne.
2. Wprowadzenia obowiązku uzyskiwania przez pracodawcę ponownej oceny przystosowania stanowiska pracy dla nowo zatrudnionej osoby niepełnosprawnej, w sytuacji, gdy na wcześniej przystosowanym stanowisku pracy do potrzeb konkretnej osoby niepełnosprawnej – ocenianym przez inspektora pracy - zatrudnia inną osobę niepełnosprawną. Warunki na uprzednio przystosowanym stanowisku mogą być niewystarczające dla nowo zatrudnionego pracownika niepełnosprawnego, zwłaszcza w przypadku schorzeń specjalnych i osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.
3. Kontynuowania kontroli warunków pracy osób niepełnosprawnych, w szczególności w zakresie stanu obiektów i pomieszczeń, prawidłowej organizacji i dostosowania stanowisk pracy.

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

Przeprowadzono 6 kontroli u 5 przedsiębiorców, w których zatrudniano ogółem 48 osób, w tym 12 pracowników. Prace z narażeniem na działanie pyłu azbestu wykonywało 29 pracujących, w tym 10 zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości podczas przeprowadzonych kontroli

Zagadnienia objęte kontrolą	2015 r.		2014 r.	
	Liczba zbadanych zagadnień	Stwierdzonych braków i uchybień	Liczba zbadanych zagadnień	Stwierdzonych braków i uchybień
Zgłoszenie do Państwowej Inspekcji Pracy	6	1	10	3
Wyposażenie i dobór środków ochrony indywidualnej	21	4	21	2
Plan pracy usuwania wyrobów zawierających azbest	6	2	10	3
Odgrodzenie i oznaczenie terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”	6	3	8	5
Identyfikacja w planie pracy rodzaju azbestu	6	0	8	2
Określenie w planie pracy warunków monitoringu powietrza	5	2	7	2
Uwzględnienie w planie pracy ryzyka zawodowego wykonywania czynności związanych z usuwaniem azbestu	5	1	4	1
Składowanie odpadów azbestowych w ustalonym i chronionym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien azbestowych do gruntu	6	1	9	1
Właściwe pakowanie i oznakowanie odpadów azbestowych	6	1	9	3

Podsumowanie

Po dokonaniu analizy dokumentacji pokontrolnej oraz danych statystycznych można wysnuć wniosek, że głównym problemem w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu są problemy z prawidłowym prowadzeniem wymaganej dokumentacji, ale także z prowadzeniem prac bez zachowania wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy, co naraża pracowników na zagrożenie, jakim jest kontakt z azbestem.

Poważnym problemem jest niezapewnianie pracownikom szatni oraz umywalni, a także nieprzeprowadzanie pomiarów kontrolnych stężenia pyłu azbestu w powietrzu podczas prowadzonych prac. Przedsiębiorcy, w większości ze względu na ograniczanie kosztów

i chęć powiększenia zysku, maksymalnie ograniczają wydatki związane z prowadzeniem prac zgodnie z obowiązującymi przepisami, jednakże czasem związane jest to z techniczną niemożliwością dostosowania się do obowiązujących przepisów.

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

Wnioski

Proponuje się:

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

16. Zagrożenia związane z występowaniem hałasu w środowisku pracy

Celem kontroli przeprowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2015 r. w ramach omawianego tematu było ustalenie, czy i jakie działania podejmują pracodawcy w celu ograniczenia lub eliminowania hałasu i drgań mechanicznych – zgodnie z rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne oraz rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, a także ocena tych działań.

W ramach realizacji tematu w 2015 r. na terenie województwa pomorskiego przeprowadzono 14 kontroli u 14 pracodawców, gdzie występował hałas na stanowiskach pracy, w tym przekraczający próg działania lub normatyw. W kontrolowanych podmiotach pracowało ogółem 625 osób, w tym w ramach stosunku pracy 606 pracowników, 155 kobiet, 7 młodocianych, 29 osób niepełnosprawnych.

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

- 35 decyzji, w tym 7 decyzji dotyczących wykonania badań i pomiarów,
- 8 wystąpień zawierających 13 wniosków,

- wydano 2 środki oddziaływania wychowawczego.

Informacje ogólne – liczba osób narażonych na hałas:

Liczba osób		Narażonych na hałas (eksponowanych bez względu na poziom)	Zagrożonych tj. eksponowanych na hałas w warunkach przekroczenia wartości NDN
Ogółem		190	129
w tym:	Kobiet	8	8
	Młodocianych	0	0
	Pracujących w porze nocnej	0	0

W roku 2015 r. na terenie województwa pomorskiego przeprowadzono również **12 rekontroli** u 12 pracodawców u których występował hałas na stanowiskach pracy. W wyniku przeprowadzonych rekontroli:

- wydano ogółem 2 decyzje,
- skierowano 1 wystąpienie zawierające 1 wniosek,
- sprawdzono 54 decyzje nakazowe, które zostały wykonane,
- sprawdzono 17 wniosków pokontrolnych – wszystkie zostały wykonane.

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

Pomiary hałasu przeprowadzono w 25 spośród 26 kontrolowanych zakładach pracy, w których hałas występował na stanowiskach pracy.

W przypadku potwierdzonych pomiarami przekroczeń normatywu natężenia hałasu odniesionego do 8 godzinnej pracy na stanowisku pracy pracodawcy sięgali w większości po indywidualne środki ochrony słuchu. Środki ochrony indywidualnej w większości zakładów pracy były dobierane bez uwzględnienia wymaganego przy danym przekroczeniu normatywu współczynnika tłumienia oraz bez uwzględnienia indywidualnych cech pracowników.

W środowisku pracy występuje przede wszystkim hałas w powszechnym rozumieniu, jako nieprzyjemny dźwięk, przeszkadzający w pracy i skupieniu uwagi na wykonywanych czynnościach o tonach słyszalnych w „normalnym” zakresie przez statystycznie zdrowego pracownika. W badaniach i pomiarach czynników fizycznych, szczególnie w zakładach, w których wykorzystywane są urządzenia emitujące ultradźwięki, pomiary tego czynnika są zaniebywane.

Zastosowane rozwiązania techniczne i organizacyjne obniżające poziom ekspozycji pracowników na hałas (ogólne i miejscowe)

W wyniku przeprowadzonych w 2015 r. kontroli ustalono, że w zakładach kontrolowanych po raz pierwszy oraz w zakładach rekontrolowanych, podstawowym rozwiązaniem obniżającym poziom ekspozycji pracowników na hałas były środki ochrony indywidualnej. Pracodawcy nie inwestowali w kosztowne zmiany w organizacji czasu pracy lub w wymianę parku maszynowego oraz w środki ochrony zbiorowej. Trudności finansowe popychają również pracodawców do organizowania pracy z naruszeniem przepisów o niezatrudnianiu

w godzinach nadliczbowych pracowników świadczących pracę w środowisku, w którym stwierdzono przekroczenia wyznaczonych normatywów higienicznych, w tym hałasu.

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

Pracodawcy kierując pracowników na profilaktyczne badania lekarskie w skierowaniach ograniczają się do wskazania czynnika szkodliwego, na jaki pracownicy są narażeni, ale nie podają informacji o wysokości narażenia, częstotliwości oraz czasu narażenia. W wielu przypadkach (5 kontrolowanych i 1 rekontrolowanym) kwestie występowania hałasu na stanowiskach pracy nie były uwzględniane w skierowaniach na badania profilaktyczne lekarskie. W przypadku występowania w środowisku pracy oprócz czynnika fizycznego hałasu również czynnika chemicznego istotnym jest wskazanie, jakiego rodzaju są to czynniki chemiczne. W szczególności dużą uwagę należy zwrócić na szkodliwe działanie hałasu w środowisku chemikaliów ototoksycznych oraz niekiedy współistniejących drgań mechanicznych ogólnych i miejscowych.

Ocena doboru indywidualnych środków ochrony słuchu

W większości zakładów brak jest świadomości, że w przypadku wystąpienia przekroczeń normatywu dla hałasu należy pracownikom prawidłowo dobrać ochronniki słuchu. Są one dobierane w większości przypadków z uwzględnieniem najważniejszego dla pracodawcy czynnika, jakim jest cena. Stąd wśród pracowników pojawiają się ochronniki słuchu o niedostatecznym współczynniku tłumienia, mimo występującego na stanowisku pracy hałasu wielokrotnie przekraczającego normatyw. Zdarzają się również przypadki doboru ochronników słuchu o zbyt dużym współczynniku tłumienia, co z kolei jest również niewłaściwe, z uwagi na odizolowanie pracownika od środowiska pracy uniemożliwiając mu tym samym porozumiewanie się i reagowanie we właściwym momencie na sytuacje nieprzewidziane, czasem niebezpieczne. W odróżnieniu do roku poprzedniego, w 2015 roku stwierdzono niedostarczanie pracownikom lub niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej słuchu. Zdarzały się również przypadki nie poinformowania pracowników o sposobach korzystania z ww. sprzętu ochronnego.

Wnioski, które wskazują kierunki poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników narażonych na hałas

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

- Zintensyfikowanie działalności informacyjnej w zakresie szkodliwości działania hałasu, w tym szkodliwości hałasu w środowisku chemikaliów ototoksycznych oraz współistniejących drgań mechanicznych ogólnych i miejscowych ze szczególnym naciskiem przekazywania takich informacji mikrozakładom produkcyjnym.
- Zintensyfikowanie działalności informacyjnej w zakresie sposobów eliminowania źródeł hałasu, ograniczania ich oddziaływania na pracowników, w tym poprzez zmianę organizacji pracy oraz doboru zbiorowych i indywidualnych ochron słuchu ze szczególnym uwzględnieniem mikro i małych przedsiębiorstw.
- Zintensyfikowanie działań zmierzających do przekazywania przez pracodawców pełnej informacji w skierowaniach na badania profilaktyczne pracowników, w tym o wielkości, czasie narażenia na działanie hałasu oraz dodatkowych informacji związanych

z występowaniem w środowisku czynników chemicznych mogących spotęgować szkodliwe oddziaływanie hałasu.

- Zintensyfikowanie działań kontrolnych inspektorów pracy celem egzekwowania wprowadzenia naprawczych programów (działań organizacyjno – technicznych).
- Wprowadzenie sprawniejszego monitoringu w zakresie wykrywania chorób zawodowych związanych z uszkodzeniem słuchu.
- Zwrócenie większej uwagi na oddziaływanie hałasu na organizm pracowników, z uwzględnieniem przeprowadzania badań i pomiarów hałasu ultradźwiękowego i zwrócenie pracodawcom uwagi na ten rodzaj zagrożenia.

17. Kontrole dotyczące problematyki REACH

Kontrole w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem 14 kontroli u 13 pracodawców, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 183 osoby, w tym na podstawie umów cywilno-prawnych 18 osób. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 156 pracowników, w tym 123 kobiety i 7 osób niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, zatrudniano łącznie 83 pracowników, w tym 80 kobiet.

Poddane kontroli podmioty prowadziły działalność w zakresie różnych usług pralniczych. Substancje i mieszaniny chemiczne, w tym niebezpieczne stosowane są w procesie prania oraz podczas obsługi, konserwacji i czyszczenia maszyn.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Stosowanie niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych bez kart charakterystyki, lub niezgodnych z rozporządzeniem REACH (WE) nr 1907/2006	8	W 3 przypadkach nie posiadano kart charakterystyki, a w 5 adekwatnych kart charakterystyki
Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	8	Brak wykazu – 7 zakładów. Nieprawidłowy wykaz – 1 zakład.
Oznakowanie magazynów i miejsc składowania	8	W 5 podmiotach nie oznakowano znakiem ostrzegawczym miejsc składowania, a w 4 - magazynów.
Instrukcje bhp	7	Brak instrukcji bhp dotyczących: stosowanych procesów technologicznych, postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi

Instrukcje magazynowania	7	W 6 podmiotach nie opracowano przedmiotowej instrukcji, a w 1 podmiocie nie wywieszono w magazynie sporządzonej instrukcji.
Spis substancji i mieszanin niebezpiecznych lub nieaktualny spis niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych	7	W 4 przypadkach nie sporządzono spisu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Natomiast w 3 - nie opracowano aktualnego spisu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych.
Stosowanie substancji i mieszanin chemicznych innych niż niebezpieczne.	3	Nieposiadanie wymaganych informacji na ich temat (brak w 1 podmiocie, uchybienia w 2 zakładach).
Instrukcje użytkowania środków ochrony indywidualnej.	2	Pracodawcy nie przekazali pracownikom instrukcji.
Dostępność informacji z kart charakterystyki.	2	Dwóch pracodawców nie spełniło przedmiotowego wymogu prawnego.
Instrukcje pierwszej pomocy	2	Pracodawcy nie posiadali instrukcji pierwszej pomocy.

Jak wynika z powyższego, nieprawidłowości odnotowano w dość dużej liczbie kontrolowanych podmiotów. Pomimo stwierdzonych nieprawidłowości podczas przeprowadzonych kontroli w zakładach pracy nie stwierdzono rażących naruszeń prawa. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dostępności informacji o chemikaliach innych niż niebezpieczne. Natomiast u jednego pracodawcy, naruszono przepisy odnośnie: działań pracodawcy w zakresie eliminacji/ograniczeń zagrożeń, zapewnienia instrukcji bhp dotyczącej stosowanych procesów technologicznych, doboru miejsca składowania /przechowywania/ chemikaliów oraz oznakowania pojemników/opakowań substancji i mieszanin. Można zatem stwierdzić, że większość podmiotów w kontrolowanych zagadnieniach wypełniała w dużym stopniu obowiązki ciążące na nich w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zastosowanych przez inspektorów środki prawne

W wyniku przeprowadzonych 14 kontroli inspektorzy pracy zastosowali nw. środki prawne: 58 decyzji, w tym 29 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli. Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 191. Z 58 wydanych decyzji ogółem zostały wykonane wszystkie decyzje.

W związku ze stwierdzeniem wykroczeń przeciwko prawom pracowników nałożono 1 mandat karny w wysokości 1.000 zł oraz zastosowano 3 środki oddziaływania wychowawczego.

Podczas kontroli udzielono 27 porad prawnych, w tym 6 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 49 porad technicznych.

Inspektorzy pracy podczas przeprowadzanych kontroli sprawdzili wykonanie łącznie 4 decyzji nakazowych, wydanych uprzednio przez inspektorów pracy. Wszystkie decyzje nakazowe zostały wykonane.

Zestawienie niektórych danych wymaganych przez Europejską Agencję Chemikaliów (ECHA)

Zakres kontrolowanej tematyki w ramach REACH	Liczba przeprowadzonych kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono przypadki naruszenia przepisu
Informacje w łańcuchu dostaw (art. 35 REACH)	14	0
Dalsi użytkownicy (art. 37 REACH)	14	0
Inne obowiązki w ramach rozporządzenia REACH	14	7

Kontrole tematyki REACH spowodowane przez:	Liczba przeprowadzonych kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono przypadki naruszenia przepisu
a) zgłoszone skargi i problemy	0	0
b) incydenty i niebezpieczne zdarzenia	0	0
c) nadzór (w ramach realizacji tematu)	14	0
d) wyniki inspekcji/działania następcze (rekontrole)	0	0

Kontrole tematyki REACH, które doprowadziły do:	Liczba przeprowadzonych kontroli
a) stwierdzenia braku naruszeń przepisów	1
b) wydania porady ustnej lub pisemnej (porady i odpowiedzi pisemne)	14
c) zastosowanie formalnego egzekwowania przepisów (środki prawne, z wyłączeniem postępowania sądowego)	13
d) wszczęcie postępowania sądowego	0

Pracodawcy, jako dalsi użytkownicy, m.in.:

- na bieżąco gromadzili informacje od producentów/dystrybutorów/dostawców surowców stosowanych w procesach pralniczych na temat spełnienia wymogów dotyczących rozporządzenia REACH (WE) nr 1907/2006,
- wystąpili i uzyskali od producentów/dystrybutorów stosowanych w przedmiotowej technologii substancji i mieszanin chemicznych ustne deklaracje, że jako producent/dystrybutor, zgodnie z oświadczeniami swoich dostawców, zaświadcza, że wszystkie materiały technologiczne, zawierające substancje chemiczne wchodzące w skład produktów wprowadzonych na rynek, zostały poddane procedurze rejestracji zgodnie z wymaganiami rozporządzenia REACH.,
- siedmiu pracodawców: uzyskało od swoich producentów/dystrybutorów dla stosowanych w procesie produkcji substancji i/lub mieszanin chemicznych karty charakterystyki, zgodne z rozporządzeniem REACH,

- producenci: dla niebezpiecznych 3 substancji i 21 mieszanin chemicznych oraz 12 mieszanin nie skasyfikowanych jako niebezpieczne, nie posiadali kart charakterystyki zgodnych z rozporządzeniem REACH,
- przekazują dostawcom (producentom i dystrybutorom) informacje o swoich zastosowaniach i zbierają informacje o zastosowaniach odbiorców.

Podsumowanie

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

- pomieszczenia produkcyjne pralni i magazyny budowane były z założenia pod konkretny charakter działalności,
- zapewniono odpowiednie warunki pracy w pomieszczeniach pralni poprzez wymaganą temperaturę i wilgotność,
- w pomieszczeniach produkcyjnych i magazynowych pralni zapewniono prawidłowo działającą specjalistyczną wentylację naturalną i mechaniczną nawiewno-wyciągową uwzględniającą właściwości występujących czynników chemicznych,
- zapobieganie przenikaniu czynników chemicznych do innych pomieszczeń, poszczególne stanowiska są od siebie odizolowane, a pomieszczenia produkcyjne znajdują się w osobnych budynkach,
- zapewnienie odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych w celu spożywania posiłków tylko w wyznaczonych miejscach i utrzymywania higieny osobistej pracowników,
- unowocześniany jest na bieżąco park maszynowy o nowe urządzenia i maszyny,
- regularne serwisowanie stosowanych w procesie prania maszyn i urządzeń oraz monitoring ich stanu technicznego,
- ciągła eliminacja najbardziej szkodliwych czynników chemicznych,
- zmniejszana jest ilość niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych poprzez ograniczanie ich użycia,
- przeprowadza się regularne szkolenia w zakresie bhp i badania profilaktyczne pracowników, zapoznaje z oceną ryzyka zawodowego oraz z pomiarami i wynikami badań środowiskowych,
- stosuje się w miarę możliwości rotację (przemienność) pracy pracowników na stanowiskach pracy (pranie i czyszczenie, prasowanie, maglowanie),
- ogranicza się do minimum zatrudnienie przy czynnikach chemicznych,
- zapewnione jest pranie oraz ewentualna konserwacja, odkażanie i niszczenie zabrudzonej i skażonej stosowanymi środkami chemicznymi środków ochrony indywidualnej oraz odzieży ochronnej i roboczej.

Przeprowadzone kontrole wykazały jednak, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych, jak również i problemów związanych z prowadzeniem dokumentacji zakładowej (spisy, instrukcje, wykazy), magazynowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych (oznakowanie, instrukcje magazynowania) oraz brakiem aktualnych i właściwych kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych zgodnych z rozporządzeniem REACH. Ze względu na to, że obecnie istotne znaczenie ma

stosowana technologia (efektywność i nieuciążliwość dla środowiska), zdarza się, że sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy traktowane są marginalnie. W dwóch podmiotach działalność związana ze stosowaniem chemikaliów była prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu.

Sytuacje związane z zagrożeniami związanymi ze stosowaniem substancji chemicznych wynikają wciąż z braku pełnej wiedzy dotyczącej obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

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

Wynika stąd stała konieczność podnoszenia świadomości pracodawców, osób ich reprezentujących i osób kierujących pracownikami pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa pracy osób uczestniczących w procesach technologicznych oraz zagrożeń na stanowiskach pracy w tego typu zakładach i spełniania wymagań wskazanych w przepisach prawnych w tym zakresie.

Widoczna jest jednak postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się usługami pralniczymi, w tym przy użyciu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych. Często jest to związane z zaostrzonymi wymogami klientów oraz w zakresie ochrony środowiska oraz innymi wymogami, co wymusza na pracodawcach stosowanie nowszych i lepszych rozwiązań technologicznych, które w rezultacie prowadzą do polepszenia warunków pracy w tym zakresie.

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

1. Celem rzeczywistego sprawdzenia wykonania wydanych środków prawnych wskazane byłoby przeprowadzenie rekontroli.
2. Wskazane jest kontynuowanie kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie REACH w firmach różnych branż, zwłaszcza w takich, w których występuje bezpośredni kontakt pracowników ze stosowanymi niebezpiecznymi chemikaliami.
3. Wskazane byłyby dalsze, wspólne (inspektorów pracy, urzędników innych organów – Inspekcji Sanitarnej, Inspekcji Ochrony Środowiska, Państwowej Straży Pożarnej oraz pracodawców i osób nadzorujących pracę) szkolenia, sympozja, spotkania robocze w zakresie rozporządzenia REACH, w celu jednolitej interpretacji złożonych zagadnień związanych z tym rozporządzeniem.
4. Istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Biurem Do Spraw Substancji Chemicznych i Państwową Inspekcją Sanitarną w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z zagadnieniami rozporządzenia REACH.
5. W zakresie legislacyjnym celowym byłoby wprowadzenie odpowiedzialności wykroczeniowej również w stosunku do podmiotów gospodarczych (producenci, importerzy, dystrybutorzy, hurtownicy, dostawcy) za udokumentowane niedostarczenie pracodawcom kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, zgodnych z rozporządzeniem REACH.

6. Równie ważnym byłoby uregulowanie w aktach prawnych sytuacji, z którą niejednokrotnie inspektorzy pracy stykali się podczas kontroli, a mianowicie sytuacji ustalenia przez pracodawcę braku konieczności przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, pomimo ich faktycznego występowania w środowisku pracy. Mało precyzyjny jest bowiem przepis, na podstawie którego pracodawca przed przystąpieniem do przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy dokonuje rozeznania procesów technologicznych i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia w celu ich wytypowania do oznaczenia w środowisku pracy oraz organizacji i sposobu wykonywania prac. Ważnym byłoby więc ustalenie procedur umożliwiających zweryfikowanie powyższej sytuacji.

18. Kontrole dotyczące problematyki CLP

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono ogółem 14 kontroli u 13 pracodawców, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła 183 osoby, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych 18 osób. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 156 pracowników, w tym 123 kobiety i 7 osób niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, zatrudniano łącznie 83 pracowników, w tym 80 kobiet.

Kontrolowane podmioty prowadziły działalność w zakresie różnych usług pralniczych. Substancje i mieszaniny chemiczne, w tym niebezpieczne stosowane były w procesie prania oraz podczas obsługi, konserwacji i czyszczenia maszyn.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Znajomość informacji w zakresie obowiązywania CLP	6	6 pracodawców nie zaznajomiło pracowników z informacjami w zakresie obowiązywania CLP, w tym o nowym oznakowaniu substancji i mieszanin zgodnie z CLP
Oznakowanie pojemników i opakowań niebezpiecznych substancji chemicznych zgodnie z CLP	1	W 3 przypadkach stwierdzono owe uchybienie u 1 pracodawcy
Oznakowanie pojemników i opakowań niebezpiecznych mieszanin chemicznych zgodnie z CLP	1	W 3 przypadkach stwierdzono owe uchybienie u jednego pracodawcy
Uwzględnienie w karcie charakterystyki substancji niebezpiecznych oznakowania CLP	1	Nie zapewniono dla 1 substancji właściwej karty charakterystyki uwzględniającej oznakowanie CLP

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

Zastosowanych przez inspektorów środki prawne

W wyniku przeprowadzonych 14 kontroli inspektorzy pracy zastosowali 19 decyzji, w tym 7 decyzji ustnych zrealizowanych w trakcie kontroli. Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – 92.

Ponadto inspektorzy pracy wystosowali 2 wnioski w wystąpieniach. Liczba pracowników, których dotyczyły wnioski – 6.

Podczas kontroli udzielono 27 porad prawnych, w tym 6 dotyczących legalności zatrudnienia oraz 49 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

Wszystkie decyzje ustne zostały wykonane w czasie kontroli u pracodawców. Pozostałe 12 decyzji zostały wykonane, zgodnie z wyznaczonymi terminami.

Inspektorzy pracy podczas przeprowadzanych kontroli sprawdzili wykonanie łącznie 4 decyzji nakazowych, wydanych uprzednio przez inspektorów pracy. Wszystkie decyzje nakazowe zostały wykonane.

Zestawienie niektórych danych wymaganych przez Europejską Agencję Chemikaliów (ECHA)

<i>Zakres kontrolowanej tematyki w ramach CLP</i>	<i>Liczba przeprowadzonych kontroli</i>	<i>Liczba kontroli, w których stwierdzono przypadki naruszenia przepisu</i>
Informowanie o zagrożeniu przy pomocy oznakowania (Tytuł III CLP)	14	1
Opakowania (Tytuł IV CLP)	14	1
Inne obowiązki w ramach rozporządzenia CLP	14	9

Kontrole tematyki CLP spowodowane przez:	Liczba przeprowadzonych kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono przypadki naruszenia przepisu
a) zgłoszone skargi i problemy	0	0
b) incydenty i niebezpieczne zdarzenia	0	0
c) nadzór (w ramach realizacji tematu)	14	11
d) wyniki inspekcji/działania następcze (rekontrole)	0	0

Kontrole tematyki CLP, które doprowadziły do:	Liczba przeprowadzonych kontroli
a) stwierdzenia braku naruszeń przepisów	3
b) wydania porady ustnej lub pisemnej (porady i odpowiedzi pisemne)	14
c) zastosowanie formalnego egzekwowania przepisów (środki prawne, z wyłączeniem postępowania sądowego)	11
d) wszczęcie postępowania sądowego	0

Podsumowanie

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

- pomieszczenia produkcyjne pralni i magazyny budowane były z założenia pod konkretny charakter działalności,
- zapewniono odpowiednie warunki pracy w pomieszczeniach produkcyjnych pralni poprzez wymaganą temperaturę i wilgotność,
- w pomieszczeniach produkcyjnych pralni i magazynowych zapewniono prawidłowo działającą specjalistyczną wentylację naturalną i mechaniczną nawiewno-wyciągową uwzględniającą właściwości występujących czynników chemicznych.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że w 3 podmiotach nie stwierdzono naruszeń przepisów rozporządzenia CLP.

W pozostałych zakładach występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych, jak i problemów związanych z prowadzeniem dokumentacji zakładowej (instrukcje, programy szkoleń), magazynowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych (oznakowanie, instrukcje magazynowania) oraz brakiem aktualnych i właściwych kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych, uwzględniających oznakowanie CLP.

Ze względu na to, że obecnie istotne znaczenie ma stosowana technologia zdarza się, że sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy traktowane są marginalnie. W dwóch podmiotach działalność związana ze stosowaniem chemikaliów była prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanego podmiotu. Z uwagi na powyższe, sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy przy tych zagadnieniach nie stanowiły jedynego i centralnego zainteresowania pracodawcy oraz służb wewnątrzzakładowych.

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

Widoczna jest postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się usługami pralniczymi, w tym przy użyciu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych.

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

1. Wskazane byłoby przeprowadzenie rekontroli celem sprawdzenia wykonywania wydanych środków prawnych.
2. Istnieje potrzeba wzmocnienia współpracy z Biurem Do Spraw Substancji Chemicznych, Państwową Inspekcją Sanitarną oraz innymi organami w zakresie informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z zagadnieniami rozporządzenia CLP.
3. Należy kontynuować szkolenia nt. CLP dla inspektorów pracy, w tym młodszych inspektorów pracy z krótkim stażem pracy, z poszczególnych Okręgowych Inspektoratów Pracy.
4. W zakresie legislacyjnym celowym byłoby wprowadzenie odpowiedzialności (wykroczeniowej) w stosunku do podmiotów gospodarczych (producenci, importerzy, dystrybutorzy, hurtownicy, dostawcy) za udokumentowane niedostarczanie pracodawcom kart charakterystyki niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych uwzględniających oznakowanie CLP i brak ich aktualizacji.

19. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

Celem kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w 2015 r. w ramach tematu nr 20 była ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów Ustawy z dnia 13 września 2002 r. o produktach biobójczych (Dz. U. z 2015 r. poz. 242), obecnie - Dz. U. z 2015 r. poz. 1926. Kontrole dotyczyły stosowania, magazynowania, ochrony przed zagrożeniami podczas używania produktów biobójczych oraz oceny prawidłowości oznakowania opakowań.

W 2015 r. skontrolowano 25 zakładów pracy stosujących produkty biobójcze, a wśród nich: zakłady przemysłu spożywczego (przetwarzanie oraz sprzedaż mięsa, ryb, owoców i warzyw), studia fryzjerskie, gabinety stomatologiczne, weterynaryjne, obiekty posiadające baseny, przedszkola i szkoły.

Ogólna liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy u kontrolowanych pracodawców wynosiła 1.064 osoby. Przy pracach związanych ze stosowaniem produktów biobójczych zatrudnionych było 152 pracowników.

Badaniem w zakresie zgodności oznakowania środków biobójczych objęto 51 sztuk produktu w 51 opakowaniach jednostkowych. Produkty biobójcze skontrolowane w zakładach pracy stosowane są do mycia urządzeń i sprzętów, dezynfekcji pomieszczeń, a także do uzdatniania wody.

Nieprawidłowości związane z kontrolą przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych wykazano w 19 skontrolowanych podmiotach.

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Karty charakterystyki substancji i mieszanin biobójczych	3	Pracodawca nie udostępnił pracownikom kart charakterystyki produktów biobójczych
	4	Pracodawca nie zapoznał pracowników stosujących produkt biobójczy z ich kartą charakterystyki
	1	Nieaktualne karty charakterystyk produktów biobójczych
Instrukcje postępowania z produktami biobójczymi	16	Pracodawca nie opracował i nie udostępnił instrukcji bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi
Środki ochrony indywidualnej i ich dobór	1	Niewłaściwy dobór środków ochrony indywidualnej
Oznakowanie opakowania produktów biobójczych	3	Brak na etykiecie wymaganych informacji

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 25 pracodawców wydano 31 decyzji i skierowano jedno wystąpienie, zawierające jeden wniosek. W związku z wykroczeniami zastosowano ponadto jeden mandat karny w wysokości 1100 zł i 2 środki oddziaływania wychowawczego.

Podjęte działania prewencyjne

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących braku niezbędnych informacji umieszczonych na opakowaniach produktów biobójczych, poinformowano Państwową Powiatową Inspekcję Sanitarną w Warszawie.

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

Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonych kontroli w 2015 r., w trakcie których w 19 zakładach pracy na 25 skontrolowanych, stwierdzono nieprawidłowości związane z tematem dotyczącym przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych, nasuwają wniosek o konieczności kontynuowania kontroli w przedmiotowym zakresie.

Kontrole w 2015 r. wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim zagadnień ogólnych, związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w związku ze stosowaniem produktów biobójczych.

W 16 zakładach pracy pracodawcy nie zapewnili pracownikom instrukcji bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi, stosowanymi w procesach pracy. Pracodawcy uważają, iż dokument ten jest zbędny i jest tylko powieleniem informacji zawartych w kartach charakterystyki chemikaliów, bądź wiadomości umieszczonych na oznakowaniu opakowań produktów chemicznych.

Brak stosownej wiedzy pracodawców spowodował, iż w 3 zakładach pracy nie zapewniono pracownikom stosującym produkty biobójcze ich kart charakterystyki, natomiast 4 zakładach pracy nie zapoznano pracowników z zagrożeniami, opisanymi w kartach charakterystyki.

Kontrole wykazały, iż pracodawcy wykazali większą dbałość o pracowników w kwestii doboru odpowiedniej odzieży i obuwia roboczego. W żadnym zakładzie pracy nie stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie. W jednym zakładzie pracy pracodawca na skutek tego, iż nie przywiązywał wagi do informacji zawartych w kartach charakterystyki oraz na opakowaniach biobójczych, nie wyposażył pracowników w środki ochrony indywidualnej, niezbędne przy stosowaniu środków biobójczych.

Żadna z weryfikowanych kart charakterystyki niebezpiecznych produktów biobójczych (na 50 kontrolowanych) nie była wadliwa. Powyższa sytuacja związana jest ze wzmożonym nadzorem nad obrotem produktami biobójczymi zarówno Państwowej Inspekcji Pracy, jak również Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz Inspekcji Handlowej. Z pewnością kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych w zakładach pracy w 2015 r. przyczyniły się do podniesienia wiedzy pracodawców na temat bezpieczeństwa przy stosowaniu produktów biobójczych.

W związku z powyższym, nasuwają się **wnioski** dotyczące:

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

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

W związku z realizacją zadań wynikających z tematu „Przestrzeganie przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych – zamknięte użycie GMO” w 2015 roku przeprowadzono jedną kontrolę. Pracodawca posiadał decyzję Ministra Środowiska z 2010 roku, zezwalającą na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych, zaliczonych do I kategorii zagrożenia. W powyższym temacie zakład był ostatnio kontrolowany w 2010 r. Bezpośrednio przy pracach związanych z zamkniętym użyciem GMO zatrudniona była 1 osoba.

Podczas przeprowadzonej kontroli u pracodawcy nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania prawa pracy i przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych. W związku z brakiem naruszeń prawa nie wydano środków prawnych. W ramach realizacji tematu skontrolowano szczegółowo zagadnienia dotyczące m.in.: przestrzegania przepisów dotyczących profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń bhp, oceny ryzyka zawodowego, badań i pomiarów czynników szkodliwych, przydzielania środków odzież roboczej i środków ochrony oraz przepisów w zakresie spełniania wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty i pomieszczenia pracy. W trakcie kontroli nie stwierdzono naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Zdaniem inspektora pracy dobre warunki pracy i przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa higieny pracy wynikały z rodzaju działalności pracodawcy, który posiada duże doświadczenie w zakresie dobrej organizacji pracy, w tym w stosowaniu i wdrażaniu zasad „dobrej praktyki laboratoryjnej”, wynikających ze specyfiki prowadzonych zadań. W kontrolowanym zakładzie wdrożono zintegrowany system zarządzania jakością, który odgrywa istotną rolę i ma wpływ na poziom stosowanych rozwiązań systemowych, a także na stan bezpieczeństwa i higieny pracy.

21. Kontrole w celu ograniczenia zagrożeń związanych z nanomateriałami – rekontrole w zakładach kontrolowanych w 2014 roku

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku rekontrole dotyczące ograniczenia zagrożeń związanych z nanomateriałami, przeprowadzono w 2 podmiotach gospodarczych. W rekontrolowanych zakładach w 2014 r. wydano jedną decyzję w formie pisemnej, natomiast w 2015 r. skierowano jeden wniosek w wystąpieniu (spoza tematu).

Kontrole wykazały, iż środki prawne zostały wykonane.

Działania kontrolne przeprowadzane w ramach programu prewencyjno-kontrolnego w zakładach pracy z pewnością poszerzyły wiedzę pracodawców i pracowników o sposobach zapobiegania lub ograniczania skutków zagrożenia związanego z nanomateriałami. Pozytywnie należy ocenić fakt, iż zakłady pracy wykorzystujące nanomateriały, pomimo braku szczegółowych uregulowań prawnych w tej dziedzinie, podjęły działania mające na celu poprawę bezpieczeństwa swoich pracowników i przestrzegały zasady ostrożnego zarządzania ryzykiem, dobierając środki zapobiegawcze.

Z uwagi na fakt, że obecnie brak jest powszechnie akceptowanych metod oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na nanomateriały, których podstawą są dane pomiarowe oraz wartości dopuszczalne w odniesieniu do nanocząstek, a także brak jest znajomości efektów oddziaływania „nano” na organizm człowieka, nie jest możliwe na obecnym etapie dokonanie rzetelnej oceny ryzyka zawodowego przy stosowaniu nanoproduktów.

Podjęte działania prewencyjne

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

Podsumowanie i wnioski

Kontrole dotyczące ograniczenia zagrożeń związanych z nanomateriałami wykazały, iż wiedza na temat oddziaływania nanomateriałów na organizm ludzki czy środowisko naturalne jest nadal niewystarczająca, a ryzyko związane z brakiem kontroli nanotechnologii jest w małym stopniu poznane. Brakuje systemów badania, oceny wpływu materiałów na zdrowie ludzkie oraz ustalenia metodyki oceny poziomu ekspozycji na narażenie na nanocząstki. Brak jest precyzyjnych, klarownych przepisów prawnych dotyczących nanomateriałów. Dane dotyczące produkcji, obecności w środowisku oraz zagrożeń związanych ze strony nanocząstek są fragmentaryczne, a ich uzupełnienie niezbędne do oceny zagrożeń pochodzących od nanocząstek. Mimo wielu pożytecznych właściwości nanomateriałów, nie dysponujemy dokładną wiedzą na temat zagrożeń dla zdrowia, jakie ze sobą niosą. W opinii inspektora pracy należy również rozważyć potrzebę nadzorowania stanu zdrowia pracowników potencjalnie narażonych na działanie nanocząstek podczas procesów produkcyjnych. Jak również należy zwrócić uwagę na sposoby utylizacji nanomateriałów, w zależności od ich ilości i stopnia zagrożenia dla ludzi i środowiska naturalnego.

Wzrasta liczba firm wytwarzających lub stosujących nanoobiekty, jednakże należy mieć świadomość, że liczba pracujących narażonych na nanocząstki jest o wiele większa, aniżeli tylko zatrudnionych przy produkcji i użyciu nanomateriałów projektowanych. Nanocząstki emitowane są również w odlewniach żeliwa, podczas spawania, wytapiania, zgrzewania, wulkanizacji, lutowania oraz w trakcie innych procesów technologicznych wymagających obróbki w wysokiej temperaturze. Do znacznej emisji nanocząstek dochodzi także podczas niektórych operacji mechanicznych, takich jak: szlifowanie, cięcie, wiercenie, polerowanie.

Działania kontrolne w zakładach pracy w 2015 r. w celu ograniczenia zagrożeń związanych z nanomateriałami potwierdzają, iż niezbędne jest:

- kontynuowanie kontroli w zakładach, w których wytwarza się, bada i stosuje nanomateriały,
- rozszerzenie kontroli w zakładach pracy, w których występują nanocząstki pochodzenia antropogenicznego, powstającego przypadkowo,
- podjęcie działań mających na celu zwiększenie wiedzy pracodawców z zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w związku ze stosowaniem nanocząstek, jak również występowaniem nanomateriałów pochodzących ze źródeł przypadkowych,
- dalsza współpraca ze specjalistami w dziedzinie nanotechnologii.

22. Eliminowanie nieprawidłowości związanych z niewłaściwą organizacją stanowisk pracy w strefach zagrożenia wybuchem

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono kontrole w 10 zakładach pracy, w których pracowały ogółem 193 osoby, w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 159 pracowników, w tym 55 kobiet. W miejscach, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej zatrudnionych było łącznie 67 osób, w tym 36 pracowników. W ww. miejscach nie stwierdzono zatrudniania osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek. W miejscach, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery

wybuchowej inspektorzy pracy nie stwierdzili zatrudnia studentów ani uczniów odbywających zajęcia praktyczne. Jeden z dziesięciu kontrolowanych zakładów należał do kategorii zakładów o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

Kontrole przeprowadzone w ramach realizacji tematu wskazują na zróżnicowanie poziomu przestrzegania przez kontrolowanych pracodawców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Z dokonanych ustaleń wynika, że największe problemy z zapewnieniem przestrzegania wymagań dla stanowisk pracy, na których może wystąpić atmosfera wybuchowa, nadal sprawia poprawna realizacja wymagań dotyczących sporządzenia oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej oraz opracowania dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem.

W większości zakładów stwierdzono brak lub nieodpowiednie oznakowanie miejsc wstępu do przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu. W kontrolowanych zakładach inspektorzy pracy stwierdzali również sporadycznie występowanie uchybień dotyczących: braku pisemnych instrukcji na wykonywanie prac w przestrzeniach zagrożonych wybuchem, niewyposażenia pracowników w odpowiednią odzież, tj. w wykonaniu z materiału, który nie powoduje wyładowań elektrostatycznych, w wyniku których mogłoby nastąpić zainicjowanie wybuchu, a także nieprawidłowości w zakresie poddawania pracowników wymaganym szkoleniom okresowym w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż szereg stwierdzonych nieprawidłowości, pomimo funkcjonowania od kilku już lat rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej. (Dz.U. Nr.138, poz. 931), wynika nadal bardzo często z niedostatecznej znajomości obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, odnośnie możliwości wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej, ale też w dużej mierze z lekceważącego stosunku pracodawców lub pracowników służby bhp do ww. zagadnień.

Należy zaznaczyć, że stale utrzymującym się pozytywnym zjawiskiem, pomimo niedostatecznej znajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, jest brak wypadków przy pracy bezpośrednio związanych z zagadnieniami podejmowanymi podczas niniejszych kontroli oraz że pracodawcy nie bagatelizowali stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości i bezpośrednio po ich ujawnieniu podejmowali działania w celu ich usunięcia.

Wnioski:

- Mając na uwadze stwierdzone nieprawidłowości, w szczególności nadal pojawiające się problemy związane z opracowaniem dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem, oceną ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej, a także brak lub wadliwe oznakowanie stref zagrożenia wybuchem, nasuwa się wniosek wskazujący na konieczność przeprowadzania szkoleń doskonalących dla pracodawców i pracowników służby bhp przez Państwową Inspekcję Pracy.
- Stwierdzone nieprawidłowości wskazują też na dalszą potrzebę upowszechniania i pogłębiania wśród pracodawców i służb bhp, wiedzy dotyczącej stosowania materiałów niebezpiecznych, ze szczególnym zwróceniem uwagi na ich właściwości pożarowo-wybuchowe.

23. Ograniczenie zagrożeń środowiska pracy związanych z czynnikami rakotwórczymi i mutagennymi

W 2015 r. w ramach realizacji tematu „Ograniczenie zagrożeń związanych z czynnikami rakotwórczymi i mutagennymi” przeprowadzono 10 kontroli w 10 zakładach pracy, w których pracowały łącznie 3.203 osoby, a zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było 2.138 pracowników, w tym 349 kobiet i 30 pracowników młodocianych, a także 20 pracowników niepełnosprawnych, 3 cudzoziemców oraz 77 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Wszystkie 134 osoby pracujące (w tym 4 kobiety) w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi i mutagennymi były zatrudnione na podstawie umów o pracę. Skontrolowano łącznie 11 substancji chemicznych, 5 mieszanin chemicznych, 2 procesy technologiczne związane z narażeniem na działanie wielopierścieniowych węglowodorów aromatycznych, 1 proces technologiczny związany z narażeniem na działanie pyłów, dymów i aerozoli tworzących się podczas rafinacji niklu i jego związków, a także 2 prace związane z narażeniem na pył drewna twardego.

Na podstawie analizy dokumentacji z przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło prowadzenia samej dokumentacji, a nie warunków pracy. Najwięcej nieprawidłowości w stosunku do liczby zbadanych przypadków stwierdzono przy rejestrze prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym i mutagennym. W dalszej kolejności nieprawidłowości dotyczyły prowadzenia rejestru pracowników zatrudnionych przy pracach w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi. Następnie najwięcej nieprawidłowości dotyczyło kart charakterystyki substancji i mieszanin niebezpiecznych.

Odnotowane wypadki w latach 2012 – 2014 nie były wypadkami związanymi z czynnikami chemicznymi i pyłami.

Nie należy lekceważyć zagrożeń związanych z czynnikami rakotwórczymi i mutagennymi obecnymi w środowisku pracy. Ważne jest uświadamianie pracownikom, w szczególności podczas szkoleń bhp, jakie zagrożenia niesie ze sobą praca w kontakcie i narażeniu z powyższymi czynnikami. Na 10 skontrolowanych pracodawców u 6 stwierdzono nieuwzględnienie w programach szkoleń bhp zagadnień związanych z zagrożeniami czynnikami rakotwórczymi i mutagennymi, co wskazuje, że spora część pracowników może nie zdawać sobie sprawy ze wszystkich zagrożeń, występujących w środowisku pracy.

Mimo, że w kontrolowanych podmiotach nie pracowały osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy ważnym jest, aby wprowadzić nowe regulacje w przepisach, aby te osoby zostały również objęte ochroną prawną.

24. Ograniczenie zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty torowe

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przeprowadzono 17 kontroli w tym temacie w 17 podmiotach. Kontrolą objęto 155 pracujących, w tym 123 zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Kontrole robót torowych prowadzone były na liniach kolejowych nr: 202,213, 226 oraz na linii E 65/C-E Warszawa – Gdynia, obszar LCS Malbork.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 4 decyzje, w tym 3 decyzje ustne, w tym 2 podlegające wykonaniu z art. 108 kpa. Łączna liczba pracowników, których dotyczyły decyzje – 22 pracowników. Zastosowano również 2 wnioski w wystąpieniach, dotyczące 12 pracowników.

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

Podczas kontroli przeprowadzonych w 2015 r. stwierdzono, że nastąpiła znaczna poprawa w zakresie bezpieczeństwa przy wykonywaniu prac torowych w stosunku do lat ubiegłych, a szczególnie w stosunku do lat 2013 i 2014.

Stwierdzane nieprawidłowości wynikały z faktu realizowania prac krótkotrwałych na danym odcinku, co przy braku ciągłych kontroli ze strony organów nadzoru nad warunkami pracy, „umożliwiało” niezapewnienie właściwych warunków higieniczno-sanitarnych (zaplecza) dla wykonujących pracę w terenie, a firmom wykonawczym przynosiło wymierne oszczędności finansowe. Nieprawidłowości usuwano niezwłocznie.

Pozytywnym przykładem realizacji zadań koordynatora ds. bhp oraz respektowania przez wykonawców przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie wykonywania robót torowych są działania podjęte na linii kolejowej nr 226 Pruszcz Gdański - Gdańsk Port Północny, gdzie każdy z wykonujących prace na terenie zadania został w sposób udokumentowany zapoznany z zagrożeniami na terenie kolejowym przy wykonywaniu prac na wskazanym odcinku, a po tym przeszkoleniu każdy pracownik wykonawcy otrzymywał przepustkę w formie nalepki informacyjnej umieszczonej na hełmie ochronnym z numerem identyfikacyjnym przepustki bhp dla LK-226. Podobne oznakowanie stosowano do maszyn i sprzętu wjeżdżającego na teren budowy - wykonywanych prac.

Współpraca z Urzędem Transportu Kolejowego

Podczas spotkania roboczego inspektora pracy koordynującego przedmiotowy temat w dniu 7 października 2015 r. w siedzibie Oddziału Terenowego Urzędu Transportu Kolejowego w Gdańsku z Dyrektorem Oddziału UTK omówiono zasady i zakres przeprowadzenia wspólnych kontroli wykonywania robót torowych w roku bieżącym i latach następnych. W październiku 2015 r. przeprowadzono kontrole wykonywania robót torowych na linii kolejowej nr 226: Pruszcz Gdański - Gdańsk Port Północny. Kontrole dotyczyły bezpieczeństwa wykonywania prac. O ustaleniach dokonywanych w czasie kontroli informowano się wzajemnie w czasie ich trwania. Podczas kontroli obecni byli przedstawiciele inwestora - Centrum Realizacji Inwestycji PKP PLK SA oraz PKP PLK SA Zakładu Linii Kolejowych w Gdyni, a także koordynator ds. bhp głównego wykonawcy prac. W czasie tych kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wykonywania prac. Przedłożone dokumenty z kontroli wcześniej przeprowadzanych przez przedstawicieli Zakładu Linii Kolejowych w Gdyni potwierdzały jednak, że naruszenia przepisów bhp występowały.

Wnioski

W kolejnych latach należy w dalszym ciągu prowadzić kontrole wykonywania robót torowych, przy czym nadal konieczne jest wykorzystanie szczegółowych, pozyskanych od zarządcy linii kolejowych, informacji dotyczących inwestorów, wszystkich wykonawców, podwykonawców i precyzyjnego określenia miejsca wykonywania tych prac.

Powtarzającym się wnioskiem jest potrzeba kontynuowania wspólnych ogólnopolskich spotkań szkoleniowych w zakresie bezpiecznego wykonywania robót torowych, z udziałem

przedstawicieli Urzędu Transportu Kolejowego oraz utrzymanie i rozwinięcie współpracy z terenowymi oddziałami UTK i inwestora (PKP SA, zakładami Polskich Linii Kolejowych).

25. Egzekwowanie przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna

Charakterystyka kontrolowanych Zakładów Usług Leśnych

W ramach realizacji tematu „Egzekwowanie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna” w OIP Gdańsk w 2015 r. przeprowadzono 20 kontroli u 20 pracodawców.

Wybór zakładów do kontroli oparto o charakter świadczonych usług. Typowano pracodawców zajmujących się pozyskiwaniem drewna, tj. wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych, stwarzających największe zagrożenia wypadkowe. W wyborze zakładów do kontroli brano pod uwagę statystyki wypadków, a także wyniki kontroli z poprzednich lat. Brano pod uwagę okres i charakter prowadzenia działalności. Typowano zakłady nowo powstałe, niekontrolowane przez PIP oraz zakłady świadczące usługi w ramach podwykonawstwa.

Przedsiębiorcy wykonywali usługi na terenie 16 nadleśnictw. Temat realizowano w 20 zakładach świadczących usługi na podstawie umów, zawartych (indywidualnie lub w ramach konsorcjów) bezpośrednio z nadleśnictwami oraz przeprowadzono kontrole sposobu wykonywania pozyskiwania drewna przez podwykonawców.

