



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
W GDAŃSKU

Sprawozdanie z działalności Okręgowego
Inspektoratu Pracy
w Gdańsku w 2022 roku

Gdańsk, luty 2023 r.

Szanowni Państwo!

Dorocznym zwyczajem przekazuję Państwu kolejne sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, tym razem za 2022 r. Mam nadzieję, że niniejsze opracowanie umożliwi Państwu zapoznanie się z działaniami prowadzonymi przez inspektorów pracy i innych pracowników OIP oraz z ich efektami i wynikającymi z nich wnioskami.

Był to kolejny rok przynoszący nowe problemy. Po dwóch latach pandemii sytuacja zdrowotna w kraju pozwoliła na powrót do tradycyjnego modelu prowadzenia kontroli i działań promocyjno-prewencyjnych, jednak z wykorzystaniem metod wypracowanych przez okres wymuszonej izolacji, takich jak szkolenia i spotkania przeprowadzane w trybie on-line.

Wojna w Ukrainie, choć na szczęście nie dotyka nas bezpośrednio, to postawiła przed inspektorami nowe zadania, wynikające z napływu uchodźców oraz nowych przepisów, ułatwiających między innymi ich legalne zatrudnienie. Pomimo maksymalnie uproszczonej procedury, pozwalającej na powierzenie im pracy za powiadomieniem odpowiedniego powiatowego urzędu pracy wciąż odnotowywane są przypadki nielegalnego powierzenia wykonywania pracy obywatelom Ukrainy. Zmiana przepisów, spowodowana wojną w Ukrainie spowodowała również zwiększenie zapotrzebowania na porady prawne, zarówno ze strony cudzoziemców, jak i pracodawców.

Podstawowym celem i misją Państwowej Inspekcji Pracy jest poprawa stanu przestrzegania prawa wobec osób świadczących pracę. Celowi temu służą zarówno kontrole tematyczne, wynikające z harmonogramu pracy PIP jak i wynikające z informacji z zewnątrz. Staraliśmy się niezwłocznie i na bieżąco reagować na wpływające sygnały o nieprawidłowościach, zgłaszane przez poszkodowanych i współpracujące instytucje. Temu celowi służą także podejmowane przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku działania prewencyjno-promocyjne, rozpowszechniające znajomość przepisów prawa pracy zarówno wśród pracodawców, jaki i pracowników.

Pomimo kwalifikacji i zaangażowania pracowników Państwowej Inspekcji Pracy realizacja naszych zadań nie byłaby w pełni możliwa bez współpracy i wsparcia instytucji państwowych, partnerów instytucjonalnych, samorządowych i społecznych. Przekazując niniejsze sprawozdanie podkreślam znaczenie tej współpracy na rzecz poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy w naszym regionie oraz składam podziękowanie wszystkim osobom i instytucjom, które przyczyniły się do realizacji naszych wspólnych celów.

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku

Mariusz Pokrzywinski

Spis treści

I.	WPROWADZENIE	5
1.	Państwowa Inspekcja Pracy – informacje podstawowe	5
2.	Struktura organizacyjna	7
3.	Stosowane środki prawne	10
4.	Stosowane sankcje	11
II.	DZIAŁANIA KONTROLO-NADZORCZE	12
1.	Informacje ogólne	12
2.	Rozpatrywanie skarg i wniosków	12
3.	Porady prawne i techniczne	19
4.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia	24
5.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	29
6.	Zakładowe Układy Zbiorowe	32
7.	Spory zbiorowe	34
III.	BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	37
1.	Wypadki przy pracy	37
2.	Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)	43
3.	Zakłady o wysokiej skali zagrożeń	45
4.	Budownictwo	59
5.	Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie	76
6.	Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku	79
7.	Nadzór rynku – wydawanie opinii na wniosek organów celnych	82
8.	Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej	85
9.	Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy	91
IV.	DZIAŁANIA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W GDAŃSKU W WYBRANYCH BRANŻACH ORAZ W ZWIĄZKU Z WYBRANYMI ZAGROŻENIAMI	93
1.	Opieka zdrowotna	93
2.	Organizacja bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych (samochodów elektrycznych i hybrydowych)	98
3.	Kontrole placówek handlowych	100
4.	Pierwsza kontrola - wsparcie małych firm w tworzeniu praworzędnych i bezpiecznych warunków pracy	104
5.	Gospodarka komunalna - przestrzeganie przepisów bhp w oczyszczalniach ścieków	108