W 2015 r w ramach tematu nie kontrolowano nadleśnictw. Jednostki te, nie zajmują się pozyskiwaniem drewna we własnym zakresie.

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

Dwanaście kontroli przeprowadzono w zakładach zatrudniających do 9 pracowników, sześć kontroli przeprowadzono w zakładach zatrudniającym od 10 do 49 pracowników. W trakcie kontroli stwierdzono zatrudnianie 4 kobiet na stanowiskach pracowników administracyjnych. Kontrole przeprowadzane były w obecności miejscowego leśniczego lub przedstawiciela nadleśnictwa. W czasie kontroli wykonywano prace pielęgnacyjne, prace związane ze ścinką drzew, okrzesywaniem, zrywką cięciem i układaniem drewna w stosy. Prace wykonywane były przy użyciu pilarek spalinowych, ciągników zrywkowych i narzędzi ręcznych.

Dominującą formą zatrudnienia stosowaną w kontrolowanych zakładach był stosunek pracy, uzupełniany tylko w dwóch zakładach stosowaniem umów cywilnoprawnych zawartych z 2 osobami, uzupełniany także zlecaniem prac podwykonawcom, tj. właścicielom jednoosobowych podmiotów gospodarczych, wykonujących prace w ramach „samozatrudnienia”. W 2015 r. utrzymana została tendencja, polegająca na zmniejszeniu łącznego udziału procentowego wykonywania prac z wykorzystaniem pracowników zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, na rzecz wzrostu liczby osób

zatrudnianych na podstawie umów o pracę (stosunek pracy). Zdecydowana większość przedsiębiorców stosuje zatrudnianie pracowników na podstawie stosunku pracy. Występujące braki kadrowe uzupełniane są umowami cywilnoprawnymi. Pracodawcy, kierując się wynikiem ekonomicznym, unikają zatrudniania większej liczby pracowników, co poprawia bieżącą kondycję finansową, jednak często ogranicza możliwość płynnego wykonania zlecanych zadań. Umowy cywilnoprawne, uznawane są za tańszą formę zatrudnienia, ułatwiającą szybkie wykonanie zwłaszcza dużych zadań, z krótkim terminem na ich realizację.

W 20 kontrolowanych zakładach prace wykonywało 232 osób: 14 właścicieli ZUL i 218 osoby, wykonujące prace na ich rzecz, w tym:

- 193 pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy,
- 2 osób pracujących w ramach umów cywilnoprawnych,
- 23 osób pracujących jako podwykonawcy jednoosobowi.

W 4 zakładach zatrudniano 4 kobiety w ramach stosunku pracy, które nie pracowały przy pozyskiwania drewna, lecz przy innych pracach.

W czasie kontroli nie stwierdzono przypadków zatrudniania pracowników młodocianych, stwierdzono zatrudnienie 1 osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, po raz pierwszy stwierdzono zatrudnienie 2 cudzoziemców.

Struktura organizacyjna ZUL ze względu na stosowane podstawy świadczenia pracy:

- wyłącznie umowy o pracę - 15 zakładów (75% kontrolowanych),
- umowy o pracę i umowy cywilnoprawne – 2 zakłady (10% kontrolowanych).
- umowy o pracę i zlecenie prac podwykonawcom - 3 zakłady (15% kontrolowanych).

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

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

Stwierdzone nieprawidłowości

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły przykładowo:

- realizacji zadań służby bhp,
- braku szkoleń okresowych z bhp i uchybień w tym zakresie,
- braku lub nieprawidłowych wstępnych profilaktycznych badań lekarskich,
- nieprawidłowych okresowych profilaktycznych badań lekarskich,
- oceny ryzyka zawodowego,
- niewydawania pracownikom środków ochrony indywidualnej,
- nieustalenia zasad przyznawania pracownikom odzieży roboczej lub nieprawidłowości

w już opracowanych zasadach,

- niestosowania środków ochrony kończyn dolnych czy nieprawidłowego używania środków ochrony indywidualnej,
- niekierowania pracowników na szczepienia ochronne przeciwko KZM i na badania przesiewowe w kierunku boreliozy,
- braku instrukcji bezpiecznego wykonywania prac w lesie,
- uchybień w zakresie oznakowania obszarów prowadzenia prac wymaganymi tablicami ostrzegawczymi,
- uchybień w zakresie przygotowania surowca drzewnego do wywozu.
- braku wykazu prac szczególnie niebezpiecznych.
- braku okresowych kontroli eksploatowanych maszyn i instrukcji bhp,
- braku prawidłowo funkcjonującego systemu pierwszej pomocy przedlekarskiej.

Można powiedzieć, że powyższe uchybienia są typowymi problemami, jakie nadal występują w tej działalności i wymagają dalszych, intensywnych i konsekwentnych działań kontrolnych ze strony inspektorów pracy. Tym bardziej, że w znacznym stopniu nieprawidłowości te wynikają ze złych nawyków pracowników, a brak skutecznego nadzoru pracodawców może zaowocować zwiększeniem liczby groźnych wypadków przy pracy. Nadal istotnym zagadnieniem wymagającym zainteresowania inspektorów pracy, jest coraz większe wykorzystywanie urządzeń mechanicznych, wymagających kwalifikacji UDT i decyzji zezwalających na ich użytkowanie. Zagadnienie to powinno być, więc nadal ujmowane, jako priorytet, w planowanych działaniach inspektorów nadzorujących branżę leśną. Brak koordynacji prac oraz uzgodnień dotyczących zasad współdziałania może nieść za sobą nowe zagrożenia wynikające w organizacji tych prac. Powyższe tendencje wskazują na potrzebę kontynuowania specjalistycznych kontroli przedsiębiorców zajmujących się pozyskiwaniem drewna w lesie. Rozmiar, zakres oraz ciężar gatunkowy stwierdzonych nieprawidłowości wymaga planowania dalszych działań w ramach nadzoru nad branżą, zwłaszcza w związku z likwidacją w wyniku kontroli wielu bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników.

Po raz pierwszy nie stwierdzono przypadków braku wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi pilarek, uprawnień do transportu drogowego, braku wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych poddozorowych.

W kontrolowanych podmiotach w latach 2013-2015 nie wydarzyły się ciężkie lub śmiertelne wypadki przy pracy oraz nie zarejestrowano chorób zawodowych.

Zastosowane środki prawne

W przeprowadzonych kontrolach wydano ogółem 39 decyzji, w tym:

- 26 decyzji ustnych, które dotyczyły bezpiecznego wykonywania prac na powierzchni roboczej.,
- 10 nakazów na piśmie, które zawierały 13 decyzji (z czego 7 podlegających wykonaniu z art. 108 kpa).

Decyzje dotyczyły ogółem 99 pracowników.

Skierowano 10 wystąpień zawierających 19 wniosków dotyczących ogółem 90 pracowników oraz zastosowano jeden środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia.

Udzielono 34 porad prawnych i 74 porad technicznych.

Wszystkie wydane decyzje ustne zostały wykonane. Decyzje nakazowe pisemne, których wydano 13 są wykonane w terminach określonych w decyzjach – wykonano 8 decyzji. Na podstawie art. 108 kpa wydano 7 decyzji, które zostały wykonane.

Efekty przeprowadzonych działań kontrolnych

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

Trzy kontrolowane firmy z Wierzchucina i Wejherowa spełniły wymagania umożliwiające uczestniczenie w programie promocyjnym Państwowej Inspekcji Pracy „Zdobądź dyplom PIP”.

Podsumowanie i wnioski pokontrolne

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

Z przeprowadzonych kontroli w ramach realizowanego tematu, w porównaniu do lat ubiegłych, wynika że zaznaczają się obszary, w których nastąpiła poprawa, dotyczy to m.in.:

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

Przyjąć jednak należy, że poprawa w ww. zakresie wynika bardziej z czynników zewnętrznych związanych z warunkami określonymi w przetargach na usługi niż z ukierunkowanego i planowego zaangażowania pracodawców w proces poprawy warunków pracy. Nadal stwierdzone są nieprawidłowości, bezpośrednio związane z zagrożeniem zdrowia lub życia pracowników, występujące przy pracach leśnych. Część wykazanych w kontrolach nieprawidłowości, zwłaszcza dotyczących zagadnień prawnej ochrony pracy, nie wymaga znacznych nakładów finansowych, lecz niezbędnej wiedzy i świadomości obowiązków, które dotyczą każdego pracodawcy, w tym prowadzącego działalność leśną. Wskazaniem jest kontynuowanie czynności kontrolno-nadzorczych przez inspektorów pracy, ze względu na swoje znaczenie w dyscyplinowaniu pracodawców i powodowaniu przez to podejmowania przez nich systematycznych działań przyczyniających się do wzrostu

poziomu bezpieczeństwa pracy. Istotnym zagadnieniem wynikającym z przeprowadzonych kontroli jest fakt, że nie wszyscy pracownicy przeszli badania przesiewowe w kierunku boreliozy oraz 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 wszystkich pracowników. 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.

Wyniki kontroli wskazują potrzebę konsekwentnego stosowania przewidzianych prawem środków prawnych, w przypadku stwierdzenia istotnych naruszeń przepisów bhp. Na obecnym etapie organizacji większości pracodawców w ocenie inspektorów pracy nie można mówić o niewiedzy. Systematyczne, przeprowadzane od kilku lat kontrole PIP oraz organizowane w nadleśnictwach narady szkoleniowe powodują, że właściciele ZUL świadomi są ciężących na nich obowiązków. Dotyczy to zwłaszcza powtarzających się w kolejnych latach nieprawidłowości w zakresie egzekwowania wykonywania pracy w wymaganych środkach ochrony indywidualnej. Niezbędne jest nasilenie działań kontrolnych w zakresie zagadnień związanych z mechanizacją prac w leśnictwie, zwłaszcza urządzeń podlegających dozorowi technicznemu. Wyniki kontroli oraz uzyskane efekty wskazują na potrzebę kontynuowania kontroli specjalistycznych.

26. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym

A. W magazynach wielkopowierzchniowych

Na terenie województwa pomorskiego w ramach omawianego podtematu przeprowadzono 13 kontroli w 13 podmiotach. W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było 1.285 osób, w tym 1.265 pracowników, w tym 425 kobiet.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 34 decyzje, w tym 20 decyzji ustnych. Wydane decyzje dotyczyły 469 pracowników.

W następstwie stwierdzonych nieprawidłowości zastosowano 2 środki wychowawcze.

Najwięcej stwierdzonych w wyniku kontroli nieprawidłowości, dotyczyło: kwalifikacji do obsługi wózka (na 101 zbadanych stwierdzono w 9 przypadkach brak kwalifikacji oraz 3 uchybienia w tym zakresie), szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (na 89 zbadanych stwierdzono w 5 przypadkach brak szkolenia wstępnego oraz 13 uchybień, a w zakresie okresowego szkolenia na 86 zbadanych w 5 przypadkach stwierdzono brak szkolenia). Kontrole w zakresie szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy wykazały ponadto nieprawidłowości polegające na niedostosowaniu programów szkolenia wstępnego stanowiskowego oraz okresowego do rodzaju i warunków pracy wykonywanej na stanowisku związanym w obsługą wózka jezdniowego z napędem silnikowym. Wśród najczęściej występujących odnotowano również nieprawidłowości

w zakresie: profilaktycznych badań lekarskich, oznakowania wózka podnośnikowego wartością maksymalnego udźwigu, zabezpieczenia wózka przed możliwością uruchomienia przez osoby nieupoważnione, instrukcji obsługi wózka, braku wstępnej kontroli wózka, braku rejestru kontroli wózka.

Występowały też sporadycznie nieprawidłowości dotyczące nieustalenia zasad ruchu na drogach wewnętrzzakładowych, braku instrukcji bezpiecznego wykonywania prac w magazynie oraz zabezpieczenia regałów przed ich przewróceniem przez wózek. Największa liczba nieprawidłowości dotycząca profilaktycznych badań lekarskich występowała w 46,2% kontrolowanych podmiotach, w 38,5% podmiotach nieprawidłowości dotyczyły szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, a w 30,8% podmiotach uchybienia dotyczyły kwalifikacji do obsługi wózka.

Przeprowadzane kontrole nie wykazały istotnych nieprawidłowości skutkujących wstrzymaniem prac lub skierowaniem pracowników do innych prac.

Przyczyną występujących nieprawidłowości był brak odpowiedniego bieżącego i systematycznego nadzoru ze strony wewnętrzzakładowych służb, w tym służby bhp.

Podsumowanie

Objęcie zakładów pracy kontrolą w zakresie realizowanego tematu „Ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym w magazynach wielkopowierzchniowych” przyniosło wymierne i rzeczywiste efekty. W wyniku wydanych środków prawnych oraz ich realizacji przez kontrolowane podmioty w zakładach objętych kontrolą stwierdzono znaczną poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W kontrolowanych zakładach w latach 2013-2015 nie odnotowano ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy związanych z pracą przy użyciu wózka jezdniowego z napędem silnikowym. Odnotowano jedynie 2 indywidualne wypadki powodujące czasową niezdolność do pracy.

B. W pozostałych miejscach pracy

Na terenie województwa pomorskiego w ramach omawianego podtematu przeprowadzono 45 kontroli w 45 podmiotach. Liczba pracujących w kontrolowanych zakładach wynosiła 5.336, w tym 5.115 zatrudnionych w ramach stosunku pracy, w tym 1001 kobiet.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 104 decyzje, w tym 20 decyzji ustnych i 84 decyzji na piśmie. Wydane decyzje dotyczyły – 1.544 pracowników.

W następstwie stwierdzonych nieprawidłowości nałożono 2 mandaty karne na kwotę łączną 2.500 zł i zastosowano 4 środki wychowawcze.

W wyniku przeprowadzonych kontroli największą liczbę nieprawidłowości odnotowano w zakresie dotyczącym przygotowania do pracy, tj. profilaktycznych badań lekarskich, wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, a także szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W zakresie dotyczącym użytkowanych w zakładzie wózków stwierdzono nieprawidłowości dotyczące: braku oznakowania wózka zakazem przemieszczania osób, braku oznakowania wózka wartością maksymalnego udźwigu, braku rejestru kontroli wózków. Stwierdzono także uchybienia dotyczące nieustalenia w zakładzie zasad ruchu na drogach wewnętrzzakładowych, w tym dopuszczalnych prędkości wózków oraz braku instrukcji bezpiecznego wykonywania prac w magazynie.

Przeprowadzane kontrole nie wykazały nieprawidłowości wymagających wstrzymania prac lub skierowania pracowników do innych prac.

Przyczyną najczęściej stwierdzonych naruszeń prawa był brak odpowiedniego nadzoru ze strony pracodawcy oraz wewnątrzzakładowej służby bhp.

Wypadki przy pracy - z udziałem wózka jezdniowego

W kontrolowanych zakładach w 2013 r. i 2014 r. nie było ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy związanych z pracą przy użyciu wózka jezdniowego z napędem silnikowym. W roku 2015 odnotowano 2 wypadki zakwalifikowane jako lekkie oraz 1 wypadek ciężki.

W jednym z przedsiębiorstw uległ wypadkowi pracownik innego zakładu. Wypadek został uznany za wypadek ciężki. Poszkodowany przechodząc środkiem hali został od tyłu uderzony przez cofający wózek widłowy. Uderzenie spowodowało u poszkodowanego zranienie lewej nogi i upadek na posadzkę. Wózek widłowy był w chwili wypadku obsługiwany przez pracownika (operatora wózka) podmiotu kontrolowanego. Jak ustalono - operator wózka podczas manewru cofania nie widział żadnej osoby z tyłu wózka na drodze manewru, w wyniku czego uderzył tyłem wózka w poszkodowanego. Operator wózka nie używał sygnału dźwiękowego podczas cofania. Manewr cofania wykonywał sam i nie współpracował z inną osobą dla bezpiecznego wykonania tego manewru. Na terenie hali, w której doszło do wypadku, droga transportowa oznakowana była w sposób niewidoczny. Wyznaczona w bezpośrednim sąsiedztwie droga transportowa była w części zastawiona płytami MDF. Ponadto wózek nie posiadał ważnej decyzji UDT.

Inne podjęte działania

- W wyniku kontroli stwierdzono, że użytkowane przez kontrolowanego wózki nie posiadają decyzji UDT zezwalającej na ich eksploatację. W związku z powyższym inspektor pracy poinformował Urząd Dozoru Technicznego.
- W wyniku innej kontroli stwierdzono, że użytkowany wózek jezdniowy z napędem silnikowym nie posiada ważnej decyzji UDT zezwalającej na jego eksploatację. W związku z powyższym inspektor pracy zawiadomił Prokuraturę o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 63 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym.

Podsumowanie

Należy uznać, że podjęte przez inspektorów pracy działania, w postaci kierowanych do kontrolowanych podmiotów środków prawnych nakazujących usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości, w dużej mierze doprowadziły do znacznej poprawy warunków pracy oraz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych zakładach.

Przeprowadzone kontrole w zakresie realizowanego tematu „Ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym – w pozostałych miejscach pracy” przyniosły zadowalające efekty. Dokonana analiza wykazała, że około 75% stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości zostało wyeliminowanych w wyniku wydanych środków prawnych. Podjęte przez kontrolowane podmioty działania w zakresie realizacji środków prawnych przyczyniły się do znacznej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, a tym samym zmniejszono ryzyko wystąpienia wypadku przy pracy związane z eksploatacją wózka jezdniowego z napędem silnikowym.

Wnioski

Obowiązujący stan prawny dla większości kontrolowanych pracodawców nadal pozostaje niejasny w kwestii dotyczącej wymaganych od pracowników kwalifikacji do obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

Uprawnienia wydawane na podstawie § 4 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 10 maja 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym budzą szereg wątpliwości. W wielu przypadkach pracodawcy przyjmują, że ukończenie szkolenia (kursu) na podstawie programu opracowanego przez Ośrodek Szkolenia w Mysłowicach, jest równoznaczne z nabyciem kwalifikacji operatora. Sugerują to nawet zaświadczenia wydawane przez ośrodki szkoleniowe, które wpisują na zaświadczeniu „nabył kwalifikacje operatora wózka z napędem silnikowym”.

Pracodawcy, zatrudniając osoby legitymujące się takim zaświadczeniami sądzą, że pracownik posiada wymagane kwalifikacje operatora, tj. zgodnie z § 4 ust. 1 pkt 1 wyżej wymienionego rozporządzenia. Natomiast część pracodawców orientując się, że ukończenie kursu (szkolenia) nie jest równoznaczne z nabyciem kwalifikacji operatora wózka – wydaje nowozatrudnionym zezwolenie na podstawie § 4 ust. 1 pkt 2 wyżej wymienionego rozporządzenia, pomijając przy tym zapis § 4 ust. 2 wyżej wymienionego rozporządzenia, że „Zezwolenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, może być wydane pracownikowi po ukończeniu, z wynikiem pozytywnym, szkolenia dla kierowców wózków zorganizowanego przez pracodawcę, według programu opracowanego lub zatwierdzonego przez jednostkę organizacyjną wyznaczoną przez ministra właściwego do spraw gospodarki.” Interpretacja powyższego przepisu jednoznacznie wskazuje, że wydanie imiennego zezwolenia możliwe jest wtedy, gdy organizatorem szkolenia (kursu) jest pracodawca. Tym samym nie można wydać zezwolenia w przypadku, gdy szkolenie to pracownik ukończył przed zatrudnieniem w u danego pracodawcy, np. u poprzedniego pracodawcy. W takim przypadku pracownik powinien ukończyć ponownie szkolenie u danego pracodawcy w wyniku, którego pracodawca ten wyda mu imienne zezwolenie na kierowaniem wózkiem lub też pracownik może złożyć egzamin w UDT w celu uzyskania kwalifikacji operatora wózka podnośnikowego (bez konieczności przechodzenia kolejnego szkolenia).

Podsumowując, należy wskazać, że istnieje potrzeba usystematyzowania przepisów dotyczących eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

27. Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej

W 2015 roku inspektorzy pracy dokonali oceny przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej na terenie województwa pomorskiego. Ocenę przeprowadzono na podstawie 11 kontroli, przeprowadzonych u pracodawców, z których 8 należało do samorządowych jednostek organizacyjnych. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali ogółem 548 osób, w tym 51 osób wykonywało pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, 4 osoby posiadały zarejestrowaną własną działalność gospodarczą, zaś 493 osoby były zatrudnione na podstawie stosunku pracy. W grupie pracowników występowało 420 kobiet oraz 41 osób niepełnosprawnych.

Pracodawcy, posiadający status samorządowych jednostek organizacyjnych zatrudniali łącznie 391 osób, w tym 350 pracowników, zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

W kontrolowanej grupie pracodawców wystąpiły 4 ośrodki pomocy społecznej oraz 7 domów pomocy społecznej.

W trakcie czynności kontrolnych badaniem objęto 2 bloki zagadnień, mianowicie prawną ochronę pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy.

W części dotyczącej prawnej ochrony pracy ujęto takie zagadnienia, jak: stosunek pracy, w tym nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę, czas pracy, urlopy wypoczynkowe, a także przestrzeganie przepisów o zatrudnianiu pracowników socjalnych. W tym zakresie stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły między innymi: sposobu prowadzenia akt osobowych zatrudnionych pracowników, treści świadectw pracy, treści obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy, sposobu ewidencjonowania czasu pracy, przekroczenia dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy, zapewniania pracownikom 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego, udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych.

Nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy stwierdzono u 10 kontrolowanych pracodawców. W celu ich wyeliminowania inspektorzy pracy skierowali łącznie 18 wniosków w wystąpieniach, dotyczących łącznie 349 pracowników oraz 1 polecenie dotyczące 2 zatrudnionych pracowników. W 1 przypadku kontrolujący zastosował środek oddziaływania wychowawczego w związku z popełnieniem wykroczenia.

Drugim blokiem kontrolowanych zagadnień była tematyka bezpieczeństwa i higieny pracy, obejmująca swoim zakresem między innymi: przygotowanie pracowników do pracy (w tym ocenę ryzyka zawodowego, wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze, badania lekarskie profilaktyczne, szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy), obiekty budowlane, pomieszczenia pracy i higieniczno-sanitarne, urządzenia i instalacje elektroenergetyczne, stanowiska i procesy pracy, służba bezpieczeństwa i higieny pracy. Na podkreślenie zasługuje ujęcie w zakresie kontroli zagadnień szczególnych, dotyczących ograniczenia obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego osób, obsługujących pacjentów, np. w zakresie organizacji prac związanych z transportem podopiecznych. Zbadano również występowanie w kontrolowanych podmiotach wypadków przy pracy i chorób zawodowych, związanych z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego.

Wśród nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono między innymi: brak wymaganych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do 5 pracowników, dopuszczanie do pracy 2 pracowników, którzy nie odbyli wstępnych badań lekarskich, brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego w odniesieniu do 1 stanowiska pracy, uszkodzony i nieoznakowany próg na drodze komunikacyjnej, brak instrukcji dotyczącej prac związanych z podnoszeniem i przenoszeniem chorych.

W kontrolowanych zakładach w latach 2012 – 2014 miał miejsce 1 wypadek przy pracy (lekki), związany z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego, nie odnotowano natomiast zachorowań na wynikające z ww. przyczyn choroby zawodowe.

W związku z nieprawidłowościami, dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy pracy wydali łącznie 23 decyzje, dotyczące 160 pracowników. Ponadto skierowano 5 wniosków w wystąpieniach, dotyczących 60 pracowników. W odniesieniu do stwierdzonego wykroczenia zastosowano środek oddziaływania wychowawczego.

Przedstawione powyżej przykłady stwierdzonych nieprawidłowości oraz liczba wydanych w związku z nimi środków prawnych, pozwalają na stwierdzenie, iż w skontrolowanych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej nie występują rażące naruszenia przepisów prawa pracy. Jako przyczyny zaistniałych nieprawidłowości wskazano: słabą znajomość przepisów prawa pracy wśród osób kierujących pracownikami, niedostateczny nadzór ze strony pracodawców nad podległymi działaniami, sytuację ekonomiczną zmuszającą do redukcji kosztów i dokonywania trudnych wyborów pomiędzy nakładami, poprawiającymi warunki dla pacjentów, a tymi, które służą poprawie warunków pracy.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę działań prewencyjnych w jednostkach pomocy społecznej, na przykład w zakresie szkoleń, skierowanych w szczególności do kierownictwa średniego szczebla, dla wyeliminowania nieprawidłowości wynikających ze słabej znajomości przepisów, np. o czasie pracy czy też o obowiązku pracodawcy dotyczącym zapewnienia pracownikom odpowiednich instrukcji, w tym np. dotyczących prac związanych z transportem podopiecznych, które niewątpliwie z racji obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego stanowią zagrożenie dla zdrowia pracowników. O konieczności uzupełniania wiedzy w zakresie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, świadczy liczba udzielonych w trakcie kontroli porad. Podczas 11 kontroli inspektorzy pracy udzielili 27 porad z zakresu prawa pracy, w tym 3 porady z zakresu problemów dotyczących legalności zatrudnienia oraz 25 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

28. Ocena stanu bezpieczeństwa w zakresie organizacji pracy oraz eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych w zakładach przemysłu maszynowego

Na terenie działania OIP Gdańsk wytypowano do kontroli zakłady przemysłu maszynowego o następujących profilach produkcji: produkcja maszyn rolniczych, produkcja urządzeń dla przemysłu okrętowego i wydobywania ropy naftowej, produkcja konstrukcji metalowych, produkcja wytwornic pary, produkcja pojazdów samochodowych przeznaczonych do przewozu towarów, produkcja szyb dla pojazdów samochodowych.

W kontrolowanych 6 zakładach zatrudnionych było ogółem 1.187 pracowników, w tym w ramach stosunku pracy 1.184 (na podstawie umów cywilnoprawnych 3 osoby).

W wyniku kontroli inspektorzy pracy łącznie wydali 63 decyzje nakazowe, w tym 1 skierowania pracowników do innych prac, oraz skierowali 14 wniosków w wystąpieniach.

w stosunku do osób odpowiedzialnych za przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy nałożyli mandat karny w wysokości 1.000 zł oraz zastosowali 2 środki oddziaływania wychowawczego.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości

Wydanymi decyzjami uregulowano nieprawidłowości np. z zakresu:

- oceny ryzyka zawodowego – 2 decyzje,
- instrukcji organizacji bezpiecznej pracy – 4 decyzje,

- instrukcji eksploatacyjno-ruchowych – 4 decyzje,
- wykazu osób upoważnionych do koordynacji prac – 5 decyzji,
- wykazu poleceńodawców – 5 decyzji,
- wykazu osób upoważnionych do dopuszczeń do pracy – 5 decyzji,
- wykazu prac szczególnie niebezpiecznych – 6 decyzji,
- wystawiania i sporządzania pisemnych poleceń na pracę – 2 decyzje,
- dopuszczenia do pracy bez wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych w zakresie pracy przy instalacjach elektroenergetycznych – 2 decyzje,
- dokumentacji związanej z prowadzeniem eksploatacji stacji (potwierdzanie zabiegów eksploatacyjnych) – 2 decyzje,
- zapewnienia sprzętu ochronnego w stacji transformatorowej – 5 decyzji,
- braku oznakowania barwami lub znakami bezpieczeństwa miejsc, w których występują zagrożenia dla pracowników – 2 decyzje,
- wykonywania pomiarów ochrony przeciwporażeniowej dla sieci i urządzeń elektroenergetycznych pracujących na poziomie średnich napięć – 5 decyzji.

Wydanymi wnioskami regulowano nieprawidłowości z zakresu:

- uzupełnienia instrukcji organizacji bezpiecznej pracy oraz instrukcji ruchowej – 4 wnioski,
- prowadzenia dokumentacji z przeglądów stacji – 1 wniosek,
- gospodarki kluczami od stacji transformatorowych – 1 wniosek
- sporządzania i wydawania pisemnych poleceń na pracę – 3 wnioski,
- wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych – 1 wniosek.

Przyczyny stwierdzonych naruszeń prawa

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

Natomiast, jeżeli w firmie zatrudnione są do eksploatacji osoby z zewnątrz „jako podmioty gospodarze”, to osoby te mają za cel tylko utrzymać w ruchu stację, a mniej dbają o przestrzeganie wszystkich wymagań dotyczących bezpiecznej eksploatacji.

Pracownicy nadzoru technicznego nie zapoznają się ze zmianami w przepisach. Kierownictwo toleruje odstępstwa od stanów zgodnych z przepisami prawa. Związane to jest głównie z nieznaną przyczyną przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz lekceważeniem zagrożeń. Należy dodać, iż w firmach główny nacisk położony jest na uzyskanie jak najlepszego wyniku finansowego związanego z produkcją i sprzedażą.

Podsumowanie i wnioski

Do dnia sporządzenia sprawozdania, według informacji, przekazanych na piśmie przez pracodawców, wykonano wszystkie wydane decyzje.

Podsumowując wyniki ustaleń dokonanych w trakcie kontroli, należy stwierdzić, że w kontrolowanych podmiotach występowały naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Inspektorzy pracy w toku kontroli stwierdzili, iż zaniedbania pracodawców występowały w sferze dokumentacji technicznych, nie było instrukcji organizacji bezpiecznej pracy, nie opracowano wykazów poleceńodawców, osób upoważnionych do koordynowania prac i dopuszczeń do pracy, nie opracowano wykazów prac szczególnie niebezpiecznych

przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych, nie przeprowadzono pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej dla urządzeń i instalacji elektroenergetycznych, nie było instrukcji ruchu i eksploatacji urządzeń energetycznych lub nie były one aktualizowane, nie przeprowadzono przeglądów stacji transformatorowych.

W zakresie przygotowania pracowników do pracy stwierdzono, iż przy pracach eksploatacyjnych przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych zatrudniane były osoby bez wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych dla stanowisk „eksploatacji”, a także „dozoru”. W stacjach transformatorowo rozdzielczych nie zapewniono sprzętu ochronnego.

W zakresie bezpiecznej eksploatacji stwierdzono szereg nieprawidłowości z zakresu niewłaściwej eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych rozdzielni i instalacji. Między innymi w rozdzielniach składowano różne materiały produkcyjne i pomocnicze, wydzielone rozdzielnie niskiego napięcia nie były szczelnie osłonięte, przełączniki i wyłączniki w rozdzielniach niskiego napięcia były uszkodzone i nie były opisane, w rozdzielniach średniego i niskiego napięcia kanały kablowe nie były osłonięte, niesprawne były instalacje oświetleniowe, gniazda elektryczne były uszkodzone.

Nie stosowano barw bezpieczeństwa do oznaczenia stref zagrożenia w stacjach transformatorowych. W jednym zakładzie stwierdzono stosowanie bezpieczników „naprawianych drutem”.

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

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

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

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

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

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

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

Mając na uwadze wyniki dokonanych ocen, przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości, zastosowane środki prawne przez inspektorów pracy, celowym jest prowadzenie

okresowych kontroli specjalistycznych w zakładach przemysłowych w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych.

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

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

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

Z analizy zatrudnienia na stanowiskach przy eksploatacji urządzeń i instalacji elektroenergetycznych wynika jednoznacznie, iż brak jest wykształconej kadry pracowników zaczynając od pracowników z wykształceniem elektrycznym zawodowym, średnim czy wyższym.

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

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

29. Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w gospodarstwach ogrodniczych

W 2015 roku inspektorzy pracy dokonali oceny przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w gospodarstwach ogrodniczych na terenie województwa pomorskiego. Ocenę przeprowadzono na podstawie 10 kontroli, przeprowadzonych u pracodawców, którzy zatrudniali ogółem 35 osób, w tym 7 osób wykonywało pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Przeważało zatrudnienie w ramach stosunku pracy.

W zakresie **prawnej ochrony pracy** kontroli poddano takie zagadnienia, jak: stosunek pracy, w tym nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę, czas pracy, urlopy wypoczynkowe.

W tym zakresie stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły między innymi:

- sposobu prowadzenia akt osobowych zatrudnionych pracowników,
- zawierania umów o pracę,
- przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę,
- ewidencji czasu pracy,

– udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych.

W zakresie prawnej ochrony pracy skontrolowano następujące rodzaje gospodarstw ogrodniczych:

Gospodarstwo	Liczba gospodarstw skontrolowanych
produkujące warzywa, owoce, kwiaty w tym:	6
- polowe	1
- szklarniowe	4
- mieszane	1
szkółki drzew i krzewów	3
Inne	1

Nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy stwierdzono w gospodarstwach ogrodniczych szklarniowych, mieszanych oraz w szkółkach drzew i krzewów.

W celu ich wyeliminowania inspektorzy pracy skierowali łącznie 17 wniosków w 5 wystąpieniach, dotyczących łącznie 24 pracowników. W 1 przypadku kontrolujący zastosował mandat karny w kwocie 1.000 zł w związku z popełnieniem wykroczenia.

Inspektorzy pracy w trakcie kontroli z zakresu prawa pracy udzielili 46 porad prawnych.

Kontrole w ramach tematu 206A przeprowadzone w OIP Gdańsk w roku 2015 wykazały nieprawidłowości, które rozpoznawane są przez inspektorów od wielu lat.

Na pewno zmalała ilość sytuacji, w których inspektorzy stwierdzili nieznaną przepisy prawa pracy. Niestety bardzo często nadal przestrzeganie przepisów prawa pracy uzależniane jest od bieżącej sytuacji pracodawcy. Niski poziom zatrudnienia w kontrolowanych gospodarstwach ogrodniczych, jak wynikało z wypowiedzi właścicieli gospodarstw, spowodowany jest między innymi sezonowością produkcji i wysokimi kosztami zatrudnienia pracowników, ponadto pracę w gospodarstwach wykonują członkowie rodzin pracodawców będący współwłaścicielami lub osobami we wspólnych gospodarstwach domowych.

Drugim blokiem kontrolowanych zagadnień była tematyka **bezpieczeństwa i higieny pracy**, obejmująca swoim zakresem między innymi: przygotowanie pracowników do pracy (w tym ocenę ryzyka zawodowego, wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze, badania lekarskie profilaktyczne, szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy), obiekty budowlane, pomieszczenia pracy i higieniczno-sanitarne, urządzenia i instalacje elektroenergetyczne, stanowiska i procesy pracy, służba bezpieczeństwa i higieny pracy. Na podkreślenie zasługuje ujęcie w zakresie kontroli zagadnień szczególnych, dotyczących ograniczenia obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego osób, obsługujących pacjentów, np. w zakresie organizacji prac związanych z transportem podopiecznych. Zbadano również występowanie w kontrolowanych podmiotach wypadków przy pracy i chorób zawodowych, związanych z obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego.

W ramach tematyki bhp skontrolowano następujące rodzaje gospodarstw:

Gospodarstwo	Liczba gospodarstw skontrolowanych
produkujące warzywa, owoce, kwiaty w tym:	9
- polowe	4
- szklarniowe	5
- mieszane	0
szkółki drzew i krzewów	1

W zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły między innymi:

- braku wymaganych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- profilaktycznych badań lekarskich,
- braku udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego,
- niezapoznania pracownika z oceną ryzyka zawodowego,
- nieuwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego występujących czynników środowiska pracy,
- instrukcji bhp, w ty obejmujących prace magazynowe,
- organizacji pracy przy stosowaniu środków ochrony roślin,
- stanu technicznego środków transportu zmechanizowanego,
- stanu technicznego obiektów osłoniętej produkcji ogrodniczej,
- zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych,
- eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych.

Z informacji o wypadkach przy pracy za lata 2012 - 2014 wynika, że w kontrolowanych podmiotach nie było wypadków przy pracy.

W związku z nieprawidłowościami, dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy pracy wydali łącznie 40 decyzji nakazowych, dotyczące 99 pracowników. Ponadto skierowano 5 wniosków w wystąpieniach, dotyczących 15 pracowników. W odniesieniu do stwierdzonych wykroczeń zastosowano 2 mandaty i 2 środki oddziaływania wychowawczego.

Inspektorzy pracy w trakcie kontroli z zakresu bhp udzielili 72 porad technicznych.

Stan techniczny obiektów i urządzeń wykorzystywanych do produkcji rolno-ogrodniczej wskazywał na brak inwestycji w modernizację gospodarstw.

Gospodarstwa ogrodnicze przeważnie są firmami rodzinnymi, a stan wyposażenia, usprzętowania zwłaszcza małych gospodarstw ogrodniczych jest znikomy.

Właściciele gospodarstw podczas kontroli akcentowali sezonowość produkcji i wynikające z tego potrzeby zatrudnienia pracowników. Podkreślali również brak czasu i chęci na uzyskanie aktualnej wiedzy dotyczącej przepisów prawa pracy.

Wskazane wydaje się objęcie tej grupy zakładów działaniami prewencyjno-promocyjnymi w następnych latach.

30. Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach produkcji prefabrykatów budowlanych, w tym betonowych i stolarki budowlanej

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 13 kontroli u 13 pracodawców. Kontrolowane zakłady przedstawiają strukturę:

- produkcja wyrobów budowlanych z betonu – 10 zakładów,
- produkcja stolarki budowlanej – 3 zakłady.

We wszystkich 13 przypadkach kontrole dotyczyły zakładów z sektora prywatnego. U skontrolowanych pracodawców pracę wykonywały łącznie 683 osoby, w tym 644 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę (97 kobiet, 97 osób niepełnosprawnych).

Inspektorzy pracy łącznie wydali 81 decyzji, w tym 10 decyzji ustnych. Ponadto skierowano 14 wniosków w wystąpieniach. Zastosowano 1 środek oddziaływania wychowawczego oraz nałożono 2 mandaty kredytowane na kwotę 2.200 zł.

Najczęściej występujące nieprawidłowości przedstawiono w tabeli.

Zagadnienia objęte kontrolą	Ilość zakładów/ ilość pracowników
Zabezpieczenie i oznakowanie miejsc niebezpiecznych	5 / 112
Elementy sterownicze mające wpływ na bezpieczeństwo obsługi maszyn i urządzeń	4 / 57
Oznakowanie dróg i przejść	3 / 171
Opracowanie instrukcji dotyczących magazynowania i składowania materiału	3 / 33
Ostony i zabezpieczenia elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń	3 / 44

Przyczyny naruszeń prawa w grupie produkcji wyrobów betonowych i w grupie produkcji stolarki budowlanej wynikają najczęściej ze specyfiki prowadzonej działalności i trudności powstających podczas bieżącej pracy.

W kontrolowanych zakładach 12,3% wydanych decyzji nakazowych została wykonana w czasie trwania kontroli, tj. 10 decyzji nakazowych wykonanych na 81 decyzji wydanych. Ponadto dotychczas na 71 decyzji nakazowych wydanych na piśmie wykonano 53 decyzje, co stanowi 82,8%. Wykonane decyzje dotyczyły 749 pracowników.

Podsumowując, na podstawie analizy wyników kontroli w zakładach produkcji prefabrykatów budowlanych można stwierdzić, że warunki pracy w zakładach produkcji betonów znacznie się różnią od zakładów produkcji stolarki budowlanej. Produkcja stolarki odbywa się najczęściej w zamkniętych ocieplanych halach, zaś produkcja betonowa w halach półotwartych, nieocieplanych.

Należy też zwrócić uwagę, że tylko w 1 na 13 objętych kontrolą zakładów pracy inspektorzy pracy nie wydali żadnych decyzji nakazowych.

Kontrole w zakładach produkcji prefabrykatów budowlanych betonowych należałoby docelowo przeprowadzić w okresie zimowym i zwrócić uwagę na temperaturę w pomieszczeniach pracy i zabezpieczenie pracowników przed niską temperaturą i warunkami atmosferycznymi na terenach otwartych.

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 26 kontroli.

Stwierdzono, że pracodawcy poddali ocenie pod względem wymagań minimalnych 131 maszyn do obróbki skrawaniem metali.

Natomiast inspektorzy pracy szczegółowo zbadali pod względem spełniania wymagań minimalnych 124 maszyny do obróbki skrawaniem metali. Negatywnie inspektorzy pracy ocenili łącznie 49 maszyn.

U pracodawców, szczególnie o mniejszej liczbie zatrudnianych pracowników, nadal użytkowana jest duża część „starych” maszyn, niepodlegających wymaganiom zasadniczym. Znacznej części tych maszyn pracodawcy nie poddali jeszcze ocenie w zakresie spełniania minimalnych wymagań dotyczących BHP – nieprzeprowadzenie lub przeprowadzenie w sposób nieprawidłowy oceny spełniania przez maszyny wymagań minimalnych stwierdzono u 10 (38,5%) spośród 26 kontrolowanych podmiotów.

W ramach prowadzonych kontroli, inspektorzy pracy stwierdzali występowanie takich nieprawidłowości, jak: brak poddania wszystkich maszyn tej ocenie, dokonanie niewłaściwej oceny (część ocen sporządzona została w sposób bardzo ogólnikowy, pomijający część zagadnień wynikających z tzw. dyrektywy narzędziowej, jak, np. zagadnień związanych z układami sterowania, zatrzymania awaryjnego) lub brak właściwego udokumentowania dokonanych w jej wyniku działań naprawczych w zakresie dostosowania maszyny do wymagań minimalnych.

Odnośnie maszyn kontrolowanych przez inspektorów pracy - w 24 przypadkach stwierdzano brak lub nieprawidłowe dokonywanie przez pracodawców ich kontroli, zarówno wstępnych, okresowych, jak i wymaganych po zainstalowaniu maszyny w innym miejscu (20% maszyn).

Najwięcej nieprawidłowości wśród badanych przez inspektorów pracy maszyn stwierdzano w następujących obszarach:

- **Układy sterowania** (dobór, zatrzymanie awaryjne, pierwszeństwo zatrzymania przed uruchomieniem) – gdzie nieprawidłowości dotyczyły 32 maszyn spośród 124 badanych. Nieprawidłowości tego rodzaju wystąpiły w 14 spośród 26 kontrolowanych podmiotów.
- **Osłony i inne urządzenia ochronne** (konstrukcja, dobór, usytuowanie) – gdzie nieprawidłowości dotyczyły 22 maszyn spośród 123 badanych. Nieprawidłowości tego rodzaju wystąpiły u 12 spośród 26 kontrolowanych podmiotów.
- **Elementy sterownicze** (oznakowanie, widoczność, usytuowanie) – gdzie nieprawidłowości dotyczyły 22 maszyn spośród 124 badanych. Nieprawidłowości tego rodzaju wystąpiły u 11 spośród 26 kontrolowanych podmiotów.
- **Oświetlenie stanowisk i stref pracy** – gdzie nieprawidłowości dotyczyły 17 maszyn spośród 119 badanych. Nieprawidłowości tego rodzaju wystąpiły u 9 spośród 26 kontrolowanych podmiotów.

Z informacji uzyskanych od inspektorów pracy wynikało, że dbałość o utrzymanie właściwego stanu technicznego maszyn u kontrolowanych pracodawców wynikała w większości z racji zapewnienia potrzeb produkcji i zachowania wydajności maszyny, co wskazywało na przedkładanie przez pracodawców spraw związanych z ekonomią i wydajnością pracy maszyny nad sprawy związane z zapewnieniem bezpieczeństwa jej użytkowania.

Powyższe podejście pracodawców i osób odpowiedzialnych za stan BHP w zakładzie świadczyło o: braku wiedzy i nieznanomości zagrożeń oraz zagadnień ochrony zdrowia i życia, a tym samym lekceważeniu obowiązków określonych w przepisów oraz zasadach bhp, przedkładaniu spraw produkcji i zwiększaniu wydajności nad sprawy bezpieczeństwa pracy, nieznanomości ekonomicznych związków zachodzących pomiędzy warunkami i stanem bhp a efektywnością i jakością pracy, a tym samym braku świadomości, iż poprawa i ponoszenie nakładów w zakresie warunków obsługi i utrzymania właściwego poziomu bezpieczeństwa eksploatacji maszyny to nie wyłącznie „niechciane” wydatki i ponoszenie nieefektywnych nakładów finansowych, lecz także działanie inwestycyjne, przynoszące widoczne efekty ekonomiczne w określonej perspektywie czasu.

Niejednokrotnie kontrola inspektora pracy, jest jedynym bodźcem, który niejako „wymusza” na pracodawcy ponoszenie kosztów związanych z dostosowywaniem maszyn do obowiązujących wymogów. Nierzadko też dopiero inspektor pracy, w trakcie prowadzenia kontroli, wyjaśniał niezrozumiałe dla licznej rzeszy pracodawców, takie zagadnienia i pojęcia, jak: urządzenia i układy zatrzymywania awaryjnego, urządzenia uniemożliwiające samoczynne uruchomienie się maszyny, obowiązki w związku z montażem i demontażem maszyn, właściwe oznakowanie i opisywanie w języku polskim przycisków i pokręteł sterowniczych, wymogi związane z właściwym umiejscowieniem maszyny i oświetleniem jej stref pracy.

Podjęte działania prewencyjne

Równoległe do wykonywanych kontroli inspektorzy pracy podejmowali i realizowali działania prewencyjne, rozdając pracodawcom publikacje i ulotki prewencyjne.

Prowadzone były szkolenia i spotkania, na których przedstawiano pracodawcom i ich odpowiednim służbom metody oraz sposoby dokonywania oceny i dostosowywania „starych” maszyn do wymagań minimalnych w zakresie BHP. W 2015 roku przeprowadzono 2 takie szkolenia, skierowane do 22 pracodawców, w którym uczestniczyły 22 osoby, reprezentujące 13 podmiotów. Do programu przystąpiło 10 podmiotów, w tym 6 podmiotów pozytywnie ukończyło program.

Uzyskane efekty

Na 26 kontrolowanych pracodawców, 16 dokonało prawidłowej oceny pod względem spełniania wymagań minimalnych przez użytkowane maszyny do obróbki skrawaniem metalu. 10 pracodawców nie dokonało w ogóle lub dokonało w sposób nieprawidłowy takiej oceny i nie dostosowało maszyn do wymagań minimalnych (38,5% liczby kontrolowanych podmiotów).

Spośród 221 użytkowanych przez pracodawców maszyn do obróbki skrawaniem metalu, inspektorzy pracy szczegółowo zbadali, pod względem spełniania wymagań minimalnych, 124 maszyny. Negatywnie inspektorzy pracy ocenili 28 maszyn, a „drobniejsze” uchybienia stwierdzili przy 21 maszynach - razem w stosunku do 49 maszyn stwierdzono nieprawidłowości w zakresie spełniania wymagań minimalnych. Inspektorzy pracy pozytywnie ocenili 75 maszyn.

W wyniku wykonania wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych, tak ustnych jak i pisemnych – pracodawcy dotychczas dostosowali do minimalnych wymagań 45 maszyn (obrabiarek do obróbki skrawaniem metalu).

Dla pozostałych 97 maszyn, z ogólnej liczby użytkowanych (a nieocenianych szczegółowo przez inspektora pracy) - pracodawcy, zgodnie z wynikającymi z przepisów prawa obowiązkami, dokonali oceny pod względem spełniania wymagań minimalnych.

Przykłady procedur stosowanych przez pracodawców w ramach dostosowania maszyn do minimalnych wymagań

W większości przypadków pracodawcy wykorzystywali listy kontrolne, dostępne na stronach internetowych, w tym listy sporządzone przez GIP. Listy te, w formie ankiet oraz ujęte w poradnikach i broszurach opracowanych przez PIP, przekazywane były także pracodawcom w ramach realizacji programu prewencyjnego w zakresie spełniania minimalnych wymagań bhp przez maszyny i urządzenia użytkowane w przetwórstwie przemysłowym. Listy kontrolne wypełniane najczęściej były u pracodawców przez osoby prowadzące zagadnienia służby BHP w zakładzie – zarazem jednak, pracodawcy coraz częściej tworzą i powołują już specjalistyczne zespoły, które oceniają i następnie dostosowują maszyny do wymogów minimalnych w zakresie bhp - w takich przypadkach listy te wypełniane były przez kilkusobowe zespoły.

Środki prawne, wydane w związku z kontrolami

Inspektorzy pracy wydali łącznie: 86 decyzji ogółem, w tym 63 pisemnych (zawartych w 18 nakazach) i 23 decyzji ustnych; 3 wnioski zawarte w 3 wystąpieniach. Za stwierdzone nieprawidłowości noszące znamiona wykroczeń inspektorzy pracy zastosowali wobec osób odpowiedzialnych: 3 mandaty karne na łączną kwotę grzywny: 4.100 zł oraz 3 środki oddziaływania wychowawczego.

Wypadki przy eksploatacji maszyn do obróbki skrawaniem metali

U 26 pracodawców, u których przeprowadzano kontrole w ramach realizacji tematu, w latach 2012-2014 wydarzyło się ogółem 178 wypadków przy pracy, z czego 2 związane były z eksploatacją maszyn do obróbki skrawaniem metalu, tj.: w 2013 r. – 1 wypadek (lekki) i w 2014 r. – 1 wypadek (lekki). Nie zarejestrowano wypadków śmiertelnych i zbiorowych.

Do najczęściej występujących przyczyn wypadków związanych z eksploatacją maszyn do obróbki skrawaniem metalu, ustalanych przez zespoły powypadkowe, zaliczyć należy: brak koncentracji na wykonywanej czynności, pośpiech pracownika, niestosowanie lub niewłaściwe stosowanie (np. nastawienie) osłon zabezpieczających przed dostępem do strefy niebezpiecznej/ obracających się elementów roboczych, przy obsługiwanych obrabiarkach, nieprzestrzeganie przez pracownika wymagań zawartych w instrukcji obsługi maszyny oraz stanowiskowej instrukcji bhp.

W trakcie prowadzonych w 2015 r. kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili przykładów drastycznych wypadków przy pracy, spowodowanych naruszeniem przepisów prawa, związanych z eksploatacją maszyn do obróbki skrawaniem metalu.

Podsumowanie

Przeprowadzone kontrole potwierdzają, że w dalszym ciągu wśród pracodawców użytkowane są maszyny niespełniające minimalnych wymagań w zakresie bhp i dopiero prowadzone przez inspektorów pracy w tym obszarze kontrole skutkują rozpoczęciem się u nich procesu dostosowywania maszyn do minimalnych wymagań.

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

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

Powyższe wymogi pracodawcy spełnią poprzez m.in.:

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

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

Wnioski

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

1. należy kontynuować kontrole w zakresie przestrzegania spełniania wymagań minimalnych w stosunku do różnych rodzajów użytkowanych maszyn,
2. należy kontynuować cykliczne wydawanie i rozpowszechnianie przewodników omawiających zagadnienia dostosowywania starych maszyn do wymagań minimalnych i dokumentowania prowadzonych kontroli maszyn,
3. należy kontynuować publikowanie kompletnych, dla danej grupy maszyn, list kontrolnych ułatwiających ocenę i określających sposoby przystosowania maszyny do wymagań minimalnych,
4. wskazane jest prowadzenie w dalszym ciągu działań prewencyjno-informacyjnych w tym zakresie, dla pracodawców i służb BHP.

32. Nadzór rynku

W 2015 r. nadzór rynku realizowany był w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach następujących tematów:

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

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

W ramach realizacji omawianego tematu przeprowadzono ogółem 84 kontrole, w tym:

- 47 kontroli (u 21 przedsiębiorców) na wniosek organów celnych, w podtemacie A,
- 26 kontroli (u 18 przedsiębiorców) na podstawie otrzymanych informacji, w podtemacie B,
- 11 kontroli (u 11 przedsiębiorców) kontroli pozostałych, w podtemacie C.

W 47 przypadkach (kontrolach) inspektor pracy wydawał opinie na wniosek Urzędu Celnego o niespełnieniu (lub spełnieniu) wymagań zasadniczych dla 71 różnych wyrobów.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami spełniania wymagań zasadniczych, inspektorzy pracy wydali łącznie dla tematu B: 26 decyzji ustnych, 1 decyzję pisemną. Natomiast dla tematu C wydano 1 decyzję pisemną. Nie skierowano wniosków w wystąpieniach.

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

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

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

W roku 2015 w czasie przeprowadzania rutynowych kontroli nie stwierdzono stosowania wyrobów pirotechnicznych podlegających dyrektywie 2007/23 (wyroby pirotechniczne klasy T1 i P1) i dlatego nie przeprowadzono żadnej kontroli w tym temacie.

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

Dotyczyło to przede wszystkim:

- a) braku lub nieprawidłowej deklaracji zgodności,
- b) nieprawidłowości dotyczące instrukcji użytkowania, lub jej braku, czy dostarczenia jej w języku innym niż języku polskim,
- c) braku znakowania znakiem lub nieprawidłowego oznakowania CE,
- d) braku wyposażania maszyn w tabliczkę znamionową posiadającą wszystkie wymagane podstawowe informacje o maszynie,
- e) nieprawidłowego oznakowania w tym: elementów sterowniczych, głównych wyłączników prądu, grzybkowych wyłączników zatrzymywania awaryjnego, w postaci piktogramów określających zagrożenia lub napisów ostrzegawczych itp.,
- f) braku oznakowania maszyn eksploatowanych na zewnątrz, piktogramem określającym dopuszczalne natężenie emitowanego przez maszynę dźwięku,
- g) w nielicznych przypadkach – braku zamontowania na ruchome elementy obrotowe np. osłon stałych lub otwieranych (w co najmniej 11 przypadkach) wyposażonych w wyłączniki krańcowe, montaż dodatkowych wyłączników krańcowych oraz zamontowania barier ochronnych (w co najmniej 2 wypadkach),
- h) braku oznakowania występującej strefy niebezpiecznej (w co najmniej 5 przypadkach), zamontowania dodatkowych wyłączników zatrzymania awaryjnego w postaci wyłączników grzybkowych i ich prawidłowego oznakowania (w co najmniej 9 przypadkach) itp.

Pomimo upływu ponad 10 lat od wejścia Polski do Unii Europejskiej stwierdzone nieprawidłowości wskazują na jeszcze dużą nieznamość tematu w środowisku użytkowników i szeroko pojętym środowisku wytwórców. Wskazuje na to szczególnie charakter stwierdzonych nieprawidłowości, tj.: brak lub niewłaściwe tłumaczenia instrukcji użytkownika na język polski, brak lub sporządzanie wadliwych (bez przywoływania właściwych przepisów i norm zharmonizowanych oraz nie podawania nazwy i adresu producenta lub jednostki notyfikowanej) deklaracji zgodności, brak znakowania maszyn urządzeń znakami CE, a także innymi cechami – na tabliczkach znamionowych, tj. roku produkcji, masy całkowitej, parametrów zasilania itp. Jednocześnie stwierdzono – w kilku przypadkach wady konstrukcyjne powiązane bezpośrednio z zagrożeniami zdrowia i życia. Dotyczyło to braku montażu wyłączników krańcowych, grzybkowych wyłączników zatrzymania awaryjnego, jak również oznaczania w widoczny sposób występującej strefy niebezpiecznej itp.

Uzyskane efekty

W kontrolowanych wyrobach usunięto niezgodności z zasadniczymi lub innymi wymaganiami wskutek postępowań wszczętych w 2015 roku przez Okręgowego Inspektora Pracy – 4 postanowienia OIP w Gdańsku.

Dla tych przypadków Okręgowy Inspektor Pracy wydał dla 2 postanowień decyzje umarzające postępowanie.

Ogółem w 17 przypadkach Okręgowy Inspektor Pracy wydał decyzje umarzające postępowanie, z tego 15 decyzji umarzających postępowanie zostało wydanych w ramach tematu B oraz 2 decyzje umarzające postępowanie zostały wydane w ramach tematu C.

Dla 24 wyrobów użytkownicy, importerzy lub dystrybutorzy w ramach dobrowolnych działań naprawczych usunęli nieprawidłowości związane z wymaganiami zasadniczymi w czasie 21 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

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

- producentów: 7 kontroli (7 wyrobów),
- ich upoważnionych przedstawicieli: 5 kontroli (8 wyrobów),
- importerów lub dystrybutorów: 6 kontroli (6 wyrobów).

Głównym przedmiotem działań dobrowolnych było:

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

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

- udzieleniu porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn, urządzeń, (około 70 porad),

- udzielaniu zainteresowanym osobom, odpowiedzi na pojedyncze zapytania prawno-techniczne, dotyczące tematyki „nadzoru rynku” (około 30 porad),
- w dniu 11 maja 2015 r. oraz 31 lipca 2015 zostało zorganizowano 2 spotkanie z pracownikami 13 pracodawców, w którym brały udział 24 osoby. Szkolenie przeprowadził inspektor pracy, który specjalizuje się w przeprowadzaniu kontroli w zakresie „nadzoru rynku”, na spotkaniu omawiano wymagania minimalne i wymagania zasadnicze maszyn i urządzeń eksploatowanych w zakładach pracy; ostatecznie 6 pracodawców pozytywnie zaliczyło program prewencyjny zorganizowany przez OIP,
- rozdawaniu ulotek prewencyjnych z zakresu maszyn między innymi na targach rolno-spożywczych w Lubaniu (spotkanie wiosenne i jesienne) oraz w Starym Polu; powyższe działania propagujące bezpieczną pracę w rolnictwie były przeprowadzane przy udziale KRUS,
- prewencji w trakcie prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli rutynowych (łącznie 278 porad prawnych i 315 porad technicznych, 148 dotyczących legalności zatrudnienia).

W ramach **współpracy z organami celnymi** w 2015 roku przeprowadzono łącznie 47 kontroli, zaś w 2014 roku 44 kontrole na wniosek organów celnych. Ilość kontroli jest wprost proporcjonalna od liczby zatrzymań wyrobów przez organa służby celnej. Jest to spowodowane między innymi wykonaniem coraz większej ilości specjalistycznych szkoleń wewnętrznych wśród inspektorów celnych.

Analiza wyników kontroli i wnioski

Generalnie w OIP Gdańsk inspektorzy pracy w omawianym temacie wykonali 84 kontrole, podczas których skontrolowali 111 różnych wyrobów. Na tę ilość kontrolowanych wyrobów stwierdzono, że większość z nich nie spełniała wymagań zasadniczych.

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

W ramach dobrowolnych działań importerów wydano 21 pozytywnych opinii dopuszczających 24 wyroby do wewnątrzspółnotowego obrotu.

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

Wskazane jest:

- 1) Bieżące wzmożenie działań informująco-prewencyjnych w zakresie nadzoru rynku i spełniania przez wyroby wymagań zasadniczych wobec podmiotów użytkujących wyroby, poprzez m.in.: udzielanie informacji na stronach internetowych PIP; wydawanie broszur, inicjowanie i udział w spotkaniach z przedsiębiorcami, stowarzyszeniami i organizacjami pracodawców, związków zawodowych itp.
- 2) Upowszechnienie wśród pracodawców treści wyroków sądu oraz publikacji dotyczących maszyn objętych nową dyrektywą maszynową 2006/42/WE, ciśnieniową 97/23/WE, niskonapięciową 2006/95/WE itp., w szczególności też starych maszyn wprowadzonych do obrotu i użytkowanych na terenie Polski.
- 3) Objęcie realizacją tematu i prowadzenie kontroli tych wyrobów, które stanowiły statystycznie największą liczbę źródeł w zaistniałych wypadkach przy pracy.

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

A. Kontrole spełniania wymagań zasadniczych dla maszyn do obróbki skrawaniem metali

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 13 kontroli u 13 pracodawców użytkujących wyroby wprowadzone do obrotu po 1 maja 2004 r. W wyniku kontroli wydano 5 decyzji, w tym 3 ustne. Decyzje dotyczyły łącznie 30 pracowników.

W ramach realizacji tematu kontrolą objęto 16 maszyn do obróbki skrawaniem metali u 13 użytkowników wyrobów.

Odnosnie 16 kontrolowanych wyrobów w 3 przypadkach inspektor pracy stwierdził niezgodności.

Środki prawne, wydane w związku z prowadzonymi kontrolami wyrobów, zostały wykonane w całości. Stwierdzone w trakcie kontroli nieprawidłowości /nadzór rynku/ inspektorzy pracy egzekwowali od wprowadzających do obrotu. W dwóch przypadkach zgodnie z właściwością miejscową z uwagi na stronę postępowania w Polsce dokonano przekazania spraw do właściwych Okręgów PIP celem przeprowadzenia postępowania i zakończenia czynności związanych z kontrolowanym wyrobem w ramach nadzoru rynku.

W stosunku do jednego wyrobu inspektor pracy regulował usunięcie nieprawidłowości w ramach dobrowolnie podjętych działań producenta. W tym przypadku nieprawidłowości zostały usunięte jeszcze przed zakończeniem kontroli u użytkownika, co zostało odnotowane w protokole kontroli.

W czasie kontroli z omawianego tematu nie stwierdzono żadnego wypadku przy eksploatacji obrabiarek skrawających do metali.

Podjęte działania prewencyjne

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

Działania powyższe polegały na:

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

Podsumowanie

Ogółem w OIP Gdańsk inspektorzy pracy w ramach omawianego tematu wykonali 13 kontroli, podczas których skontrolowali 16 wyrobów. Na tę ilość skontrolowanych wyrobów stwierdzono trzy przypadki wyrobów nie spełniających wymagań zasadniczych. Stwierdzone nieprawidłowościami dotyczyły przede wszystkim braku lub nieprawidłowego oznakowania, w szczególności braku opisów w języku polskim; braku lub nieprawidłowości dotyczących deklaracji zgodności, czy uwag dotyczących instrukcji użytkownika, np. nie w języku

polskim.

W żadnym przypadku inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości dotyczących wad konstrukcyjnych, wykonania samego wyrobu, które mogłyby bezpośrednio wpływać na zagrożenie życia lub zdrowia.

Wnioski

1) W dalszym ciągu należy prowadzić działania informująco-prewencyjne w zakresie nadzoru rynku i spełniania przez wyroby wymagań zasadniczych wobec podmiotów użytkujących wyroby.

2) Należy objąć realizacją tematu i prowadzić kontroli tych wyrobów, które stanowiły statystycznie największą liczbę źródeł w zaistniałych wypadkach przy pracy.

B. Egzekwowanie spełniania wymagań zasadniczych dla środków ochrony oczu i twarzy

W ramach realizacji tematu w roku 2015 przeprowadzono 11 kontroli pracodawców użytkujących środki ochrony oczu i twarzy. Kontrolami objęto 13 wyrobów, odnośnie których inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości.

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

W czasie kontroli udzielono 26 porad technicznych, m.in. z zakresu wymagań zasadniczych dla środków ochrony oczu i twarzy.

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

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

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 107 kontroli, którymi objęto 99 przedsiębiorców, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 8.701 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 5.576 pracowników.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

- w zakresie ogólnych zasad bhp – brak aktualnych badań lekarskich pracowników i osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp (26 przypadków) i szkolenia okresowego oraz innych nieprawidłowości

dotyczących szkoleń w dziedzinie bhp, a także dostarczania pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz nieużywanie tych środków przez pracowników; stwierdzono również brak dokumentacji oceny ryzyka zawodowego oraz nieprawidłowości w zakresie jej sporządzania.

- w zakresie wymagań ogólnych dotyczących produkcji i remontów statków – nieprawidłowości dotyczące stosowania substancji chemicznych i ich mieszanin, nieprzestrzegania przepisów bhp i ergonomii przy organizacji stanowisk pracy oraz nieprawidłowości dotyczące obiektów i pomieszczeń pracy na łodzi i budowanych konstrukcjach,
- w zakresie organizacji prac szczególnie niebezpiecznych – nieprawidłowości dotyczące ogólnej organizacji prac szczególnie niebezpiecznych, brak lub nieprawidłowe zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości stanowisk pracy powyżej 1 m nad poziomem otoczenia oraz w zbiornikach,
- w zakresie dotyczącym maszyn i urządzeń – nieprawidłowe urządzenia sterownicze, w tym do awaryjnego zatrzymania maszyny (19), brak urządzeń ochronnych maszyn do obróbki skrawaniem metali, nieutrzymanie maszyn do obróbki metali w stanie ogólnej sprawności technicznej, niewłaściwe urządzenia ochronne narzędzi ręcznych z napędem mechanicznym, nieutrzymanie rusztowań w sprawności technicznej oraz nieutrzymanie w stanie sprawności technicznej ręcznych urządzeń zmechanizowanych i elektronarzędzi,
- w zakresie transportu wewnętrznego – nieprawidłowe oznakowanie dróg transportowych w pomieszczeniach pracy w budynkach i na statkach oraz nieprawidłowości dotyczące dróg, przejść komunikacyjnych,
- w zakresie eksploatacji urządzeń energetycznych – nieprawidłowa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych, w tym tymczasowych instalacji na jednostkach pływających, nieprawidłowe zabezpieczenie urządzeń elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych i uszkodzeniami mechanicznymi oraz nieprawidłowości dotyczące eksploatacji sieci gazowych przesyłowych,
- w zakresie składowania materiałów – sposób składowania materiałów zagrażający bezpieczeństwu pracowników, niewłaściwy dobór miejsca składowania materiałów oraz nieprawidłowości przy składowaniu materiałów chemicznych i innych niebezpiecznych,
- w zakresie pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych – ogólny brak ładu i porządku, niewłaściwy stan tych pomieszczeń, niewłaściwe lub niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych.

Omówienie i wnioski

Kontrolami w ramach tematu objęto większą niż w roku 2014 ilość podmiotów biorących udział w procesach budowy, przebudowy i remontów jednostek pływających w ramach zadań realizowanych przez duże firmy. W kontrolowanych podmiotach udział pracowników w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych kształtował się następująco: 60,1% w roku 2012, 67,5% w roku 2013, 47,6% w roku 2014, natomiast w 2015 roku udział pracowników w stosunku do ogólnej liczby zatrudnionych wyniósł 64,1%, co wskazuje na wzrost o 16,5% w stosunku do 2014 roku. W stosunku do roku 2014, zwiększyła się ilość wykrytych nieprawidłowości w zakresie przygotowania do pracy osób zatrudnionych i dopuszczonych do pracy w stocznjach - w zakresie szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odnotowano znaczący wzrost nieprawidłowości w zakresie nadzoru i kontroli stanu bhp, a także dotyczących badań lekarskich. Zanotowano również znaczący wzrost w zakresie braku odpowiednich środków ochrony indywidualnej oraz wyposażenia

pracowników w odzieży i obuwiu robocze. Stwierdzono również znacznie większą niż w roku 2014 liczbę nieprawidłowości dotyczących dokumentacji oceny ryzyka zawodowego oraz stosowania niebezpiecznych substancji chemicznych i ich mieszanin oraz innych czynników niebezpiecznych. Zwiększyła się również ilość stwierdzonych zagrożeń związanych z wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych wykonywanych na wysokości powyżej 1 metra oraz w zbiornikach budowanych jednostek pływających. Odnotowano również znacznie więcej nieprawidłowości związanych z utrzymaniem rusztowań w odpowiednim stanie technicznym.

W pozostałym zakresie ilość wykrywanych nieprawidłowości, w stosunku do roku 2014, różniła się tylko nieznacznie.

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

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

Wraz ze wzrostem tempa produkcji spodziewać się można wzrostu zagrożeń w 2016 roku, co potwierdza potrzebę dalszych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i remontach statków. Może to dotyczyć także budowy i remontów innych konstrukcji stalowych, montowanych przy wykorzystaniu urządzeń i obiektów dotychczas stosowanych tylko do produkcji statków (hali, placów montażowych, doków, suwnic itp.) na terenie stoczni.

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

W roku 2015 inspektorzy pracy Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku dokonali kontroli warunków pracy na jednostkach pływających.

Kontrolą objęto 23 jednostki pływające wchodzące w skład taboru pływającego przedsiębiorstw armatorskich, których siedziby znajdują się w miejscowościach portowych województwa pomorskiego.

Przedmiotem kontroli było przestrzeganie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy na statkach oraz warunków bezpiecznego uprawiania żeglugi.

Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości na skontrolowanych jednostkach należą:

- niespełnienie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy – dotyczy w szczególności obrabiarek do metalu i innych części ruchomych, w tym brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne,
- błędy dotyczące stosowania substancji chemicznych i ich mieszanin, zakwalifikowanych do niebezpiecznych – niewłaściwy sposób magazynowania materiałów niebezpiecznych

- w zakresie braku oznakowania i nieprawidłowości w doborze miejsca magazynowania – dotyczy farb i rozpuszczalników organicznych oraz braku instrukcji magazynowania,
- brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne w szczególności osłony ruchomych części maszyn oraz gorących instalacji w siłowniach jednostek,
 - prowadzenie eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych w sposób zagrażający bezpieczeństwu obsługi.

Wypadki przy pracy

Analizą objęto okres od 2013 do 2015 roku.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że w skontrolowanych przedsiębiorstwach, wśród pracowników zatrudnionych na jednostkach pływających i osób świadczących pracę zarobkową na jednostkach pływających na innej podstawie niż stosunek pracy, w analizowanym okresie wydarzyła się niewielka ilość wypadków przy pracy z tendencją malejącą w odniesieniu do lat ubiegłych. Najczęstszymi przyczynami wypadków było niezachowanie należytej ostrożności przez pracowników, wynikające z braku doświadczenia oraz lekceważenia zagrożenia i zasad bezpiecznych zachowań, jak też przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Charakterystycznym i najpoważniejszym w skutkach wypadkiem przy pracy, w analizowanym okresie, był wypadek śmiertelny członka załogi statku, w duńskim porcie Hanstholm. W dniu 28.04.2015 r. w porcie tym w dziobowym pomieszczeniu technicznym statku bandery polskiej odnaleziono nieprzytomnego członka załogi. W czasie akcji ratowniczej prowadzonej przez załogę statku, a następnie przez miejscowe służby ratownicze poszkodowany zmarł, a innych trzech członków załogi zaśląbło (chwilowo straciło przytomność) prawdopodobnie w wyniku oddziaływania atmosfery gazowej, istniejącej w tym pomieszczeniu. Takiej samej dysfunkcji organizmu w czasie akcji ratowniczej uległa również ratowniczka profesjonalnych Służb Ratowniczych Portu Hanstholm, które po przybyciu na miejsce zdarzenia przeprowadziły akcją ratowniczą i wydobyły na pokład statku poszkodowanych. Bezpośrednią przyczyną wypadków było zatrucie tlenkiem węgla, w różnym stopniu, poszczególnych członków załogi statku.

Wśród pośrednich przyczyn wypadków należy wymienić m.in.: prowadzenie poszukiwania poszkodowanego oraz akcji ratowniczej bez zachowania wymogów procedury Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem tj. nierozpoznanie składu atmosfery w pomieszczeniach bezpośrednio sąsiadujących z ładownią statku, w tym w pomieszczeniu sztauberskim, niestosowanie środków ochrony indywidualnej podczas pobytu w pomieszczeniu o nadmiernym stężeniu tlenku węgla w atmosferze.

Ocena stanu warunków pracy na statkach

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

Inspekcje przeprowadza się w celu stwierdzenia, czy:

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

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

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

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

Większość nieprawidłowości była usuwana przez załogi statków w czasie trwania kontroli z właściwym zrozumieniem problemów bezpieczeństwa.

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

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

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

W wyniku realizacji nakazów i wystąpień wydanych przez inspektorów pracy poprawiono warunki pracy ok. 480 pracownikom.

Wnioski

- Aktualny stan warunków pracy na skontrolowanych jednostkach pływających oraz stały nadzór wielu instytucji nad utrzymaniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pozwala sądzić, że dotychczasowa ilość kontroli powinna zapewnić utrzymanie tego stanu.
- W celu dalszej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na jednostkach pływających należy kontynuować kontrole ze szczególnym uwzględnieniem organizacji pracy na jednostkach pływających oraz właściwego przygotowania jednostek pływających do wyjścia w morze, w tym planowanie podróży morskiej. Celowym również będzie rozszerzenie kontroli o zagadnienia dotyczące czasu pracy i odpoczynku po pracy załóg jednostek pływających.
- W związku z wejściem w życie nowej ustawy o pracy na morzu, regulującej stosunki pracy na statkach morskich i objęciem jej oddziaływaniem załóg statków „niekonwencyjnych”, niezbędnym staje się skierowanie wniosku do właściwych instytucji w celu unormowania prawnego zagadnień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

dla statków żeglugi przybrzeżnej, statków przeznaczonych do holowania i ratownictwa morskiego oraz innych o pojemności brutto GT poniżej 200 jednostek, według ww. ustawy o pracy na morzu - odnośnie statków niekonwencyjnych.

35. Odbiory statków

Kontrole statków śródlądowych.

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

W roku 2015 dokonano 17 kontroli u 17 armatorów w zakresie spełniania przez statki śródlądowe wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na 36 śródlądowych jednostkach pływających. Kontroli podlegały:

- 2 statki pasażerskie,
- 1 statek badawczy,
- 22 pontony pływające tworzące pomosty,
- 11 łodzi motorowych.

Wydano 36 pozytywnych orzeczeń o zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kontrole statków morskich

Kontrole statków morskich przed ich dopuszczeniem do żeglugi prowadzone były na mocy art. 25 ust. 4 ustawy z dnia 18 sierpnia 2011r. o bezpieczeństwie morskim (Dz. U. z 2015 r. poz. 611 ze zm.) w oparciu o projekt zarządzenia Głównego Inspektora Pracy z 2005 r. w sprawie ustalenia trybu przeprowadzania kontroli statku używanego w żegludze morskiej pod względem spełniania wymagań międzynarodowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w związku z art. 20 ust. 1 pkt 1 oraz art. 24 cyt. wyżej ustawy. Zgodnie z tym postanowieniem, statki morskie na których zaszły istotne zmiany w kadłubie, urządzeniach lub wyposażeniu statku, kolejna inspekcja administracji morskiej powinna być poprzedzona kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy (i Państwowej Inspekcji Sanitarnej) pod względem spełnienia wymagań międzynarodowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków sanitarnych i zdrowotnych, zgodnie z przepisami prawa pracy.

W roku 2015, w związku z oceną spełniania przez statki morskie wymagań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przed ich dopuszczeniem do żeglugi przeprowadzono 1 kontrolę, podczas której ocenie poddano trzy nowo zbudowane jednostki pływające, wpisane do rejestru statków morskich prowadzonego przez Dyrektora Urzędu Morskiego w Gdyni. W czasie kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości, które mogłyby stanowić bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. Wydano łącznie 2 decyzje ustne, które zostały wykonane w czasie kontroli.

Wnioski

- Ilość zgłoszeń statków przez armatorów do kontroli przed inspekcją wstępną wskazuje na nieprzestrzeganie cytowanych wyżej przepisów ustawy o bezpieczeństwie morskim przez urzędy morskie.
- Pomimo wejścia w życie w roku 2015 ustawy o pracy na morzu minister właściwy ds. gospodarki morskiej nie wydał przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na małych i specjalistycznych statkach morskich (tj. na jednostkach niekonwencyjnych), a także na statkach śródlądowych. Powyższe, przy formułowaniu decyzji nakazowych skutkuje ograniczeniem zakresu działania inspektora pracy i opieraniem się o zasady bhp.

36. Przestrzeganie przepisów bhp w trakcie przeładunków w portach morskich

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

Najczęściej stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

- maszyn i urządzeń technicznych – 19,
- obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych – 15,
- stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych, w tym najczęściej nieprawidłowych dojazdów do stanowisk pracy na statkach (brak prawidłowo rozpiętej siatki pod trapezem), magazynowania i składowania – 10.

Inne częściej występujące nieprawidłowości dotyczyły: oceny ryzyka zawodowego, organizacji punktów pierwszej pomocy, badań i pomiarów czynników szkodliwych, stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej, a także przygotowania do pracy.

W efekcie przeprowadzonych kontroli wydano następujące środki prawne dotyczące tematu:

- decyzji ogółem 77, w tym 30 decyzji ustnych, 15 - wstrzymujących eksploatację maszyn,
- wystąpień: 3, zawierających 7 wniosków,
- nałożonych mandatów: 2 na łączną kwotę 2.400 zł.
- zastosowanych środków wychowawczych: 7,
- liczba udzielonych porad prawnych: 36, w tym 10 porad dotyczących legalności zatrudnienia,
- liczba udzielonych porad technicznych: 118.

Podsumowanie

W wyniku wydanych decyzji nakazowych w ramach realizacji tematu uzyskano poprawę warunków pracy 1.118 pracowników. W szeregu przypadkach doprowadzono do modernizacji, dostosowania do wymagań, a nawet wymiany przestarzałego sprzętu na nowy.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że w 2015 r. w morskich przedsiębiorstwach portowych morskich Gdańska i Gdyni nie odnotowano śmiertelnego i zbiorowego wypadku przy pracy. Miał miejsce natomiast wypadek ciężki.

Aktualny stan warunków pracy w skontrolowanych terminalach oraz stały nadzór wielu instytucji nad utrzymaniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pozwala sądzić, że dotychczasowa ilość kontroli powinna zapewnić utrzymanie tego stanu.

W celu dalszej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w 2016 roku kontrolę w ramach omawianego tematu przewiduje się w zakładach dotychczas niekontrolowanych przez inspektora pracy, a także w tych podmiotach, w których podczas kontroli w 2015 roku stwierdzono najwięcej nieprawidłowości.

VI. OCENA PRZESTRZEGANIA PRAWA PRACY NA PODSTAWIE PRZEPROWADZONYCH KONTROLI

1. Egzekwowanie praw pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

W 2015 r. w ramach realizacji tematu dotyczącego egzekwowania praw pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – pozostałe kontrole – w zakładach różnych branż przeprowadzono 216 kontroli u 211 przedsiębiorców, z czego 3 stanowiły kontrole zbiorowe.

W 216 skontrolowanych zakładach pracowało ogółem 7.175 osób, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 6.228 pracowników, w tym 2.847 kobiet, 105 młodocianych, 575 niepełnosprawnych.

W wyniku 193 kontroli przeprowadzonych u pracodawców sektora prywatnego stwierdzono niewypłacenie 58 pracownikom wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń należnych ze stosunku pracy na kwotę 92.964 zł. Wskazane kwoty dotyczą świadczeń bezspornych, w stosunku, do których inspektorzy pracy wydali nakazy płatnicze.

W wyniku 23 kontroli przeprowadzonych u pracodawców sektora publicznego nie stwierdzono niewypłacenia wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy obligujących do wydania decyzji płatniczych.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli możemy zaliczyć niewypłacenie:

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

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 8 nakazów zawierających 13 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wobec 58 pracowników na łączną kwotę 92.964 zł.

Ponadto skierowano do pracodawców 73 wystąpienia, w których zawarto 170 wniosków dotyczących 2.328 pracowników oraz 16 poleceń dotyczących 41 pracowników.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczącym naruszeń w zakresie wynagrodzeń inspektorzy pracy nałożyli łącznie 29 mandatów na łączną kwotę 33.800 zł, które dotyczyły 57 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Mandatami ukarano 17 pracodawców, 12 osób działających w imieniu pracodawcy.

W postępowaniu mandatowym inspektorzy pracy najczęściej nakładali mandaty karne za niewypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nieterminowe wypłacenie bądź niewypłacenie wynagrodzeń za pracę, a także niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i niewypłacenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy skierowali 3 wnioski o ukaranie do sądów karnych, które dotyczyły łącznie 10 wykroczeń w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Postępowanie zakończyło się w 2 sprawach, w przypadku których nałożone zostały grzywny w wysokości 1.500 zł i 1.000 zł. Ostatni z wniosków został skierowany do sądu pod koniec okresu sprawozdawczego i w związku z powyższym sprawa jest w toku rozpoznawania.

Inspektorzy pracy zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń 12 środków oddziaływania wychowawczego, które dotyczyły 15 wykroczeń. Nałożone przez inspektorów pracy środki oddziaływania wychowawczego to zarówno pouczenia (7), jak i ostrzeżenia (5).

Należy zauważyć, że w związku ze stwierdzonymi łącznie 83 wykroczeniami przeciwko prawom pracownika dotyczącymi naruszeń przepisów prawa w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, inspektorzy pracy na 216 przeprowadzonych kontroli wszczęli postępowanie wykroczeniowe wobec 44 osób.

Podczas przeprowadzania czynności kontrolnych w okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy podjęli współpracę ze związkami zawodowymi, co dotyczyło 12 przeprowadzonych kontroli.

Ponadto w ramach promocji prawa pracy w zakresie obowiązujących przepisów dotyczących w szczególności świadczeń ze stosunku pracy oraz czasu pracy w trakcie kontroli pracodawcom, pracownikom służb kadrowo – finansowych oraz związkom zawodowym udzielono 989 porad prawnych. Powyższe służy przede wszystkim wyjaśnieniu wątpliwości w interpretacji przepisów prawa pracy. W szczególności dotyczy to przepisów z zakresu czasu pracy. Bowiem ich prawidłowe rozumienie przekłada się w sposób bezpośredni na prawidłowe naliczenie zarówno wynagrodzeń za pracę, jak również innych świadczeń należnych ze stosunku pracy.

Zaznaczyć należy, że inspektorzy pracy w czasie trwania czynności kontrolnych, bardzo często w ramach promocji prawa przekazują zarówno podmiotom kontrolowanym, jak również pracownikom w nich zatrudnionym informatory i publikacje wydawane przez Państwową Inspekcję Pracy. Ponadto przekazują informację o możliwości skorzystania z porad prawnych i informacji zamieszczonych na stronie internetowej: www.pip.gov.pl

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji omawianego tematu stwierdzono niewypłacenie wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy na łączną kwotę 270.321,97 zł dla 2.538 pracowników. W wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowano kwotę 182.347,37 zł dla 836 pracowników. Wskazana kwota obejmuje wynagrodzenia wyegzekwowane w ramach wydanych decyzji płatniczych, wniosków w wystąpieniach, poleceń oraz kwoty wypłacone w trakcie kontroli, niewymagające wydawania środków prawnych. Kwoty wyegzekwowane na rzecz pracowników w ramach realizacji kontroli wykazane są wg stanu na dzień 19.01.2016 r.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami do pracodawców skierowano 13 decyzji płatniczych, dotyczących 58 pracowników na łączną kwotę 92.964 zł. Stwierdzono, że zrealizowano 6 decyzji płatniczych zawartych w ww. nakazach, co stanowi 46,15% ogółem wydanych decyzji płatniczych. W związku z ich realizacją wyegzekwowano dla 8 pracowników kwotę 4.989 zł.

W następstwie kontroli skierowano do pracodawców 73 wystąpienia zawierające łącznie 170 wniosków dotyczących 2.328 pracowników. Pracodawcy zrealizowali 131 zaleceń pokontrolnych zawartych w 59 wystąpieniach, tj. 77% ogółu wniosków w wystąpieniach. W wyniku realizacji wniosków wypłacono kwotę 96.441,69 zł dla 676 pracowników.

Ponadto do pracodawców skierowano 16 poleceń, które zostały zrealizowane w całości. W wyniku ich realizacji wyegzekwowano kwotę 6.233,28 zł dla 41 pracowników.

Zaznaczyć należy, że podobnie jak miało to miejsce w latach ubiegłych wskazana kwota wyegzekwowanych świadczeń należnych ze stosunku pracy nie jest w pełni miarodajna. Wynika to przede wszystkim z faktu nieprecyzyjnego informowania lub zwyczajnie nieinformowania inspektorów pracy przez pracodawców o wysokości wypłaconych świadczeń na rzecz pracowników. Bardzo często informacja o wypłaconych kwotach uzyskiwana jest przez inspektorów pracy podczas przeprowadzania rekontroli.

Ponadto w przypadkach zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej lub utraty statusu pracodawcy niemożliwe staje się przeprowadzenie czynności kontrolnych celem ustalenia realizacji wydanych po kontroli środków prawnych i tym samym ustalenia wysokości wypłaconych świadczeń należnych ze stosunku pracy.

W związku z brakiem informacji o sposobie realizacji decyzji nakazowych inspektorzy pracy monitorują wydane decyzje. Skutkiem powyższego są rekontrole. W wyniku podjętych przez inspektorów pracy działań dotyczących decyzji płatniczych w okresie od 01.01.2015 r. do 31.12.2015 r. skierowano do pracodawców 2 upomnienia, które dotyczyły łącznie 4 decyzji płatniczych na łączną kwotę 53.881,06 zł. Realizacja wydanych upomnień jest również monitorowana przez inspektorów pracy.

Efekty uzyskane w trakcie kontroli niewymagające wydawania środków prawnych

Skuteczne działania inspektorów pracy podczas przeprowadzania czynności kontrolnych wpłynęły na wypłatę zarówno wynagrodzeń, jak i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy bez konieczności wydawania w tym zakresie wniosków i poleceń. W konsekwencji powyższego inspektorzy pracy wyegzekwowali dla 111 pracowników kwotę 74.683 zł, na którą złożyły się następujące świadczenia:

- wynagrodzenie za pracę dla 76 pracowników na łączną kwotę 67.349 zł,
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dla 10 pracowników na łączną kwotę 4.243 zł,
- wynagrodzenie za pracę w porze nocnej dla 14 pracowników w wysokości 164 zł,
- wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy dla 4 pracowników na łączną kwotę 500 zł,
- ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy dla 5 pracowników na łączną kwotę 1.309 zł,
- pozostałe świadczenia wynikające ze stosunku pracy dla 2 pracowników na łączną kwotę 1.118 zł.

Podsumowanie

Zgodnie z wytycznymi do realizacji kontroli tematycznych dotyczących egzekwowania praw pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – kontrole w zakładach różnych branż, inspektorzy pracy dokonując doboru zakładów do

kontroli prowadzących działalność na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku brali pod uwagę przede wszystkim takie parametry jak wielkość zatrudnienia, forma własności czy branża. Powyższe miało na celu głównie umożliwienie wykazania realnej skali nieprawidłowości.

Zaznaczyć należy, że część przeprowadzonych kontroli związana była ze skargami pracowników, w dużej mierze dotyczącymi nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy lub niekiedy dotyczącymi legalności zatrudnienia. Stwierdzenie nieprawidłowości w ww. obszarach wiąże się bardzo często z nieprawidłowo naliczonym wynagrodzeniem.

Podobnie jak w latach ubiegłych kwoty należnych świadczeń wykazane w sprawozdaniu nie są w pełni miarodajne. W niektórych przypadkach na podstawie istniejącej dokumentacji, którą okazano do kontroli, inspektorzy pracy nie byli w stanie ustalić, jaką część wynagrodzeń należnych pracownikom stanowi np.: wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, czy wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Powyższa sytuacja wynika przede wszystkim z faktu operowania przez pracodawców kwotami netto, a nie brutto oraz wypłacania należnych świadczeń często w ratach. Ponadto należy zaznaczyć, że kolejność spełniania przez pracodawcę zaległych zobowiązań nie pokrywa się często z kolejnością ich powstawania.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w ramach tematu wykazuje, że najczęściej kontrolowaną grupą przedsiębiorców były podmioty zajmujące się handlem i naprawami, gdzie przeprowadzono 74 kontrole. Następną grupą kontrolowanych pracodawców, gdzie przeprowadzono 53 kontrole, byli prowadzący działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego. Po 12 kontroli zostało przeprowadzonych u przedsiębiorców zajmujących się zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz edukacją. U pracodawców zajmujących się pozostałą działalnością usługową oraz budownictwem przeprowadzono po 10 kontroli. Na kolejnym miejscu, gdzie przeprowadzono 9 kontroli należy wskazać podmioty prowadzące działalność w zakresie opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, 7 kontroli zostało przeprowadzonych u podmiotów zajmujących się działalnością profesjonalną. Po 5 kontroli przeprowadzonych zostało u pracodawców prowadzących działalność dotyczącą dostawy wody, informacji i komunikacji, kultury, rozrywki i rekreacji. Na kolejnym miejscu, gdzie przeprowadzono po 3 kontrole znalazły się podmioty zajmujące się transportem i gospodarką magazynową, finansami i ubezpieczeniami, usługami administrowania. Po 2 kontrole inspektorzy pracy przeprowadzili u przedsiębiorców zajmujących się rolnictwem i leśnictwem oraz administracją publiczną i obroną narodową. Jedną kontrolę przeprowadzono w podmiocie prowadzącym działalność w zakresie wytwarzania energii.

Przynależność podmiotów kontrolowanych do branż była bardzo różnorodna.

Biorąc pod uwagę ogólną kwotę niewypłaconych świadczeń 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 branży budownictwo, gdzie na 10 przeprowadzonych kontroli wydano decyzje płatnicze na łączną kwotę 53.710,64 zł. Na drugim miejscu znajdują się pracodawcy zajmujący się przetwórstwem przemysłowym, gdzie na 53 przeprowadzone kontrole inspektorzy pracy wydali decyzje płatnicze na kwotę 36.890,31 zł. Na trzecim miejscu są podmioty prowadzące działalność w zakresie handlu i napraw, w stosunku do których wydano 1 decyzję płatniczą na kwotę 962,25 zł na 74 przeprowadzone kontrole. Na 12 przeprowadzonych kontroli przedsiębiorców zajmujących się zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi wydano 1 decyzję płatniczą na kwotę 952,12 zł. Na ostatnim miejscu w zakresie niewypłaconych świadczeń znajduje się podmiot

specjalizujący się w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej, gdzie na przeprowadzonych 9 kontroli wydano 1 decyzję płatniczą na kwotę 448,67 zł.

Biorąc pod uwagę liczbę wydanych decyzji płatniczych przypadających na poszczególne branże wynikające z zestawienia według sekcji PKD, najwięcej decyzji płatniczych, bo aż 7 wydano w stosunku do podmiotów zajmujących się przetwórstwem przemysłowym. Na drugim miejscu wskazać należy przedsiębiorców prowadzących działalność w branży budownictwo, gdzie zostały wydane 3 decyzje. Po jednej decyzji płatniczej inspektorzy pracy wydali wobec pracodawców zajmujących się handlem i naprawami, zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz opieką zdrowotną i pomocą społeczną.

Innym wskaźnikiem zastosowanym do oceny przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy oraz wskazania zakładów i branż o największej skali naruszeń jest liczba osób zatrudnionych w danym zakładzie, w którym stwierdzono niewypłacenie świadczeń i wydano decyzje płatnicze. Przeprowadzone przez inspektorów pracy kontrole wykazała, że aż 10 decyzji płatniczych wydano wobec pracodawców zatrudniających w przedziale od 10 do 49 osób. Na drugim miejscu należy wskazać podmioty zatrudniające od 50 do 249 osób, gdzie wydano 2 decyzje płatnicze. Natomiast w stosunku do pracodawców zatrudniających do 9 osób wydana została tylko 1 decyzja płatnicza.

Największą liczbę kontroli, tj. 114 przeprowadzono w podmiotach zatrudniających w przedziale od 10 do 49 osób zatrudnionych. Na drugim miejscu należy wskazać pracodawców zatrudniających do 9 osób, gdzie przeprowadzonych zostało 66 kontroli. Liczba kontroli, którą przeprowadzili inspektorzy pracy w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 osób wyniosła 33. Najmniej kontroli, bo tylko 3 zostało przeprowadzonych u pracodawców zatrudniających 250 i więcej osób zatrudnionych.

Biorąc pod uwagę formę własności jako wskaźnik służący do oceny przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy należy zauważyć, że najwięcej skontrolowanych podmiotów, bo aż 193 reprezentowało sektor prywatny. Pozostałe 23 skontrolowane podmioty reprezentowały sektor publiczny. Wskazać należy, że inspektorzy pracy decyzje płatnicze wydali jedynie w stosunku do przedsiębiorców należących do sektora prywatnego.

Dokonując analizy przeprowadzonych kontroli w zakresie wynagrodzeń ze względu na formę własności należy wskazać, że najwięcej bo 175 kontroli zostało przeprowadzonych w podmiotach własności prywatnej. 21 kontroli zostało przeprowadzonych w podmiotach stanowiących własność komunalną. Na kolejnym miejscu należy wskazać podmioty stanowiące własność prywatną mieszaną, gdzie przeprowadzono 13 kontroli. 5 kontroli zostało przeprowadzonych u pracodawców z zagraniczną formą własności, natomiast 2 kontrole u podmiotów stanowiących własność państwową.

Głównymi przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości są:

- nieznajomość przepisów,
- brak środków finansowych,
- niewłaściwa metoda obliczania,
- pomyłki w obliczeniach.

Wskazać należy, że podobnie jak w 2014 roku główną przyczynę stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości w zakresie świadczeń należnych ze stosunku pracy stanowi nieznajomość przepisów. Taką przyczynę wskazywali najczęściej inspektorzy pracy w przypadkach stwierdzenia niewypłacenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W obu przypadkach przyczynę niewypłacenia należnych świadczeń ze stosunku pracy lub ich zaniżenia należy upatrywać przede wszystkim w nieprawidłowej interpretacji przepisów prawa. Bardzo często pracownicy służb kadrowo – finansowych, którzy w imieniu pracodawców dokonują rozliczenia czasu pracy oraz naliczenia wynagrodzeń nie do końca rozumieją obowiązujące przepisy i w związku z tym dokonują niewłaściwych naliczeń. W przypadku dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych głównym problemem jest ustalenie wysokości należnego dodatku. Zdarzają się przypadki, że świadczenia wypłacane są w wysokości niższej niż należna. Ponadto w dalszym ciągu pojęciem niezrozumiałym jest doba pracownicza i rozliczanie czasu pracy w przypadku jej naruszenia. W kwestii ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy istotnym problemem jest ustalenie należnego pracownikowi urlopu wypoczynkowego w przypadku ustania zatrudnienia, z dniem innym niż koniec miesiąca. W takich przypadkach bardzo często nie następuje zaokrąglenie do pełnego miesiąca. Powyższe powoduje zaniżenie liczby dni należnego pracownikowi urlopu, co w konsekwencji przekłada się na zaniżenie ekwiwalentu za urlop.

Zaznaczyć należy, że z przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji tematu dotyczącego egzekwowania praw pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w dalszym ciągu wynika, że istotną przyczyną niewykonywania przez pracodawców obowiązku w zakresie wypłaty wynagrodzeń jest brak środków finansowych.

Kontrole wskazują, że pracodawcy w różny sposób radzą sobie z problemami finansowymi. Jedni wypłacają wynagrodzenie na raty i ze znacznym opóźnieniem. Inni nie dokonują wypłat, a posiadane środki pieniężne przeznaczają na bieżące koszty wynikające z prowadzonej działalności oraz na zakup materiałów niezbędnych do tego aby firma funkcjonowała. W takich przypadkach pracodawcy bardzo często borykają się pomiędzy terminowym wypłaceniem wynagrodzeń i zamknięciem firmy, a nieterminową wypłatą i przeznaczeniem środków pieniężnych na inne wydatki.

W dalszym ciągu istnieje przyzwolenie pracowników na nieterminową wypłatę należności wynikających ze stosunku pracy jak również tolerowanie wypłaty na raty. Wynika to przede wszystkim z trudnej sytuacji na rynku pracy i obawą przed utratą pracy.

W czasie czynności kontrolnych pracodawcy wskazują inspektorom pracy przyczyny, z powodu których nie dokonują pracownikom należnych wypłat świadczeń ze stosunku pracy. Możemy tutaj wymienić m.in.:

- wysokie koszty pracy;
- długie terminy płatności za zrealizowane zamówienia,
- opóźnienia w płatnościach przez kontrahentów, a czasem ich brak;
- długie oczekiwanie na rozpatrzenie przez banki wniosków złożonych o kredyt;

Podobnie jak w latach ubiegłych, w dalszym ciągu większe problemy natury finansowej dotyczą małych przedsiębiorców. Pojawienie się u nich problemów finansowych bardzo często oznacza zaprzestanie prowadzenia działalności. Duże podmioty w takich przypadkach ratują się poprzez korzystanie z wcześniej wypracowanego zysku.

W ocenie inspektorów pracy, w niektórych przypadkach niewypłacanie świadczeń należnych ze stosunku pracy nie wynikało bezpośrednio z niedających się usunąć trudności finansowych, lecz było spowodowane z chęci przeznaczenia tych kwot na realizację innych zobowiązań firmy. Pozwalało to pracodawcy na przetrwanie przejściowych trudności finansowych bez konieczności zaciągania wysokooprocentowanych i trudno dostępnych kredytów bankowych czy pozyskiwania środków ze sprzedaży majątku trwałego firmy.

Wnioski

Reasumując, należy stwierdzić, że istnieje potrzeba dokonywania dalszych kontroli zagadnień w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, w związku z negatywną oceną przestrzegania tych przepisów i szczególnie istotnym społecznym wymiarem stwierdzanych nieprawidłowości.

Analiza kontroli zrealizowanych w ramach tematu wskazuje na konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na zagadnienia związane z czasem pracy. Ponadto monitorować w dalszym ciągu należy kwestię naliczania świadczeń należnych z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, w tym wynikających z przekroczenia dobowej i średniodobowej normy czasu pracy, z tytułu pracy w niedziele i święta (niebędące dla pracownika dniami pracy), w porze nocnej.

Niezbędne jest również dążenie do zmian legislacyjnych, m.in. w zakresie obowiązku dokumentowania wypłaty wynagrodzenia czy doprecyzowania terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i odpraw pieniężnych należnych z tytułu rozwiązania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników. Na przyszłość pozwoli to uniknąć kwestii spornych oraz sprawi, że pracownicy szybciej będą mogli egzekwować swoje prawa.

Ponadto w dalszym ciągu doprecyzowania wymaga pojęcie „stałego miejsca pracy” w celu prawidłowego rozliczania podróży służbowych i tym samym naliczania i wypłacania świadczeń należnych z tytułu jej odbycia. Warto wskazać, że dokonanie zmian legislacyjnych w powyższym zakresie może mieć duży wpływ na prawidłowe naliczanie i wypłacanie świadczeń należnych ze stosunku pracy chociażby przez pracodawców, którzy nie dokonują wypłat lub zaniżają wysokość świadczeń z powodu nieznamośności przepisów.

W związku ze społecznym wymiarem stwierdzonych nieprawidłowości niezwykle istotne, obok działalności kontrolnej, wydaje się upowszechnianie wiedzy na temat zagadnień związanych z czasem pracy oraz prawidłowością naliczania świadczeń należnych z tytułu faktycznie wypracowanej liczby godzin.

W dalszym ciągu problemem jest wypłacanie wynagrodzenia w wyższej wysokości, niż wynika to z okazywanych w toku czynności kontrolnych dokumentów. Kwestia ta jest niezwykle trudna do udowodnienia, szczególnie w sytuacji braku współpracy ze strony pracowników. Często inspektorzy pracy mają świadomość, że wysokość oficjalnie wykazywanych świadczeń znacznie różni się od tych faktycznie wypłacanych. Wobec braku skutecznych środków prawnych umożliwiających kontrolę tego typu praktyk, inspektorzy pracy mają niewielkie możliwości ujawnienia tego zjawiska. Dodatkowym problemem w tej kwestii jest brak współpracy z pracownikami, którzy z obawy przed utratą pracy akceptują taki stan rzeczy i godzą się warunki zaproponowane przez pracodawców. Niezbędna jest, więc zmiana ustawodawstwa w tym zakresie, która uniemożliwi podejmowanie takich działań lub sprawi, że nie będą one ekonomicznie uzasadnione.