6.	<i>Narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym</i>	110
7.	<i>Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy: produkcja roślinna, produkcja zwierzęca</i>	115
8.	<i>Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych pracowników</i>	118
V.	<i>PRAWNA OCHRONA PRACY</i>	122
1.	<i>Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych</i>	122
2.	<i>Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy</i>	128
3.	<i>Pracownicze plany kapitałowe</i>	135
4.	<i>Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowcy</i>	137
5.	<i>Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy</i>	140
VI.	<i>LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA</i>	144
1.	<i>Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich</i>	144
2.	<i>Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców</i>	148
3.	<i>Agencje pracy tymczasowej – egzekwowanie przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych</i>	158
4.	<i>Pracodawcy użytkownicy</i>	161
5.	<i>Outsourcing/leasing a praca tymczasowa</i>	162
6.	<i>Agencje zatrudnienia – egzekwowanie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji</i>	164
7.	<i>Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług</i>	166
8.	<i>Delegowanie pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług</i>	168
VII.	<i>DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY</i>	171
1.	<i>Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” - Rolnicy</i>	171
2.	<i>Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” - dzieci i uczniowie</i>	172
3.	<i>Kampania informacyjno-edukacyjna adresowana do młodzieży w latach 2022-2024; program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” w 2022 r.</i>	173
4.	<i>Realizacja programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” w 2022 r.</i>	174
5.	<i>Działania prewencyjno – promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP podejmowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku</i>	175
6.	<i>Konkursy PIP promujące pożądane postawy w zakresie praworzędności w stosunkach pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę</i>	178
7.	<i>Program informacyjno-edukacyjny „Budowa. STOP wypadkom!”</i>	181
8.	<i>Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”</i>	183
VIII.	<i>WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA</i>	185

I. Wprowadzenie

1. Państwowa Inspekcja Pracy – informacje podstawowe

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Zakres uprawnień i obowiązków PIP został określony ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614).

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

Państwowa Inspekcja Pracy współdziała z innymi organami kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, organami samorządu terytorialnego, organizacjami pracodawców, związkami zawodowymi, organami samorządu załogi oraz społeczną inspekcją pracy. Ratyfikowana w 1995 r. Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu zobowiązuje Polskę do utrzymywania systemu inspekcji pracy. Zadania Państwowej Inspekcji Pracy zostały określone przede wszystkim w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz innych aktach rangi ustawowej.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należą w szczególności:

- nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, ochrony pracy młodocianych, zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności, w tym:
 - opłacania składek na Fundusz Pracy,
 - powiadamiania przez bezrobotnych powiatowych urzędów pracy o podjęciu działalności zarobkowej,
 - dokonywania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenia wymagane jest uzyskanie wpisu do tego rejestru,
 - prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z uwzględnieniem zakazu dyskryminacji,
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców,
- kontrola spełniania przez wyroby przeznaczone do stosowania u pracodawców wymagań lub kontrola w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia w rozumieniu ustawy o systemach zgodności i nadzoru rynku,

- kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach,
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
 - badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
 - analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
 - inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
 - udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
 - podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy,
- kontrola wykazu stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, oraz kontrola ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 41 ust. 4 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1340 ze zm. z 2022 r. poz. 1700),
- wnoszenie powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy,
- wydawanie i cofanie zezwoleń dotyczących wykonywania pracy bądź innych zajęć zarobkowych przez dzieci do 16 roku życia, przewidzianych w art. 304⁵ Kodeksu pracy,
- wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r. poz. 2206),
- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy a także innych wykroczeń, gdy ustawa tak stanowi oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego,
- kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, w szczególności obowiązku zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK,
- wykonywanie innych zadań określonych w ustawie i przepisach szczególnych.