Ponadto nadal trudna jest sytuacja pracowników w przypadku, gdy przedsiębiorcy, u których byli zatrudnieni zaprzestają prowadzenia działalności lub utracą status pracodawcy bez uregulowania zobowiązań względem pracowników. W takich przypadkach brak jest również możliwości przeprowadzenia kontroli celem wyegzekwowania należnych świadczeń dla pracowników. Jedyną drogą dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy jest w takich przypadkach postępowanie sądowe. Jednakże zaznaczyć należy, że uzyskanie przez pracowników wyroków zasądzających im świadczenia należne ze stosunku pracy nie zawsze jest tożsame z ich odzyskaniem.

W związku z negatywną oceną przestrzegania przepisów należałoby jednocześnie zwiększyć częstotliwość kontroli poprzez przeprowadzanie rekontroli. Szczególną uwagę należałoby zwrócić na zagadnienia dotyczące czasu pracy, a w głównej mierze na

prawidłowe i rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy. Stwierdzenie nieprawidłowości w tych obszarach bardzo często w konsekwencji powoduje niewypłacenie lub niżenie wynagrodzenia za pracę.

W 2015 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ponad 8 mln zł (uregulowane nakazami płatniczymi, wystąpieniami i poleceniami).

Według naszych danych na dzień 26.02.2016 r. pracodawcy zrealizowali w tym zakresie:

- 292 decyzje płatnicze, wypłacając kwotę 1,26 mln zł dla 646 pracowników,
- wnioski z wystąpień i polecenia, wypłacając pracownikom kwotę 1,77 mln zł.

Natomiast w 2014 roku w skali województwa pomorskiego ogółem we wszystkich rodzajach kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie wypłat świadczeń pracowniczych na kwotę ponad 8,86 mln zł. Uchybienia te uregulowali nakazami płatniczymi oraz poprzez wystąpienia skierowane do pracodawców.

2. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy

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

W okresie 2015 r. w ramach realizacji tematu, dotyczącego kontroli przestrzegania przepisów w zakresie czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono 24 kontrole w przedsiębiorstwach, spośród których:

- 20 pracodawców wg PKD należało do branży zajmującej się transportem lądowym i transportem rurociągowym,
- 2 pracodawców wg PKD prowadziło działalność związaną z magazynowaniem i usługami wspomagających transport,
- 1 pracodawca wg PKD prowadził działalność w zakresie produkcji artykułów spożywczych,
- 1 pracodawca wg PKD prowadził działalność związaną z administracyjną obsługą biura i wspomagającym prowadzeniem działalności gospodarczej.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach w prawnej dyspozycji pracodawców pozostawały łącznie **392 pojazdy wyposażone w urządzenia rejestrujące** stosowane w transporcie drogowym, z czego 25 pojazdów wyposażonych było w tachografy **analogowe**, co stanowi **6,4%** floty pojazdów z tachografami, zaś 367 pojazdów wyposażonych było w tachografy **cyfrowe**, co stanowi **93,6%** floty pojazdów z tachografami.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2015 r. dokonano sprawdzenia **24.000 dni pracy 106 kierowców**, w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynków.

Struktura skontrolowanych zakładów według obszaru wykonywanej działalności przedstawia się następująco:

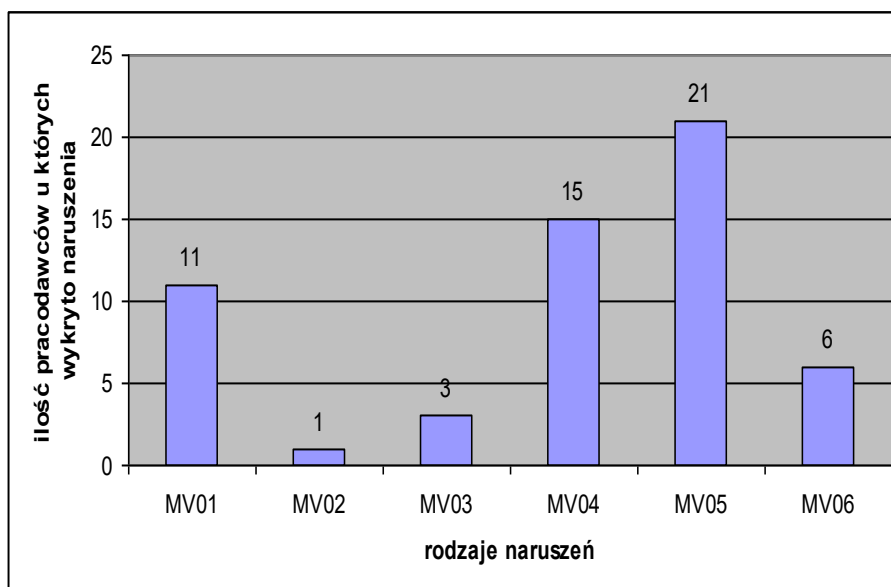
- 17 % podmiotów prowadziło przewóz rzeczy w transporcie krajowym,
- 83 % podmiotów prowadziło przewóz rzeczy w transporcie międzynarodowym.

Struktura skontrolowanych zakładów według rodzaju wykonywanej działalności przedstawia się następująco:

- 96 % podmiotów prowadziło przewóz zarobkowy,
- 4 % podmiotów prowadziło przewóz na potrzeby własne.

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

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



MU02BU – nieokazanie lub okazanie nieprawidłowych wykresówek lub dokumentu potwierdzającego fakt nieprowadzenia pojazdu,

MU03BU – niedostępnienie lub udostępnienie niepełnych danych wczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy,

MV01 – przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

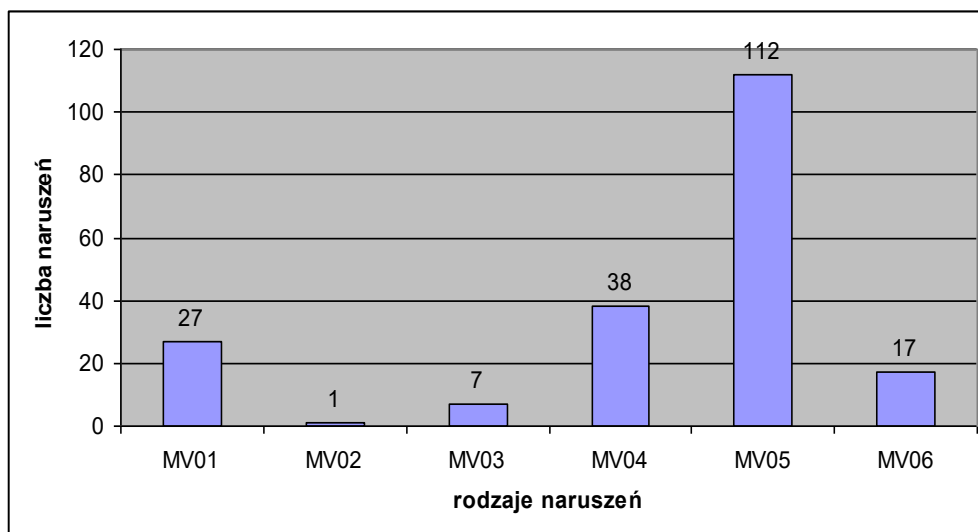
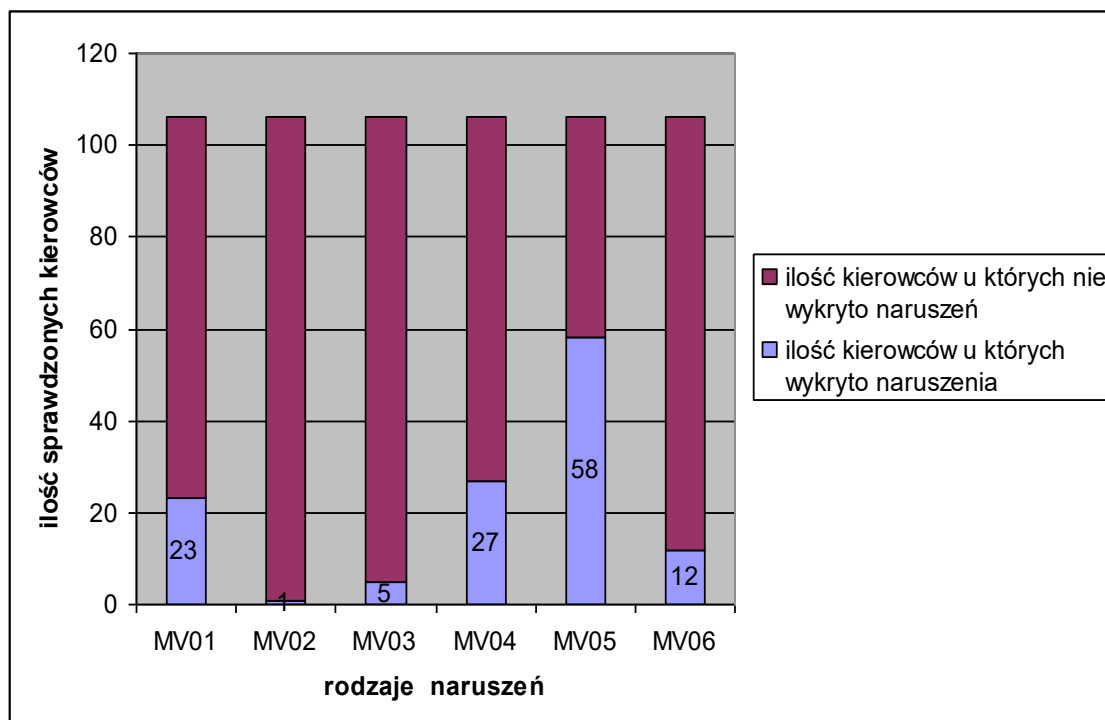
MV02 – przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

MV03 – przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu,

MV04 – prowadzenie pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy,

MV05 – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy,

MV07 – skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy.

Wykres nr 2. Ilościowy wykaz ogółu wykrytych naruszeń**Wykres nr 3. Stosunek liczby kierowców, u których stwierdzono naruszenia z zakresu czasu prowadzenia pojazdu wymaganych przerw i odpoczynków, do ogólnej liczby sprawdzanych kierowców****Analiza badanych zagadnień****Przekroczenie dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu (MV01)**

Przypadki przekroczenia dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 11 przedsiębiorstwach (tj. 64 % kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 23 pracowników, spośród 106 sprawdzanych kierowców. Łącznie ujawniono w tym zakresie 27 naruszeń, za które nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 3.150 zł.

Przekroczenie tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu (MV02)

Przypadek przekroczenia tygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 1 przedsiębiorstwie i dotyczył on 1 pracownika, spośród 106 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 1 naruszenie w tym zakresie, za które nałożona została na pracodawcę kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na kwotę (wg taryfikatora) – 250 zł.

Przekroczenie dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu (MV03)

Nieprawidłowości w zakresie przekroczenia dwutygodniowego limitu czasu prowadzenia pojazdu, stwierdzono w 3 przedsiębiorstwach (tj. 13% kontrolowanych zakładów pracy), i dotyczyły one 5 pracowników, spośród 106 sprawdzanych kierowców. Łącznie ujawniono w tym zakresie 7 naruszeń, za które została nałożona na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 700 zł.

Prowadzenie pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy (MV04)

Przypadki prowadzenia pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy wystąpiły w 15 przedsiębiorstwach (tj. 63 % kontrolowanych zakładów pracy), i dotyczyły one 27 pracowników, spośród 106 sprawdzanych kierowców. Łącznie ujawniono w tym zakresie 38 naruszeń. Za naruszenia nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 12.400 zł.

Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku kierowcy (MV05)

Przypadki skrócenia dziennego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującym przepisami stwierdzono u 21 pracodawców (tj. 88 % kontrolowanych zakładów pracy), i dotyczyły one 58 pracowników, spośród 106 sprawdzanych kierowców. Łącznie ujawniono w tym zakresie 112 naruszeń, za które nałożona została na pracodawców kara pieniężna w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 22.400 zł.

Skrócenie dopuszczalnego minimalnego czasu tygodniowego odpoczynku kierowcy (MV06)

Przypadki skrócenia tygodniowego czasu odpoczynku, w sposób niezgodny z obowiązującym przepisami stwierdzono u 6 pracodawców (tj. 25% kontrolowanych zakładów pracy), a dotyczyły one 12 pracowników, spośród 106 sprawdzanych kierowców. Ujawniono 17 naruszeń w tym zakresie, za które nałożona została na pracodawców kara pieniężna

w drodze decyzji administracyjnej, na łączną kwotę (wg taryfikatora) – 9.450 zł.

Nieprzestrzeganie obowiązku ewidencjonowania godzin pracy kierowców /art. 25 ust. 1a ustawy o czasie pracy kierowców/ – informacja statystyczna bez kodu

W powyższym zakresie objęto kontrolą 8 kierowców, jednakże przedsiębiorcy dysponowali i udostępniili inspektorom pracy do kontroli wykresówki lub pliki pobrane z kart kierowców i tachografów cyfrowych.

Nieprzestrzeganie obowiązku odbierania od kierowcy oświadczenia o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy lub odebranie oświadczenia w niepełnym zakresie /art. 24 pkt. 2 ustawy o czasie pracy kierowców/ (MU05BU).

Kontrole wykazały, że 4 pracodawców (tj. 17 % kontrolowanych zakładów pracy), pomimo ciążącego na nich obowiązku, nie odebrało od 35 kierowców oświadczenia o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz o przeciętnej

tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy. Powyższe niedopełnienie obowiązków potraktowane zostało przez inspektorów pracy PIP jako jeden z przejawów braku zapewnienia właściwej organizacji pracy ogólnie wymaganej w stosunku do prowadzenia przewozów drogowych, w kontekście art. 92b ust. 1 ustawy o transporcie drogowym. W stosunku do 4 pracodawców (tj. 17% kontrolowanych zakładów pracy) stwierdzono nieprawidłowe bądź niekompletne oświadczenia u 10 kierowców.

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

Przypadki nieprzestrzegania dopuszczalnego przeciętnego limitu godzin nadliczbowych pracowników w tygodniu, stwierdzono u 5 pracodawców (tj. 21% kontrolowanych zakładów pracy). Dotyczyły one 10 pracowników, spośród 105 losowo sprawdzanych kierowców, którzy przekroczyli przeciętny limit godzin nadliczbowych w tygodniu łącznie o 41 godzin.

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

Przypadki nieprzestrzegania dopuszczalnego limitu 10 godzin pracy na dobę, w sytuacji gdy praca była wykonywana w porze nocnej, stwierdzono u 13 pracodawców (tj. 54% kontrolowanych zakładów pracy). Dotyczyły one 39 pracowników, spośród 103 losowo sprawdzanych w tym zakresie kierowców, którzy przekroczyli dopuszczalny dobowy limit czasu pracy łącznie w 164 dniach.

Przyczyny naruszeń prawa

W ocenie przewoźników kluczową przyczyną naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu i wymaganych odpoczynkach oraz nieprawidłowości w zakresie przestrzegania ustawy o czasie pracy kierowców w dalszym ciągu pozostaje nieuczciwa konkurencja w branży przewozów drogowych. Pracodawcy, skracają czas i zmniejszają koszty wykonywanych przewozów, a tym samym wymuszają podobne postępowanie u innych pracodawców chcących utrzymać się na rynku transportowym.

Na powstające naruszenia z czasu pracy kierowców mają wpływ również stosowane przez niektórych pracodawców praktyki ustalania z pracownikami innych warunków wynagradzania – niż te, które wynikają z umowy o pracę – uzależniając wysokość płacy kierowcy od liczby przejechanych kilometrów. W konsekwencji prowadzi to do tego, że kierowcy dążą do osiągnięcia jak najwyższego wynagrodzenia zmuszając się do bardziej intensywnej pracy, nie zważając na swoje zmęczenie, stan zdrowia czy warunki drogowe i pogodowe. Wszystko to bez wątpienia skutkuje naruszaniem przez kierowców obowiązujących norm prowadzenia pojazdów i wymaganych odpoczynków, co może zagrażać bezpieczeństwu drogowemu.

Przewoźnicy w dalszym ciągu zmagają się z problemem spadku ceny usług transportowych wobec rosnącej konkurencji i globalizacji. Wielu kontrolowanych pracodawców w 2015 roku borykało się z problemami finansowymi, w związku z niewypłacalnością firm zlecających usługi transportowe.

Z wyjaśnień składanych przez pracodawców w trakcie kontroli prowadzonych w przedsiębiorstwach transportowych w 2015 r. wynika, że przyczyną naruszeń są również wysokie wymagania klientów i zawieranie z przewoźnikami niekorzystnych umów w zakresie

stosowania kar umownych za opóźnienia w przewozie towaru, które skutkują naruszeniem przez pracowników przepisów o czasie prowadzenia pojazdu.

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

Występowaniu nieprawidłowości sprzyjają także obowiązujące regulacje prawne, które pozwalają pracodawcom z jednej strony poszukiwać tańszych rozwiązań kosztem pracowników (powierzając pracę na podstawie umów cywilnoprawnych), z drugiej - w sposób skuteczny unikać odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Przewoźnicy upatrują przyczyn naruszeń w zakresie norm prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw i odpoczynków również w niestabilnej sytuacji w branży transportowej. W przypadku słabszej koniunktury następuje ograniczenie stałego zatrudnienia kierowców w przedsiębiorstwach transportowych, natomiast w okresach zwiększonego zapotrzebowania na usługi transportowe, niedobór pracowników prowadzi do nieprzestrzegania obowiązujących przepisów.

W dalszym ciągu wielu pracodawców nie ma środków finansowych na zatrudnienie specjalistów zajmujących się rozliczaniem czasu pracy kierowców oraz nadzorowaniem i eliminowaniem występujących naruszeń. Przedsiębiorców nie stać również na zakup programów komputerowych do analizy czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw i odpoczynków.

Natomiast w ocenie kierowców, podobnie jak w latach ubiegłych przyczynami popełniania naruszeń obowiązujących przepisów są zakłócenia w ruchu drogowym (korki, remonty dróg) oraz zbyt mała ilość miejsc parkingowych w stosunku do taboru występującego na drogach publicznych.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2015 roku inspektorzy pracy w dalszym ciągu twierdzą, że najczęstszą przyczyną naruszeń, pozostaje nadal poszukiwanie przez przedsiębiorstwa transportowe oszczędności w kosztach i chęć osiągnięcia wysokiej efektywności pracy przy niskich nakładach środków finansowych. Ponadto w branży transportowej w dalszym ciągu niewystarczająca jest świadomość zagrożeń związanych z naruszeniem przepisów o czasie prowadzenia pojazdu zarówno wśród przewoźników, jak i kierowców.

Omówienie wyników kontroli

W 2015 roku, w ramach realizacji tematu dotyczącego kontroli przestrzegania przepisów o czasie jazdy i czasie postoju oraz obowiązkowych przerw i czasu odpoczynków kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono łącznie 24 kontrole, z czego 19 kontroli w zakładach pracy, które stanowiły własność prywatną, a 5 kontroli w zakładach stanowiących własność prywatną (mieszaną). Spośród 24 skontrolowanych przedsiębiorstw, 7 pracodawców należało do mikro przedsiębiorstw (zatrudniających do 9 pracowników),co

stanowi 29% ogółu skontrolowanych przedsiębiorstw, 15 zakładów pracy należało do małych przedsiębiorstw (zatrudniających od 10 do 49 pracowników), co stanowi 62,5% ogółu skontrolowanych przedsiębiorstw oraz 2 pracodawców należało do średnich przedsiębiorstw (zatrudniających od 50 do 249 pracowników), co stanowi 8,5% ogółu kontrolowanych zakładów pracy.

Największą skalę naruszeń przepisów w zakresie przestrzegania przepisów o czasie jazdy, wymaganych przerwach i odpoczynkach w 2015 r. ujawniono w firmie w Gdańsku Przedsiębiorca świadczył usługi w zakresie międzynarodowego transportu rzeczy, z wykorzystaniem nowoczesnej floty. Ogółem kontrolą objęto 2.296 dni pracy kierowców i ujawniono łącznie 40 naruszeń.

W wyniku przeprowadzonych w 2015 r. kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie jazdy, wymaganych przerwach i odpoczynkach najczęściej naruszeń dotyczyło niezapewnienia kierowcy wymaganego odpoczynku dziennego. Łącznie ujawnionych zostało 112 naruszeń w 21 kontrolowanych zakładach pracy, za które nałożone zostały na pracodawców kary pieniężne na łączną kwotę 22.400 zł. W zakresie przestrzegania przepisów ustawy o czasie pracy kierowców, najczęściej nieprawidłowości dotyczyło naruszenia przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy kierowcy, gdy praca wykonywana była w porze nocnej. Powyższe uchybienia stwierdzono w 13 kontrolowanych zakładach pracy w stosunku do 39 pracowników.

Ze zbiorczych wyników kontroli z tematu wynika, że podobnie jak w roku 2014 również w 2015 roku najczęściej naruszeń obowiązujących przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach i odpoczynkach kierowców wykryto przy przewozach w transporcie międzynarodowym.

W 2015 roku przeprowadzono 24 kontrole w porównaniu do roku poprzedniego, w którym przeprowadzono 33 kontrole.

W kontrolowanych zakładach pracy w 2015 roku zweryfikowano 24.000 dni pracy kierowców. W 2015 r. nie wykryto tak rażących naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach i odpoczynkach kierowców, jak to miało miejsce w latach wcześniejszych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 24 pracodawców zatrudniających kierowców w krajowym i międzynarodowym transporcie drogowym, a także przy realizowaniu przewozów na potrzeby własne przedsiębiorstwa, inspektorzy pracy ogółem nałożyli **kary decyzjami administracyjnymi na 22 pracodawców**, na łączną kwotę **48.350 zł**.

Z posiadanych przez Okręgowy Inspektorat pracy w Gdańsku danych wynika, że:

- 20 kar pieniężnych na łączną kwotę 46.700 zł. – zobowiązani pracodawcy uiszcili w całości,
- 2 kary pieniężne na łączną kwotę 1.550 zł. – zostały przekazane do egzekucji do Urzędu Skarbowego. Na rachunek OIP Gdańsk wpłynęła kwota 1.472,50 zł. z uwagi na pobraną przez Urząd Skarbowy opłatę komorniczą.

Na rachunek bankowy OIP Gdańsku wg stanu na dzień 31.12.2015 roku z tytułu nałożonych kar wpłynęła łączna kwota 48.172,50 zł. Suma ta uwzględnia należności wpłacone dobrowolnie przez zobowiązanych, jak również ściągnięte w drodze przymusu egzekucyjnego.

W dniu 4.12.2015 roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku, jako organ II instancji, w wyniku rozpatrzenia odwołania od decyzji o nr rej. 03203-6001-K034-Tk22/15 z dnia 30.10.2015 roku wydał decyzję o uchyleniu w całości zaskarżonej decyzji o nałożeniu kary

pieniężnej w kwocie 1.100 zł. i przekazał sprawę do ponownego rozpatrzenia organowi I instancji. W dniu 8.12.2015 roku po ponownym rozpatrzeniu sprawy organ I instancji w drodze nowej decyzji administracyjnej nałożył na pracodawcę karę pieniężną w wysokości 1.000 zł. Kara pieniężna została uiszczona w całości w dniu 28.12.2015 roku.

W 2015 roku żaden z pracodawców nie występował z wnioskiem o rozłożenie nałożonej kary pieniężnej na raty.

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

- 14 wystąpień zawierających 25 wniosków pokontrolnych dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy kierowców (wnioski dotyczyły 220 pracowników),
- 1 polecenie dotyczące usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy kierowców, które dotyczyło 1 pracownika,
- wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy nałożyli na pracodawców oraz osoby działające w ich imieniu, ogółem 7 mandatów, dotyczących 7 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na łączną kwotę 7.500 zł,
- wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy nałożyli na pracodawców ogółem **2 środki wychowawcze** w formie ostrzeżenia.

Na dzień 18.02.2016 r. 11 pracodawców poinformowało na piśmie właściwego inspektora pracy o wykonaniu 21 wniosków pokontrolnych dotyczących wyeliminowania naruszeń prawa pracy z zakresu czasu pracy kierowców, które zostały zrealizowane w stosunku do 207 pracowników.

Współpraca z innymi organami, działania prewencyjne

Analiza dokumentacji z kontroli wykazała, że w 2015 roku w związku z realizacją tematu na wniosek Urzędu Skarbowego w Gdańsku w kwietniu 2015 roku została przeprowadzona kontrola w firmie w Gdańsku. Inspektor pracy pismem z dnia 6.05.2015 r. powiadomił Urząd Skarbowy w Gdańsku, że wyniku czynności kontrolnych u w/w pracodawcy nie stwierdzono nieprawidłowości mających wpływ na powstawanie zobowiązania podatkowego.

W ramach realizacji tematu w 2015 roku, inspektorzy pracy udzielili łącznie 64 porady prawne pracodawcom oraz pracownikom w zakresie interpretacji przepisów oraz rozliczania czasu pracy kierowców, podróży służbowych, a także zasad stosowania norm prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynku kierowców, w tym 1 poradę dotyczącą legalności zatrudnienia oraz 16 porad dotyczących bezpieczeństwa pracy w sektorze transportu drogowego.

Wnioski

Kontrole prowadzone w 2015 roku w ramach omawianego tematu obejmowały zarówno zagadnienia wynikające z założeń Krajowej Strategii Kontroli Pojazdów, tj. w zakresie czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców, jak i wybrane zagadnienia z czasu pracy. Pozytywnie należy ocenić fakt, że inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli potwierdzili zasadność licznych skarg kierowców, które wpłynęły w 2015 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Napływające skargi są zawsze pierwszym sygnałem nieprawidłowości w określonych dziedzinach, bardzo pomocnym w działaniach kontrolnych podejmowanych przez inspektora pracy. Ich tematyka, podobnie

jak w latach poprzednich, dotyczyła przede wszystkim naruszenia przepisów Rozporządzenia (WE) nr 561/2006, przekroczenia czasu pracy kierowców i wypłaty świadczeń ze stosunku pracy. Kompleksowe kontrole nie tylko norm prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynku, ale również stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowcy przyczyniły się do ujawnienia wielu nieprawidłowości w przedsiębiorstwach transportowych. W trakcie kontroli inspektorzy pracy badali również zagadnienia prawidłowości naliczenia świadczeń wynikających ze stosunku pracy, m.in. wynagrodzenia za dyżur, godziny nocne i nadliczbowe oraz należności z tytułu odbywanych podróży służbowych. W konsekwencji inspektorzy pracy skierowali do pracodawców środki prawne dotyczące wypłaty uprawnionym kierowcom należnego wynagrodzenia.

Z kontroli przeprowadzonych w 2015 r. wynika, że największą skalę naruszeń przepisów o czasie jazdy, wymaganych przerwach i odpoczynkach ujawniono w zakresie skracania, dopuszczalnego minimalnego czasu dziennego odpoczynku, prowadzenia pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy oraz przekraczania dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu. Najwięcej nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o czasie pracy kierowców, polegało na naruszeniu przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy kierowcy, gdy praca wykonywana była w porze nocnej, niezapewnieniu pracownikom wymaganej liczby dni wolnych od pracy dla zachowania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, przekraczania przeciętnego limitu godzin nadliczbowych w tygodniu oraz nieprawidłowego ujmowania przyjętej doby pracowniczej dla celów rozliczenia czasu pracy kierowców. Kontrole wykazały również, że pracodawcy nie przestrzegali art. 24 pkt. 2 ustawy o czasie pracy kierowców w zakresie obowiązku odbierania od kierowców oświadczenia o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy lub odebrali od kierowcy oświadczenie w niepełnym zakresie.

W dalszym ciągu w trakcie kontroli inspektorzy pracy obserwują opisaną praktykę polegającą na wliczaniu wynagrodzenia za czas dyżuru do minimalnego wynagrodzenia. Powoduje to, że w wielu kontrolowanych firmach transportowych pracownikom zapewnia się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości niższej niż minimalne wynagrodzenie, tak aby doliczając wynagrodzenie za czas dyżuru oraz za pracę w porze nocnej łącznie osiągnąć poziom minimalnego wynagrodzenia. Nawet te podmioty, które pierwotnie wypłacały wynagrodzenie za czas dyżuru obok wynagrodzenia minimalnego, w chwili obecnej włączają dodatek za pracę w porze nocnej oraz za czas dyżuru do minimalnego wynagrodzenia, pomniejszając tym samym wynagrodzenia pracowników. W powyższym zakresie istnieje konieczność znowelizowania ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę poprzez wyłączenie wynagrodzenia za czas dyżuru i wynagrodzenia za pracę w porze nocnej ze świadczeń wliczanych do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W związku z prowadzeniem kontroli, w aspekcie ujawnianych naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, problematyczny pozostaje nadal brak określenia procedur postępowania, w przypadku stwierdzenia przez inspektora pracy, naruszeń popełnianych przez kierowców, w przedsiębiorstwach, które zapewniły w swoich firmach właściwą organizację i dyscyplinę pracy ogólnie wymaganą w stosunku do prowadzenia przewozów drogowych, umożliwiającą przestrzeganie przez kierowców przepisów.

Pozytywnym elementem, który można zauważyć podczas przeprowadzonych kontroli jest fakt, że w zdecydowanej większości przedsiębiorcy posiadający dużą flotę samochodową posiadają oprogramowanie do analizy czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw i odpoczynków kierowców oraz dodatkowe moduły do rozliczania czasu pracy kierowców.

Ponadto zatrudniają specjalistów do rozliczania czasu pracy lub kierują na szkolenia swoich pracowników. W ocenie przewoźników tylko bieżąca i systematyczna weryfikacja naruszeń pozwala na uniknięcie kar pieniężnych nakładanych przez organy kontrolne w kraju i poza jego granicami oraz wpływa na bezpieczeństwo w ruchu drogowym. Zauważyć należy jednak, że dla mikroprzedsiębiorców zakup oprogramowania do analizy czasu pracy to nadal duży wydatek finansowy.

W branży transportowej utrzymuje się nadal wysoka skala działań bezprawnych w zakresie ukrywania rzeczywistego wynagrodzenia wypłacanego kierowcom, celem uniknięcia opłacania podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, co znacznej mierze uszczupla dochody budżetu państwa.

Należy podkreślić, że obowiązujące przepisy o czasie pracy stwarzają duże możliwości dostosowywania systemów, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych do indywidualnych potrzeb poszczególnych pracodawców. Pomimo funkcjonowania tych rozwiązań, w dalszym ciągu odnotowywane są nieprawidłowości z zakresu czasu pracy kierowców.

W związku z prowadzeniem kontroli w 2015 roku można zauważyć również, że niektórzy z kontrolowanych pracodawców byli świadomi o ciężących na nich obowiązkach, a fakt naruszenia prawa nie wynikał z niewiedzy, lecz niestety był skutkiem świadomego działania.

Reasumując należy zaznaczyć, że kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2015 roku w przedsiębiorstwach transportowych skutkowały wymiernymi efektami w postaci uzyskania poprawy stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy u pracodawców oraz wyegzekwowania należnych pracownikom świadczeń. Kontrole wykazały, że stopień przestrzegania przepisów o czasie jazdy i odpoczynku, jak również dotyczących czasu pracy kierowców, mimo pewnej poprawy w stosunku do lat ubiegłych, jest nadal niezadowalający. Stwierdzone nieprawidłowości wskazują na konieczność kontynuowania kontroli, szczególnie w małych zakładach pracy zajmujących się transportem międzynarodowym.

B. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy – inne podmioty

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 130 kontroli, u 126 pracodawców. Największa ilość skontrolowanych pracodawców była z grupy pracodawców małych zatrudniających do 9 pracowników i tam też stwierdzono stosunkowo najwyższą ilość nieprawidłowości.

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

- ewidencja czasu pracy,
- określenie w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub obwieszczeniu systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy,
- ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika (art. 129 § 3 k.p.),
- poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy,
- stosowanie okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 135 § 2 lub § 3, po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy (art. 150 § 2 kp),
- przedłużenie okresu rozliczeniowego na okres nieprzekraczający 12 miesięcy,
- tryb wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego (art. 150 § 3 kp),

- przekazanie kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 150 § 3 k.p. właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy (art. 150 § 4 kp),
- tryb wprowadzenia rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p. (art. 150 § 3 kp),
- rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej,
- rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy,
- jednokrotne zatrudnienie w dobie roboczej (nie dotyczy przerywanego systemu czasu pracy oraz rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ kp),
- zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu,
- zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym,
- zapewnienie odpoczynku dobowego,
- zapewnienie odpoczynku dobowego przy wykonywaniu pracy zgodnie z rozkładem pracy, o którym mowa w art. 140¹ § 1 i 2 kp,
- zapewnienie odpoczynku tygodniowego,
- zapewnienie odpoczynku tygodniowego przy wykonywaniu pracy zgodnie z rozkładem pracy, o którym mowa w art. 140¹ § 1 i 2 kp,
- zapewnienie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnej pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- zapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy,
- rekompensata pracy w niedzielę, święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach tematu „Czas pracy – kontrole różnych branż” inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- 107 wystąpień zawierających 408 wniosków pokontrolnych dotyczących usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy oraz wydano 5 poleceń ustnych, które zostały zrealizowane,
- w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami dotyczącymi naruszeń w zakresie czasu pracy nałożyli łącznie 38 mandatów na łączną kwotę 46.900 zł (średnia wysokość mandatu to 1.234 zł),
- w 4 przypadkach przeciwko pracodawcom inspektorzy pracy skierowali wnioski o ukaranie do sądu karnego,
- w 18 przypadkach zastosowano wobec pracodawców środek oddziaływania wychowawczego w związku z naruszeniem przepisów o czasie pracy,
- w 1 przypadku zawiadomiono właściwą terytorialnie prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczącego naruszania przepisów o czasie pracy, w tym dotyczącego fałszowania dokumentacji dotyczącej czasu pracy.

Podsumowanie i wnioski

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż częstą przyczyną powstawania nieprawidłowości, oprócz przypadków świadomego działania pracodawców była nieznanomość przepisów prawa pracy. Najczęściej naruszenia przepisów o czasie pracy wynikały z błędnej interpretacji przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa, m.in. w zakresie rozumienia doby pracowniczej, co powodowało bardzo często pracę w tej samej

dobie roboczej, jak również naruszenie odpoczynku dobowego. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami pracodawcy na wniosek inspektorów pracy podejmowali szereg działań zmierzających do ich usunięcia m.in. poprzez analizowanie czasu pracy i niezwłoczne wypłacanie pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, zmianę nieprawidłowo ustalonych w zakładzie rozkładów czasu pracy.

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

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

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

3. Przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych

W 2015 roku w ramach realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych przeprowadzono 78 kontroli u 78 pracodawców.

W 78 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 5966 osób, a zatrudnionych na podstawie umów o pracę było łącznie 5555 pracowników, w tym 1871 kobiet i 37 pracowników młodocianych, a także 189 pracowników niepełnosprawnych, 9 cudzoziemców, oraz 292 osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych i 86 osób w ramach tzw. samozatrudnienia.

Najczęściej występujące nieprawidłowości wystąpiły w zakresie:

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

W wyniku kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 56 wystąpień zawierających w sumie 103 wnioski pokontrolne regulujące kwestie związane z przestrzeganiem norm prawnych w zakresie urlopów wypoczynkowych. Wnioski pokontrolne dotyczyły ogółem 5.605 pracowników.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczących naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych inspektorzy pracy:

- skierowali do sądu 1 wniosek o ukaranie za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, zawierający m.in. zarzut dotyczący nieudzielenia pracownikom urlopów wypoczynkowych,
- nałożyli na pracodawców lub osoby ich reprezentujące, 9 mandatów, na łączną kwotę 12.800 zł,
- zastosowali 6 środków oddziaływania wychowawczego wobec pracodawców lub osób ich reprezentujących.

Ponadto w jednym przypadku inspektor pracy skierował do pracodawcy wystąpienie z wnioskiem o wyciągnięcie konsekwencji służbowych w stosunku do osób winnych naruszenia przepisów o urlopach wypoczynkowych, w szczególności art. 161 i 168 Kodeksu pracy.

Podsumowanie i wnioski

Na podstawie analizy dokumentacji z przeprowadzonych kontroli oraz porównania z 2014 r., w którym temat dotyczący kontroli przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych był również realizowany, należy stwierdzić, że w dalszym ciągu najczęściej występującymi nieprawidłowościami w zakładach pracy są:

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

Najczęściej występującą nieprawidłowością, podobnie jak w latach 2013-2014, a w odróżnieniu od lat 2011-2012, było dzielenie urlopów wypoczynkowych w taki sposób, że żadna z jego części nie obejmowała 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Nieprawidłowości polegające na nieudzielaniu pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył prawo do urlopu, stanowiły kolejną grupę nieprawidłowości dotyczących urlopów wypoczynkowych.

Stosunkowo dużą grupę wśród stwierdzonych uchybień stanowiło też nieudzielanie pracownikom urlopów wypoczynkowych, nie później niż do końca 30 września następnego roku kalendarzowego.

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

- przeprowadzanie kontroli sprawdzających realizację środków prawnych skierowanych przez inspektorów pracy do pracodawców i poprawność zastosowanych przez nich działań celem skutecznego wyeliminowania nieprawidłowości,
- konsekwentne stosowanie sankcji w związku z nieudzielaniem przez pracodawcę urlopów wypoczynkowych, mimo zmiany stanu prawnego w tym zakresie, zwłaszcza wobec osób, które wcześniej dopuściły się podobnych wykroczeń,
- zwrócenie podczas kontroli szczególnej uwagi i akcentowanie konieczności respektowania przez pracodawców przepisów dotyczących udzielania w określonych

prawem terminach urlopów wypoczynkowych, ich wymiaru oraz dzielenia, w celu zapewnienia prawa pracowników do wypoczynku,

- prowadzenie popularyzacji zagadnień związanych z problematyką urlopów wypoczynkowych, w tym udzielanie porad w trakcie prowadzonych kontroli, co w dużej mierze może przyczynić się do zwiększenia znajomości przepisów prawa w tym zakresie.

4. Przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu

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

W 2015 roku na terenie OIP w Gdańsku przeprowadzono 132 kontrole u 131 przedsiębiorców osób zatrudniających ogółem 6.754 osoby, w tym 2.337 zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Wydano 31 poleceń dotyczących 53 osób, skierowano 39 wystąpień zawierających 41 wniosków dotyczących 292 osób. Skierowano 3 wnioski do sądu o ukaranie, nałożono 15 mandatów i zastosowano 23 środki wychowawcze.

W 2015 r. nie stwierdzono innego rodzaju umów (poza umowami zlecenia, o dzieło lub umowami z osobami prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą), które zawierano w warunkach naruszenia art. 22 kodeksu pracy. Nieprawidłowych umów zleceń stwierdzono 253, umów o dzieło – 87, a umów z osobami prowadzącymi jednoosobowo działalność gospodarczą – 2.

Wytoczone powództwo o przekształcenie umów cywilnoprawnych w stosunek pracy zostało poprzedzone skierowanym w 2014 r. wystąpieniem, dotyczącym 31 osób. Wobec niezrealizowania przez pracodawcę wniosku, wniesiono powództwo do sądu pracy. Powództwo wniesiono w stosunku do 4 osób, które na dzień kolejnej kontroli w styczniu 2015 r. już u kontrolowanego nie pracowały. Inspektor pracy wskazał, że „pozostałe osoby wymienione w wystąpieniu nadal są zatrudnione na podstawie umowy zlecenia. Kontrolowany podmiot deklaruje, że sukcesywnie będzie dążył do zawierania kolejnych umów o pracę w miejsce umów cywilnoprawnych”.

Przyczyny naruszeń prawa

Najczęstszą przyczyną naruszeń prawa jest chęć uniknięcia przez zatrudniających pozapłacowych kosztów pracy (zwłaszcza składek ZUS – w przypadku umów o dzieło) oraz konieczności sporządzania i przechowywania dokumentacji niezbędnej przy zawieraniu umowy o pracę i realizacji obowiązków wynikających ze stosunku pracy (szkolenia BHP, badania lekarskie, ewidencja czasu pracy, akta osobowe itp.). Ponadto należy zauważyć, że część pracujących nie jest zainteresowana umowami o pracę ze względu na zobowiązania komornicze lub alimentacyjne, a także fakt, że pracując na podstawie umów cywilnoprawnych mogą często zarobić więcej (ze względu na koszty leżące po stronie zatrudniającego) niż pracując w oparciu o stosunek pracy. Poza tym widoczna jest słaba znajomość przepisów prawa (zarówno przez pracujących, jak i zatrudniających) i świadomość różnic między stosunkiem pracy a umowami cywilnoprawnymi. Często obie strony dążą do maksymalnego odformalizowania kwestii podejmowania i świadczenia pracy lub też ze względu na sytuację życiową ludzie godzą się na warunki stawiane przez

zatrudniającego. Pracownicy występują o pomoc do PIP dopiero po zakończeniu danej pracy lub konflikcie z zatrudniającym (najczęściej dot. zasadności wynagrodzenia albo jego wysokości). W niektórych branżach (budownictwo, gastronomia, drobny handel) powszechne jest zawieranie ustnych lub pisemnych umów cywilnoprawnych na tzw. próbę z ewentualnym nawiązaniem stosunku pracy po zakończeniu „okresu próbnego”.

Omówienie wyników kontroli

Problematyka zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych jest bardzo szeroka i złożona oraz często wymaga od inspektora pracy dokonania analizy i oceny łączącej strony umowy. Biorąc pod uwagę obowiązujące przepisy prawne, w tym przepisu kodeksu pracy, jednoznaczne rozstrzygnięcie, iż stosunek łączący obie strony jest umową o pracę, nie jest proste. Kiedy jednak inspektor pracy nawet uzna, że zawarta umowa cywilnoprawna jest de facto umową o pracę, to możliwości prawne, które posiada, aby przekształcić umowę cywilnoprawną w umowę o pracę są bardzo ograniczone. Inspektor pracy może skierować w wystąpieniu wnioski dotyczące przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę. Niestety wniosek w wystąpieniu nie jest decyzją administracyjną, a co za tym idzie w sytuacji niezrealizowania go, nie podlega postępowaniu egzekucyjnemu. Wprawdzie zawarcie umowy cywilnoprawnej w sytuacji, gdy powinna być zawarta umowa o pracę, jest wykroczeniem, zagrożonym karą mandatu lub skierowaniem wniosku o ukaranie do sądu, jednak oddziaływanie ww. środków karnych jest zbyt małe, w stosunku do potencjalnych korzyści, jakie widzą pracodawcy przy zawieraniu umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę.

Inspektorom pracy pozostaje jeszcze możliwość występowania z powództwem do Sądu Pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Powództwo takie można składać w sytuacji, gdy pracobiorca nie kwestionuje łączącej go z przedsiębiorcą umowy cywilnoprawnej. Jednak od strony dowodowej takie sprawy są trudne do wygrania, tym bardziej, że firmy zawierające umowy cywilnoprawne często próbują zabezpieczyć się przed ewentualnym podważeniem zapisów takich umów, uzyskując od pracobiorców oświadczenia i deklaracje co do ich pełnej wiedzy, świadomości i akceptacji zawartych umów.

Wnioski

Wydaje się celowym dalsze prowadzenie kontroli w zakresie umów cywilnoprawnych, należy jednak mieć świadomość, że bez zmian legislacyjnych efekty działania inspektorów pracy w tym zakresie nie będą znaczące. Zasadnym jest dokonanie nowelizacji przepisów w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych np. poprzez ograniczenie czasu ich trwania lub określenie konkretnych branż czy sytuacji, w których zawieranie takich umów byłoby dopuszczalne. Ponadto brak obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w formie pisemnej powoduje duże trudności w ustalaniu kto, w jakim okresie, na jakich warunkach i na rzecz jakiego podmiotu świadczył pracę. Należy także zauważyć, iż część osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie jest zainteresowana (z różnych powodów) zmianą ich formy zatrudnienia. W takiej sytuacji pojawiają się wątpliwości, co do celowości kierowania wniosku o przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, a tym bardziej powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W 2015 r. w zakresie omawianego zagadnienia wpłynęły 83 **skargi**, dotyczących zawarcia umowy zlecenia i innych umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.

Wskutek kontroli w sprawie zawarcia ww. umów w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, za zasadne uznano 39 skarg.

Inne kontrole dotyczące zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

W zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy w 2015 r. przeprowadzono także szereg innych kontroli:

- 14 kontroli w agencjach ochrony osób i mienia, gdzie stwierdzono u 4 pracodawców zawarcie 39 umów zleceń w warunkach właściwych dla stosunku pracy,
- 11 kontroli w 10 placówkach handlowych wielkopowierzchniowych, gdzie stwierdzono u 2 pracodawców zawarcie 2 umów zleceń w warunkach właściwych dla stosunku pracy,
- 16 kontroli w 15 placówkach handlowych pozostałych, gdzie stwierdzono u 15 pracodawców zawarcie 15 umów zleceń, 2 umów o dzieło i 1 umowy z jednoosobowym podmiotem gospodarczym świadczącym pracę w warunkach właściwych dla stosunku pracy.

Ponadto w czasie 150 kontroli w innych podmiotach stwierdzono w 34 podmiotach brak zgodności 72 (na badanych 569) umów cywilnoprawnych z charakterem świadczonej pracy.

B. Zawieranie umów terminowych

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy skontrolowali 143 podmioty zatrudniające ogółem 7.865 pracowników, w tym 3.361 kobiet oraz 45 młodocianych.

W zakresie 1.450 zbadanych stosunków pracy w przedmiocie potwierdzenia na piśmie zawarcia z pracownikami umów o pracę - w toku przeprowadzonych kontroli nie ujawniono niepotwierdzenia zawarcia z pracownikiem umowy o pracę zawartej na czas określony. W powyższym zakresie sprawdzono 272 umowy zawarte na okres próbny, 1.150 umów zawartych na czas określony, 28 przypadków umów na czas zastępstwa nieobecnego pracownika.

W odniesieniu do badanej przez inspektorów pracy prawidłowości sporządzania umów o pracę na 1.719 zbadanych przypadków stwierdzono 111 uchybień, w tym na 273 przypadki dotyczące umów o pracę zawieranych na okres próbny stwierdzono 16 przypadków zawierających uchybienia. Co do umów na czas określony uchybienia te wystąpiły w 93 umowach o pracę na 1.099 badanych oraz w 2 umowach na czas zastępstwa pracownika na 28 badanych.

Odnośnie prawidłowości zawierania kolejnych umów o pracę na czas określony zgodnie z wymogami wynikającymi z treści art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy na 308 zbadanych umów stwierdzono uchybienia dotyczące 9 przypadków.

W zakresie zbadanych 399 przypadków zmiany treści poszczególnych rodzajów umów o pracę stwierdzono 5 uchybień, w tym na 348 zbadanych przypadków – 5 nieprawidłowości dotyczących umów na czas określony.

W zakresie badania jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy w drodze wypowiedzenia na 60 przypadków dotyczących umów o pracę zawartych na czas określony nie stwierdzono uchybień.

Odnośnie prawidłowości rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem na 80 przypadków - zbadano 6 przypadków rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dotyczących umowy zawartej na okres próbny i 74 przypadki rozwiązania umowy o pracę

zawartej na czas określony. W tym stwierdzono 6 przypadków uchybień (5 uchybień wynikających z wypowiedzenia umów na czas określony i jedno dotyczące wypowiedzenia umowy na okres próbny).

W trybie rozwiązania umowy o pracę na drodze bez wypowiedzenia z winy pracownika zbadano 25 przypadków: 21 dotyczących umów na czas określony, gdzie ujawniono 5 nieprawidłowości w zakresie ich rozwiązywania oraz 4 przypadki dotyczące umów zawieranych na okres próbny. Zbadano 5 przypadków rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony bez wypowiedzenia z uwagi na długotrwałą, usprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy. Uchybień nie odnotowano.

W związku z ustaleniami z kontroli skierowano do pracodawców 41 wystąpień zawierających 72 wnioski oraz 3 polecenia.

W toku kontroli inspektorzy pracy udzielili 357 porad prawnych dotyczących zagadnień prawidłowego zawierania umów o pracę, w tym zawierania i rozwiązywania umów o pracę na czas określony.

Efekty uzyskane w wyniku realizacji środków prawnych

W stosunku do pracodawców skierowano 72 wnioski w wystąpieniach. Stanowi to podobną ilość wniosków wydanych w tym obszarze w porównaniu do roku 2014. Wykonano 54 wnioski. Wydano szereg wniosków dotyczących uchybień stwierdzonych w toku kontroli. Utrwalona została praktyka, gdzie inspektorzy pracy kierowali wnioski do pracodawcy w odniesieniu do regulowania sytuacji zatrudniania pracowników na długotrwałe umowy na czas określony, gdzie powinna być zawarta umowa na czas określony.

Ponadto w zakresie badanego tematu przeprowadzono 5 kontroli w związku ze skargami, z których 2 uznano za zasadne. Stwierdzono 4 naruszenia przepisów.

Podsumowanie i wnioski

Zawieranie długoterminowych umów o pracę na czas określony, w obrocie gospodarczym jest, co miało również miejsce w latach poprzednich, zjawiskiem powszechnym. Na szczęście wnioski te jak się wydaje zostały już uwzględnione przez ustawodawcę poprzez odpowiednią nowelizację Kodeksu Pracy w zakresie zawierania umów na czas określony.

Przykładem lat ubiegłych należy wskazać na rekomendacje polegające na podjęciu działań w obszarze edukacyjnym, których skutek przyniesie zmianę podejścia pracodawców do zatrudniania pracowników na tej podstawie, gdzie podstawową formą zatrudnienia będzie umowa na czas nieokreślony.

5. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych

Ocenę stanu przestrzegania przepisów o ochronie pracy młodocianych przeprowadzono w oparciu o 75 kontroli, przeprowadzonych u 74 pracodawców różnych branż. Najliczniejszą grupę pracodawców stanowili zakwalifikowani jako PKD 96 – pozostała indywidualna działalność usługowa, u których przeprowadzono 16 kontroli. W tej grupie pracodawców występują głównie zakłady fryzjerskie i kosmetyczne.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości w zakresie ochrony pracy młodocianych należały:

- brak wstępnych i okresowych badań lekarskich profilaktycznych,
- brak opracowania bądź nieprawidłowe wykazy stanowisk i prac wzbronionych oraz dozwolonych w celu przygotowania zawodowego,
- brak szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak zaświadczeń lekarskich, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu młodocianego,
- nieprowadzenie ewidencji pracowników młodocianych,
- brak programów praktycznej nauki zawodu bądź nieprawidłowości w tym zakresie.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami Inspektorzy Pracy zastosowali środki prawne, przewidziane w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz w Kodeksie wykroczeń, w tym:

- 41 decyzji, dotyczących młodocianych, w tym 15 podlegających natychmiastowemu wykonaniu,
- 170 wniosków, zawartych w 48 wystąpieniach dotyczących młodocianych,
- 5 poleceń, wykonanych w czasie trwania kontroli,

Ponadto w kontrolach dotyczących ochrony pracy młodocianych zastosowano:

- 7 mandatów karnych w odniesieniu do 19 wykroczeń, na łączną kwotę 7.600 zł,
- 1 wniosek o ukaranie do sądu karnego w odniesieniu do 6 wykroczeń,
- 9 środków oddziaływania wychowawczego w odniesieniu do 15 wykroczeń.

Wśród wykroczeń, dotyczących naruszenia przepisów o ochronie pracy młodocianych najliczniejsze dotyczyły:

- naruszeń przepisów o czasie pracy,
- braku okresowych badań lekarskich profilaktycznych,
- braku wstępnych badań lekarskich,
- braku szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- niewypłacenia wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.

W czasie przeprowadzanych kontroli inspektorzy udzielili również 289 porad prawnych.

Kontrole przeprowadzone w 2015 r. wykazały również istnienie obszarów, w których kontrolowani pracodawcy nie dopuścili się naruszenia przepisów. Dotyczyły one istotnych zagadnień, takich jak rozwiązywanie umów o pracę z młodocianymi, zatrudnianie młodocianych w porze nocnej, zatrudnianie przy pracach wzbronionych.

Analiza przyczyn występujących nieprawidłowości wskazuje na niedostateczną znajomość przepisów wśród pracodawców i brak ich świadomości o zagrożeniach, związanych z zatrudnianiem młodocianych, nieposiadających wiedzy i doświadczenia zawodowego. Wskazuje to na konieczność bieżącego kontrolowania zagadnień, dotyczących młodocianych w każdym przypadku stwierdzenia ich zatrudniania.

Znaczna liczba uchybień dotyczących wykazu stanowisk i prac wzbronionych młodocianym oraz wykazów prac dozwolonych w celu przygotowania zawodowego wskazuje na brak świadomości pracodawców co do zagrożeń, z jakimi mają do czynienia zatrudnieni u nich młodociani oraz jakich prac wykonywać nie powinni. Zagadnienie to powinno być obligatoryjnie poruszane w kontrolach u wszystkich pracodawców, zatrudniających młodocianych.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku prowadzi również działania prewencyjne i promocyjne, zmierzające do *rozpowszechnianie* wiedzy z zakresu ochrony pracy młodocianych, zarówno wśród młodzieży, jak i pracodawców ich zatrudniających oraz nauczycieli szkół zawodowych.

6. Przestrzeganie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem

W 2015 r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku przeprowadzili 22 kontrole w zakresie przestrzegania uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Skontrolowani pracodawcy zatrudniali w sumie 1.507 pracowników, w tym 859 kobiet. Podczas 7 kontroli stwierdzono 8 nieprawidłowości dotyczących omawianego tematu.

Stwierdzone nieprawidłowości polegały na:

- Rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z pracownicą będącą w ciąży. Pracodawca (będący osobą fizyczną) wypowiedział pracownicy umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia w związku z likwidacją stanowiska pracy. Pracownica poinformowała pracodawcę, że w czasie trwania ostatniego miesiąca okresu wypowiedzenia stwierdzono u niej 6 tydzień ciąży. Pracodawca poinformował pracownicę, że z ostatnim dniem okresu wypowiedzenia zawartej z nią umowy o pracę, kończy prowadzenie działalności gospodarczej.
- Niewypłaceniu pracownicy w okresie ciąży wynagrodzenia za czas choroby.
- Nieustaleniu w regulaminie pracy wykazu prac wzbronionych kobietom.
- Nieprawidłowym ustaleniu w regulaminie pracy wykazu prac wzbronionych kobietom.
- Nieodebraniu od pracowników oświadczeń o zamiarze korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem.

Ponadto w czasie kontroli stwierdzono, że jeden pracodawca odmówił pracownicy udzielenia urlopu wypoczynkowego, na pisemny wniosek pracownicy, bezpośrednio po urlopie rodzicielskim. Pracodawca powołując się na szczególne potrzeby pracodawcy określone w art. 164 § 2 Kodeksu pracy, poinformował ją o przesunięciu terminu urlopu wypoczynkowego o 2 miesiące. W czasie prowadzonej kontroli nieprawidłowość została usunięta.

Wskutek ustaleń z kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 1 nakaz zawierający 1 decyzję oraz 7 wystąpień zawierających 7 wniosków. Wydana decyzja oraz wnioski zostały wykonane.

Wymiernym efektem kontroli inspektora pracy było wypłacenie pracownicy wynagrodzenia za pracę oraz za czas choroby w wysokości 1.533,34 zł brutto.

Podsumowanie i wnioski

Pracodawcy, którzy w sposób rażąco naruszyli przepisy w zakresie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, to przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą w zakresie pozostałej działalności wspomagającej usługi finansowe, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszków emerytalnych. Pozostałe naruszenia stwierdzono u pracodawców prowadzących działalność w zakresie sprzedaży hurtowej paliw i produktów pochodnych, restauracji i pozostałych placówek gastronomicznych, sprzedaży hurtowej niewyspecjalizowanej, specjalistycznego projektowania oraz działalność w zakresie szkół podstawowych.

Rutynowe kontrole przeprowadzone w ramach omawianych zagadnień wykazują niewielką liczbę naruszeń przepisów prawa pracy.

Liczba skarg pracowniczych dotyczących ochrony rodzicielstwa w 2015 r. w stosunku do 2014 r. wzrosła. W 2015 r. odnotowano 22 skargi z powyższego zakresu, tj. o 3 skargi więcej niż w 2014 r. Kontrole przeprowadzone w związku ze skargami potwierdziły zasadność 3 zarzutów, 15 zarzutów uznano za bezzasadne, a 4 zarzuty - za niemożliwe do ustalenia.

Zagadnienia ochrony pracy kobiet należy na bieżąco monitorować, z uwagi na coraz większą liczbę kobiet w ciąży wśród zatrudnionych.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Przepisy Kodeksu pracy nie regulują pojęcia „likwidacji pracodawcy”. Pojęcie to regulowane jest przez różne przepisy prawa w zależności od formy prawnej pracodawcy. Zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu zawartego w art. 177 § 4 brak jest możliwości stosowania przepisu w przypadku wykreślenia osoby fizycznej z ewidencji działalności gospodarczej.

7. Przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w podmiotach leczniczych

Stan przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w podmiotach leczniczych na terenie województwa pomorskiego w 2015 roku oceniono na podstawie wyników 12 kontroli, przeprowadzonych w 3 grupach podmiotów leczniczych, a mianowicie:

- w podmiotach publicznych ambulatoryjnych – 2 kontrole,
- w podmiotach niepublicznych całodobowych – 3 kontrole,
- w podmiotach niepublicznych ambulatoryjnych – 7 kontroli.

W kontrolowanych podmiotach leczniczych liczba osób pracujących wyniosła łącznie 2.616 osób, w tym:

- pracowników, zatrudnionych w ramach stosunku pracy – 1.800 osób, w tym 1.550 kobiet, 160 pracowników niepełnosprawnych,

- pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych - 335 osób,
- podmiotów gospodarczych świadczących usługi medyczne na rzecz podmiotu leczniczego - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą - 481 (głównie indywidualne praktyki lekarskie, pielęgniarskie).

W każdej grupie podmiotów dokonano kontroli w zakresie przestrzegania przepisów, dotyczących prawnej ochrony pracy, jak też bezpieczeństwa i higieny pracy.

W skontrolowanych podmiotach publicznych ambulatoryjnych pracę świadczyło łącznie 27 osób.

W podmiotach tych, w analizowanym okresie, nie miały miejsca wypadki przy pracy. Nie odnotowano również zdarzeń związanych z zakłuciem lub skaleczeniem.

W zakresie prawnej ochrony pracy w ww. grupie zakładów stwierdzono między innymi nieprawidłowości związane z treścią obwieszczenia pracodawcy odnośnie czasu pracy, z treścią pisemnych informacji o warunkach zatrudnienia, np. nieaktualizowanie informacji w związku ze zmianą obowiązujących warunków pracy, nieprowadzenie odrębnie dla każdego pracownika kart ewidencji czasu pracy.

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono między innymi:

- niewłaściwe przeprowadzanie i dokumentowanie szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak bądź niepełną oceną ryzyka zawodowego, w tym brak oceny dotyczącej stanowiska, na którym mogą występować chemiczne czynniki szkodliwe,
- stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia,
- niezapewnienie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,
- niewłaściwą eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci energetycznych i inne.

W 2015 roku kontrolami objęto 3 podmioty lecznicze, należące do grupy podmiotów niepublicznych całodobowych. Zatrudniały one łącznie 2.287 osób.

W kontrolowanych podmiotach miały miejsce wypadki przy pracy, przy czym w 2013 r. odnotowano 36 wypadków lekkich, zaś w 2014 r. 39 wypadków lekkich oraz 2 zdarzenia, związane z ekspozycją na czynniki biologiczne, niezakwalifikowane jako wypadki przy pracy. Nie stwierdzono wypadków śmiertelnych, ciężkich ani zbiorowych.

W zakresie przestrzegania przepisów, dotyczącej prawnej ochrony pracy, stwierdzono liczne nieprawidłowości, w tym między innymi:

- nieprawidłowe zapisy dotyczące czasu pracy w obowiązujących w podmiotach regulaminach pracy,
- nieprawidłowości w treści umów o pracę, np. nieokreślenie wszystkich składników należnego wynagrodzenia, nieprawidłowe ustalenie wymiaru czasu pracy, nieterminowe potwierdzanie na piśmie rodzaju i warunków umowy,
- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, wskazujących na istnienie stosunku pracy,
- wykonywanie pracy ponad wydłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikające między innymi z niewliczania do czasu pracy okresu przeznaczonego na przekazanie raportów pielęgniarskich,

- niezapewnianie pracownikom nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku dobowego, co w szczególności dotyczy pracowników oddziału ratunkowego, gdzie stwierdzono wykonywanie pracy przez lekarza i ratownika medycznego przez okres dłuższy, niż 24 godziny,
- niezapewnienie pracownikom wymaganego odpoczynku tygodniowego,
- nieprawidłowe rekompensowanie czasem wolnym pracy w godzinach nadliczbowych (bez wniosku pracownika, godzina za godzinę),
- nierespektowanie przyjętego w zakładzie okresu rozliczeniowego czasu pracy,
- zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu, przykładowo stwierdzono przypadek pielęgniarki, która w każdym tygodniu okresu rozliczeniowego przepracowała przeciętnie 54 godziny i 32 minuty,
- nieterminową wypłatę zmiennych składników wynagrodzenia,
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym wynikających z przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy,
- zniżenie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, na skutek przyjęcia nieprawidłowej podstawy do obliczeń zmiennych składników wynagrodzenia,
- zniżenie wynagrodzenia za czas dyżuru medycznego,
- niewypłacanie ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego.

W zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono między innymi:

- brak lub nieprawidłowo udokumentowane szkolenia wstępne i okresowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- niedokonanie oceny ryzyka zawodowego dla stanowisk pracy realizujących zadania z użytkowaniem substancji i preparatów chemicznych, dla stanowisk zagrożonych ekspozycją na potencjalnie zakaźny materiał biologiczny oraz dla stanowisk, na których wykonywane są prace związane z narażeniem na zranienie ostrymi narzędziami, używanymi podczas udzielania świadczeń zdrowotnych,
- nieprawidłowości, dotyczące wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze,
- brak spisu użytkowanych w podmiocie niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,
- brak aktualnych pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- brak właściwego wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, brak lub niewłaściwie opracowane instrukcje bhp,
- niewłaściwy stan techniczny elementów obiektów i pomieszczeń pracy,
- nieprawidłowości przy wykonywaniu prac w warunkach szczególnego zagrożenia dla zdrowia i życia ludzkiego.

Trzecią grupę skontrolowanych podmiotów medycznych stanowiły podmioty niepubliczne ambulatoryjne, w których przeprowadzono 7 kontroli. W tej grupie świadczyły pracę 302 osoby.

W kontrolowanych zakładach pracy w analizowanym okresie miały miejsce 2 wypadki przy pracy, zakwalifikowane jako lekkie.

W zakresie prawnej ochrony pracy w tej grupie podmiotów stwierdzono między innymi:

- brak ustalenia, w drodze obwieszczenia systemów, rozkładów i okresu rozliczeniowego czasu pracy,
- nieprawidłowości w treści zawieranych umów o pracę,
- zatrudnianie pracowników po raz drugi w tej samej dobie pracowniczej i niewypłacenie dodatku za wynikające z powyższego godziny nadliczbowe,
- zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu,
- nieprawidłowości w zakresie wypłacania wynagrodzeń, np. niewypłacanie pracownikowi dodatku do wynagrodzenia, przewidzianego w umowie o pracę, dokonanie potrącenia z wynagrodzenia bez wymaganej pisemnej zgody pracownika,
- nieudzielenie pracownikom do dnia 30 września urlopu wypoczynkowego za rok poprzedni, udzielanie urlopów w taki sposób, aby co najmniej jedna jego część liczyła 14 kolejnych dni kalendarzowych,
- niewypłacanie pracownikom ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego.

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy u pracodawców, będących niepublicznymi podmiotami ambulatoryjnymi stwierdzono między innymi:

- brak szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp, niewłaściwie przeprowadzone szkolenia okresowe, brak prawidłowej dokumentacji szkoleń,
- brak bądź niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie profilaktyczne,
- niedokonanie bądź nieuwzględnienie wszystkich wymaganych elementów w ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy,
- brak badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- brak kart charakterystyki użytkowanych substancji i mieszanin chemicznych, brak spisu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych,
- brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej twarzy i oczu,
- niezapewnienie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy,
- naruszenie obowiązku konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy
- nieprawidłowości dotyczące organizacji stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, magazynowania i składowania.

W związku nieprawidłowościami, stwierdzonymi u kontrolowanych 12 pracodawców, inspektorzy pracy zastosowali łącznie:

- 184 decyzje nakazowe, w tym 9 decyzji płatniczych,
- 212 wniosków w wystąpieniach,
- 36 poleceń,
- 7 mandatów karnych na łączną kwotę 9.800 zł,
- 2 środki oddziaływania wychowawczego.

Analiza nieprawidłowości, ujawnionych w trakcie kontroli w podmiotach leczniczych, wskazuje na fakt, iż przyczyny ich zaistnienia nie odbiegają od stwierdzanych w innych branżach. Wśród nich najczęściej powtarzają się brak znajomości przepisów prawa pracy, niewłaściwa organizacja pracy, przyczyny ekonomiczne. Przyczyną specyficzną dla podmiotów leczniczych jest skupianie się pracodawców na trosce o pacjentów i ich leczeniu, kosztem pewnego lekceważenia przepisów prawa pracy w tym bhp. Konieczność zapewnienia stałej opieki, szczególnie w podmiotach całodobowych, przy występującej

konieczności minimalizacji kosztów, powoduje naruszanie bądź omijanie przepisów, szczególnie o czasie pracy.

Systematyczne prowadzenie kontroli w podmiotach leczniczych niewątpliwie wpływa na poprawę stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Potwierdzeniem tej tezy jest wykonanie większości wydanych przez inspektorów środków prawnych, o czym pracodawcy poinformowali na piśmie. Z pewnością korzystny wpływ na przestrzeganie przepisów prawa pracy w podmiotach leczniczych ma również możliwość konsultacji poszczególnych zagadnień z inspektorem pracy w trakcie kontroli.

O skali tej działalności świadczy liczba udzielonych porad. W ciągu 12 kontroli inspektorzy pracy udzielili 122 porad prawnych oraz 127 porad technicznych.

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

A. Placówki wielkopowierzchniowe

Prawna ochrona pracy

Zbiorcze wyniki 8 kontroli w placówkach wielkopowierzchniowych wykazują, że naruszanie przepisów prawa pracy od lat utrzymuje się na podobnym poziomie i nie dotyczy dużej liczby pracowników. W porównaniu do 2014 roku odnotowano większą liczbę skarg, przy czym wszystkie one były bezzasadne.

Nie stwierdzono naruszeń prawa dotyczących wewnątrzzakładowych źródeł prawa, nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, akt osobowych. Nie stwierdzono wielu naruszeń w zakresie czasu pracy. We wszystkich sklepach wprowadzono system komputerowy, który nie pozwala na sporządzanie grafików pracy w taki sposób, aby łamane były przepisy o czasie pracy. Stwierdzono 1 przypadek niezapewnienia pracownikowi 11 godzinnego odpoczynku dobowego. Sporadycznie zdarzają się przypadki zatrudniania pracowników po raz drugi w tej samej dobie, nie stwierdzono niezapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, nieudzielenia co 4 niedzieli wolnej od pracy. W 5 przypadkach odnotowano niewypłacenie pracownikom dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, wynikających z rozpoczynania pracy po raz drugi w tej samej dobie.

Jako przyczynę stwierdzonych naruszeń pracodawcy podają jeszcze nieznamość przepisów lub problemy z ich interpretacją. Powstałe nieprawidłowości często wynikają nie z braku wiedzy pracowników, ale z niedostatecznej koncentracji uwagi na wykonywanych czynnościach, np. przy pisaniu pism z zakresu dotyczącego stosunków pracy.

Wyniki kontroli wykazują, że naruszanie przepisów prawa pracy w hipermarketach od lat utrzymuje się na podobnym poziomie i nie dotyczy dużej liczby pracowników. W porównaniu do poprzedniego roku odnotowano większą liczbę skarg, głównie od byłych pracowników i które okazały się bezzasadne. Kontrole przeprowadzone w dużych sieciach handlowych wskazują na poprawę w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów prawnej ochrony pracy.

Kontrole i nadzór ze strony Państwowej Inspekcji Pracy odniosły pozytywny skutek i stan praworządności w stosunkach pracy w placówkach wielkopowierzchniowych uległ pewnej poprawie

.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W 2015 roku inspektorzy pracy stwierdzili, że nieprawidłowości w kontrolowanych marketach w głównej mierze wynikają z zużycia obiektów czy zniszczeń wynikających z normalnej ich eksploatacji. Stwierdzono pojedyncze nieprawidłowości w zakresie takich zagadnień, jak: szkolenia bhp, badania lekarskie, ryzyko zawodowe, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych w obiektach, drogi transportowe, ład i porządek w ciągach komunikacyjnych, instrukcje bhp dotyczące wykonywanych prac, stan wózków jezdniowych z napędem silnikowym, magazynowanie i składowanie.

W jednym z marketów, który był wcześniej kontrolowany w ramach omawianego tematu, stwierdzono brak szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dyrektora oraz 16 pracowników, tego rodzaju naruszeń od lat nie notowano.

Na ogół stwierdzone podczas kontroli naruszenia prawa nie dotyczyły dużej liczby pracowników.

W ramach **działań prewencyjnych** w dniu 27.01.2015 r. w ramach kampanii „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie” zorganizowano i przeprowadzono szkolenie dla kadry menadżerskiej sieci sklepów „TESCO” na terenie Gdańska. Na szkoleniu prezentowane były treści dydaktyczno – naukowe, związane z przeciwdziałaniem wypadkom w miejscu pracy wynikających z poślizgnięć i potknięć oraz zasady bezpiecznego transportu. Udział w szkoleniu wzięło 39 osób. Podczas szkolenia zorganizowano stoisko PIP z publikacjami i materiałami wydawniczymi promującymi kampanię na temat „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”, oraz punkt informacyjny dla uczestników.

Inspektorzy pracy odnotowali w poszczególnych marketach wymierne **efekty** po wykonaniu wydanych podczas kontroli decyzji nakazowych:

- zapewniono odbycie szkolenia okresowego w dziedzinie bhp 19 pracownikom i 1 pracodawcy,
- doprecyzowano ocenę ryzyka zawodowego,
- udrożniono drogi transportowe, usunięto palety z towarem znajdujące się na drogach transportowych,
- dokonano naprawy wózka jezdniowego z napędem silnikowym,
- oznakowano miejsca niebezpieczne,
- zapewniono ład i porządek oraz bezpieczne składowanie towarów,
- naprawiono uszkodzoną bramę segmentową w wjeździe do magazynu i zapewniono instrukcję bezpiecznej jej obsługi.

Podsumowując, stan przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach wielkopowierzchniowych w 2015 roku utrzymuje się na poziomie z lat ubiegłych. W porównaniu do 2014 roku, mimo że liczba skontrolowanych placówek jest porównywalna (7 w 2014, 8 w 2015) większa jest zarówno liczba wydanych przez inspektorów decyzji, wystąpień jak i wykroczeń. Liczby te w 2015 r. przedstawiały się następująco: 33 decyzje, 27 wniosków w wystąpieniach, 5 wykroczeń - skutkujących 1 mandatem i 3 środkami oddziaływania wychowawczego.

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

Należy nadal prowadzić akcje promocyjne i kontrole, aby stan bezpieczeństwa pracy nadal się poprawiał.

B. Inne placówki handlowe

W 2015 r. skontrolowano 22 inne placówki handlowe, zatrudniające 344 osób, tym 322 pracowników, w tym 225 kobiet, 9 młodocianych, 8 osób niepełnosprawnych.

Prawna ochrona pracy

Liczba kontroli przeprowadzonych w innych placówkach handlowych w 2015 roku była niższa niż w latach poprzednich, ale podobnie jak w poprzednich latach nie były to kontrole spowodowane skargami pracowników. Tylko 2 spośród 22 kontroli przeprowadzonych było wskutek skarg (8,7%), były to skargi osób postronnych. W 2013 i 2014 roku kontroli skargowych zrealizowanych w ramach tematu było 5 na 36 i 37 kontroli, co stanowiło ok. 14% wszystkich kontroli.

W 2015 r. podczas kontroli ujawniono nieprowadzenie akt osobowych przez pracodawcę dla 17 pracowników, co zdarza się już bardzo rzadko.

Nadal zdarzają się przypadki nieprowadzenia ewidencji czasu pracy (5 na 129 kontrolowanych) oraz nierzetelnego jej prowadzenia. Stwierdzono, że dla 47 na 111 badanych pracowników, nie tworzy się harmonogramów pracy. Część pracodawców oświadczyła, że pracownicy sami ustalają sobie rozkład czasu pracy, tak żeby im było wygodnie, część z kolei twierdzi, że rozkład jest zawsze taki sam i nie ma potrzeby sporządzania go na kolejne miesiące. Ujawniono tylko 1 przypadek łamania przepisu o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. W 3 przypadkach stwierdzono niezapewnienie pracownikom co 4 niedzieli wolnej od pracy, również w 3 niezapewnienia 11 godzinnej przerwy dobowej. W 2015 roku nie stwierdzono braku wypłaty wynagrodzenia w terminie, stwierdzono niewypłacenie lub nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe 18 pracowników na 33, gdzie w ogóle stwierdzono pracę w godzinach nadliczbowych.

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

Pracodawcy prowadzą ewidencję czasu pracy często w sposób oderwany od rzeczywistości, ani listy obecności ani tym bardziej karta ewidencji czasu pracy nie stanowi faktycznego odbicia godzin pracy. Pracownicy podpisują listę w miejscach zaznaczonych przez pracodawcę, nie wpisując faktycznych godzin pracy. Potwierdzeniem tego jest mała liczba pracowników, u których stwierdzono rozpoczynanie pracy po raz drugi w tej samej dobie, a z doświadczenia inspektorskiego wynika, że jest to powszechna praktyka, pracownicy sami zamieniają się godzinami pracy, wpisując jednak w listy takie godziny, jakie były zaplanowane, z kolei pracownicy tłumaczą to prośbami pracowników.

Podczas kontroli inspektorzy nie byli w stanie ocenić skali zjawiska fikcyjnego zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracownicy podpisują takie umowy w dobrej wierze, otrzymują wynagrodzenie za pracę, którą faktycznie wykonują, nie widzą więc problemu. Problem pojawia się w momencie, gdy pracownik tak zatrudniony zaczyna chorować.

Pracodawcy tłumaczyli swoje błędy niezajomością przepisów oraz koniecznością skupienia się na działalności podstawowej. Zyski z prowadzonej działalności są nieduże, więc

pracodawcy szukają wszędzie oszczędności. Koszty pracy są znaczące i wcale nie zmniejszają się, więc pracodawcy oszczędzają, nie zawsze zgodnie z prawem. Zdaniem inspektorów pracodawcy zdają sobie sprawę, że łamią obowiązujące przepisy, jednak nieprowadzenie ewidencji czasu pracy jest dla nich mniej „kosztowne” niż rzetelne jej prowadzenie, ujawnianie faktycznych godzin pracy i wypłacanie pracownikom wszelkich należności przewidzianych prawem.

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

- zobowiązano pracodawców do tworzenia rozkładów czasu pracy i rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy,
- pracodawca, który tak prowadził ewidencję czasu pracy, że nie wynikała z niej praca w godzinach nadliczbowych, przeanalizował ponownie pracę swoich pracowników i wypłacił 12 pracownikom kwotę 7.722,57 zł zaległego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dostosowano regulamin pracy i regulamin wynagradzania do obowiązujących przepisów,
- zaprowadzono akta osobowe dla 17 pracowników,
- zawarto 2 umowy o pracę w miejsce istniejących umów zlecenia.

Podsumowując, niezbędne jest kontynuowanie kontroli w małych placówkach handlu detalicznego, z uwagi na fakt, że poziom przestrzegania przepisów prawa pracy jest w nich niezadowolający.

Wprowadzone zmiany legislacyjne w zakresie opracowania rozkładów czasu pracy i podawania ich do wiadomości pracowników uregulowały częściowo problem dokumentowania czasu pracy przez pracodawców. Wskazane byłoby jeszcze zobowiązanie pracodawców do przechowywania harmonogramów pracy, gdyż nadal zdarza się, że nie udostępniają oni rozkładów czasu z minionych okresów rozliczeniowych do kontroli, tłumacząc, że nie mają obowiązku przechowywania harmonogramów i innych dokumentów służących pomocniczo do sporządzania kart ewidencji czasu pracy. Obowiązkowym dokumentem jest karta ewidencji czasu pracy, a jest to zbyt mało, gdyż z samej karty nie wynikają konkretne godziny pracy i sprawdzenie przestrzegania przepisów o odpoczynku czy o jednokrotnym zatrudnianiu w tej samej dobie, jest niemożliwe.

W większości przypadków inspektorzy pracy podczas kontroli nie stwierdzają wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz nie stwierdzają nieterminowej czy nieprawidłowo naliczonej wypłaty wynagrodzenia za pracę, a wynika to z faktu, że dokumentacja w tym zakresie sprowadza się do kart ewidencji czasu pracy i list płac.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż stan praworządności w małych placówkach handlu detalicznego od kilku lat utrzymuje się na podobnym poziomie.

W 2015 roku w związku ze stwierdzonymi naruszeniami skierowano do pracodawców 88 decyzji i 67 wniosków w wystąpieniach. Jest to znacznie mniej niż w 2014 r. kiedy liczby te wynosiły odpowiednio 233 i 104, przy czym należy uwzględnić, że liczba kontroli tematycznych w 2014 roku wynosiła 37 wobec 22 w roku 2015. W 2015 roku podczas kontroli stwierdzono popełnienie 24 wykroczeń, zastosowano sankcje w postaci: 4 mandatów na kwotę ogółem 4.200 zł i 7 środków wychowawczych. W 2014 roku

stwierdzono 28 wykroczeń, zastosowano tylko 2 mandaty i 12 środków oddziaływania wychowawczego.

Na 138 zbadanych pracowników stwierdzono 3 przypadki braku wstępnych szkoleń bhp, 11 braku szkoleń okresowych bhp, również 11 braku badań lekarskich, 1 pracodawca nie odbył okresowego szkolenia bhp. Kontrolowane sklepy były w większości małymi placówkami zatrudniającymi od 1 do 9 pracowników, nieprawidłowości dotyczyły zwykle kilku osób.

Zaniedbania w dziedzinie bhp pracodawcy nieodmiennie tłumaczą trudną sytuacją finansową, brakiem dochodów z prowadzonej działalności, koniecznością skupienia się na działalności handlowej. Zdaniem inspektorów pracy pracodawcy mniejszą wagą przywiązują do przestrzegania prawa, mając nadzieję na uniknięcie kontroli.

Efekty zanotowane w wyniku realizacji środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy po przeprowadzonych kontrolach:

- zapewniono pracownikom odbycie szkoleń bhp,
- zapewniono odbycie przez pracowników badań lekarskich
- zapewniono instrukcje bezpiecznego wykonywania ręcznych prac transportowych,
- wykonano pomiary skuteczności zastosowanych ochron przeciwporażeniowych przed dotykem bezpośrednim i pośrednim,
- zapewniono drożne drogi transportowe
- opisano dopuszczalną nośność regałów magazynowych
- zapewniono czyste, stabilne regały magazynowe
- zapewniono instrukcję składowania i magazynowania.

Podsumowując, należy stwierdzić, że mimo prowadzenia od wielu lat kontroli placówek handlowych, nadal stwierdza się wiele naruszeń prawa. Pracodawcy mając nadzieję na uniknięcie kontroli lekceważą nawet obowiązek zapewnienia badań lekarskich, szkoleń bhp czy dostarczenia pracownikom odzieży roboczej. Kontrole powinny być kontynuowane, aby pracodawcy zdawali sobie sprawę z faktu, że nie można wszystkich zaniedbań tłumaczyć brakiem dochodów. Kontynuowanie kontroli placówek handlu detalicznego, zwłaszcza małych sklepów, prowadzić powinno do zwiększenia świadomości pracodawców w kwestii poprawy warunków pracy i mobilizować ich do zwiększenia nakładów na działania prewencyjne, a w konsekwencji niepopelniania wykroczeń związanych z nieprzestrzeganiem przepisów i zasad bhp.

C. Kontrole przestrzegania zakazu pracy w święta

W tym podtemacie w OIP Gdańsk wykonano 2 kontrole. Pomimo wieloletnich doświadczeń, z których wynikało, że **placówki wielkopowierzchniowe** nie łamią zakazu pracy w święta, w 2015 r. w 1 przypadku stwierdzono nieprawidłowość. Po kontroli inspektor pracy wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o przestrzeganie zakazu pracy w święta w placówkach handlowych. Pracodawca w odpowiedzi na wniosek poinformował, że sklepy nie były czynne i pracownicy nie wykonywali pracy polegającej na sprzedaży towarów.

W **pozostałych placówkach handlowych** przeprowadzono 7 kontroli u 6 pracodawców. Sprawdzone przestrzeganie przepisu o zakazie pracy w święta w placówkach handlowych w odniesieniu do 28 pracowników. U 3 pracodawców stwierdzono wykonywanie pracy

w święto, ustaleń tych dokonano na podstawie dokumentacji dotyczącej czasu pracy. Naruszenie dotyczyło 6 pracowników zatrudnionych na stanowiskach sprzedawców, wykonywali oni pracę polegającą na obsłudze klientów.

Żaden z kontrolowanych w 2015 roku sklep nie był kontrolowany w ubiegłych latach w zakresie zakazu pracy w święto.

Wskutek ustaleń z kontroli inspektorzy pracy wydali 3 wnioski w wystąpieniach. W związku z wykroczeniami zastosowano mandat, 1 wniosek o ukaranie do sądu oraz jeden środek oddziaływania wychowawczego.

Pracodawcy tłumaczą łamanie zakazu pracy w święto tym, że pracownicy chcą pracować w święto, gdyż zależy im na wynagrodzeniu. Wypłata wyższego wynagrodzenia za tę pracę nie była jednak uwzględniona na liście płac.

Z informacji uzyskanych od osób udzielających porad prawnych w OIP Gdańsk wynika, że w okresach „okołoświątecznych” zwiększa się liczba pytań dotyczących pracy w święta w placówkach handlowych. Z porad korzystają głównie pracownicy.

9. Kontrole przestrzegania uprawnień pracowniczych w jednostkach organizacyjnych objętych ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy, których postanowienia przez ponad 5 lat nie były objęte protokołami dodatkowymi

Przedmiotem kontroli było dokonanie oceny przestrzegania uprawnień pracowniczych w jednostkach organizacyjnych objętych ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy, ustalenie czy dokonano przekształceń podmiotowych po stronie pracodawców objętych układami, dokonanie oceny zgodności postanowień zawartych w ponadzakładowych układach zbiorowych pracy z przepisami prawa oraz ustalenie zgodności przepisów wewnątrzzakładowych z postanowieniami PUZP. W OIP w Gdańsku do kontroli wytypowano pracodawców objętych 4 układami ponadzakładowymi:

1. Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Nie Będących Nauczycielami Zatrudnionymi w Szkołach i Placówkach Oświatowo – Wychowawczych, Prowadzonych przez Miasto Gdynia - zawarty 23.12.1997 r. **nr U-LXXII**
2. Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Nie Będących Nauczycielami Zatrudnionymi w Szkołach i Placówkach Oświatowo –Wychowawczych, Prowadzonych przez Miasto Malbork - zawarty 18.03.1997 r. **nr U- LXXXIX**
3. Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Nie Będących Nauczycielami Zatrudnionymi w Szkołach i Placówkach Oświatowo –Wychowawczych, Prowadzonych przez Gminę Miejską Tczew - zawarty 11.10.2001r. **nr U-CXLII**
4. Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Jednostkach Gospodarki Wodnej Państwowej Sfery Budżetowej - zawarty w dniu 11.01.2001 r. – **nr U-CLXIX**.

Z uwagi na znaczną liczbę podmiotów objętych ww. układami ponadzakładowymi kontrole związane z realizacją tematu przeprowadzono łącznie u 13 pracodawców zatrudniających ogółem 997 pracowników. Kontrolą objęte zostały samorządowe placówki oświatowo – wychowawcze, przy czym do kontroli wybrano placówki o różnym statusie i różnych

schematach organizacyjnych. Tylko jeden z kontrolowanych przedsiębiorców należał do sfery administracji rządowej.

Podział placówek według PKD przedstawia się następująco:

Wychowanie przedszkolne	- 1
Szkoły podstawowe	- 6
Gimnazja, Licea Profilowane	- 3
Działalność wspomagająca edukację	- 2
Kierowanie w zakresie działalności związanej z ochroną zdrowia, edukacją, kulturą, pozostałymi usługami społecznym	- 1

W toku przeprowadzonych kontroli ustalono, że nie miały miejsca przekształcenia organizacyjne stron PUZP mające wpływ na obowiązywanie układu.

Nie stwierdzono również przekształceń podmiotowych po stronie pracodawców, których pracownicy objęci są treścią układu ponadzakładowego.

W dwóch przypadkach - samorządowych placówek oświatowo-wychowawczych - nastąpiły przekształcenia podmiotowe po stronie pracodawców, pozostające jednakże bez wpływu na obowiązywanie układu ponadzakładowego.

W pierwszym przypadku, od czasu zawarcia układu w dniu 23.12.1997 r. dokonano przekształcenia podmiotowego po stronie pracodawcy jedynie w postaci przekształcenia polegającego na rozwiązaniu zespołu szkół, w skład którego wchodziła szkoła podstawowa oraz gimnazjum i funkcjonowania od dnia 01.09.2004 r. wyłącznie gimnazjum, które zostało następnie ujęte w wykazie szkół i placówek oświatowo-wychowawczych będących jednostkami budżetowymi w załączniku do protokołu dodatkowego do PUZP.

W drugim wypadku, od czasu zawarcia układu w dniu 23.12.1997 r. dokonano przekształcenia podmiotowego po stronie pracodawcy w postaci przekształcenia szkoły podstawowej o strukturze organizacyjnej klas I-VIII w sześcioletnią szkołę podstawową o strukturze organizacyjnej klas I-VI.

U kontrolowanych pracodawców, obok regulacji wynikających z PUZP, funkcjonują dodatkowo regulaminy pracy, regulaminy wynagradzania, regulaminy premiowania pracowników administracji i obsługi oraz regulaminy gospodarowania odzieżą, obuwiem roboczym, środkami ochrony indywidualnej i środkami higieny osobistej.

Tylko w jednym przypadku - przedszkola samorządowego - nie obowiązują żadne akty wewnętrzzakładowe, wszelkie świadczenia pracownicze opierają się bezpośrednio na zapisach układu ponadzakładowego.

Analiza postanowień wewnętrzzakładowych źródeł prawa wykazała, że nie zawierają one przepisów korzystniejszych od zawartych w PUZP, doprecyzowują natomiast ogólne postanowienia układów ponadzakładowych.

W związku ze stwierdzonymi w przepisach wewnętrzzakładowych nieprawidłowymi zapisami skierowano do pracodawców: 10 wystąpień, zawierających 22 wnioski dotyczące dostosowania ich do aktualnie obowiązujących przepisów prawa pracy oraz do zapisów PUZP.

W związku z niezrealizowaniem postanowień PUZP wydano 3 nakazy dotyczące wyposażenia pracowników w obuwie robocze i fartuchy ochronne zgodnie z PUZP, w tym 1 nakaz ustny (dot. wyposażenia w buty robocze) - zrealizowany został w trakcie kontroli.

W związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli wykroczeniami inspektorzy pracy zastosowali 2 środki oddziaływania wychowawczego.

Podsumowanie

Przeprowadzone kontrole mające na celu dokonanie oceny przestrzegania uprawnień pracowniczych w jednostkach organizacyjnych objętych ponadzakładowymi układami zbiorowymi pracy, których postanowienia przez ponad 5 lat nie były protokołami dodatkowymi dostosowane do zmian w przepisach prawa nie wykazały, aby układy w swojej treści zawierały postanowienia niezgodne z obowiązującymi przepisami prawa. Tylko w jednym układzie pozostał nieaktualny zapis dotyczący wskazania podstawy określającej wysokość dodatku za pracę w porze nocnej.

Taki stan rzeczy wynika przede wszystkim z istoty układu ponadzakładowego, który jest aktem o stosunkowo dużym stopniu ogólności, odsyłającym w swojej treści do szczegółowych regulacji wewnętrzzakładowych. Ponadto, będące przedmiotem analizy układy ponadzakładowe zasadniczo regulują prawie wyłącznie kwestie związane z wynagrodzeniami oraz świadczeniami związanymi z pracą i to w sposób dość ogólny, wskazując, iż opracowanie szczegółowych zasad przyznawania niektórych świadczeń należy do pracodawcy i działających u niego organizacji związkowych.

Skoro zatem, nie normują zagadnień, w których w ostatnich latach zachodziły najistotniejsze zmiany, tym samym zachowują aktualność i nie zawierają postanowień niezgodnych z aktualnie obowiązującym prawem.

Ocenie zgodności z prawem poddane zostały zatem w większym zakresie zapisy aktów wewnętrznych pracodawców objętych PUZP i to w tych regulacjach stwierdzone zostały nieprawidłowości, przede wszystkim w regulaminach pracy. Przeprowadzone kontrole wykazały również zapisy niezgodne z postanowieniami PUZP, przy czym w niektórych przypadkach pomimo nieprawidłowych zapisów aktów wewnętrzzakładowych pracodawcy stosowali właściwe zasady, np. pomimo zapisania w regulaminie wynagradzania że: „za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia” pracodawcy stosowali zasadę określoną w PUZP i wypłacali za ten okres nie mniej niż 95% wynagrodzenia.

W innym przypadku, zgodnie z PUZP pracownikowi przysługuje nieodpłatne zaopatrzenie w środki do mycia oraz ręczniki w określonych ściśle w układzie ilościach. Kontrola wykazała, że pracownicy nie otrzymują mydła i ręczników. Ustalono natomiast w trakcie kontroli, że pracodawcy zapewniają podległym pracownikom środki czystości (mydło toaletowe, pastę ścierną i inne niezbędne środki) w codziennym miejscu użytkowania przez pracownika w czasie jego pracy - mydło toaletowe stale w dozownikach w toaletach, ręczniki papierowe stale w pojemnikach w toaletach.

W kilku przypadkach stwierdzono niespójność samych regulacji wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy, np. w regulaminie pracy zapisano, że wynagrodzenie za pracę dla pracowników administracji i obsługi wypłaca się z dołu w ostatnim dniu miesiąca, natomiast w regulaminie wynagradzania zapisano, że wynagrodzenie za pracę dla pracowników administracji i obsługi wypłaca się z dołu w dniu 28 każdego miesiąca. Brak było także zapisu regulującego sytuację, gdy wypłata przypada na dzień wolny od pracy. Wynagrodzenie faktycznie wypłacano 28 dnia każdego miesiąca.

W innym przypadku, zgodnie z okazywanym w czasie kontroli regulaminem pracy, u pracodawcy obowiązuje trzymiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, natomiast faktycznie czas pracy pracowników jest rozliczany z zachowaniem miesięcznego okresu rozliczeniowego.

Odnosnie natomiast ustalania tabel miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, kategorii zaszeregowania oraz miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego to

niektóre analizowane układy ponadzakładowe regulują to w ten sposób, że wynagrodzenie ustalone zgodnie z ich zapisami może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę (pomimo wypłaty dodatków do wynagrodzenia przewidzianych w układzie zbiorowym pracy, np. dodatku za wieloletnią pracę) pracodawcy nie wprowadzają w tym zakresie wewnętrznych regulacji korzystniejszych od rozwiązań przewidzianych w PUZP.

Przykładowo, pracownik zatrudniony w wymiarze 3/4 etatu, w miesiącu sierpniu 2015 r. otrzymał dodatek wyrównawczy celem wyrównania jego wynagrodzenia do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie zasadnicze, ustalone wg zapisów zawartych w układzie, wyniosło 1070,00 zł, dodatek za wieloletnią pracę 53,50 zł. Dopiero wypłata premii w kwocie 160,50 zł i dodatku do minimalnego wynagrodzenia za pracę 28,50 zł pozwoliły, aby wynagrodzenie za 3/4 etatu w miesiącu sierpniu 2015 r. osiągnęło wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w kwocie 1312,50 zł brutto.

Pracownik zatrudniony wg 4, 5, 6 i 7 kategorii zaszeregowania, w pełnym wymiarze czasu pracy, którego wynagrodzenie zasadnicze zostałyby ustalone w maksymalnej kwocie przewidzianej dla ww. kategorii tj. 4 – 1323 zł, 5 – 1386 zł, 6 – 1449 zł, 7 – 1512 zł, który otrzymałby premię i dodatek za wieloletnią pracę może nie osiągnąć kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracownicy zatrudniani są w najwyższej kategorii zaszeregowania w swojej grupie, ponieważ zatrudnianie ich w niższej powoduje konieczność wypłaty dodatku wyrównawczego do wynagrodzenia celem osiągnięcia minimalnego wynagrodzenia za pracę. W takiej sytuacji decyzja pracodawcy o zmniejszeniu lub odmowie wypłaty premii, np. w związku z nierzetelnym wykonaniem obowiązku, skutkuje obowiązkiem wypłaty dodatku wyrównawczego do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W toku kontroli ustalono, że postanowienia PUZP dotyczące wypłaty ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej były realizowane, wątpliwości kontrolujących wzbudziła natomiast wysokość ustalonych kwot, jako nieodpowiadających wysokości poniesionych przez pracownika kosztów.

W jednym przypadku, pomimo zapisu PUZP przyznającym możliwość ustalenia kierowcy samochodu osobowego (za jego zgodą) wynagrodzenia ryczałtowego zakwestionowano sposób ustalenia tego wynagrodzenia - bez wyodrębnienia ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ryczałtu za pracę w porze nocnej.

VII. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

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

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w roku 2015 przeprowadzili 1.302 kontrole legalności zatrudnienia (w tym 83 kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia w podmiotach powierzających pracę w sezonowych placówkach handlowych, punktach gastronomicznych i przedsiębiorstwach świadczących usługi hotelarskie, oraz 12 kontroli w podmiotach zajmujących się ogrodnictwem. Ze względu na wielkość zatrudnienia, kontrole były prowadzone głównie w mikroprzedsiębiorstwach (do 9 zatrudnionych) – 876 kontroli, następnie w małych zakładach od 10 do 49 zatrudnionych – 337 kontroli, w dalszej kolejności w zakładach zatrudniających od 50 do 249 pracowników – 69 kontroli i w zakładach powyżej 250 zatrudnionych – 20 kontroli.

Liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia – 9.425 osób. Liczba osób, których dotyczyła kontrola opłacania składek na Fundusz Pracy – 12.202 osób.

Wyniki kontroli wskazują generalnie na wyraźny spadek stwierdzonych naruszeń prawa w stosunku do lat 2013 i 2014. Powyższe odnosi się zarówno do liczby kontroli, w których zostały stwierdzone nieprawidłowości, jak i liczby osób, których nieprawidłowości dotyczyły.

Kontrolujący najczęściej stwierdzali następujące nieprawidłowości:

- a) Brak potwierdzenia na piśmie warunków zawartej umowy o pracę – nieprawidłowość stwierdzona w 69 kontrolach – dotyczyła 202 pracowników, z którymi nie zawarto umowy do dnia rozpoczęcia kontroli. W 67 kontrolach stwierdzono potwierdzenie na piśmie warunków zawartej umowy o pracę po upływie pierwszego dnia pracy, nieprawidłowość ta dotyczyła 147 pracowników.
- b) Brak lub nieterminowe zgłaszanie pracowników (zleceniobiorców) do ubezpieczenia społecznego – brak zgłoszenia został stwierdzony w 62 kontrolach, nieterminowe zgłoszenie ujawniono w 284 kontrolach. Nieprawidłowości dotyczyły łącznie 749 osób wykonujących pracę (pracowników i zleceniobiorców), w tym: 93 osób nie zostało zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego do dnia kontroli, 656 osób zostało zgłoszonych przed rozpoczęciem kontroli, ale po upływie 7 dni od podjęcia pracy.
- c) Brak lub nieterminowe zawiadomienie PUP przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub rozpoczęcia działalności – brak stosownego zawiadomienia został wykazany w 25 kontrolach i dotyczył 34 osób w tym 10 pobierających zasiłek. Nieterminowe zawiadomienie dotyczyło 8 bezrobotnych, co zostało stwierdzone w 6 kontrolach.
- d) Nieopłacanie składek na Fundusz Pracy – nieprawidłowość stwierdzona w 59 kontrolach i dotyczyła 1023 osób wykonujących pracę. Łączna kwota stwierdzonych zaległości w opłacaniu składek na Fundusz Pracy wynosiła 1.229.540 zł (z tym, że blisko połowa tej kwoty dotyczy zaległości w opłacaniu składek przez jeden duży zakład pracy, przez dłuższy okres czasu). Nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy dotyczyło 2.447 osób i zostało stwierdzone w 199 kontrolach.

- e) Nieprawidłowości związane z legalnością zatrudnienia i powierzenia innej pracy zarobkowej osobom niepełnoletnim. W 2015 roku inspektorzy w 1 kontroli stwierdzili brak potwierdzenia na piśmie umowy o pracę z osobą niepełnoletnią. Natomiast w 5 kontrolach inspektorzy pracy stwierdzili nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego 8 niepełnoletnich.

Ponadto w 2015 roku inspektorzy pracy stwierdzili 1 przypadek dyskryminacji w zatrudnieniu. Dyskryminacja dotyczyła ogłoszenia zamieszczonego na stronie internetowej podmiotu. Treść ogłoszenia wskazywała na dyskryminację ze względu na wiek osoby poszukującej pracy na stanowisko pełnomocnik ds. obsługi klienta.

Przyczyny nieprawidłowości

Stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości mają jedną główną przyczynę, która wynika z obecnej sytuacji ekonomicznej, w której fluktuacja koniunktury gospodarczej, wywołuje zmienne zapotrzebowanie na osoby wykonujące pracę oraz powoduje chęć maksymalnego obniżenia kosztów pracy. Zjawisko zatrudniania osób „na czarno” czy też nieopłacania składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne ma w pewnych obszarach działalności związek z konkurencyjnością firm poprzez maksymalne obniżanie kosztów, przy jednoczesnym zachowaniu dochodów samego przedsiębiorcy. W ocenie inspektorów wśród przyczyn naruszeń przepisów kodeksu pracy w zakresie nawiązania stosunku pracy (pisemne zawieranie umów o pracę), zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi oraz naruszeń przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w roku 2015 można wyróżnić:

- Działania pracodawców i przedsiębiorców w kierunku obniżenia kosztów zatrudnienia pracowników w prowadzonej działalności, ma to na celu zapewnić konkurencyjność przedsiębiorcy na rynku,
- Część zatrudnionych świadomie wyraża zgodę wykonywania pracy „na czarno”. Osoby o stosunkowo niskich kwalifikacjach zawodowych godzą się na pracę bez zawarcia pisemnej umowy o pracę, gdyż uważają, że to jedyny sposób na uzyskanie dochodów. Również osoby zadłużone, czy płacące alimenty często poszukują zatrudnienia „na czarno” w celu uniknięcia płacenia obciążeń związanych ze spłatą zobowiązań.
- Zawieranie umów o pracę z osobami nowozatrudnionymi „na czarno” lub w oparciu o umowy cywilnoprawne przez tzw. okres próby, stanowi rodzaj zabezpieczenia się pracodawców przed ponoszeniem kosztów zatrudnienia w razie np. porzucenia pracy przez nowozatrudnionego, lub gdy jego praca nie zadowalała przedsiębiorcy.
- Nieopłacenie lub nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy wiążą się głównie z problemami finansowymi pracodawców, którzy nie przekazywali wszystkich składek, lub składek w prawidłowej wysokości wynikających z ubezpieczenia społecznego. Nierzadko stwierdzone są również opóźnienia w dokonywaniu przelewów na konto Funduszu Pracy.
- Mniej spotykaną przyczyną powstawania nieprawidłowości to nieznanostwo przepisów prawnych czy też kwestia niedopatrzenia w realizacji ciężących na pracodawcach obowiązków.

Z kolei pracodawcy, jako przyczynę naruszeń przepisów prawa najczęściej wskazują na:

- Zbyt duże koszty finansowe wiążące się z zatrudnieniem pracownika na podstawie umowy o pracę: koszty badań i szkoleń, urlopy, płatne zwolnienia lekarskie itp.

- Chęć zabezpieczenia się pracodawców przed ewentualnym ponoszeniem kosztów zatrudnienia w razie, gdyby nowozatrudniony porzucił pracę, lub gdyby stwierdzono nieprzydatność do pracy na danym stanowisku.
- Skomplikowane i mało precyzyjne przepisy prawa dotyczące pracowników, łatwość zawierania umów cywilnoprawnych, stosunkowo niskie kary za zatrudnianie osób na czarno.

Wśród osób nielegalnie wykonujących pracę powody stwierdzonych nieprawidłowości kształtują się następująco:

- Brak stabilnej, pewnej sytuacji osób pracujących „na czarno” to główne przyczyny powstrzymujące je przed zgłoszeniem do Powiatowego Urzędu Pracy o podjęcia zatrudnienia,
- Część z osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nie ma świadomości o istnieniu obowiązku polegającego na zgłoszeniu do PUP podjęcia zatrudnienia - wiele osób uważa, że taki obowiązek spoczywa na podmiocie zatrudniającym,
- Niektóre z osób chce celowo wykonywać pracę „na czarno”, aby ukryć swoje dochody z powodu ciężących na nich tytułów egzekucyjnych, np. związane się z obowiązkiem alimentacyjnym lub niespłacaniem zaciągniętych kredytów.
- Otrzymanie podwójnego zysku finansowego (czasem w porozumieniu z przedsiębiorcą) w postaci wynagrodzenia za świadczoną pracę „na czarno” jak i zasiłku dla osób bezrobotnych w sytuacji, gdy osoba świadcząca pracę była zarejestrowana w PUP, jako bezrobotna z prawem do zasiłku.

Efekty działań kontrolnych

Dane o efektach uzyskanych w trakcie kontroli z zakresu legalności zatrudnienia oraz na podstawie odpowiedzi ZUS na powiadomienia inspektorów pracy oraz danych o realizacji wystąpień i poleceń pokontrolnych zawiera poniższa tabela.

Wyszczególnienie		Liczba osób	Kwota (zł)
1	Potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę	176	x
2	Zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego	213	x
3	Oplacone zaległe składki na Fundusz Pracy	1651	356238,00

Zawiadomienia Prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W roku 2015 do prokuratury skierowano ogółem 8 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw określonych w art. 218 § 1a i art. 219 kodeksu karnego mających związek z uporczywym naruszaniem praw pracowniczych wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego oraz naruszania przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych poprzez niezgłoszenie wymaganych danych albo zgłoszenie nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość.

Współpraca z innymi organami

W roku 2015 szereg kontroli w zakresie legalności zatrudnienia było prowadzonych w asyście funkcjonariuszy służb mundurowych w tym: Policji - 30 kontroli, w której uczestniczyli funkcjonariusze policji, Straży Granicznej – 12 wspólnych kontroli (1 z tych kontroli obejmowała legalność pracy cudzoziemców) i Straży Miejskiej – 15 kontroli przeprowadzonych z funkcjonariuszami Straży Miejskiej. Współpracę z tymi organami, ich zaangażowanie oraz gotowość do współpracy należy ocenić bardzo wysoko. Inspektorzy pracy nie zgłosili żadnego przypadku odmowy współpracy ze strony funkcjonariuszy. Część z tych kontroli odbywało się na wniosek inspektorów pracy, a część na wniosek funkcjonariuszy. Inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 12 kontroli na wniosek Policji i Straży Granicznej oraz poinformowali, ww. organy o wynikach kontroli w 44 przypadkach i tak: Policja – 17, SG – 17 i Straż Miejska – 10.

O wynikach kontroli realizowanych w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich inspektorzy pracy w 75 przypadkach powiadomili placówki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Inspektorzy pracy jedynie w 21 przypadkach otrzymali informację zwrotną o podjętych przez ZUS działaniach. Z informacji nadesłanych przez Inspektoraty ZUS wynika, że ich służby kontrolne, w wyniku zawiadomień kierowanych przez inspektorów, podejmują czynności sprawdzające, niemniej jednak liczba informacji zwrotnej spadła w porównaniu 2014 roku.

W roku 2015 inspektorzy pracy nie sygnalizowali jakichkolwiek problemów, jeśli chodzi o współpracę z Powiatowymi Urzędami Pracy województwa pomorskiego w zakresie uzyskiwania informacji o osobach figurujących w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy.

W zakresie współpracy z organami skarbowymi (urzędami skarbowymi, urzędami kontroli skarbowej). Należy wskazać, na częsty brak informacji zwrotnej o wykorzystaniu ustaleń kontroli realizowanych przez inspektorów pracy. Powyższe może wskazywać na brak zainteresowania organów skarbowych danymi przekazywanymi przez inspektorów pracy w zakresie naruszeń przepisów prawa podatkowego.

W 2015 roku współpraca ze służbą celną polegała głównie na przekazywaniu do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku informacji o podejrzeniach występowania nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia, przekazane przez funkcjonariuszy Urzędu Celnego w wyniku kontroli punktów gier z automatami o małych wygranych. W wyniku tych informacji inspektorzy podejmowali czynności kontrolne we wskazanych lokalach.

Szkolenia, seminaria, warsztaty, inne formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych z udziałem inspektorów pracy i pracowników OIP

W dniu 22.06.2015 r. na terenie OIP Gdańsk odbyło się szkolenie ze znowelizowanej procedury karnej. Szkolenie prowadził Sędzia Sądu Okręgowego w Gdańsku. W szkoleniu tym uczestniczyli między innymi inspektorzy sekcji legalności zatrudnienia.

W dniu 29.07.2015 r. w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, zostało zorganizowane spotkanie dla pracowników powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego, Państwowej Inspekcji Pracy w Gdańsku, Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Morskiego Oddziału Straży Granicznej oraz przedstawicieli ZUS w zakresie współpracy pomiędzy ww. organami. W spotkaniu wzięli udział, między innymi: Dyrektor WUP w Gdańsku oraz Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku ds. Rynku Pracy, przedstawiciele ZUS Oddziału w Gdańsku i w Gdyni oraz pracownicy PUP z Gdyni,

Kościerzyny i Gdańska. Z ramienia inspekcji pracy w spotkaniu uczestniczyli m.in.: Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku oraz nadinspektor pracy z Sekcji legalności zatrudnienia. Głównym tematem spotkania była odpowiedzialność bezrobotnych za wykroczenia przeciwko przepisom art. 119 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjom rynku pracy. Analizie poddano przesłanki odpowiedzialności z tego tytułu oraz możliwości weryfikacji danych i kontroli dokonanych przez poszczególne organy. Dodatkowo omówiono wprowadzenie zmiany w art. 50 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Ponadto omówiono również zagadnienia z dziedziny legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców,

W dniach 12 – 14 października 2015 r. w Warszawie, odbyło się spotkanie zorganizowane dla członków Wojewódzkiego Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi. W spotkaniu między innymi wzięli udział: reprezentanci Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, Fundacji przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada, Nadwiślańskiego Oddziału Straży Granicznej. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku reprezentował nadinspektor pracy z Sekcji legalności zatrudnienia. Uczestnicy spotkania zapoznali się z aktualnymi trendami dotyczącymi zjawiska handlu ludźmi, najważniejszymi regulacjami prawnymi oraz uzyskali informacje w zakresie identyfikacji i wsparcia ofiar handlu ludźmi.

W przeciągu 2015 roku w szkoleniach prowadzonych w OS PIP we Wrocławiu w ramach szkoleń w zakresie legalności zatrudnienia uczestniczyło 5 inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

Podsumowanie i wnioski

Podsumowując temat można, stwierdzić, że zakres negatywnych zjawisk dotyczących nielegalnego zatrudnienia jest znany i niezmienny, od co najmniej kilku ostatnich lat. Ujawniona w 2015 liczba podmiotów zatrudniających pracowników bez potwierdzenia umowy o pracę w formie pisemnej jest, co prawda niższa niż w latach ubiegłych niemniej obecnie nie jest możliwe stwierdzenie, że będzie to tendencja stała. Z obserwacji inspektorów wynika, że można wskazać pewne stałe mechanizmy, które prowadzą do zatrudniania „na czarno”. Zatrudniający często wykorzystują sytuację materialną i chęć podjęcia pracy kandydatów do pracy, oferując słownie w miarę dobre warunki pracy i jednocześnie zwlekając (pod różnymi pretekstami) z potwierdzeniem warunków na piśmie. Osoby podejmujące pracę po pewnym okresie, są zmuszone do podjęcia decyzji, czy dalej pracować na niepewnych warunkach i pogodzić się z utratą całości lub części wynagrodzenia, czy też próbować zawrzeć jakąkolwiek umowę, w celu legalizacji zatrudnienia. Wyżej opisana sytuacja dla zatrudnianych jest tym trudniejsza im dłużej trwało takie zatrudnienie. Innym mechanizmem jest wzajemna współpraca zatrudniającego i zatrudnianego (np. osoby z zasądzonymi alimentami) mająca na celu ukrycie faktu świadczenia pracy i pobierania wynagrodzenia przed egzekucją komorniczą czy też doraźne zwiększenie dochodów kosztem składek na ubezpieczenie społeczne, czy innych danin na rzecz państwa. Wiadomym jest, że pracownik w takiej sytuacji otrzymuje umówioną kwotę netto, kosztem rezygnacji z opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. W trakcie kontroli realizowanych w ramach omawianego tematu, występowały również przypadki, gdzie w trakcie przesłuchania osoby, od których inspektorzy pracy wcześniej odebrali oświadczenia, zmieniały diametralnie stan faktyczny wskazany wcześniej w złożonym oświadczeniu. Generalnie osoby, które w trakcie kontroli świadczyły pracę, niechętnie udzielają informacji kontrolującym, w przeciwieństwie do osób, które zakończyły świadczenie pracy i w związku z tym chętniej przekazywały informację kontrolującym.

W 2015 wystąpiła pewna liczba przypadków niemożności przeprowadzenia lub zakończenia kontroli w zakresie legalności zatrudnienia. Jednym z problemów powodującym niemożność przeprowadzenia kontroli, związany był ze skargami osób zatrudnionych bez jakiegokolwiek formy pisemnej umowy i świadczących pracę na rzecz nieznanymi im z nazwy i adresu podmiotów (dotyczy głównie zatrudnienia w budownictwie i przemyśle stoczniowym). Skargi te były w sporej części przypadków kierowane do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku kilka dni lub nawet tygodni po ustaniu świadczenia pracy, co praktycznie uniemożliwiało przeprowadzenie kontroli.

Prowadzone przez inspektorów pracy z OIP w Gdańsku **kontrole w podmiotach prowadzących sezonową działalność gospodarczą** (w szczególności w pasie nadmorskim) wykazały poprawę przestrzegania przepisów prawa w zakresie legalności zatrudnienia. Sytuacja taka może wynikać z faktu, że kontrole w podmiotach prowadzących działalność gospodarczą w pasie nadmorskim województwa pomorskiego były prowadzone już po raz siódmy. Działania te, poprzez swoją powtarzalność i medialność (kontrole wspólne ze służbami mundurowymi, zainteresowanie mediów lokalnych), są znane przedsiębiorcom działającym sezonowo, którzy chcąc uniknąć lub skrócić perturbacje związane z kontrolą znacząco poprawili przestrzeganie przepisów w zakresie legalności zatrudnienia. Z doświadczeń kontrolnych wynika, że podmioty dysponujące majątkiem własnym lub wynajętym w mniejszej skali naruszają prawo w zakresie legalności zatrudnienia.

Kontrole te były prowadzone w placówkach handlowych, punktach gastronomicznych i przedsiębiorstwach świadczących usługi hotelarskie i w tych przedsiębiorstwach stwierdzone zostały nieprawidłowości. W szczególności: 45 kontroli zostało przeprowadzonych u przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie zakwaterowania i usług gastronomicznych (w 8 kontrolach stwierdzono nieprawidłowości), 26 kontroli dotyczyło przedsiębiorstw handlowych (w 7 kontrolach ujawniono nieprawidłowości). Pozostałe 12 kontroli inspektorzy przeprowadzili w przedsiębiorstwach innych branż.

Główną grupą pracobiorców były osoby wykonujące pracę sezonową w ramach umowy zlecenia, wśród nich przeważali studenci.

Struktura zatrudnienia w u przedsiębiorców działających sezonowo, w branżach związanych z szeroko pojętym wypoczynkiem letnim, jest odmienna od pozostałych dziedzin. Podstawową różnicą jest stosunkowo duża liczba studentów lub uczniów szkół średnich. Młodzież ta jest z reguły atrakcyjnym, pod względem ekonomicznym i formalnym pracobiorcą. Z racji tego, że osoby te przy zatrudnianiu ich w ramach umów zleceń nie podlegają ubezpieczeniu społecznemu, a umowa cywilnoprawna nie musi mieć formy pisemnej to praktycznie nie ma możliwości zatrudnienia ucznia czy studenta w sposób nielegalny. Biorąc pod uwagę powyższą poprawkę można stwierdzić, że w zatrudnieniu sezonowym występują nieporównywalnie mniejsze nadużycia w zakresie legalności zatrudnienia niż w całości zakładów objętych kontrolą legalności zatrudnienia obywateli polskich.

Kontrole legalności zatrudnienia w gospodarstwach ogrodniczych wykazały nieprawidłowości, takie jak: nieterminowe potwierdzenie na piśmie warunków zawartej umowy o pracę, nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy. Przyczyny naruszeń przepisów były podobne, jak opisane wyżej.

Wnioski

Inspektorzy pracy niejednokrotnie wskazywali, że do zwiększenia skuteczności działań kontrolnych w zakresie legalności zatrudnienia konieczne jest wprowadzenie zmian legislacyjnych, tak w przepisach kodeksu pracy, jak i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

- Wskazane jest ujednoczenie zasad zatrudniania osób, przez stworzenie jednego systemu rodzaju umów (kontraktów) o pracę, które z jednej strony będą zapewniały pracownikowi stabilność zatrudnienia, a z drugiej strony przy, pewnej liberalizacji zasad rozwiązywania i wypowiedzania stosunku pracy, co zapewni elastyczność niezbędną do kształtowania zatrudnienia w zakładzie. Zlikwiduje to również istniejącą nierówność na rynku pracy, tzn. podział na tych, którzy mają umowy o pracę i tych, którzy mają tylko umowy cywilnoprawne. Jednolity sposób kształtowania zasad naliczania składek na ubezpieczenie społeczne spowoduje, że konkurencyjność oferowanych usług i produktów będzie kształtowana jedynie wynagrodzeniem pracownika i jego kwalifikacjami, a przede wszystkim, jakością oferowanych usług czy produktów. Działanie takie doprowadziłyby do zmniejszenia czasu trwania kontroli w zakresie legalności zatrudnienia przez PIP, ZUS i związanego z tym dyskomfortu pracodawcy. Działania legislacyjne powinny wprowadzić takie rozwiązania, aby pracodawcom po prostu opłacało się zatrudniać pracowników legalnie w ramach umowy o pracę.
- W związku z nieprawidłowościami wykazywanymi w toku dotychczasowych kontroli podmiotów działających na terenach byłych stoczni dotyczących powierzenia pracy nowym osobom i byłym pracownikom stoczni, jako zleceniobiorcom lub podmiotom samozatrudniającym się, inspektorzy pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia oraz Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej będą w dalszym ciągu prowadzić kontrole przedsiębiorstw działających na terenach postoczniowych.

2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W 2015 r. na terenie województwa pomorskiego przeważająca część kontrolowanych cudzoziemców wykonywała pracę głównie w przemyśle, handlu i w budownictwie. Podobnie jak w latach ubiegłych (2013, 2014) najwięcej spośród skontrolowanych podmiotów prowadziło działalność w takich branżach jak: przetwórstwo przemysłowe – 51 kontroli (26%), handel hurtowy i detaliczny - 32 kontrole (17%), budownictwo - 30 kontroli (16 %), transport i gospodarka magazynowa oraz działalność usługowa związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi - po 18 kontroli (po 9% na każdą z branż).

Ogółem w omawianym zakresie wykonano 211 kontroli w 194 podmiotach.

Najczęściej spotykanym uchybieniem było nieprzestrzeganie przepisów dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy – wykazano go w 44 kontrolach w stosunku do 151 cudzoziemców.

Inne wykryte przez inspektorów pracy naruszenia przepisów to:

- Nieprzestrzeganie przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy - wykazano w 35 kontrolach w stosunku do 129 cudzoziemców.
- Nieterminowe opłacanie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy – wykazano w 28 kontrolach w stosunku do 73 cudzoziemców.
- Nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego - wykazano w 25 kontrolach w stosunku do 83 cudzoziemców.
- Brak wymaganego zezwolenia na pracę cudzoziemca – wykazano w 18 kontrolach w stosunku do 81 cudzoziemców.
- Nieopłacanie comiesięcznych składek na Fundusz Pracy – wykazano w 7 kontrolach w stosunku do 15 cudzoziemców.
- Nieuwzględnienie w umowie z cudzoziemcem warunków zawartych w zezwoleniu na pracę, w tym dotyczących wysokości wynagrodzenia za pracę (nie może być niższe niż określone w zezwoleniu) - wykazano w 3 kontrolach w stosunku do 42 cudzoziemców.
- Niezawarcie umowy cywilnoprawnej w formie pisemnej z cudzoziemcem, od którego wymagane jest zezwolenie na pracę - wykazano w 3 kontrolach w stosunku do 36 cudzoziemców.
- Wykonywanie przez cudzoziemca pracy na rzecz innego podmiotu niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie - wykazano w 2 kontrolach w stosunku do 5 cudzoziemców.
- Wykonywanie przez cudzoziemca pracy na innym stanowisku i na innych warunkach określonych w zezwoleniu na pracę lub w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę - wykazano w 3 kontrolach w stosunku do 3 cudzoziemców.
- Niedopełnienie obowiązku pisemnego powiadomienia wojewody w terminie 7 dni o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę, przerwaniu przez niego pracy na okres przekraczający 3 miesiące lub zakończeniu pracy wcześniej niż 3 miesiące przed upływem ważności zezwolenia na pracę - wykazano w 2 kontrolach w stosunku do 8 cudzoziemców. Ponadto w 1 kontroli stwierdzono uchybienia w powyższym zakresie w stosunku do 11 cudzoziemców.

Ogółem stwierdzono nielegalną pracę 84 cudzoziemców z 2 krajów: Ukrainy i Uzbekistanu. Najliczniejszą grupę, tj. 82 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę na terenie województwa pomorskiego stanowili obywatele Ukrainy.

W 2015 roku ujawniono przypadki nielegalnego pobytu 3 obywateli Ukrainy na terytorium RP.

Przyczynami występujących ww. naruszeń, w ocenie inspektorów pracy są:

- Skomplikowane, niejednoznaczne i zbyt złożone aktualnie obowiązujące regulacje prawne.
- Niedostateczna znajomość lub brak znajomości obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych.
- Dążenie przedsiębiorców do maksymalizacji zysków, która prowadzi z kolei do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców.
- Celowe uchylanie się pracodawców od ciężących na nich obowiązków.

Kontrolowani pracodawcy, jako najczęstsze przyczyny występujących naruszeń podają:

- Brak zainteresowania cudzoziemców podjęciem legalnego zatrudnienia, w związku z ich nastawieniem na osiągnięcie doraźnych dochodów.

- Znaczną liczbę przepisów oraz zmiany w obowiązujących przepisach o zatrudnianiu cudzoziemców na terytorium RP, które są niespójne oraz trudne do właściwego zinterpretowania.
- Korzystanie ze znacznie tańszej siły roboczej cudzoziemców w celu zminimalizowania kosztów prowadzonej działalności gospodarczej.
- Brak znajomości obowiązujących w tym zakresie przepisów.

Działania podjęte przez inspektorów pracy (poza środkami prawnymi)

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku działania prewencyjne realizowano w trakcie spotkań z innymi organami naszego województwa oraz w trakcie szkoleń prowadzonych dla pomiotów zatrudniających cudzoziemców. Dystrybucja materiałów informacyjnych odbywała się w trakcie spotkań i szkoleń.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku dystrybucja materiałów informacyjnych odbywa się na bieżąco w stałych miejscach do tego przeznaczonych. Dużą popularnością wśród przedsiębiorców oraz cudzoziemców cieszą się broszury wydawane w różnych językach. Dystrybucja tych materiałów informacyjnych daje możliwość zapoznania się cudzoziemców z obowiązującymi przepisami dotyczącymi legalności zatrudnienia na terytorium RP.

W dniu 27 listopada 2015 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku zorganizował bezpłatne szkolenie dla pracowników agencji zatrudnienia działających na terenie województwa pomorskiego. Prelegentami byli eksperci z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku, Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku. Licznie zgromadzonych uczestników szkolenia (103 osoby), powitała Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku oraz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku. W trakcie szkolenia uczestnikom zostały przybliżone zagadnienia podlegające kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w agencjach zatrudnienia pod kątem ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak również innych ustaw. Prelekcję prowadziła inspektor pracy z Sekcji legalności zatrudnienia. W dalszej części szkolenia przedstawiono między innymi procedurę wydawania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców na terenie Rzeczypospolitej Polskiej oraz informacje na temat zalegalizowania pobytu osoby, jako cudzoziemca spoza krajów Unii Europejskiej. Uczestnikom szkolenia przedstawiono również informację o aplikacji dla pracodawców „Jak zatrudnić cudzoziemca w Polsce?” Jest to interaktywna aplikacja skierowana do pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić cudzoziemca w Polsce. Z pomocą aplikacji można dokonać praktycznej analizy sytuacji danego cudzoziemca pod względem możliwości jego zatrudnienia. Na zakończenie szkolenia zostały omówione zasady rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy obywatelom Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy.

W dniu 03.12.2015 r. inspektor pracy z Sekcji legalności zatrudnienia, wzięła udział w szkoleniu zorganizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku, którego celem było przedstawienie niezbędnych informacji w zakresie stosowania przepisów dotyczących legalności zatrudniania cudzoziemców. W spotkaniu uczestniczyło 10 pracodawców. Uczestnikom spotkania przekazano materiały informacyjne, między innymi dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku współdziałanie z wybranymi organami, np. z urzędami wojewódzkimi, Strażą Graniczną i Policją w 2015 r. przebiegało bez zakłóceń.

Podobnie jak w roku ubiegłym nie odnotowano przypadków odmowy udziału w kontroli lub zapewnienia asysty przez Policję czy Straż Graniczną.

Przeprowadzono 5 kontroli w asyście funkcjonariuszy Policji oraz 1 kontrolę przy współdziałaniu Straży Granicznej. Z uwagi na podejrzenie wykonywania pracy przez cudzoziemców, funkcjonariusze Straży Granicznej uczestniczyli jeszcze w 11 kontrolach. Nie stwierdzono zatrudnienia cudzoziemców w tych pomiotach.

Na wniosek Wojewody Pomorskiego podjęto 12 kontroli.

Podsumowanie i wnioski

Należy zauważyć, że w stosunku do roku 2014 zmniejszyła się liczba cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę na terenie województwa pomorskiego. Znaczna część kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców została przeprowadzona w wyniku ujawnienia faktu zatrudnienia cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach, podczas rutynowych kontroli. Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców, prowadzono również na wniosek wojewody oraz w wyniku skarg cudzoziemców.

W stosunku do roku 2014 znacznie wzrosła liczba cudzoziemców pracujących na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Podobnie jak w ubiegłym roku cudzoziemcy podejmowali pracę głównie na stanowiskach mało atrakcyjnych dla Polaków, ze względu na zbyt niskie stawki wynagrodzenia lub mały prestiż społeczny danego stanowiska. Cudzoziemcy nadal nie są zainteresowani zatrudnieniem w ramach umowy o pracę i wolą pracować na umowę o dzieło, w celu unikania dodatkowego obciążenia z tytułu składek do ZUS. Pracodawcy, którzy zatrudniają cudzoziemców, jako osoby do wykonania terminowych zadań również nie są zainteresowani stabilnością ich zatrudnienia oraz ponoszeniem kosztów związanych z tytułu ubezpieczenia społecznego.

Proceder wydawania oświadczeń nadal umożliwia swobodne przekraczanie granic Unii Europejskiej, gdyż przedsiębiorcy wystawiający oświadczenie umożliwiają cudzoziemcom uzyskanie wizy, bez obowiązku ich zatrudnienia. W wyniku takich możliwości obcokrajowiec wjeżdża na teren naszego kraju lub państwa UE, nie mając zagwarantowanego zatrudnienia. Wskutek powyższego cudzoziemcy, którym nie udało się opuścić naszego kraju z powodu braku środków finansowych szukają pracy, niekoniecznie legalnej, u innych pracodawców. Wprowadzone nowe procedury rejestrowania oświadczeń zdaniem sporządzającego niniejszą informację nie przyniosły rezultatu. Pomimo, iż przeprowadzone kontrole wykazały wzrost zatrudnienia na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, to prawie 50% cudzoziemców, dla których przedsiębiorcy zarejestrowali oświadczenia nie podjęło zatrudnienia na rzecz tych przedsiębiorców.

Celem wyeliminowania nadużyć w rejestrowaniu dużych ilości oświadczeń wskazane byłoby wprowadzenie jednolitych procedur rejestrowania oświadczeń w Powiatowych Urzędach Pracy w całym kraju, powodujących ograniczenia w rejestracji znacznych ilości tych oświadczeń w stosunku do podmiotu, który np. nie zatrudnia pracowników albo, którego działalność polega wyłącznie na wykonywaniu usług na rzecz innych podmiotów gospodarczych.

W toku prowadzonych kontroli stwierdzano powierzanie pracy cudzoziemcom na podstawie umów o dzieło. Celem wyeliminowania umów cywilnoprawnych, zwłaszcza umów o dzieło niezbędne jest wprowadzenie zmian w przepisach dotyczących ubezpieczeń społecznych, zmierzających do obowiązkowego ubezpieczenia wszystkich cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Problemem związanym z podejmowaniem pracy przez cudzoziemców jest brak regulacji prawnych lub jednoznacznego stanowiska w sprawie sposobu naliczania wysokości wynagrodzenia cudzoziemcom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Powyższe dotyczy sytuacji, gdy cudzoziemiec rozpoczął pracę w terminie późniejszym, niż wskazany na oświadczeniu, przerwał wykonywanie pracy na pewien okres lub zakończył pracę w terminie wcześniejszym, niż to wynika z umowy lub oświadczenia.

Należy zauważyć, że aktualnie obowiązujące przepisy nie dają inspektorom pracy możliwości wydawania środków prawnych w zakresie zaniżania bądź niewypłacenia wynagrodzenia cudzoziemcom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych. Powyższy problem jest niezwykle istotny, z uwagi na wnoszone przez cudzoziemców skargi w tym zakresie.

Wątpliwości budzą też sytuacje, w których przedsiębiorcy wypłacają cudzoziemcom zatrudnionym w ramach umów cywilnoprawnych wynagrodzenie w ratach lub nie wypłacają wynagrodzenia, co miesiąc, gdyż np. z zawartej umowy o dzieło na okres powyżej jednego miesiąca wynika, że wynagrodzenie (w przeliczeniu na okres 1 miesiąc jest zgodne z wysokością wskazaną w oświadczeniu) zostanie wypłacone dopiero po zakończeniu dzieła. Z uwagi na brak obowiązku ewidencjonowania czasu pracy cudzoziemców zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych, ustalenie faktycznego czasookresu wykonywania pracy przez cudzoziemca, gdy on już nie pracuje zazwyczaj jest utrudnione lub wręcz niemożliwe do ustalenia. Ponadto brak regulacji prawnych lub jednoznacznego stanowiska, czy taką pracę należałoby uznać za nielegalną. Nie można też ominąć sytuacji, w której cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej przez część miesiąca a brak uregulowań prawnych do obliczenia wynagrodzenia za taki czasookres.

Należy dodać, iż kontrole z zakresu zatrudniania cudzoziemców są czasochłonne z uwagi na konieczność badania wszystkich cudzoziemców, którzy świadczą pracę na terenie podmiotu. Dużym utrudnieniem dla inspektorów pracy jest podejmowanie kontroli na wniosek Powiatowych Urzędów Pracy w sprawie rejestrowania przez przedsiębiorców znacznych (ponad 200) ilości oświadczeń. Z uwagi na trudności w uzyskaniu takich oświadczeń od przedsiębiorców niezbędnym jest występowanie do Powiatowych Urzędów Pracy o uzyskanie informacji w zakresie uzyskanych oświadczeń oraz do Urzędów Wojewódzkich o informacje w zakresie aktywnych zezwoleń na pracę, gdyż dopiero w ten sposób uzyskane dane pozwalają na pełne zweryfikowanie stanu faktycznego ujawnionego w zakładzie.

Celem usprawnienia pracy wskazane byłoby udostępnienie wybranym inspektorom pracy, kontrolującym przestrzeganie przepisów związanych z legalnością zatrudnienia cudzoziemców możliwości dostępu do danych w zakresie oświadczeń zarejestrowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy oraz informacji o aktywnych zezwoleniach na pracę cudzoziemców podejmujących pracę na terenie działania Okręgowych Inspektoratów Pracy.

Procedura dotycząca przesłuchiwania cudzoziemców jest skomplikowana a zwłaszcza tych, którzy już nie pracują na rzecz kontrolowanego podmiotu. Ponadto występują trudności w wzywaniu tych cudzoziemców, celem przesłuchania ich w charakterze świadka.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie pracowników delegowanych zasadny jest dalszy monitoring dotyczący wydawanych zezwoleń w tym zakresie.

Współpraca z Wojewodą Pomorskim ze Strażą Graniczną oraz Powiatowymi Urzędami Pracy i Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku polega nie tylko na wymianie informacji, lecz skutkuje również prowadzeniem wspólnej polityki przeciwko nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców oraz promowaniem legalnych praktyk. Ponadto współdziałanie ze Strażą Graniczną umożliwia uzyskanie niezbędnych informacji, np. w zakresie przekraczania przez cudzoziemców granic Polski, czy prowadzeniu wspólnych kontroli.

Dzięki spotkaniom organizowanym w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku nawiązano ścisłą współpracę z osobami rejestrującymi w Powiatowych Urzędach Pracy oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom, w celu wyeliminowania nadużyć.

Z uwagi na konieczność rozpowszechniania znajomości zasad legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz zapoznawanie pracodawców z ciążącymi na nich obowiązkami, zasadne jest dalsze prowadzenie prewencji w powyższym zakresie.

3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Dane statystyczne dotyczące kontroli przeprowadzonych w 2015 r. w ramach tematu „Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy”:

Lp.	Wyszczególnienie	Liczba kontroli
1.	Kontrole przeprowadzone w celu realizacji tematu, w tym:	39
2.	wynikające z rozpatrzenia skargi	20
3.	związane z interwencją własną urzędu:	
	a) realizacja planu kontroli agencji wytypowanych pod względem nieprawidłowości lub rodzaju świadczonych usług w oparciu o wytyczne do kontroli T015	12
	b) monitoring ogłoszeń, ofert itp., zamieszczanych przez agencje zatrudnienia w mediach	5
4.	wynikające z powiadomienia otrzymanego z innego organu;	2 (WUP w Gdańsku oraz PUP w Gdańsku)
5.	inne przypadki	0

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, ujawniono **7** przypadków działania podmiotów gospodarczych jako agencje zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu, wszystkie w zakresie pracy tymczasowej, przy czym w 2 przypadkach dotyczyło to wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W trakcie kontroli, przeprowadzonych w 2015 r. wystąpiły nieprawidłowości w zakresie:

- nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy,
- prowadzenia działalności bez wymaganego certyfikatu,
- niedopełnienia obowiązku podawania w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia bądź podawanie nierzetelnej,
- przedstawienia corocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia nierzetelnej lub po upływie wymaganego terminu,
- nieprawidłowości dotyczących zawierania przez agencję zatrudnienia umowy z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować osoby do pracy za granicą,
- nieprawidłowości dotyczących zawieranej przez agencję zatrudnienia umowy z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych,
- niedopełnienia obowiązku opłacenia składek na Fundusz Pracy,
- niedopełnienia przez agencję zatrudnienia obowiązku oznaczania ofert pracy do wykonywania pracy tymczasowej jako „oferty pracy tymczasowej”,
- nierzetelne wykazy osób,
- nierzetelne wykazy podmiotów,
- inne nieprawidłowości dotyczące agencji zatrudnienia,
- niedopełnienia przez agencję zatrudnienia obowiązku poinformowania na piśmie osób kierowanych do pracy za granicą o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia za granicą u pracodawców zagranicznych do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych,
- niezgłoszenie wymaganych danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy,
- niedopełnienia obowiązku poinformowania o każdej zmianie danych objętych wnioskiem o wpis do rejestru, w zakresie nazwy lub adresu siedziby podmiotu lub adresów, pod którymi jest prowadzona działalność,
- niedopełnienia przez zagraniczną agencję zatrudnienia działającą na terenie Polski, wymogu zawiadomienia właściwego marszałka województwa.

Niepokojącym zjawiskiem w 2015 r. jest ujawnienie znacznej ilości prowadzenia działalności regulowanej bez wymaganego certyfikatu, w zakresie pracy tymczasowej oraz wystąpienie nieprawidłowości dotyczących nieterminowego opłacania składek.

W odniesieniu do prowadzenia działalności regulowanej bez wymaganego certyfikatu, szczególnie w zakresie pracy tymczasowej, jedynym rozwiązaniem uniknięcia nieprawidłowości jest prowadzenie wzmożonej prewencji w tym zakresie. Ponadto nadużyciom można zapobiegać poprzez dokonanie zmian w ustawodawstwie, eliminując możliwość szeroko rozumianego „outsourcingu” i precyzując zapisy dotyczące pracy tymczasowej, np. poprzez szczegółowe wskazanie kryteriów tej pracy, jej przesłanek.

Jednym z warunków prowadzenia agencji zatrudnienia jest konieczność nieposiadania zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, o ile przedsiębiorca był obowiązany do ich opłacania.

Zdarza się, że agencja zatrudnienia może okazać w trakcie kontroli bieżące opłaty, a faktycznie mieć zaległości w składkach, za okresy poprzednie, dłuższe niż kontrolowany, które można ujawnić dopiero wystawione zaświadczenie o zaleganiu. W związku z powyższym w celu uniknięcia nieprawidłowości oraz ułatwienia procedury kontrolnej,

wskazane jest, aby w ustawie wprost określono obowiązek przedkładania takiego zaświadczenia inspektorowi pracy.

Ważnym aspektem, w przypadku nieprawidłowości, które miały charakter formalny i porządkowy w relacjach agencja zatrudnienia – Wojewódzki Urząd Pracy, wynikających z reguły z nieznamomości przepisów bądź wręcz z ich przeoczenia, jest prewencja prowadzona w każdej formie: szkoleń czy rozpowszechniania broszur, itp. Należy zauważyć, iż agencje zatrudnienia wykazują dużą aktywność w tym zakresie, czego ewidentnym przykładem jest ilość osób uczestniczących w szkoleniu zorganizowanym przez WUP w Gdańsku.

W 2015 r. w związku z ustaleniami z kontroli skierowano 6 powiadomień do marszałka województwa o naruszeniu warunków prowadzenia agencji, tj. o okolicznościach, w przypadku których marszałek województwa ma prawo wykreślić podmiot wpisany do rejestru (liczba nie uwzględnia powiadomień związanych z brakiem certyfikatu).

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

Najczęstszym tłumaczeniem przedsiębiorców, w zakresie nieopłacania składek na Fundusz Pracy jest brak środków finansowych, wynikający z opóźnień w opłacaniu przez kontrahentów należności wynikających z wykonanych usług.

Zdaniem osób prowadzących agencje zatrudnienia, ich stowarzyszeń i inspektorów pracy, obecnie przedsiębiorcy świadomie próbują wykorzystać luki prawne w zakresie nieprecyzyjnych zapisów dotyczących szczególnie pracy tymczasowej i lawirują postanowieniami umów o współpracy w celu ominięcia obowiązków wynikających z obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa. Niestety zjawiskiem, które rozprzestrzenia się niepokojąco jest szeroko rozumiany „outsourcing”.

Należy zauważyć, iż nieprawidłowości w zakresie braku certyfikatu wystąpiły ponownie, jak w 2014 roku tylko w zakresie wykonywania pracy tymczasowej. Powyższe jest wynikiem nierozumienia istoty pracy tymczasowej, polegającej na udostępnianiu pracowników, a nie na wykonaniu usługi. Inspektorom pracy, prowadzącym postępowania w tym zakresie, coraz trudniej udowodnić, że podmiot prowadzi działalność agencji zatrudnienia – pracy tymczasowej, gdyż niezbędne jest prowadzenie postępowania wyjaśniającego na terenie pracodawcy użytkownika, a to wydłuża postępowania kontrolne i budzi wątpliwości w zakresie wykorzystywania danych uzyskanych w ten sposób z jednej kontroli, w trakcie kontroli drugiego podmiotu, np. przesłuchań w charakterze świadka.

Analiza dokumentacji pokontrolnej pozwala na stwierdzenie, że przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości to nadal w głównej mierze niefrasobliwość osób prowadzących agencje zatrudnienia, gdyż przede wszystkim przestrzegają przepisów materialnych, które mają odzwierciedlenie w katalogu wykroczeń, a pozostałe traktują jako konieczne tylko w przypadku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy czy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, co potwierdzają stwierdzone nieprawidłowości.

Monitoring mediów

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, funkcjonuje procedura monitoringu mediów, co potwierdzają przeprowadzone kontrole. W 2015 r. zaplanowano 5 kontroli w wyniku monitoringu ogłoszeń.

Analizowane są ogłoszenia, mogące zawierać np. przesłanki dyskryminacyjne. Ponadto koordynator tematu okresowo przegląda ogłoszenia w internecie oraz wypowiedzi umieszczane na forach internetowych dotyczące wybranych agencji, celem planowania kontroli pod kątem faktycznie prowadzonej działalności.

Działania o charakterze prewencyjnym w zakresie problematyki agencji zatrudnienia

W ramach działań prewencyjnych należy odnotować następujące:

- W dniu 17 czerwca 2015 r. odbyło się spotkanie w ramach współpracy organów administracji publicznej Państwowej Inspekcji Pracy oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. W toku spotkania Kierownik Wydziału Pośrednictwa Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy omówił zagadnienia akredytacji do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES w świetle nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W dalszej kolejności Inspektor Wojewódzki w Wydziale Pośrednictwa Pracy przedstawił temat dotyczący postępowania administracyjnego w Wojewódzkim Urzędzie Pracy, w związku z kierowanymi do Marszałka Województwa informacjami, dotyczącymi naruszeń ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W drugiej części spotkania inspektor pracy przedstawił zagadnienia dotyczące kontroli agencji zatrudnienia z terenu województwa pomorskiego w zakresie przestrzegania warunków wymaganych do wykonywania działalności agencji zatrudnienia zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przeprowadzonych w 2014 r. Zaprezentował również założenia nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie zagadnień dotyczących agencji zatrudnienia.

- W dniu 18 czerwca 2015 r. w Warszawie odbyła się konferencja "Pomorski model specjalistycznych usług poradnictwa zawodowego". Celem konferencji było zaprezentowanie modelu specjalistycznych usług poradnictwa zawodowego, dorobku Pomorskiego Ośrodka Kompetencji w Gdańsku oraz dyskusja nad kształtem i kierunkiem rozwoju poradnictwa zawodowego Publicznych Służb Zatrudnienia w Polsce. W konferencji wzięli udział przedstawiciele m.in.: Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, OHP, Politechniki Wrocławskiej, Uniwersytetu SWPS, ośrodków medycyny pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, organizacji pracodawców, a także Wojewódzkich i Powiatowych Urzędów Pracy oraz doradców zawodowych. Marszałka Województwa Pomorskiego reprezentował Wicemarszałek Województwa Pomorskiego. Na zaproszenie Marszałka Województwa Pomorskiego raz Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku w konferencji wzięli udział Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy.

- Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku zorganizował w dniu 27 listopada 2015 r. w Sali Okrągłej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego bezpłatne szkolenie dla pracowników agencji zatrudnienia działających na terenie województwa pomorskiego. Prelegentami byli eksperci z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku, Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku. Licznie zgromadzonych uczestników szkolenia (103 osoby), powitali Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku oraz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku.

W trakcie szkolenia uczestnikom zostały przybliżone zagadnienia podlegające kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w agencjach zatrudnienia pod kątem ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak również innych ustaw. Prelekcję prowadził inspektor pracy.

W dalszej części przedstawiono między innymi procedurę wydawania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców na terenie Rzeczypospolitej Polskiej oraz informacje na temat

zalegalizowania pobytu osoby jako cudzoziemca spoza krajów Unii Europejskiej. Na zakończenie szkolenia zostały omówione zasady rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy obywatelom Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy.

Podsumowanie i wnioski

Problemem nadal jest eliminowanie firm, który prowadzą działalność w zakresie agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu. Po pierwsze, często nie prowadzą one działalności pod adresami wskazanymi w dokumentach lub prowadzą działalność na pograniczu pracy tymczasowej i trudno udowodnić, że rodzaj prowadzonej przez nich działalności wymaga uzyskania certyfikatu. Postępowania są czasochłonne i wymagają przeprowadzenia postępowań wyjaśniających czy kontroli, na terenie potencjalnych pracodawców użytkowników, którzy nie są zainteresowani dodatkowymi obowiązkami wynikającymi z ustawy o pracy tymczasowej.

Należy dostrzec pozytywne zmiany w przeciągu ostatniego czasu, jednak wciąż aktualna jest potrzeba edukacji pracowników i przedsiębiorców o zgodnych z prawem formach pośrednictwa pracy, szczególnie do pracy za granicą czy pracy tymczasowej. Sporadycznie pojawiające się patologie, szczególnie wśród działających na rynku agencji pracy tymczasowej, psują rynek pośrednictwa pracy i wizerunek całej branży, dodatkowo potwierdzają konieczność wprowadzenia rozwiązań, które zaostrzą wymogi w zakresie funkcjonowania agencji pracy tymczasowej, gdyż zbyt łatwo uzyskać certyfikat.

Agencja zatrudnienia, która nie dysponuje odpowiednim kapitałem i podejmuje się realizacji dużych kontraktów, naraża na ryzyko nie tylko siebie, ale przede wszystkim osoby poszukujące zatrudnienia czy zatrudnione w ramach pracy tymczasowej. W przypadku niewypłacalności kontrahenta bądź choćby opóźnienia w płatności – osoby zatrudnione nie otrzymują wynagrodzeń i nieprzekazywane są składki na Fundusz Pracy. Ważnym zagadnieniem jest realizacja usługi poprzez szeroko rozumiany „outsourcing personalny”, który może być realizowany już nie przez agencję zatrudnienia, a tylko przez dowolny podmiot gospodarczy. Praktyka lat poprzednich pokazuje, że konsekwencje współpracy z nieuczciwą „agencją outsourcingu personalnego” może ponieść również klient, od którego ZUS może egzekwować zaległe składki od wynagrodzeń pracowniczych. Należałoby wprowadzić zmiany w prawie, które ograniczyłyby powyższe ryzyka. Wśród nich jest, między innymi wprowadzenie obowiązku posiadania gwarancji bankowej, ubezpieczeniowej lub ekwiwalentu pieniężnego zdeponowanego na rachunku bankowym do wyłącznej dyspozycji Marszałka Województwa w wysokości 25-krotności przeciętnego wynagrodzenia powiększonej o kwotę składek ZUS. Rozważyć również należałoby zmianę zasad przyznawania certyfikatu agencji zatrudnienia, który obecnie wydawany jest przez Marszałka Województwa w ciągu 7 dni od złożenia wniosku, a wprowadzenie wydawania certyfikatu na okres, np. 18-24 miesięcy, obowiązkowe kontrole WUP pomiędzy 12 a 24 miesiącem funkcjonowania agencji bądź szczegółowe sprawozdania z tego okresu i dopiero po pozytywnym wyniku kontroli lub złożeniu takiego dokumentu, przyznanie certyfikatu stałego, na czas nieokreślony.

Akcja informacyjna Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku (przekazywanie agencjom zatrudnienia wyciągu z obowiązujących przepisów oraz ulotek o zmianach w przepisach), organizowanie wspólnych konferencji i szkoleń oraz działania kontrolne ww. organu i Państwowej Inspekcji Pracy, pozwolą wyeliminować podobne nieprawidłowości w przyszłości.

Ponadto prewencja już daje efekty w agencjach, które uczestniczą w szkoleniach. Przedsiębiorcy eliminują nieprawidłowości przed kontrolą i wyrażają chęć dokształcania się w szerszym zakresie dotyczącym: pracy tymczasowej, delegowania pracowników czy zatrudniania cudzoziemców. Ww. szkolenia cieszą się coraz większą popularnością wśród agencji zatrudnienia.

Nadal korzystać będziemy także ze współpracy z Wojewodą Pomorskim i Morskim Oddziałem Straży Granicznej, w zakresie legalności zatrudniania cudzoziemców na terenie województwa pomorskiego oraz z Urzędem Morskim.

Zgodnie z postanowieniami ustawy pracy na morzu, usługa pośrednictwa pracy będzie kierowana do osób zainteresowanych pracą na statkach morskich. Jej klientami będą także armatorzy poszukujący kandydatów na marynarzy. Przyjmuje się, że usługi pośrednictwa pracy dla marynarzy będą świadczone przede wszystkim przez agencje zatrudnienia posiadające odpowiedni certyfikat administracji morskiej. Ma to związek z faktem, że na rynku pracy ponad 90 % poszukujących pracy marynarzy otrzymuje oferty od obcych armatorów.

4. Kontrole przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

W 2015 r. przeprowadzono 42 kontrole w ramach realizacji tematu egzekwowania przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych, w tym 18 kontroli w 17 agencjach zatrudnienia i 24 kontrole u pracodawców użytkowników. W ich wyniku wydano 11 decyzji oraz 27 wystąpień zawierających 56 wniosków, a także 5 poleceń. Nałożono 1 mandat na kwotę 1.000 zł, skierowano 9 wniosków do sądu o ukaranie oraz zastosowano 4 środki oddziaływania wychowawczego.

Kontrole prowadzono równolegle w agencji pracy tymczasowej i co najmniej u dwóch pracodawców użytkowników, do których dana agencja kieruje pracowników tymczasowych. W przypadkach, gdy pracodawcy użytkownicy lub agencja zatrudnienia nie mieli swojej siedziby ani miejsca prowadzenia działalności na obszarze właściwości terytorialnej OIP w Gdańsku, informację o przeprowadzonej kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach wysyłało do właściwych miejscowo Okręgowych Inspektoratów Pracy. Zdarzały się również przypadki, w których kontrolowana agencja miała podpisaną umowę tylko z jednym pracodawcą użytkownikiem.

Stwierdzone nieprawidłowości

W toku kontroli prowadzonych w agencjach zatrudnienia stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły głównie:

- niezgodności umów cywilnoprawnych zawartych z osobami wykonującymi prace tymczasową z charakterem świadczonej pracy,
- naruszenia przepisu ustawy o kierowaniu osób świadczących prace tymczasowa wyłącznie do wykonywania zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub zadań, określonych w art. 2 pkt 3 lit. b i c ustawy,
- naruszenia przepisów dotyczących przekroczenia dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika,

- nieprawidłowości w zakresie ustalania i wypłacania pracownikom tymczasowym wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za ten urlop,
- terminowości wypłacania pracownikom tymczasowym wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Nieprawidłowości stwierdzane u pracodawców użytkowników dotyczyły głównie:

- naruszenia przepisu ustawy o kierowaniu osób świadczących pracę tymczasowa wyłącznie do wykonywania zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub zadań, określonych w art. 2 pkt 3 lit. b i c ustawy,
- nieprowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników tymczasowych oraz nieprawidłowości w zakresie sposobu jej prowadzenia,
- nieinformowania pracowników tymczasowych o wolnych stanowiskach pracy, na których pracodawca użytkownik zamierza zatrudnić pracowników,
- niedostarczania pracownikom tymczasowym odzieży i obuwia roboczego.

W stosunku do 7 podmiotów stwierdzono wykonywanie przez nie działalności agencyjnej bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, że w 2015 r. pomimo stwierdzanych nieprawidłowości nie odnotowano przypadków rażącego naruszenia praw pracowników tymczasowych, choć stwierdzano przypadki zachowań zgodnych z przepisami, jednak zamierzających do obejścia przepisów, będących nadużywaniem praw lub wykorzystywaniem luk prawnych.

Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości

Na wielu płaszczyznach agencje pracy tymczasowej nie mają podstaw i możliwości do dokonania zgodnej z prawdą oceny sytuacji pracodawcy użytkownika, np. nie są w stanie stwierdzić czy dany rodzaj prac, który wykonuje pracownik tymczasowy na rzecz konkretnego pracodawcy użytkownika można nazwać okresowym lub doraźnym, czy też czy pracownik tymczasowy wykonuje prace w zastępstwie nieobecnego pracownika pracodawcy użytkownika. Podobnie jeśli chodzi o przekazywanie agencjom przez pracodawców użytkowników rzetelnych ewidencji czasu pracy umożliwiających prawidłowe naliczenie wynagrodzeń. Większość kontrolowanych pracodawców użytkowników korzystając z formy zatrudnienia tymczasowego jest przekonana o tym, że wszystkie obowiązki pracownicze spoczywają na agencji zatrudnienia. Pracodawcy użytkownicy oczekują, że będą jedynie korzystać z owoców pracy pracowników tymczasowych bez żadnych dodatkowych obowiązków, które zwykle ciąży na pracodawcy. Tymczasem naruszenie przez nich pewnych obowiązków dotyczących np. prowadzenia i przekazywania agencji zatrudnienia ewidencji czasu pracy pracowników tymczasowych bezpośrednio warunkuje to czy agencja będzie miała rzetelne dane niezbędne do prawidłowego naliczenia i wypłacenia wynagrodzenia.

Z punktu widzenia inspektora pracy źródłem największych nadużyć jest brak skutecznych narzędzi pozwalających na eliminację z obrotu prawnego agencji zatrudnienia działających bez wymaganego wpisu do rejestru. Dotychczasowa sankcja w postaci grzywny w postępowaniu wykroczeniowym jest niewystarczająca. Procedura wysyłania wniosku do sądu jest dla inspektora pracy czasochłonna i wymagająca ustalenia winy i odpowiedzialności konkretnej osoby, natomiast rezultaty są niezadowolające, m.in. z uwagi na to, że orzekane kary grzywny są z reguły niskie i przez to w ogóle nie oddziałują represyjnie.

Furtką pozwalającą na wypaczenie instytucji pracy tymczasowej jest dopuszczalność stosowania umów cywilnoprawnych na warunkach pracy tymczasowej. Zakres stosowania

postanowień umowy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych do zawieranych umów cywilnoprawnych nie gwarantuje osobom pracującym na takich warunkach praktycznie żadnej ochrony i niejednokrotnie zmierza do obchodzenia przepisów prawa pracy.

Podsumowanie i wnioski

Należy zauważyć, że potrzebne są uregulowania w zakresie ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia w charakterze pracownika tymczasowego wykonującego prace na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, niezależnie od liczby agencji pracy tymczasowej zatrudniających jednego pracownika tymczasowego. Konieczne są również dodatkowe obostrzenia w zakresie stosowania zatrudnienia tymczasowego pomimo braku elementów definicji takiego zatrudnienia. Należy się również zastanowić nad wprowadzeniem dodatkowych sankcji dla pracodawców użytkowników, bo pomimo tego, że mogą naruszać kluczowe dla pracy tymczasowej przepisy ich działania, pozostają bezkarne, choć to pracodawcy użytkownicy są głównymi beneficjentami zatrudnienia tymczasowego.

Należy zauważyć, że jest widoczne zjawisko nadużywania umów cywilnoprawnych w zakresie stosowania umów o dzieło w warunkach charakterystycznych dla umów o świadczenie usług w celu obejścia przepisów o ubezpieczeniach społecznych. W dwóch przypadkach w wyniku prowadzonych czynności kontrolnych przedsiębiorcy dokonali przekształcenia zawartych umów o dzieło w umowy zlecenia oraz dokonali koniecznego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Należy zauważyć jednak, że w inspektor pracy nie ma żadnych możliwości działania we wskazanym zakresie poza powiadomieniem o powyższym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zjawisko to jest szczególnie trudne do wyeliminowania zwłaszcza w stosunku do cudzoziemców, którzy są bardzo zainteresowani zawieraniem umów o dzieło, gdyż ich nadrzędnym celem jest uzyskanie możliwie najwyższego wynagrodzenia.

W celu wyeliminowania negatywnych zjawisk należałoby się zastanowić nad zmianą przepisów, polegającą na rozszerzeniu dotychczas stosowanej odpowiedzialności za prowadzenie nielegalnej agencji zatrudnienia w drodze postępowania wykroczeniowego opartego na winie osoby, na rzecz grzywny nakładanej przez organ w postępowaniu administracyjnym np. na wzór kar nakładanych przez Prezesa Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Taka grzywna mogłaby być nakładana nie na osobę, a na podmiot i to już za samo formalne stwierdzenie wykonywania działalności regulowanej bez wymaganego wpisu. Przy określaniu wymiaru grzywny należałoby uwzględnić rzeczywisty „dochód” podmiotu z tytułu prowadzonej niezgodnie z przepisami działalności.

5. Realizowanie zadań instytucji łącznikowej

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2015 r. wpłynęło 7 wniosków za pośrednictwem Systemu Wymianu Informacji na Rynku Wewnętrznym IMI, z prośbą o udzielenie informacji, z czego postępowanie kontrolne przeprowadzono w 5 przypadkach. W pozostałych 2 przypadkach inspektorom pracy nie udało się przeprowadzić kontroli z uwagi na oświadczenie przedsiębiorcy o niezatrudnianiu żadnych osób oraz brak jakiegokolwiek kontaktu z przedsiębiorcą.

W jednym przypadku w dniu 26.05.2015 r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku skierował do Duńskiego Urzędu ds. Środowiska Pracy w Kopenhadze (WEA), za pośrednictwem Głównego Inspektoratu Pracy prośbę o udzielenie informacji dotyczących wypadku ze skutkiem śmiertelnym, do którego doszło na pokładzie statku polskiej bandery w porcie Hanstholm w Danii.

Współpraca w ramach instytucji łącznikowej w 2015 r. realizowana była za pośrednictwem Głównego Inspektoratu Pracy z następującymi instytucjami z zagranicy:

- Dyrekcja Generalna do Spraw Pracy na terytorium Francji
- Federalny Urząd ds. Zatrudnienia i Dialogu Społecznego, Belgijskiego Inspektoratu Pracy
- Belgijska Inspekcja Pracy
- Francuska Inspekcja Pracy
- Duński Urząd ds. Środowiska Pracy w Kopenhadze.

Współpraca z ZUS i Urzędami Skarbowymi i inne działania

W 2015 r. inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli dot. przedmiotowego tematu powiadomili w 2 przypadkach właściwy miejscowo Zakład Ubezpieczeń Społecznych o stwierdzonych nieprawidłowościach. Na dzień sporządzenia sprawozdania ZUS odpowiedział na 1 powiadomienie. Udzielono informacji, iż wszczęto postępowanie wobec płatnika składek.

W 2015 r. inspektorzy skierowali 2 pisemne powiadomienia do właściwych urzędów skarbowych dot. stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowości.

W dniach: 18-19.05.2015 r. w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu odbyło się szkolenie na temat: „Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług oraz PIP jako instytucja łącznikowa”. Z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w szkoleniu brała udział 1 osoba.

Z kolei w dniach 5-6.11.2015 r. w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu zorganizowano międzynarodowe seminarium eksperckie dot. kontroli legalności zatrudnienia oraz delegowania pracowników. Seminarium odbyło się z udziałem inspektorów pracy z Holandii oraz przedstawiciela Ambasady Królestwa Niderlandów w Warszawie. Gospodarzem seminarium był Departament Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy. W seminarium z OIP w Gdańsku brała udział 1 osoba. Uczestnicy seminarium mieli okazję wymienić się doświadczeniami i informacjami związanymi z przeprowadzaniem kontroli w swoim kraju, jak również sposobem załatwiania skarg i pomocy skarżącym, omawiano także współpracę organów kontroli z innymi instytucjami.

VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA ORAZ WSPÓLDZIAŁANIE Z PARTNERAMI SPOŁECZNYMI

1. Informacje ogólne

W 2015 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku wzorem lat ubiegłych, szczególny nacisk położył na działalność prewencyjno-promocyjną. Do najważniejszych zadań o charakterze prewencyjnym zaliczyć należy:

- program informacyjno-prewencyjny w budownictwie mający na celu między innymi ograniczenie poziomu zagrożeń wypadkowych, wzrostu świadomości i wiedzy dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych,
- prowadzenie działań na rzecz kształtowania bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie indywidualnym, poprzez między innymi: wizytacje w gospodarstwach rolników indywidualnych, seminaria, szkolenia i konkursy – **Kampania informacyjno-promocyjna „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”**,
- popularyzowanie wiedzy o negatywnych skutkach stresu związanego z wykonywaną pracą oraz o innych zagrożeniach psychospołecznych i sposobach radzenia sobie z nimi - **Kampania informacyjno-promocyjna „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu”**,
- prowadzenie (i popularyzację w mediach) programów informacyjno-prewencyjnych pomagających i wspomagających małych i średnich przedsiębiorców w stosowaniu w praktyce przepisów prawa pracy i najlepszych praktyk w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących w ich zakładach zagrożeń w środowisku pracy – programy informacyjno - prewencyjne: **„Zdobądź Dyplom PiP”**, **Program prewencyjny w zakresie spełniania minimalnych wymagań bhp przez maszyny i urządzenia użytkowane w przetwórstwie przemysłowym**, **Program informacyjny dla zakładów leśnych**, **Program prewencyjny dla małych zakładów pracy „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”** oraz **Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”**,
- popularyzację wśród pracodawców i partnerów społecznych wiedzy o przepisach z zakresu prawa pracy i zagrożeniach we współczesnym środowisku pracy, poprzez szkolenia w ramach **Kampanii informacyjno-promocyjnej „Zanim podejmiesz pracę”** lub **Kampanii informacyjno-promocyjnej „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”**;
- przedsięwzięcia informacyjno-edukacyjne – program informacyjno-edukacyjny **„Kultura bezpieczeństwa”** dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych wprowadzających do programu nauczania tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy,
- poradnictwo prawne i techniczne, realizowane poza kontrolami, np. podczas imprez targowych, seminariów, konferencji itp. – podczas **Pomorskiego Dnia Małej Przedsiębiorczości w Gdyni, Pucku, Bytowie, Człuchowie oraz Chojnicach**, **Targów Edukacji i Pracy w Pruszczu Gdańskim**, **X Sopotkich Integracyjnych Targów Pracy w Sopocie** oraz **Targów Rolnych w Lubaniu i Starym Polu** itp.,
- przygotowywanie materiałów i publikacji dotyczących ochrony pracy oraz działalności PIP – przekazywanie materiałów informacyjno-szkoleniowych, w formie artykułów i publikacji książkowych na stronach internetowych OIP i GIP,

- działalność szkoleniową skierowaną do partnerów społecznych (organizacji pracodawców i związków zawodowych).

Powyżej wymienione przedsięwzięcia wzbogacała działalność prewencyjno-promocyjna realizowana poprzez organizowanie konkursów dla przedsiębiorców, rolników i ich dzieci.

Najważniejsze z nich to konkursy:

- **„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”** – organizowany przez Główny Inspektorat Pracy (GIP) i Okręgowe Inspektoraty Pracy (OIP), promujący najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących zagrożeń w środowisku pracy w zakładach,
- **„Prawo pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych”** - organizowany przez Główny Inspektorat Pracy (GIP) i Okręgowe Inspektoraty Pracy (OIP), promujący wiedzę dotyczącą przepisów prawnej ochrony pracy, w tym przepisów bhp, wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych,
- **„Bezpiecznie od startu”** - organizowany przez Główny Inspektorat Pracy (GIP) i Okręgowe Inspektoraty Pracy (OIP) wspólnie z cechami rzemiosł, promujący wiedzę z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów zawodu w rzemiośle,
- **„Buduj bezpiecznie”** – organizowany przez PIP dla pracodawców realizujących prace budowlane z zachowaniem bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy na prowadzonym placu budowy,
- **„Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”** - organizowany przez PIP, promujący najlepszych społecznych inspektorów pracy,
- **„Najaktywniejszy pracownik służby BHP”** - organizowany przez OIP Gdańsk, przy współpracy z Gdańskim Oddziałem Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, promujący najlepszych pracowników służby BHP,
- **„Lodołamacze”** – aktywne uczestnictwo OIP Gdańsk w konkursie dla Pracodawców Wrażliwych Społecznie, promującym przedsiębiorców oraz modę na zatrudnianie osób niepełnosprawnych,
- **„Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”** – organizowany przez OIP Gdańsk, przy współpracy z Pomorskim Kuratorium Oświaty, KRUS i Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego (PODR), konkurs plastyczny upowszechniający wśród dzieci i młodzieży szkół wiejskich działania profilaktyczne dotyczące zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych występujących w gospodarstwach rolnych,
- **„Bezpieczne gospodarstwo rolne”** – dla indywidualnych gospodarstw rolnych organizowany wspólnie z KRUS.

Okręgowy Inspektorat Pracy corocznie aktywnie uczestniczy jako organizator lub jako uczestnik (z własnym stoiskiem promującym bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia) w imprezach wystawienniczych, takich jak:

- Pomorski Dzień Małej Przedsiębiorczości w Gdyni, Pucku, Bytowie, Człuchowie oraz Chojnicach,
 - Targi Rolne w Starym Polu i Lubaniu,
 - Targi Pracy w Pruszczu Gdańskim oraz w Sopocie,
- organizowanych przez Pomorski Urząd Wojewódzki, Pomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego, Powiatowe Urzędy Pracy w Gdańsku i Gdyni, Ochotnicze Hufce Pracy.

Na każdym stoisku wystawienniczym OIP Gdańsk można było zawsze zasięgnąć porady prawnej lub technicznej oraz uzyskać publikacje wydane przez PIP. Szacuje się, że w czasie targów co najmniej kilkaset osób uzyskało porady z zakresu prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy.

2. Porady prawne i techniczne

Od 1 stycznia do 31 grudnia 2015 r. w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem **83.384** porad, w tym 585 na piśmie. Z powyższych 83.384 porad: 53.316 udzielonych zostało w punktach porad prawnych w siedzibie Okręgu oraz w 5 Oddziałach OIP, zaś 30.068 porad inspektorzy pracy udzielili w trakcie czynności kontrolnych.

Ogółem w 2015 r. udzielono 18.695 porad technicznych oraz 64.689 porad prawnych, w tym 5.062 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Porady prawne udzielane są zainteresowanym osobiście, telefonicznie, jak i pisemnie. Różnorodność form udzielanych porad sprzyja upowszechnianiu zagadnień z zakresu prawa pracy, umożliwiając osobom zgłaszającym się po poradę, uzyskanie jej w najdogodniejszej formie. Zaznaczyć należy, że największą popularnością cieszą się porady prawne udzielane telefonicznie. Działająca, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, od kilku lat infolinia pozwala na automatyczne rozdzielanie połączeń telefonicznych pomiędzy Okręg i Oddziały, czego efektem jest skrócenie czasu oczekiwania zainteresowanych na połączenie.

W porównaniu do roku 2014, ogólna liczba porad zmalała o ok 16%.

Sama tematyka porad udzielonych charakteryzuje się dużą różnorodnością, jednakże od wielu lat najwięcej pytań dotyczy stosunku pracy. W dalszej kolejności poruszane podczas udzielanych porad tematy to: wynagrodzenia, czas pracy i urlopy.

Bezpłatne i łatwo dostępne porady, udzielane zarówno przez pracowników merytorycznych, jak i przez inspektorów pracy, pozwalają na zapobieganie konfliktom z prawem, a także na zażegnanie ewentualnych sporów pomiędzy stronami stosunku pracy. Celem udzielanych porad, jest uświadamianie pracowników o przysługujących im prawach i możliwościach dochodzenia swoich roszczeń. Dodatkowo, zagadnienia poruszane przez zgłaszające się po poradę strony stosunku pracy pozwalają ustalić, które regulacje prawne przysparzają najwięcej problemów i trudności w praktycznym stosowaniu.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2015 r. zarejestrowano **102 porady udzielone związkom zawodowym**, w tym 15 na piśmie. Najczęściej o porady prawne zwracały się: Międzyzakładowy Związek Zawodowy NSZZ Solidarność, Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych, Forum Związków Zawodowych, Międzyzakładowy Związek Ruchu Ciągłego, Związek Zawodowy Pracowników Oświaty i Wychowania oraz Związek Zawodowy „Budowlani”.

Tematyka porad udzielonych przedstawicielom związków zawodowych, najczęściej dotyczyła roli organizacji związkowej przy wypowiedaniu bądź rozwiązywaniu przez pracodawcę stosunków pracy, ustalania wysokości wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, przepisów dotyczących czasu pracy oraz warunków bezpieczeństwa

i higieny pracy. Powtarzalny charakter miały również pytania związane z ustaleniem treści przepisów wewnątrzzakładowych i rolą związków zawodowych w tym zakresie.

Liczba porad udzielonych w 2015 r. w porównaniu do roku 2014 r. lekko wzrosła (o 9%). Porady udzielane związkom zawodowym stanowią niewielką część ogółu udzielonych porad. Powyższe wynika z tego, że większość wątpliwości przedstawiciele związkowych jest wyjaśniana podczas organizowanych dla nich szkoleń i podczas dyżurów odbywających się w centralach związkowych NSZZ „Solidarność” oraz OPZZ Związku Zawodowego „Budowlani”, na wniosek tych organizacji.

3. Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy

W 2015 roku celem działalności prewencyjnej i promocyjnej było dotarcie do jak najszerszego kręgu środowisk, jak np. organizacje pracodawców, związki zawodowe, szkolnictwo, rolnicy, a w szczególności pracodawcy. Potrzeba podejmowania takich działań wynika z faktu braku możliwości nawiązania przez inspektorów pracy bezpośrednich kontaktów z wszystkimi pracodawcami oraz zapotrzebowania niektórych grup pracodawców na szczegółową wiedzę z zakresu prawa pracy. Podstawą działań popularyzujących były specjalistyczne szkolenia skierowane do pracodawców organizowane w ramach kilku różnych programów prewencyjnych.

Program informacyjno-prewencyjny „Budowa. STOP wypadkom!” będący jednym z działań podejmowanych przez PIP zakładających ograniczenie wypadków przy pracy. Celem programu było zapobieganie wypadkom w budownictwie, w szczególności wypadkom w grupie pracowników o krótkim stażu pracy w danym przedsiębiorstwie.

W ramach programu Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2015 roku zorganizował 6 szkoleń dla przedsiębiorców (pracodawców, kierowników budów i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy na budowach), w których łącznie uczestniczyło 117 osób.

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

Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”.

Program kierowany do małych i średnich przedsiębiorców (pracodawców zatrudniających do 9 pracowników). Uczestnictwo w programie daje możliwość:

- zapoznania się z aktualnymi przepisami prawa pracy i przepisami bhp,
- uzyskania praktycznej porady od inspektora pracy,
- uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy (audyt niemający charakteru represyjnego).

W 2015 roku 36 pracodawców z województwa pomorskiego uzyskało honorowe wyróżnienie, tzw. „Dyplom PIP”. Reprezentowali oni branże: motoryzacyjną, budowlaną, usługi, handel, gastronomię, itd.

Program Edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” realizowany jest nieprzerwalnie od 2006 r. Skierowany jest do uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Ważnym elementem

programu była możliwość skorzystania podczas zajęć lekcyjnych z młodzieżą z wiedzy merytorycznej inspektorów pracy.

W IX edycji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” wzięło udział 26 szkół, z czego kontynuowało przedsięwzięcie 8 szkół z województwa pomorskiego. W roku szkolnym 2014/2015 wzięło w nim udział 65 nauczycieli. W ramach programu odbyły się 403 jednostki lekcyjne. Podobnie jak w ubiegłym roku nauczyciele, którzy aktywnie zaangażowali się w realizację programu otrzymali od PIP specjalne świadectwa udziału w programie.

Program prewencyjny dla małych zakładów pracy: **„Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”**.

W ramach programu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku odbyły się 2 spotkania, na których omówiono zagadnienia dotyczące m.in.:

- postępowania wypadkowego,
- podejmowania środków profilaktycznych mających na celu zmniejszenie zagrożeń prowadzonych do wypadków,
- ekonomicznych aspektów bezpieczeństwa pracy,
- zagadnień prawnych związanych z systemami zarządzania bezpieczeństwem pracy.

W spotkaniach uczestniczyło 28 osób.

Program prewencyjny **„Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”**.

W ramach programu prewencyjnego w 2015 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie na temat stresu w miejscu pracy. W szkoleniu wzięli udział pracownicy 5 zakładów pracy. W spotkaniu wzięło udział 31 osób.

Program prewencyjny w zakresie spełniania minimalnych wymagań bhp przez maszyny i urządzenia użytkowane w przetwórstwie przemysłowym.

W ramach programu prewencyjnego w 2015 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie dla pracodawców, w trakcie którego omówiono różnice pomiędzy minimalnymi i zasadniczymi wymaganiami bezpieczeństwa maszyn. Ponadto wskazano uczestnikom, na co zwrócić szczególną uwagę podczas dostosowywania maszyn do minimalnych wymagań oraz przypomniano o obowiązku dokonywania oceny ryzyka zawodowego na każdym ze stanowisk pracy.

W spotkaniu uczestniczyło 20 osób.

Program informacyjny dla zakładów usług leśnych

W ramach programu prewencyjnego w 2015 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie dla pracodawców, na którym omówiono zagadnienia związane z bezpieczną pracą przy pozyskiwaniu i zrywce drewna.

W spotkaniu uczestniczyło 6 osób.

Kampania informacyjno-promocyjna „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.

Od lat inspektorzy pracy OIP Gdańsk prowadzą intensywne działania na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym. Cel ten realizujemy poprzez:

- wizytacje w indywidualnych gospodarstwach rolnych; w 2015 roku pomorscy inspektorzy pracy wizytowali 75 gospodarstw rolników indywidualnych,

- szkolenia i prelekcje; w 2015 roku pomorscy inspektorzy pracy przeprowadzili 10 różnych szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło 746 osób, z tego 190 w ramach nieobozowej akcji letniej ZHP; ponadto zorganizowano cykl szkoleń dla rolników i sołtysów w 5 miejscowościach województwa pomorskiego, docierając w ten sposób łącznie do 141 rolników,
- konkursy dla dzieci i młodzieży wiejskiej połączone ze szkoleniami i prelekcjami; łącznie OIP Gdańsk zorganizował 12 konkursów, do których przystąpiło 621 uczniów i 108 rolników,
- konkursy i olimpiady dla rolników, takie jak: „Bezpieczne gospodarstwo rolne – 2015”, konkursy fantowe organizowane na stoisku OIP Gdańsk podczas targów rolnych i dożynek,
- udział w targach rolnych i dożynkach-XXII Żuławskie Tragi Rolne w Starym Polu oraz XXIV Pomorskie Targi Rolno-Przemysłowe w Lubaniu.

Kampania informacyjno-promocyjna „Poznaj swoje prawa w pracy”

W ramach kampanii Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował 5 szkoleń dla uczniów pomorskich szkół i uczelni.

Szkolenia odbyły się w lutym i październiku 2015 roku. Wzięło w nich udział 456 uczniów. Tematyka szkoleń dotyczyła głównie praw i obowiązków w pracy, zasad zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, różnic pomiędzy umowami cywilno-prawnymi a umową o pracę, zagadnieniami związanymi z czasem pracy, wynagrodzeniem za pracę, a także wymiarem urlopu.

Kampania informacyjno-promocyjna „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”.

W ramach powyższej kampanii Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował 9 szkoleń dla pracodawców, Społecznych Inspektorów Pracy, Pracowników Służby BHP. Na spotkaniach omówiono m.in. aspekty prawnej ochrony pracy, kwestie stresu i mobbingu w miejscu pracy oraz przeciwdziałanie wypadkom w miejscu pracy wynikających z poślizgnięć i potknięć. W spotkaniach wzięło udział 29 pracodawców, 115 SIP-ów oraz 211 pracowników Służby BHP.

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

OIP Gdańsk zorganizował również **konkursy** dla pracodawców promujących bezpieczną pracę:

„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

W XXII edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” promującego pracodawców zapewniających bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy wyłoniono 5 laureatów konkursu regionalnego:

W kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników:

I miejsce – Image Silver z Gdańska,

II miejsce – Abatec Sp. z o.o. ze Słupska.

W kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników:

I miejsce – Rolls - Royce Poland Spółka z o.o. z siedzibą w Gniewie (zakład ten zajął również I miejsce w etapie ogólnopolskim konkursu),

II miejsce – Interdrex Sp. z o.o. z Bieszkowic.

W kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników:

II miejsce – Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej w Gdyni Sp. z o.o.

„Buduj bezpiecznie” – Konkurs zorganizowany przez PIP, promujący pracodawców – wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy na prowadzonym placu budowy.

W 2015 r. laureatami zostali:

I miejsce - ERBUD S.A. za budowę galerii usługowo – handlowej „DEKADA” w Malborku,

II miejsce - ALLCON Budownictwo Sp. z o.o. sp. k. za budowę kompleksu mieszkalno – usługowego „Awiator” w Gdańsku,

III miejsce - IDS-BUD S. A. za prowadzenie rozbudowy Centrum Handlowego AUCHAN w Gdańsku.

Regionalne podsumowanie konkursów odbyło się 20 listopada 2015 roku w Muzeum Historycznym Miasta Gdańska w Dworze Artusa i zgromadziło wielu znamienitych gości, w tym Głównego Inspektora Pracy, Wiceprezesa Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, Prezesa Zarządu “Pracodawcy Pomorza”, przewodniczących regionalnych central związkowych oraz organizacji pracodawców, a także dziennikarzy mediów regionalnych.

4. Działalność szkoleniowa dla partnerów społecznych

W 2015 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 22 szkolenia dla partnerów społecznych, w których wzięło udział 687 słuchaczy. Dla działaczy związkowych przeprowadzono 5 szkoleń, w których udział wzięło łącznie 166 słuchaczy, w tym w 4 szkoleniach uczestniczyło 124 społecznych inspektorów pracy. Organizacjami związkowymi, dla których zostały zorganizowane szkolenia, to m.in.: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” oraz Zarząd Regionu Gdańskiego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

Organizacjami, które cyklicznie współpracują z Okręgowym inspektoratem Pracy w Gdańsku w organizacji szkoleń i upowszechnianiu zagadnień prawa pracy są, m.in. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP Oddział Gdańsk oraz Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT, dla których przeprowadzono 5 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 245 osób. Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wnioski instytucji samorządowych, jednostek administracji terenowej oraz innych podmiotów. W roku 2015 dla powyższych organizacji przeprowadzono 8 szkoleń, w których wzięło udział 228 słuchaczy. Wnioskującymi byli m.in.: Wojewódzki Urząd Pracy oraz Powiatowy Urząd Pracy.

5. Spory zbiorowe pracy

W roku 2015 zgłoszono 46 sporów zbiorowych. Dominowały spory związane z warunkami wynagradzania oraz z warunkami pracy. W 3 przypadkach spory zbiorowe dotyczyły żądań w zakresie praw i wolności związkowych.

Spory związane z warunkami wynagradzania dotyczyły trzech grup: pracowników służby zdrowia (z wyłączeniem lekarzy), nauczycieli oraz pracowników administracji i obsługi w szkołach, pracowników zatrudnionych w spółkach energetycznych.

Przedmiotem sporów zbiorowych w roku 2015 były przede wszystkim kwestie płacowe. W niewielkim stopniu w zgłoszonych sporach podnoszono kwestie warunków pracy, świadczeń socjalnych czy praw i wolności związkowych, restrukturyzacji i zmian organizacyjnych. Żądania związane z restrukturyzacją dotyczyły niepodejmowania, bez uzgodnienia ze związkami zawodowymi żadnych działań restrukturyzacyjnych, konsolidacyjnych lub jakichkolwiek innych, skutkujących przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, przyjęcia procedury określającej możliwości i warunki przeniesienia pracowników zagrożonych redukcją, zagwarantowania trwałości zatrudnienia. Co do części tych żądań pracodawcy traktują je jako żądania, niemieszczące się w definicji sporu zbiorowego i w żadnym z zawartych porozumień kwestie te nie zostały uregulowane.

6. Społeczna inspekcja pracy

W roku 2015 monitoring działalności Społecznej Inspekcji Pracy umożliwiła ankieta „Społeczna kontrola warunków pracy” wypełniana przez inspektorów pracy w przypadku stwierdzenia, że w kontrolowanym zakładzie pracy działa Społeczna Inspekcja Pracy.

Na podstawie 79 ankiet ustalono, że u kontrolowanych pracodawców funkcjonowało ogółem 250 Społecznych Inspektorów Pracy, w tym 81 zakładowych SIP oraz 169 oddziałowych, wydziałowych i grupowych SIP. Wśród zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy 39 należało do NSZZ „Solidarność”, 15 do OPZZ, 2 do Forum Związków Zawodowych, 11 do innych związków zawodowych. 14 Społecznych Inspektorów Pracy było niezrzeszonych w związkach zawodowych.

Podczas kontroli stwierdzono, że w 26 przypadkach (na 79 – 33%) nie opracowano planu pracy zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Opracowane plany pracy Społecznych Inspektorów Pracy w 52 przypadkach (98%) zostały zatwierdzone przez organizacje związkowe. W 8 przypadkach (na 79 – 10%) pracodawca nie założył księgi uwag i zaleceń Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców wnioski w wystąpieniach mające na celu usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Ogółem społeczni inspektorzy pracy wydali 70 zaleceń (wykonanych 68 - 97%) oraz zgłosili 40 uwag (wykonanych 31 – 78%). Należy zwrócić uwagę na dużą ilość zaleceń i uwag Społecznych Inspektorów Pracy zrealizowanych przez pracodawców. Ponadto niejednokrotnie uwagi Społecznych Inspektorów Pracy do pracodawców są zgłaszane ustnie i realizowane bez pisemnego wpisu w księdze zaleceń i uwag. Powyższe dane potwierdzają to, jak ważnym partnerem społecznym w bieżącej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy jest Społeczna Inspekcja Pracy.

Dodatkowo z danych statystycznych wynika, że 128 społecznym inspektorom pracy zapewniono właściwe szkolenia. Omawiając powyższą kwestię należy zauważyć, że inspektorzy pracy w charakterze wykładowców brali udział w szkoleniach dla SIP. Należy również zwrócić uwagę na stałą współpracę pomiędzy działem porad prawnych OIP w Gdańsku a partnerami społecznymi, w tym Społecznymi Inspektorami Pracy, polegającą najczęściej na wyjaśnieniu wątpliwości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz funkcjonowania społecznej inspekcji pracy.

7. Rejestracja zakładowych układów zbiorowych pracy

Na dzień 31 grudnia 2015 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowane były 443 układy obowiązujące i stosowane, w tym;

- obowiązujących zakładowych układów zbiorowych pracy - **400**
(3 zawieszono, 2 w trakcie wypowiedzenia)
- układy stosowane - **43**
oraz 5 obowiązujących porozumień o stosowaniu układu.

Postanowienia sprzeczne z prawem stwierdzono w 6 układach zbiorowych pracy zgłoszonych do rejestracji i 32 protokołach dodatkowych zgłoszonych do rejestracji. Nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim:

- umieszczania w tabelach płacowych oraz zasadach wynagradzania wynagrodzeń osób zarządzających w imieniu pracodawcy, najczęściej zastępców pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy oraz głównego księgowego,
- nieprawidłowego ustalania daty obowiązywania układu lub protokołu dodatkowego, braku wskazania okresu zawieszenia układu, bądź braku wskazania daty początkowej okresu zawieszenia,
- stosowania zapisów naruszających zasadę równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu,
- nieprawidłowego rozszerzanie katalogu osób wyłączonych z prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- ustalania wysokości odpisu na zfsś wyłącznie na osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy,
- nieprawidłowego ustalania terminu wypłaty odprawy emerytalno- rentowej,
- stosowania zamiennie pojęcia najniższego wynagrodzenia i wynagrodzenia minimalnego.

W 2015 r. odnotowano również pozytywne regulacje układowe, do których należy np.:

- zwiększanie odpisów na zakładowy fundusz socjalny, w tym na emerytów i rencistów, lub zasilanie funduszu dodatkowymi środkami,
- udzielanie całego urlopu wypoczynkowego dla osób odchodzących na emeryturę lub wypłacanie w całości ekwiwalentu pieniężnego, pomimo nieprzepracowania całego roku kalendarzowego,
- wprowadzenie dodatkowego ubezpieczenia pracowników od następstw wypadków przy pracy, śmierci lub trwałego inwalidztwa,

- przyznanie prawa do odprawy osobom przechodzącym na świadczenie przedemerytalne,
- pokrywanie w całości przez pracodawcę wydatków na rzecz grupowego ubezpieczenia pracowników oraz zagwarantowanie przez pracodawcę opłacenia składek na fundusz emerytalny,
- wprowadzenie dodatkowej dłuższej płatnej przerwy na spożycie posiłku, bądź załatwienie spraw osobistych,
- wprowadzenie dodatkowych urlopów rodzicielskich,
- wprowadzenie wyższych urlopów wypoczynkowych,
- wprowadzenie gwarancji zatrudnienia oraz zasady rekrutowania na nowe stanowiska w pierwszej kolejności osób już zatrudnionych u pracodawcy.

Liczba wpływających w 2015 r. wniosków o rejestrację utrzymała się mniej więcej na poziomie roku 2014, przy czym nieco zmieniła się dotychczasowa ich struktura. Znacznie mniejsza jest liczba wniosków o wpis informacji, w związku z tym, że nie wpływają wnioski dotyczące informacji o zmianie adresu, nazwy pracodawcy czy informacji o przejściu zakładu na nowego pracodawcę. W okresie sprawozdawczym nie odnotowano wniosku o wpis do rejestru porozumienia o stosowaniu zuzp.

Spośród wniosków dotyczących rejestracji układów zbiorowych pracy tylko jeden wniosek dotyczył nowego pracodawcy, nieobjętego dotychczas układem. Pozostałe wnioski związane były z pracodawcami zawierającymi kolejne układy zbiorowe pracy. Pewną zauważalną regułą staje się brak chęci korzystania przez strony zuzp z instytucji protokołów dodatkowych do zuzp i zawieranie w związku z tym kolejnych nowych, kompleksowo uregulowanych układów zbiorowych pracy. W ocenie stron gwarantuje to czytelność postanowień układowych nie tylko dla stron układu, lecz przede wszystkim dla zainteresowanych treścią układu zakładowego pracowników.

Analiza treści układów i protokołów dodatkowych rejestrowanych w 2015 r. wskazuje na ugruntowaną już tendencję regulowania w zakładowych układach zbiorowych pracy przede wszystkim zagadnień związanych z szeroko rozumianymi wynagrodzeniami, z pominięciem innych zagadnień, które były dotychczas regulowane w układach znacznie szerzej. W okresie sprawozdawczym w niewielkim stopniu do treści układów wprowadzane były postanowienia dotyczące czasu pracy – tylko w jednym układzie wprowadzono zapis o przedłużeniu okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy, w kilku – zapisy dot. ruchomego czasu pracy.

W kwestii wynagrodzeń nadal obserwuje się tendencję odchodzenia od przyznawania licznych świadczeń dodatkowych. Obecnie rejestrowane układy zakładowe prezentują pewien zbliżony schemat. W układzie zawiera się: taryfikator kwalifikacyjny wraz z odpowiadającą mu siatką płac zasadniczych, regulaminy przyznawania dodatkowych świadczeń, uzależnionych od sytuacji finansowej pracodawcy, nazywanych nagrodą roczną bądź premią roczną oraz regulaminy premiowania lub nagród; przy czym coraz mniej jest rozwiązań wprowadzających premie regulaminowe. Świadczenia natomiast takie jak dodatek za pracę w nocy, za pracę w nadgodzinach czy wysokość wynagrodzenia chorobowego coraz częściej zmieniane są do poziomu gwarantowanego przez kodeks pracy.

Nie zmienia się również, obserwowane od kilku lat, nastawienie stron zuzp do wprowadzania w układzie świadczeń dodatkowych uzależnionych wyłącznie od stażu zakładowego, szczególnie przy świadczeniach typu nagroda jubileuszowa lub dodatkowa odprawa emerytalno-rentowa.

Nadal odnotowuje się wzrost liczby zakładowych organizacji związkowych niemających zdolności układowej, co w znacznej mierze jest wynikiem zachodzących procesów restrukturyzacyjnych, a co za tym idzie stroną związkową w przeważającej mierze reprezentują organizacje międzyzakładowe.

Ocenić należy również, że coraz wyraźniej zaznaczają się problemy odnośnie ustalania związkowej zdolności układowej związane z obowiązkiem informacyjnym, wynikającym z art. 25¹ ust. 2 kp, szczególnie w kontekście uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r. III PZP 7/12.

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

Decyzje wydane w 2015 r. związane były z wykonywaniem przez dzieci pracy w przedstawieniach teatralnych w charakterze: statystów (3), aktorów (29).

Ogółem wydano 32 decyzje. W 6 przypadkach wnioski dotyczące wydania zezwolenia na pracę dla dzieci stanowiły kontynuację decyzji wydanych wcześniej na czas określony.

Przy ocenie warunków wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych na rzecz podmiotów prowadzących działalność kulturalną i artystyczną inspektorzy stosowali rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 15 września 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy realizacji widowisk (Dz. U. Nr 184 poz.1240) oraz analizowali długość trwania spektaklu oraz godziny, w których odbywają się przedstawienia teatralne. Większość decyzji zawiera ograniczenie możliwości wykonywania zajęć zarobkowych (od 2 do 6 godzin dziennie) oraz zakaz pracy na wysokości powyżej 1 metra.

W związku z realizacją tematu „Kontrole związane z wydawaniem zezwolenia na pracę dzieci” przeprowadzono 5 kontroli u 2 przedsiębiorców. Przeprowadzone kontrole nie wykazały nieprawidłowości przy zatrudnianiu dzieci jako statystów oraz aktorów i w związku z tym wydane zostały decyzje pozytywne zezwalające na wykonywanie pracy.

9. Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy

Sekcja Badań Środowiska Pracy jest komórką organizacyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni. Częścią organizacyjną Sekcji jest laboratorium.

Laboratorium uczestniczy w wykonywaniu badań /pomiarów środowiska pracy w zakładach pracy na terenie OIP Gdańsk zleczanych przez inspektorów pracy, jak też po otrzymaniu sygnałów z innych okręgów. W ramach współpracy laboratorium brało udział w czynnościach kontrolnych realizując m.in. tematy:

- zagrożenia związane z występowaniem hałasu w środowisku pracy,
- kontrole związane z badaniem skarg,
- kontrole sprawdzające,
- wypadki przy pracy.

W 2015 r. Laboratorium Sekcji Badań Środowiska Pracy przyjęło 50 zleceń na wykonywanie pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz 8 zleceń od inspektorów innych okręgów. Laboratorium uczestniczyło w 48 kontrolach, wykonując pomiary natężenia hałasu, oświetlenia elektrycznego, wydatku energetycznego, zapylenia, warunków klimatycznych, drgań mechanicznych i mikroklimatu.

W 2015 roku pracownik laboratorium brał udział w prezentacji i szkoleniu, dotyczącym doboru ochronników słuchu w Białymstoku na konferencji – Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie - ograniczenie skutków narażenia na czynniki szkodliwe.

Pracownicy laboratorium w 2015 roku brali udział w szkoleniach w związku z wdrażaniem nowych metod oraz w celu rozszerzenia uprawnień pracowników do wykonywania pomiarów i badań w związku z nowymi wymaganiami Polskiego Centrum Akredytacji w systemie zarządzania, jak i w zakresie działań technicznych laboratorium.

W 2015 roku laboratorium rozszerzyło akredytację o metodę „Oznaczanie stężeń lotnych związków organicznych w próbkach powietrza pobranych na stanowiskach pracy metodą chromatografii gazowej”. Metoda pozwala oznaczyć takie związki jak: aceton, octan etylu, benzen, toluen, octan butylu, etylobenzen, styren, izomery ksylenu i trimetylobenzenu. Wymienione substancje występują często na stanowiskach pracy w przemyśle zajmującym się produkcją łodzi, urządzeń sanitarnych (procesy związane z laminowaniem), lakiernie (malowanie natryskowe), drukarnie, w przemyśle obuwniczym i w budownictwie.

IX. WSPÓŁDZIAŁANIE NA RZECZ OCHRONY PRACY

1. Współpraca z parlamentarzystami

W 2015 roku współpraca z parlamentarzystami i przedstawicielami Rady Ochrony Pracy z terenu województwa pomorskiego w głównej mierze polegała na wymianie informacji o działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, jak również na udzielaniu odpowiedzi na wnioski parlamentarzystów o przeprowadzenie działań kontrolnych w konkretnych zakładach pracy. W tym informacji o stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowościach, występujących w kontrolowanych zakładach pracy zagrożeniach, jak i wydanych w wyniku kontroli środkach prawnych.

W 2015 roku czterokrotnie Posłowie na Sejm RP: Kazimierz Smoliński (2 razy), Janusz Śniadek i Senator Rzeczypospolitej Polskiej Kazimierz Kleina zwracali się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z wnioskami o interwencję. Zostali oni poinformowani o wynikach działań inspektorów pracy.

W dniu 07.12.2015 r. w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Pomorskiego Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy oraz inspektor pracy z Sekcji legalności zatrudnienia wzięli udział w XIX posiedzeniu Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia. W obradach uczestniczył Senator Kazimierz Kleina. W trakcie obrad przekazano informację Państwowej Inspekcji Pracy o wynikach kontroli legalności zatrudnienia, w której między innymi przedstawiono zakres podmiotowy i przedmiotowy kontroli PIP oraz metodykę kontroli tego zagadnienia. Ponadto omówiono różnice w sposobie prowadzenia kontroli przez służby legalności zatrudnienia oraz inspektorów pracy Państwowej Inspekcji Pracy.

2. Współpraca z organami administracji rządowej, samorządu terytorialnego i zawodowego

Współpraca z organami administracji rządowej

Ważną rolę w utrzymywaniu stałej współpracy pomiędzy organami administracji rządowej i Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku pełnią organizowane cyklicznie spotkania informacyjno - szkoleniowe. Współpraca w zakresie działalności kontrolno - nadzorczej wiązała się głównie z przeprowadzeniem na wniosek Wojewody lub podległych mu jednostek kontroli u wskazanych przez te organy pracodawców, a także informowaniem ich przez inspektorów pracy o wynikach kontroli prowadzonych samodzielnie. Współpraca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z Wojewodą Pomorskim realizowana była również przy realizacji tematu w zakresie kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Należy również zaznaczyć, iż Kuratorium Oświaty w Gdańsku corocznie aktywnie włącza się czynnie do udziału w Programie Prewencyjnym „Kultura Bezpieczeństwa” oraz w Wojewódzkim Konkursie Plastycznym „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”.

Jak co roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Wojewodzie Pomorskiemu roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2014 roku.

Współpraca z organami samorządu terytorialnego

Od wielu lat prowadzona jest także bliska współpraca z samorządem terytorialnym, związana z upowszechnianiem przedsięwzięć prewencyjnych organizowanych przez OIP w Gdańsku. Jak co roku Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Marszałkowi Województwa Pomorskiego roczne sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za rok 2014. Ponadto na bieżąco informuje Urząd Marszałkowski o prowadzeniu agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

W roku sprawozdawczym Okręgowy Inspektorat Pracy prowadził ścisłą współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku, której efektem były cyklicznie organizowane spotkania kierownictwa obu urzędów. W czasie spotkań omawiano dotychczasową współpracę między OIP a WUP oraz wytyczono nowe kierunki dalszych działań. W ramach omawianej współpracy Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy przekazał Dyrekcji WUP sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz analizę porównawczą wyników kontroli agencji zatrudnienia z terenu województwa pomorskiego. Przedstawiciele OIP w Gdańsku wzięli również udział w obchodach „Pomorskiego Dnia Małej Przedsiębiorczości”. W wydarzeniu tym udział wzięły zaproszone urzędy i instytucje, w tym między innymi: Urząd Pracy, Urząd Miejski, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Powiatowa Stacja Sanitarno – Epidemiologiczna, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego, Stowarzyszenie Innowacji Gospodarczych i Przedsiębiorczości, Pomorska Izba Przemysłowo – Handlowa.

Współpraca z organami samorządu zawodowego

Ze strony Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku współpraca ta prowadzona była w szczególności w kierunku upowszechniania w środowisku samorządów zawodowych problematyki ochrony pracy (propagowanie idei konkursów organizowanych przez PIP, dystrybucji wydawnictw, udziału przedstawicieli organizacji pracodawców w spotkaniach informacyjno – szkoleniowych i posiedzeniach).

W dniu 7 stycznia 2015 roku Okręgowy Inspektor Pracy i Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy wzięli udział w spotkaniu z Przewodniczącym Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa oraz Dyrektorem Biura POIIB. W czasie spotkania omówiono doświadczenia wynikające z dotychczasowej współpracy PIP i POIIB. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku uhonorował Dyrektora Biura PIIB Medalem pamiątkowym 95-lecia Inspekcji Pracy w Polsce.

Na uwagę zasługuje współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służb BHP. Efektem tej współpracy był udział przedstawicieli OIP w Gdańsku w wielu szkoleniach i seminariach organizowanych przez w/w stowarzyszenie.

Ponadto OIP Gdańsk prowadził stałą współpracę ze Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji i Pomorską Radą Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych. Inspektorzy pracy przeprowadzają w ramach tej współpracy szkolenia, a także biorą czynny udział w konferencjach.

3. Współpraca krajowa w ramach porozumień o współpracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, w ramach podpisanych przez Głównego Inspektora Pracy porozumień o współpracy z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi przedstawia poniżej kilka wyróżniających się działań prewencyjno-kontrolnych wynikających z tych porozumień w 2015 roku.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Okręgowy Inspektorat Pracy od kilku lat prowadzi współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. W ramach tej współpracy organizowane są spotkania robocze Kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy z Dyrektorem Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Jak co roku, Oddział ZUS w Gdańsku przekazał nam informację o liczbie płatników składek i ubezpieczonych w województwie pomorskim. Współpraca w ramach działalności kontrolnej dotyczyła w szczególności tematów z zakresu legalności zatrudnienia oraz kontroli poprawności sporządzania przez pracodawców kart ZUS IWA. W 2015 roku wystosowano do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 4 wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, które dotyczyły pracodawców rażąco naruszających przepisy bhp.

Poza współpracą w zakresie działalności kontrolnej, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku prowadził ścisłą współpracę z Oddziałem ZUS w Gdańsku w zakresie działalności prewencyjnej.

Przykłady:

Laureaci programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” otrzymali pakiety zestawów środków ochrony indywidualnej, które zostały wręczone podczas podsumowania programów prewencyjnych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w dniu 20 listopada w Sali Konferencyjnej VNS w Centrum Handlowym „MANHATTAN”. Pakiety były wręczone przez Kierownika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku w ramach ukończenia przez pracodawców następujących programów prewencyjnych: „Zdobądź dyplom Państwowej Inspekcji Pracy”, „Zarządzanie BHP - prewencja wypadkowa”, „Budowa - STOP wypadkom”, w zakresie spełniania minimalnych wymagań BHP przez maszyny i urządzenia użytkowane w przetwórstwie przemysłowym oraz programu prewencyjnego zorganizowanego dla Zakładów Usług Leśnych.

Ponadto podczas 6 szkoleń organizowanych przez Okręgowy inspektorat Pracy w ramach programów prewencyjnych pracownicy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przedstawiali zasady uczestnictwa w „Programie dofinansowania działań płatników składek w zakresie prewencji wypadkowej”.

Należy nadmienić, iż współpraca odbywała się w ramach porozumienia zawartego w dniu 5 listopada 2010 r., w sprawie współdziałania organów Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, podpisanego przez Głównego Inspektora Pracy i Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Ponadto Dyrektorowi Oddziału ZUS w Gdańsku przekazano sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2014 rok.

Policja

Inspektorzy pracy z Okręgowego inspektoratu Gdańsk systematycznie współpracowali z właściwym Komendantami Komendy Rejonowej Policji. W 2015 roku inspektorzy przeprowadzili 35 kontroli wspólnie oraz 28 kontroli na wniosek policji. Ponadto 89 razy informowano policję o wynikach przeprowadzonych kontroli. Większość wspólnych kontroli

dotyczyła wypadków przy pracy, a kontrole na wniosek organów policji w większości dotyczyły tematyki związanej z legalnością zatrudnienia. Współpraca odbywa się na bazie porozumienia z dnia 11 grudnia 2009 roku zawartego pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy, a Komendantem Głównym Policji.

Prokuratura

Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy i Prokuratury w 2015 r. odbyła się na mocy porozumienia pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prokuraturą w 2003 r. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2015 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury 33 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia 47 **przestępstw**. Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z Prokuraturą miała miejsce w związku z 2 kontrolami, a w 6 przypadkach kontrole były przeprowadzane na wniosek prokuratury. 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 24.10.1995 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 7 wypadkach inspektorzy pracy poinformowali ww. urząd o wynikach kontroli. W roku 2015 inspektorzy pracy z OIP w Gdańsku, aktywnie współpracowali z organami Państwowego Nadzoru Budowlanego również poprzez spotkania robocze.

Przykład:

W dniu 10 listopada 2015 r. w budynku Lokalnego Centrum Sterowania Pomorskiej Kolei Metropolitalnej S.A. w Gdańsku Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy i Nadinspektor Pracy Przewodniczący Okręgowej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Budownictwie dla Województwa Pomorskiego uczestniczyli w spotkaniu jej członków. Miejsce spotkania Komisji zostało wybrane z uwagi na zastosowanie tam najnowszych technologii przy budowie linii kolejowej i prowadzenie prac budowlanych zgodnie

z najwyższymi standardami bezpieczeństwa i higieny pracy. Wśród zebranych członków Komisji byli m.in.: Pomorski Wojewódzki Inspektor Nadzoru Budowlanego, Przewodniczący OPZZ „Budowlani”, Przewodniczący Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Przedstawiciel Oddziału Urzędu Dozoru Technicznego. W spotkaniu uczestniczyli również przedstawiciele Pomorskiej Kolei Metropolitalnej S.A.: Prezes Zarządu i Rzecznik Prasowy oraz Koordynator ds. BHP, Ppoż i Ochrony Środowiska w Budimex S.A., firmie, która była generalnym wykonawcą powyższej inwestycji.

Urząd Dozoru Technicznego

Podstawą współdziałania OIP w Gdańsku z Urzędem Dozoru Technicznego Oddział w Gdańsku było porozumienie z 8 stycznia 1993 r. zawarte między Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego. Realizacja ww. porozumienia w 2015 r. polegała na :

- informowaniu UDT o eksploatacji maszyn i urządzeń bez decyzji dopuszczającej do eksploatacji,

- częstym korzystaniu z opinii inspektorów dozoru technicznego w sprawach związanych z eksploatacją urządzeń poddozorowych.

Przykład współpracy:

W dniu 17 marca 2015 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyło się spotkanie szkoleniowe przedstawicieli OIP oraz Urzędu Dozoru Technicznego. W ramach współpracy Urzędów przedstawiciele UDT Oddział w Gdańsku Jacek Kulas i Jarosław Wójcik przedstawili wykład na temat bezpiecznej eksploatacji urządzeń transportu bliskiego, omawiając zarówno problemy dotyczące samych urządzeń, jak też wymagania dotyczące uprawnień do ich obsługi. W spotkaniu uczestniczyło 17 inspektorów.

Pomorski Wojewódzki Inspektor Sanitarny

W roku 2015 współdziałanie między Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku i Państwową Inspekcją Sanitarną realizowano m.in. w oparciu o porozumienie z 18 listopada 2002 r. między Głównym Inspektorem Pracy i Głównym Inspektorem Sanitarnym oraz porozumienie z dnia 5 marca 2003 r. zawarte przez Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku i Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w Gdańsku. W 2015 roku w 13 przypadkach przekazano informacje o przebiegu kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań właściwych dla tego organu. Współpraca polegała m.in. na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań PIP i PIS, a także bieżących kontaktach. Ponadto w 2015 r. 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.

Państwowa Straż Pożarna

Podstawą do współpracy z Państwową Strażą Pożarną było porozumienie z 29.08.2000 r. między Głównym Inspektorem Pracy i Komendantem Głównym Państwowej Straży Pożarnej oraz uzgodnienia szczegółowe (w ramach porozumienia) Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z Komendantem Wojewódzkim PSP w Gdańsku. Inspektorzy pracy OIP w Gdańsku w 2015 r. 3 razy powiadamiali Straż Pożarną o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań. Od 8 lat współpraca pomiędzy urzędami odbywa się nie tylko w zakresie nadzoru i kontroli, ale również w zakresie prewencyjnym.

Przykład:

W związku z obchodami Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy oraz Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków Przy Pracy i Chorób Zawodowych, od kilku lat w kwietniu Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku organizuje "Dni otwarte" dla młodzieży szkół ponadgimnazjalnych. Od kilku lat w obchodach organizowanych przez OIP uczestniczą ratownicy medyczni z Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej w Starogardzie Gdańskim, którzy przeprowadzają wykład oraz pokaz technik udzielania pierwszej pomocy ofiarom wypadków. Należy wspomnieć, że pokaz ten cieszy się dużym uznaniem wśród młodzieży.

Straż Graniczna

Podstawą współdziałania OIP w Gdańsku ze Strażą Graniczną było porozumienie z dnia 18.04.2008r. pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy, a Komendantem Głównym Straży Granicznej. W 2015 roku inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami

straży granicznej 12 kontroli, na wniosek straży granicznej przeprowadzili 6 i w 29 przypadkach poinformowano ten urząd o wynikach swoich ustaleń pokontrolnych.

Inspekcja Ochrony Środowiska

W 2015 roku w 1 przypadku inspektorzy pracy przekazali do Inspekcji Ochrony Środowiska informacje o stwierdzonych w czasie kontroli zagrożeniach dla środowiska naturalnego. Współpraca odbywa się na bazie porozumienia o współpracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Ochrony Środowiska zawartego w 2003 roku. W ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2015 r. przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Ochrony Środowiska sprawozdanie z działalności Okręgu w 2014 roku.

Inspekcja Transportu Drogowego

W ramach porozumienia o współdziałaniu Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Transportu Drogowego zawartego w 2002 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania nie tylko kontrolne. Współpraca polegała również na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań Państwowej Inspekcji Pracy i Inspekcji Transportu Drogowego, a także na bieżących kontaktach. W 2015 r. Inspekcja Transportu Drogowego nie wnioskowała do Okręgowego Inspektoratu Pracy o przeprowadzenie kontroli, natomiast w 2 przypadkach inspektorzy pracy informowali o wynikach swoich ustaleń pokontrolnych. W ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2015 r. przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Transportu Drogowego sprawozdanie z działalności Okręgu w 2014 roku.

Urząd Transportu Kolejowego

W ramach porozumienia o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz Urzędu Transportu kolejowego zawartego 30 września 2011 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania kontrolne, w ramach których np.: współpracując z Urzędem Transportu Kolejowego po przeprowadzeniu kontroli prac wykonywanych na stacji Gdańsk Wrzeszcz od Romana Bernackiego dyrektora UTK Oddział w Gdańsku uzyskano informację dotyczącą obiektu znajdującego się na terenie stacji nad torami nr 1 i nr 2 - nieużytkowanej starej nastawni bramowej, który nie był objęty działaniami wykonawcy w ramach modernizacji linii kolejowej Warszawa-Gdynia E65/CE65 (obszar LCS Gdańsk). Usytuowanie obiektu w takim stanie technicznym stanowiło zagrożenie dla bezpieczeństwa ruchu kolejowego oraz bezpieczeństwa dla życia i zdrowia pracowników. Dzięki tej współpracy skierowano pismo informacyjne bezpośrednio do zarządcy obiektu. W styczniu 2015 r. po piśmie informacyjnym dotyczącym wskazanej nastawni wpłynęła odpowiedź z UTK Departamentu Nadzoru o wszczęciu przez Prezesa Urzędu Transportu Kolejowego postępowania kontrolnego w PKP PLK S.A. Zakładzie Linii Kolejowych w Gdyni w zakresie nadzoru nad bezpieczeństwem ruchu kolejowego w rejonie nastawni.

Wyższy Urząd Górniczy

W dniu 9 grudnia 2015 r. w siedzibie Okręgowego Urzędu Górniczego w Gdańsku odbyło się spotkanie przedstawicieli kierownictwa i pracowników inspekcyjno-technicznych urzędu z kierownictwem Urzędu Dozoru Technicznego oraz kierownictwem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku reprezentował Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy.

W trakcie spotkania omówiono m.in. właściwości miejscowe i rzeczowe urzędów biorących udział w spotkaniu, tryb wyjaśniania zdarzeń wypadkowych oraz tryb kontroli przeprowadzanych przez pracowników inspekcyjno-technicznych Okręgowego Urzędu Górniczego w Gdańsku, propozycję współpracy w zakresie przekazywania informacji o nieprawidłowościach stwierdzonych podczas kontroli inspekcyjno-technicznych w zakładach górniczych.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku cyklicznie współpracuje z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP Oddział Gdańsk. Współpraca w roku 2015 była realizowana poprzez spotkania oraz udział Kierownictwa i inspektorów pracy OIP w Gdańsku w konferencjach i szkoleniach, organizowanych przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP.

Przykład:

W dniu 25 lutego 2015 r. inspektor pracy poprowadził szkolenie dla członków OSPSBHP Oddziału Gdańsk. Tematyka szkolenia dotyczyła odpowiedzialności Służby BHP za wypadki przy pracy oraz bieżące zmiany w przepisach dotyczących profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami. W drugiej części wystąpienia zawarte zostały dane dotyczące statystyki wypadkowej w województwie pomorskim za rok 2014. W szkoleniu uczestniczyło 76 osób.

Związki Zawodowe

W ramach porozumień zawartych w dniu 26 lutego 2007 roku o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz :

- Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych,
- Forum Związków Zawodowych,
- Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przeprowadził dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy 5 szkoleń, w których łącznie wzięło udział 166 słuchaczy. W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 57 skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe. W wyniku ich rozpatrzenia przeprowadzono 65 kontroli. Należy zauważyć, że aż 35 skarg złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych. Zgłaszane przez związki zawodowe wnioski pozwoliły na szybką reakcję inspektora pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Spotkania inspektorów pracy podczas działalności kontrolnej z działającymi w zakładach organizacjami związkowymi pozwoliły na wnikliwe i precyzyjne zidentyfikowanie potencjalnych nieprawidłowości stanowiących naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Związek Rzemiosła Polskiego

Na mocy porozumienia w sprawie współdziałania w zakresie ochrony pracy pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy i Związkiem Rzemiosła Polskiego zawartego W 2008 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku od lat współpracuje z partnerami społecznymi, w tym z Pomorską Izba Rzemieśniczą Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku, ze Słupską Izbą Przemysłowo-Handlową, Izbą Rzemiosł Różnych w Słupsku, Cechami w Lęborku, Człuchowie, Chojnicach, Bytowie i Wejherowie.

Przykład:

Pomorska Izba Rzemieśnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku przy współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku od 15 lat organizują konkurs

wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych na szczeblu regionalnym. Celem konkursu jest popularyzowanie wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów zawodu w rzemiośle. W tym roku do Pomorskiej Izby Rzemieślniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku zgłosiło się 17 uczniów. Finałiści konkursu otrzymali nagrody, a wszyscy uczestnicy konkursu otrzymali materiały promocyjne.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

W dniu 7 maja 2013 r. zawarto Deklarację pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy, a Prezesem Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w zakresie współpracy i wzajemnej wymiany informacji. Deklarację zawarto mając na względzie podniesienie efektywności i skuteczności prowadzonych działań kontrolno-nadzorczych obu urzędów. W roku sprawozdawczym realizując postanowienia Deklaracji do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przesłał informację odnośnie skarg złożonych przez pracowników niepełnosprawnych za I półrocze 2015 r., w zakresie nieprzestrzegania przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę przez pracodawców korzystających ze środków PFRON. Ponadto w 2015 r. w ramach współpracy inspektorzy pracy 3 razy informowali PFRON o wynikach kontroli PIP oraz o podjętych działaniach w tych sprawach.

Przykład:

W dniu 30 stycznia 2015 roku Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku wziął udział w konferencji, podsumowującej realizację projektu "Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach", współfinansowanego w ramach EFS. W konferencji wzięli udział m.in. przedstawiciele CIOP-PIB oraz PFRON. Otwarcia konferencji dokonał Dyrektor Pomorskiego Oddziału PFRON w Gdańsku.

Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT

Okręgowy Inspektorat Pracy współpracuje również z Federacją Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT na mocy porozumienia zawartego w dniu 24 czerwca 1996 r. pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT w sprawie współdziałania w zakresie rozpowszechniania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ergonomii oraz prawa pracy.

Przykłady:

W dniu 28 stycznia 2015 r. przedstawiciele Sekcji Prewencji i Promocji OIP Gdańsk przeprowadzili w budynku Pomorskiej Rady Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych Naczelnej Organizacji Technicznej w Gdańsku warsztaty z zakresu prawa pracy dla uczestników Treningu Umiejętności Osobistych w Centrum Rozwoju Osobistego działającym przy Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdańsku. Duże zainteresowanie słuchaczy wzbudziła problematyka związana z różnicami pomiędzy umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi w zakresie nawiązywania i rozwiązywania umów. Przedstawiciele PIP omówili także zagadnienia dotyczące urlopów wypoczynkowych, czasu pracy oraz wynagrodzenia za pracę.

W dniu 19 października 2015 r. w budynku Pomorskiej Rady Federacji Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych Naczelnej Organizacji Technicznej w Gdańsku przedstawiciele Sekcji prawnej OIP Gdańsk, we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Gdańsku przeprowadzili szkolenie z zakresu prawa pracy dla osób pozostających bez pracy. Na szkoleniu omówiono tematykę praktycznego stosowania prawa pracy,

podstaw zatrudniania, warunków na podstawie których można zatrudniać na innych typach umów niż umowa o pracę, a także poinformowano o uprawnieniach Państwowej Inspekcji Pracy. W spotkaniu wzięły udział 22 osoby.

4. Inne instytucje i organizacje

Organizacje pracodawców

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracuje m.in. z organizacją „Pracodawcy Pomorza”. Współpraca realizowana jest poprzez robocze kontakty kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy z Prezesem Zarządu oraz wymianę informacji.

Współpraca ta jest bardzo owocna, o czym świadczy obecność Prezesa Zarządu na licznych wydarzeniach organizowanych, bądź współorganizowanych przez OIP w Gdańsku, m.in.: na obchodach Dnia Pracownika Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, które odbyły się w dniu 16 września 2015 r. w siedzibie Urzędu Miasta Gdańsk oraz na uroczystej gali wręczenia nagród dla zwycięzców konkursów organizowanych w 2015 r. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w dniu 20 listopada 2015 r. w Dworze Artusa w Gdańsku.

Urząd Statystyczny

Na podkreślenie zasługuje też współpraca Okręgu Gdańskiego PIP z Urzędem Statystycznym w Gdańsku. Urząd co kwartał przekazuje nam informacje statystyczne o wypadkach przy pracy oraz co roku – informacje liczbowe o podmiotach gospodarczych działających na terenie województwa pomorskiego w poszczególnych sekcjach PKD.

Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy

Wzorowo układa się współpraca z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy w Gdańsku. Obie strony szybko reagują na zgłaszanie nieprawidłowości i informują się o podjętych działaniach. Obie instytucje angażują się także we wspólnie prowadzone akcje informacyjno-prewencyjne.

Dyrektor WOMP współpracuje z OIP w Gdańsku także w ramach Okręgowej Komisji BHP w Budownictwie dla Województwa Pomorskiego.

X. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w ramach współpracy międzynarodowej w dniu 16 czerwca 2015 roku wysłał zaproszenie do Urzędu do Spraw Środowiska Pracy w **Szwecji** Regionu Południowego w celu złożenia przez tamtą stronę wizyty w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku. W dniu 21 września 2015 roku wpłynęła do GIP odpowiedź w sprawie zaplanowanej wizyty, dokładnego terminu jednak nie ustalono, określając jedynie ramy czasowe na rok 2016. Godnym uwagi jest fakt, iż zaproszenie spotkało się z dużą przychylnością Urzędu do Spraw Środowiska Pracy w Szwecji Regionu Południowego. Szczegółowe ustalenia dotyczące wizyty są na etapie konsultacji.

Ponadto w ramach współpracy międzynarodowej w terminie 30.09 - 01.10.2015 roku odbyła się wizyta studyjna w **Norwegii** w Bergen (Region Zachodni). W skład delegacji wchodził przedstawiciel Głównego Inspektoratu Pracy: Kierownik Sekcji Współpracy z zagranicą, Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia, Specjalista z Departamentu Legalności Zatrudnienia, przedstawiciel OIP w Szczecinie oraz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku ds. nadzoru. Podczas wizyty Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku ds. nadzoru omówił zagadnienia związane z postępowaniem inspektora pracy w razie zaistnienia wypadku przy pracy.

XI. OCENA FUNKCJONOWANIA REGULACJI PRAWNYCH Z ZAKRESU OCHRONY PRACY

Ocena rozwiązań prawnych w zakresie ochrony pracy – obejmująca:

- nowelizację Działu szóstego Kodeksu Pracy „Czas pracy”,
- nowelizację przepisów o rodzicielstwie.

Po dokonanej ocenie funkcjonowania znowelizowanych przepisów **Działu szóstego Kodeksu pracy** wprowadzonych ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. poz. 896) przedstawiamy poniżej nasze uwagi:

Odnosnie przestrzegania przepisów w zakresie wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy dotychczas większych nieprawidłowości nie stwierdzono. Nadmienić należy, że do od 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. w OIP Gdańsk dokonano zgłoszenia 33 pracodawców, którzy wprowadzili u siebie na podstawie art. 129 §2 Kodeksu pracy okres rozliczeniowy do 12 miesięcy.

12 miesięczny okres rozliczeniowy wprowadziło 24 pracodawców, 1 pracodawca - 10 miesięczny, 6 pracodawców - 6 miesięczne oraz 2 pracodawców - 5 miesięczne okresy rozliczeniowe.

Kontrole wykazały, że na 7 pracodawców stosujących najdłuższy dopuszczalny okres rozliczeniowy do 12 miesięcy, o którym mowa w art. 150 § 3 Kodeksu pracy 1 pracodawca, nie zawarł porozumienia z przedstawicielami pracowników, w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy. W trakcie kontroli pracodawca złożył tylko pisemne oświadczenie, iż „(...) informacja o jednorocznym okresie rozliczeniowym zawarta jest w Regulaminie Pracy, § 17 podpunkt 1a pracownik przyjmuje to do wiadomości składając podpis pod Oświadczeniem o zapoznaniu się z Regulaminem Pracy oraz Wynagrodzenia.”

W dwóch przypadkach stwierdzono brak przekazania kopii porozumienia do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

Odnosnie natomiast trybu wprowadzenia rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p. (art. 150 § 3 k.p.). W trakcie kontroli stwierdzono, że 9 pracodawców wprowadziło ruchome rozkłady czasu pracy.

Nieprawidłowości stwierdzono u 1 pracodawcy. Ustalono, że wobec grupy zawodowej kierowców zastosowano rozkład czasu pracy przewidujący przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy. Jednocześnie ustalono, iż u ww. pracodawcy nie zawarto porozumienia z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy, umożliwiającego stosowanie indywidualnych rozkładów czasu pracy (art. 8 ust. 3 ustawy o czasie pracy kierowców). Natomiast wobec pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w zakładzie pracy brakowało pisemnego porozumienia z przedstawicielami pracowników, umożliwiającego stosowanie „ruchomego rozkładu czasu pracy” (art. 150 § 3 k.p., w związku z art. 140¹ k.p.). Brak było również złożonych przez pracowników indywidualnych pisemnych wniosków w tym zakresie.

Nie stwierdzono nieprawidłowości w przypadku stosowania u 7 pracodawców rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p. na wniosek pracownika (art. 150 § 5 k.p.).

Na tle obowiązujących przepisów wprowadzeniu okresów rozliczeniowych z art. 135 § 2 i 3 k.p. nadal sygnalizowane są wątpliwości pracodawców do co obowiązku comiesięcznego wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za pracę w przekroczeniu dobowym. (chyba, że pracownicy złożyli przed terminem wypłaty wnioski o czas wolny).

Pewne wątpliwości nasuwają się również w nieuregulowanej w przepisach kwestii możliwości dokonywania zmian w treści w rozkładach czasu pracy, w tym kwestii terminu informowania pracowników o takich zmianach.

Należałoby także doprecyzować cel uregulowania (art. 150 § 2 k.p.), wskazującego na obowiązek uprzedniego powiadomienia okręgowego inspektora pracy o wprowadzeniu systemu przedłużonego okresu rozliczeniowego oraz określić skutki niezachowania terminu.

Uwaga ogólna

Dział szósty Kodeksu pracy jako całość, już od dłuższego czasu, nastęcza wiele trudności interpretacyjnych i w związku z tym powinien zostać uregulowany w sposób jednoznaczny, niebudzący wątpliwości i przede wszystkim spójny.

Ocenie poddano również **nowelizację przepisów o rodzicielstwie**. Poniżej przedstawiamy przepisy budzące wątpliwości:

Art. 177 § 3

Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Brak regulacji prawnej dotyczącej pisemnego potwierdzania przez pracodawców faktu przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu (jedynym takim potwierdzeniem jest brak wyrejestrowania pracownicy z ubezpieczenia społecznego). Aktualnie brak jest obowiązku wydania pracownicy takiego potwierdzenia oraz przechowywania kopii dokumentu w aktach osobowych w celach informacyjnych.

Art. 177 § 4 zdanie pierwsze

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Przepisy Kodeksu pracy nie regulują pojęcia „likwidacji pracodawcy”. Pojęcie to regulowane jest przez różne przepisy prawa w zależności od formy prawnej pracodawcy. Zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu zawartego w art. 177 § 4 brak jest możliwości stosowania przepisu w przypadku wykreślenia osoby fizycznej z ewidencji działalności gospodarczej.

Art. 182³ § 2 zdanie pierwsze

Urlop ojcowski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika – ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Brak regulacji dotyczącej sytuacji, w której pracownik – ojciec wychowujący dziecko złoży wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego w terminie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Przepis nie wskazuje, czy taki wniosek może być uwzględniony przez pracodawcę za jego zgodą, czy też urlop ojcowski udzielany jest pracownikowi z upływem 7 dni od dnia złożenia przedmiotowego wniosku.

Art. 186⁸ § 2

W przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Przepisy Kodeksu pracy nie regulują pojęcia „likwidacji pracodawcy”. Pojęcie to regulowane jest przez różne przepisy prawa w zależności od formy prawnej pracodawcy. Zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu zawartego w art. 186⁸ § 2 brak jest możliwości stosowania przepisu w przypadku wykreślenia osoby fizycznej z ewidencji działalności gospodarczej.

Art. 188 § 3 zdanie pierwsze (przepis obowiązujący od 02.01.2016r.)

Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika

Brak regulacji dotyczącej sposobu ustalania wymiaru zwolnienia od pracy w przypadku zmiany wymiaru czasu pracy pracownika w ciągu roku kalendarzowego.

Brak regulacji

Przepisy Kodeksu pracy nie regulują wprost kwestii dotyczącej obowiązku wykorzystania przez pracownika przysługującego urlopu wypoczynkowego przed udzieleniem mu urlopu wychowawczego (obowiązek udzielenia urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabywa do niego prawo).

Art. 155²

§ 1. Przepis art. 155¹ § 1 pkt 2 stosuje się odpowiednio do pracownika powracającego do pracy u dotychczasowego pracodawcy w ciągu roku kalendarzowego po trwającym co najmniej 1 miesiąc okresie:

- 1) urlopu bezpłatnego,
- 2) urlopu wychowawczego,
- 3) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub jej form zastępczych, okresowej służby wojskowej, przeszkolenia wojskowego albo ćwiczeń wojskowych,
- 4) tymczasowego aresztowania,
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności,
- 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 2. Jeżeli okres, o którym mowa w § 1 pkt 1 i 3-6, przypada po nabyciu przez pracownika prawa do urlopu w danym roku kalendarzowym, wymiar urlopu pracownika powracającego do pracy w ciągu tego samego roku kalendarzowego ulega proporcjonalnemu obniżeniu, chyba że przed rozpoczęciem tego okresu pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze.

Brak regulacji dotyczącej ustalania wymiaru urlopu wypoczynkowego proporcjonalnie do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, w przypadku rozwiązania umowy o pracę w czasie trwania urlopu wychowawczego pracownika (np. w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracownika lub na mocy porozumienia stron). Czy w przypadku braku powrotu pracownika do pracy u dotychczasowego pracodawcy istnieje podstawa do stosowania przepisu art. 155² Kp.

XII. PODSUMOWANIE

Przestrzeganie prawa pracy w województwie pomorskim w 2015 roku

W województwie pomorskim - funkcjonuje ok. 282 tysiące podmiotów, w których pracuje ponad 856 tysięcy osób /wg danych US w Gdańsku/. Największą grupę, bo aż 21% stanowią zakłady zajmujące się handlem i usługami naprawczymi. W dalszej kolejności można wymienić zakłady związane z budownictwem, z przetwórstwem przemysłowym, w tym zakłady skupione wokół gospodarki morskiej.

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

Bezpieczeństwo pracy jest funkcją poziomu zagrożeń zawodowych występujących w przedsiębiorstwach, efektywności wewnętrznych służb nadzoru funkcjonującego w tych przedsiębiorstwach oraz działalności organów nadzoru nad warunkami pracy.

Do zagrożeń zawodowych występujących na terenie województwa pomorskiego można zaliczyć przede wszystkim zagrożenia upadkiem osób z wysokości i na powierzchni. Inne zagrożenia dotyczą np.: uderzenia poszkodowanego przez obiekt będący w ruchu, utraty kontroli nad maszyną, porażeniem prądem elektrycznym, obsługi pojazdów i innych środków transportu. Wyżej wymienione zagrożenia zawodowe występują głównie w zakładach przetwórstwa przemysłowego, w budownictwie, handlowych, usługowych oraz w zakładach transportu

i gospodarki magazynowej. Zagrożenia występujące przy pracach na wysokości związane są np. z pracami remontowymi i budowlanymi. Znaczna liczba zagrożeń dotyczyła urazów pracowników obsługujących maszyny.

Jednym z kryteriów oceny stanu bezpieczeństwa pracy mogą być liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Odnosnie **wypadków przy pracy** według danych Urzędu Statystycznego za trzy kwartały 2015 r., w województwie pomorskim w porównaniu do roku 2014 występuje tendencja zniżkowa odnośnie liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem, zwyżkowa natomiast odnośnie poszkodowanych śmiertelnie.

Do wydarzeń, które spowodowały najczęściej urazów w wypadkach przy pracy w 2015 roku zaliczyć należy m.in.: zderzenia lub uderzenia w nieruchomy obiekt lub będący w ruchu, kontakt z przedmiotem ostrym, szorstkim lub chropowatym, obciążenie fizyczne lub psychiczne, uwięzienie, zmiżdżenie, kontakt z prądem elektrycznym, przejawy agresji.

W 2015 roku na terenie województwa pomorskiego najczęściej wypadków zaistniało podczas: poruszania się, operowania różnymi przedmiotami, pracy narzędziami ręcznymi, transportu ręcznego, obsługi maszyn i kierowania środkami transportu.

Liczba **chorób zawodowych** rejestrowanych w województwie pomorskim wzrosła ze 108 w 2014 r. do 111 w 2015 r. Zagrożenia środowiskowe, będące źródłem chorób zawodowych dotyczyły pracowników zatrudnionych np. w rolnictwie i leśnictwie, przetwórstwie przemysłowym, edukacji i ochronie zdrowia.

Działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy dla podniesienia praworządności w nadzorowanych zakładach

W okręgu gdańskim Państwowej Inspekcji Pracy sprawami bezpieczeństwa pracy i prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia zajmują się wszyscy inspektorzy pracy. Wynika to z postanowień ustawy o PIP.

Znacząca liczba pracodawców w województwie pomorskim respektuje wymagania, stawiane im przez przepisy prawa pracy.

Jednak w szeregu przedsiębiorstwach i innych podmiotach, skontrolowanych w 2015 roku, stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów prawa. Inspektorzy pracy w tym okresie zakończyli **6.100 kontroli** oraz wydali m.in.:

- 13.959 decyzji nakazowych, w tym 543 decyzje płatnicze, 327 decyzji wstrzymania prac, 226 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 211 decyzji skierowania pracowników do innych prac,
- 3705 wystąpień, zawierających 15480 wniosków,
- 749 poleceń,
- 1.082 mandaty, 958 środków wychowawczych i 204 wnioski do sądu o ukaranie.

W 33 przypadkach powiadomili prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W 8 kontrolach inspektorzy pracy zastosowali instytucję przewidzianą art. 37a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, tj. odebrali od pracodawców oświadczenia o terminie usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień, bez stosowania środków prawnych.

Dla podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracy w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi przede wszystkim działania kontrolne. Działania te wzbogacane były wszelkiego rodzaju formami **prewencji i promocji**. Przykładem może być nasza wieloletnia działalność prewencyjna na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w budownictwie /konkurs „Bezpieczna budowa”/, w małych zakładach – program „Dyplom PIP” oraz adresowany do wszystkich pracodawców konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Sporo działań prewencyjnych adresowanych było także do dzieci i młodzieży szkolnej, nauczycieli, studentów, harcerzy oraz rolników indywidualnych.

Ogromnym wyzwaniem dla pracodawców oraz dla PIP są zadania, związane z ograniczeniem liczby wypadków przy pracy.

Przyjęty kierunek działań prewencyjnych będzie nadal realizowany w 2016 roku, ze szczególnym zwróceniem uwagi na przeciwdziałanie wypadkom przy pracy, poprzez kształtowanie nawyków bezpiecznej pracy i popularyzację obowiązujących przepisów.

Stałym elementem funkcjonowania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach działań profilaktycznych jest **współpraca z dziennikarzami prasy lokalnej, radia i telewizji**. W 2015 roku problematyka związana z przestrzeganiem przepisów prawa pracy i bhp pojawiła się w ok. 150 artykułach, z których część zawierała informację o działaniach podejmowanych w tym zakresie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, zarówno dotyczących prowadzonych kontroli, ale również działań prewencyjnych. W 84 artykułach pracownicy OIP w Gdańsku wypowiedzieli się w temacie przestrzegania przepisów bhp i o wypadkach przy pracy, lecz były również publikacje zawierające odpowiedzi na nurtujące czytelników pytania z zakresu prawa pracy. Ponadto wypowiedzi pracowników i wywiady z kierownictwem OIP były przywoływane w kilkudziesięciu programach lokalnej telewizji i audycjach radiowych.

Ocena stanu przestrzegania prawa pracy

Wyniki kontroli wskazują, że niektórzy pracodawcy nie podejmują wystarczających działań zapobiegawczych, a świadczyć o tym może ilość decyzji wydanych przez inspektorów pracy, odnoszących się w znacznej mierze do podstawowych obowiązków pracodawcy, którzy np.:

- nie przeprowadzają szkoleń w dziedzinie bhp. Inspektorzy pracy OIP Gdańsk wydali 1294 decyzje dotyczących przeprowadzenia różnych rodzajów szkoleń w dziedzinie bhp,
- nie dokonują oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy. Inspektorzy wydali 965 decyzji odnoszących się do braku tej oceny oraz innych nieprawidłowości z zakresu ryzyka zawodowego,
- nie przeprowadzają profilaktycznych badań lekarskich; materii badań lekarskich dotyczyło 687 decyzji nakazowych inspektorów pracy.

Obserwacje inspektorów pracy wskazują na to, że pracodawcy często nie respektują obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia albo wykonują minimum tego, co wymagają obowiązujące przepisy prawa pracy.

Działania PIP, opisane w sprawozdaniu, skutkowały także szeregiem pozytywnych zjawisk, w tym dotyczących legalności zatrudnienia, wśród których można wymienić:

- rozpatrzenie w 2015 r. 2.117 skarg pracowniczych, co spowodowało, iż w tylu potencjalnie przypadkach wyeliminowane zostały spory pracownicze przed sądami pracy,
- wyegzekwowanie na rzecz pracowników kontrolowanych zakładów pracy kwoty 3,03 mln zł, co wyeliminowało ewentualne postępowanie sądowe i egzekucyjne i zaspokoiło należne pracownikom świadczenia /w 2014 r. – 5,76 mln zł/,
- działania inspektorów pracy /poprzez wystąpienia inspektorów pracy i pozwy do sądu/ spowodowały, że 1.610 osób zatrudnionych dotychczas na podstawie stosunku cywilnoprawnego lub bez umowy uzyskało status pracownika,
- opłacenie zaległych składek przez pracodawców na Fundusz Pracy w stosunku do 1.651 osób, w czasie kontroli i w wyniku realizacji wniosków pokontrolnych, w kwocie 356.238 zł,
- zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego 213 zatrudnionych osób,
- udzielenie 83.384 porad prawnych i technicznych, co spowodowało wzrost świadomości prawnej tak pracodawców, pracowników, jak i organizacji związkowych i doprowadziło do wyeliminowania potencjalnych nieprawidłowości.

Legalność zatrudnienia

Zakres negatywnych zjawisk dotyczących **nielegalnego zatrudnienia** jest znany i niezmienny od co najmniej kilku ostatnich lat. Ujawniona w 2015 liczba podmiotów zatrudniających pracowników bez potwierdzenia umowy o pracę w formie pisemnej jest, co prawda niższa niż w latach ubiegłych, niemniej obecnie nie jest możliwe stwierdzenie, że będzie to tendencja stała. Z obserwacji inspektorów pracy wynika, że można wskazać pewne stałe mechanizmy, które prowadzą do zatrudniania „na czarno”. Zatrudniający często wykorzystują sytuację materialną i chęć podjęcia pracy kandydatów do pracy, oferując słownie w miarę dobre warunki pracy i jednocześnie zwlekając (pod różnymi pretekstami) z potwierdzeniem warunków na piśmie. Osoby podejmujące pracę po pewnym okresie, są zmuszone do podjęcia decyzji, czy dalej pracować na niepewnych warunkach i pogodzić się z utratą całości lub części wynagrodzenia, czy też próbować zawrzeć jakąkolwiek umowę, w celu legalizacji zatrudnienia.

Należy zauważyć, że w stosunku do roku 2014 zmniejszyła się liczba **cudzoziemców**, którzy nielegalnie wykonywali pracę na terenie województwa pomorskiego. Ogółem stwierdzono nielegalną pracę 84 cudzoziemców z 2 krajów: Ukrainy i Uzbekistanu. Najliczniejszą grupę, tj. 82 cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę na terenie województwa pomorskiego stanowili obywatele Ukrainy. W 2015 roku ujawniono przypadki nielegalnego pobytu 3 obywateli Ukrainy na terytorium RP. Należy zaznaczyć, że znaczna część kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców została przeprowadzona w wyniku ujawnienia faktu zatrudnienia cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach podczas rutynowych kontroli. W stosunku do roku 2014 znacznie wzrosła liczba cudzoziemców pracujących na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi.

W 2015 r. przeprowadzono 39 kontroli **agencji zatrudnienia**, przy czym ujawniono 7 przypadków działania podmiotów gospodarczych jako agencje zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu, wszystkie w zakresie pracy tymczasowej, przy czym w 2 przypadkach dotyczyło to wykonywania pracy przez cudzoziemców:

W trakcie przeprowadzonych kontroli najczęściej stwierdzano nieprawidłowości w zakresie: nieterminowego opłacania składek na Fundusz Pracy (8 kontroli), niedopełnienia obowiązku podawania w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia (7 kontroli), prowadzenia działalności bez wymaganego certyfikatu (7 kontroli), przedstawienia corocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia po upływie wymaganego terminu (5 kontroli) czy nieprawidłowości dotyczących zawierania przez agencję zatrudnienia umowy z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować osoby do pracy za granicą (5 kontroli).

Działalność kontrolna i profilaktyczna inspektorów pracy w dziedzinie bhp doprowadziła do **poprawy stanu bhp**, co uwidoczniło się w szczególności poprzez:

- uregulowanie decyzjami skierowania pracowników do innych prac sprawy wyeliminowania zagrożeń w stosunku do 474 pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych /w 2014 r. – odnośnie 489 pracowników/,
- uregulowanie decyzjami wstrzymania prac, wstrzymania eksploatacji maszyn lub zakazania wykonywania prac - sprawy wyeliminowania bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia 2016 osób /w 2014 r. - odnośnie 3.750 osób/,
- poprawę warunków pracy łącznie ok. 103 tys. pracowników w drodze nakazów.

Należy podkreślić, że w wyniku współdziałania z mieszkańcami województwa pomorskiego w 2015 r. inspektorzy pracy OIP w Gdańsku podjęli 166 kontroli, w wyniku których spowodowali zlikwidowanie zagrożeń publicznych, które miały najczęściej związek z prowadzonymi robotami budowlanymi.

Współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz z innymi instytucjami

W 2015 r. współpraca z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz innymi podmiotami dotyczyła przede wszystkim: Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Urzędu Dozoru Technicznego, Morskiego Oddziału Straży Granicznej, Oddziału ZUS w Gdańsku, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Policji, Prokuratury, Urzędów Skarbowych,

Starostów i Prezydentów Miast, Inspekcji Transportu Drogowego, Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy, Urzędu Transportu Kolejowego, Urzędu Nadzoru Budowlanego, Inspekcji Ochrony Środowiska, Państwowej Straży Pożarnej, Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, KRUS, Pomorskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego, a ponadto organizacji pracodawców (w tym organizacji „Pracodawcy Pomorza”), Pomorskiej Izby Rzemieśniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz struktur związków zawodowych.

W okresie sprawozdawczym współdziałanie z tymi organami i organizacjami miało miejsce **1304** razy, między innymi przy realizacji takich zagadnień kontrolno-nadzorczych z programu działania PIP, jak np.:

- opiniowanie odstępstw od przepisów dotyczących lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu terenu oraz oświetlenia ww. pomieszczeń pracy wyłącznie oświetleniem elektrycznym,
- bezpieczeństwo pracy w budownictwie,
- analizowanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,
- kontrole agencji zatrudnienia,
- kontrole dotyczące legalności zatrudnienia,
- kontrola sporządzania przez pracodawców karty ZUS IWA /tu: współpraca z ZUS/.

Ponadto współpraca ta miała miejsce przy organizacji działań prewencyjno-promocyjnych, które zrealizowano w 2015 roku.

Podsumowanie i wnioski

Zauważalnym zjawiskiem w województwie pomorskim jest duża liczba umów cywilnoprawnych w kontrolowanych podmiotach. Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w jakich powinna być zawarta umowa o pracę jest zjawiskiem dosyć częstym i występuje zarówno w małych przedsiębiorstwach, jak i dużych firmach.

Ocena stanu przestrzegania prawa pracy najbardziej przejrzyste wygląda w świetle analizy skarg składanych na pracodawców i przedsiębiorców. Około. 56% rozpatrzonych skarg, było zasadnych lub częściowo zasadnych.

Od wielu lat liczba skarg kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku kształtuje się na podobnym poziomie. Podobnie jest, w zakresie przedmiotu skarg, gdyż najwięcej skarg dotyczy wynagrodzenia (ok. 36% ogółu zgłaszanych nieprawidłowości), stosunku pracy (ok. 24%) i warunków pracy (ok. 18%). Niewypłacanie wynagrodzeń w ustalonych terminach lub ich zaniżanie stanowi swoisty sposób kredytowania przez pracowników działalności pracodawcy.

Najczęściej autorami skarg są byli pracownicy (ok. 41% ogółu podmiotów składających skargi). Często dopiero po rozwiązaniu stosunków pracy, pracownicy zgłaszają występujące w zakładach pracy nieprawidłowości. Powyższe w dużej mierze wynika z obawy przed negatywnymi działaniami ze strony pracodawcy (zwłaszcza w przypadku zakładów pracy zatrudniających niewielką liczbę osób). Osoby składające skargi jeszcze w trakcie zatrudnienia stanowią jedynie 17% ogółu skarżących. W dalszym ciągu do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpływa dość duża ilość skarg anonimowych (ok. 12%), zapewne również w obawie przed ewentualnymi negatywnymi konsekwencjami.

Należy podkreślić coraz większe problemy z realizacją przez pracodawców obowiązku wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pracowniczych.

Liczba skarg i wniosków składanych przez **organizacje związkowe** w porównaniu z rokiem 2014 zmalała o 20%. Przyczyny tego stanu rzeczy można upatrywać z jednej strony w malejącej ilości zakładów, w których działają zakładowe organizacje związkowe. Z drugiej zaś strony, zakładowe organizacje związkowe w większości przypadków działają w dużych zakładach pracy, które są objęte bieżącym monitoringiem przez inspektorów pracy w toku kontroli przeprowadzanych w ramach realizacji innych tematów PIP, jak i kontroli skargowych. Podobnie jak w latach ubiegłych największa ilość skarg związkowych dotyczyła stosunku pracy i wynagrodzeń. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać głównie w trudnej sytuacji finansowej zakładów pracy, w szczególności w przemyśle stoczniowym i przetwórstwie rolno – spożywczym i związaną z tym koniecznością redukcji zatrudnienia w tych zakładach. Cieszyć może spadek ilości skarg dotyczących warunków pracy, tj.: pomieszczeń pracy, wentylacji, oświetlenia, ogrzewania, stanowisk pracy, urządzeń i instalacji energetycznych, transportu oraz czynników szkodliwych i uciążliwych. Spadku ilości skarg w tym zakresie można upatrywać m.in. w sprawniejszym działaniu Społecznej Inspekcji Pracy działającej w kontrolowanych zakładach, dla której w roku 2015 przez PIP OIP w Gdańsku były organizowane cykliczne szkolenia, mające na celu podniesienie wiedzy i skuteczności działania Społecznych Inspektorów Pracy.

Nadal na wysokim poziomie utrzymuje się ilość skarg dotyczących zagadnień czasu pracy – w roku sprawozdawczym odnotowano ich 22. W głównej mierze stan taki był spowodowany wprowadzeniem w roku 2014 zmian w przepisach dotyczących przedłużonych okresów rozliczeniowych i problemów interpretacyjnych, co do procedur wprowadzenia nowych uregulowań do przepisów wewnątrzzakładowych, jak i rozliczania czasu pracy w wydłużonych okresach rozliczeniowych.

W roku 2015 znacznie zmalała ilość skarg dotyczących mobbingu lub dyskryminacji. W roku 2014 było ich 17, natomiast w 2015 roku zanotowano ich 9. Przyczyn tego spadku należy upatrywać w rosnącej świadomości pracodawców w tym zakresie.

Reasumując, należy stwierdzić, że aż 61,4% skarg złożonych przez związki zawodowe było zasadnych lub częściowo zasadnych. Zgłaszane przez związki zawodowe wnioski pozwoliły na szybką reakcję inspektora pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Spotkania inspektorów pracy podczas kontroli z działającymi w zakładach organizacjami związkowymi pozwoliły na wnikliwe i precyzyjne zidentyfikowanie potencjalnych nieprawidłowości stanowiących naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W **2016 roku** planuje się zwiększyć skuteczność kontroli dotyczących:

- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- zagrożeń na stanowiskach pracy w zakładach sekcji gospodarki, generujących wypadki przy pracy,
- legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.

ZAŁĄCZNIKI

Dane statystyczne z działalności kontrolno – nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. – dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

– Załączniki nr: 1a, b, c, 2a, b, c.

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. - kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

zał.1a

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzeszania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾
			w tym:								
1	2	3	ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	6 100	13 959	327	211	226	543	0	3 705	15 480	749
1.	Rolnictwo i leśnictwo	103	215	1	0	0	1	0	59	168	1
2.	Górnictwo, wydobywanie	16	43	0	1	0	4	0	10	46	2
3.	Przetwórstwo przemysłowe	1 154	3 580	57	64	94	66	0	705	2 512	101
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	19	13	0	0	0	0	0	14	33	2
5.	Dostawa wody ^{b)}	69	242	4	5	4	5	0	39	116	8
6.	Budownictwo	1 193	3 274	244	121	89	120	0	516	1 929	83
7.	Handel i naprawy ^{c)}	1 572	3 254	8	9	12	115	0	1 065	4 527	189
8.	Transport i gospod. magaz.	346	557	4	3	20	94	0	211	1 175	55
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	328	663	2	1	1	15	0	225	1 181	84
10.	Informacja i komunikacja	70	172	0	1	0	41	0	46	193	13
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	53	60	0	0	0	7	0	38	172	9
12.	Obsługa rynku nieruchom.	66	81	0	0	0	8	0	44	190	8
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	171	256	4	2	1	24	0	120	484	25
14.	Usługi administrowania ^{g)}	226	224	2	0	1	18	0	155	719	50
15.	Administracja publiczna ^{h)}	54	56	0	0	2	0	0	19	64	1
16.	Edukacja	247	438	0	1	1	6	0	159	593	38
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	145	352	0	0	1	15	0	103	543	63
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	83	110	0	3	0	0	0	44	188	2
19.	Pozostała działaln. usług.	185	369	1	0	0	4	0	133	647	15
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: dane PIP

¹⁾ łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;

²⁾ liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

³⁾ liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

⁴⁾ liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. - kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji						decyzji zaprzeszania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleczeń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	zakłady o zatrudnieniu:	6 100	13 959	327	211	226	543	0	3 705	15 480	749	
1.	1 - 9	3 484	7 850	249	144	102	313	0	2 034	8 320	411	
2.	10 - 49	1 724	4 209	50	49	71	157	0	1 096	4 891	233	
3.	50 - 249	649	1 382	23	14	33	61	0	405	1 539	61	
4.	250 i pow.	243	518	5	4	20	12	0	170	730	44	

¹⁾ łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;

²⁾ liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

³⁾ liczba wystąpień skierowanych przez Inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

⁴⁾ liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. - kontrole i środki prawne
(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	6 100	13 959	327	211	226	543	0	3 705	15 480	749
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	453	898	5	4	18	10	0	278	1 034	66
	1. państwowa	83	109	2	0	5	0	0	50	163	8
	2. samorządowa	349	737	2	4	4	9	0	213	833	54
	3. mieszana	21	52	1	0	9	1	0	15	38	4
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	5 644	13 047	322	207	206	533	0	3 427	14 446	683
	1. prywatna krajowa	5 042	11 793	299	191	175	450	0	3 055	12 892	608
	2. prywatna zagraniczna	263	479	13	7	10	21	0	162	643	47
	3. prywatna mieszana	339	775	10	9	21	62	0	210	911	28
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	1	9	0	0	2	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0

^{a)} sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

^{b)} sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

^{c)} sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

¹⁾ łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;

²⁾ liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

³⁾ liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

⁴⁾ liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	5 991	3 510	892	1 589	1 082	204	958	33
1.	Rolnictwo i leśnictwo	86	43	18	25	18	3	15	0
2.	Górnictwo, wydobywanie	25	16	3	6	3	2	3	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	1072	656	141	275	211	36	176	10
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	9	4	3	2	3	1	1	0
5.	Dostawa wody ^{b)}	64	46	1	17	13	1	8	0
6.	Budownictwo	1590	1017	237	336	317	47	179	7
7.	Handel i naprawy ^{c)}	1380	739	195	446	236	46	274	6
8.	Transport i gospod. magaz.	424	289	43	92	77	15	60	3
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	408	231	82	95	66	15	61	1
10.	Informacja i komunikacja	45	31	0	14	13	0	8	0
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	49	32	8	9	8	2	6	1
12.	Obsługa rynku nieruchom.	53	28	14	11	10	4	8	1
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	118	64	14	40	25	4	26	0
14.	Usługi administrowania ^{g)}	194	100	54	40	31	8	23	2
15.	Administracja publiczna ^{h)}	7	3	1	3	2	1	2	0
16.	Edukacja	106	25	11	70	10	2	40	0
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	174	95	18	61	9	8	35	1
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	29	13	4	12	7	2	10	0
19.	Pozostała działaln. usług.	156	77	44	35	22	6	23	1
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	2	1	1	0	1	1	0	0

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. - wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	5 991	3 510	892	1 589	1 082	204	958	33
1.	1 - 9	3 745	2 251	547	947	689	139	561	17
2.	10 - 49	1 581	923	216	442	269	41	272	7
3.	50 - 249	460	216	105	139	88	14	88	6
4.	250 i pow.	205	120	24	61	36	10	37	3

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. - wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	5 991	3 510	892	1 589	1 082	204	958	33
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	212	65	9	138	23	4	72	0
	1. państwowa	37	8	1	28	6	1	15	0
	2. samorządowa	146	40	7	99	11	2	53	0
	3. mieszana	29	17	1	11	6	1	4	0
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	5 774	3 444	882	1 448	1 058	199	885	33
	1. prywatna krajowa	5 197	3 087	796	1 314	961	179	796	25
	2. prywatna zagraniczna	217	142	17	58	40	9	39	3
	3. prywatna mieszana	360	215	69	76	57	11	50	5
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	3	0	0	3	0	0	1	0
4.	Nieokreślona własność	2	1	1	0	1	1	0	0

^{a)} sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

^{b)} sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

^{c)} sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

Źródło: dane PIP