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

- pracodawcy - a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy,
- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej,
- podmioty świadczące ww. usługi, nieobowiązane do posiadania certyfikatu,
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,

- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi - w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, a przede wszystkim inspektorzy pracy w 2022 roku realizowali:

- zadania bieżące - ukierunkowane na kompleksową ocenę wybranych problemów ochrony pracy, stanowiące odpowiedź na najpilniejsze rozeznane potrzeby w sferze egzekwowania uprawnień pracowniczych i zapewnienia właściwych warunków pracy, w tym związane z ochroną pracujących przed zagrożeniami wynikającymi ze stanu epidemii,
- zadania stałe - wynikające wprost z zapisów ustawowych lub związane z potrzebą monitorowania sytuacji w wybranych obszarach ochrony pracy, ważnych dla województwa pomorskiego.

2. Struktura organizacyjna

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

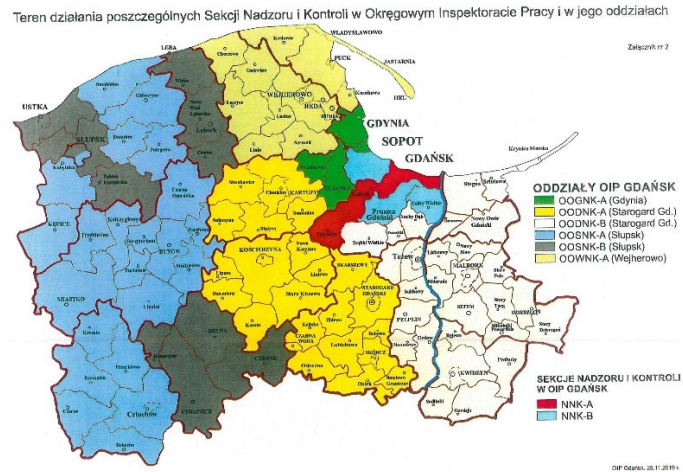
W skład struktury Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oprócz siedziby w Gdańsku wchodzi cztery oddziały terenowe, zlokalizowane w Gdyni, Wejherowie, Słupsku i Starogardzie Gdańskim. Ponadto w strukturze Okręgu działa Sekcja Badań Środowiska Pracy, wykonująca pomiary czynników szkodliwych w środowisku pracy kontrolowanych podmiotów na potrzeby czynności kontrolnych prowadzonych przez inspektorów z okręgowych inspektoratów pracy z całego kraju. Od 01 lipca 2022 r. w strukturze OIP Gdańsk funkcjonuje także Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej.

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

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

Łącznie Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zatrudnia 171 pracowników.

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

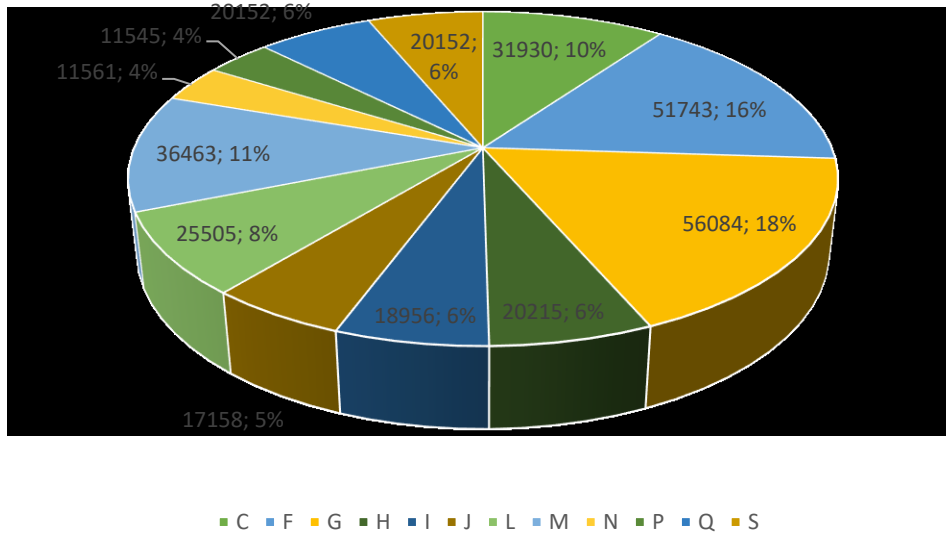


Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w tym inspektorzy pracy w zależności od wykonywanych zadań, są przypisani do zorganizowanych sekcji, działających w siedzibie OIP bądź w Oddziałach.

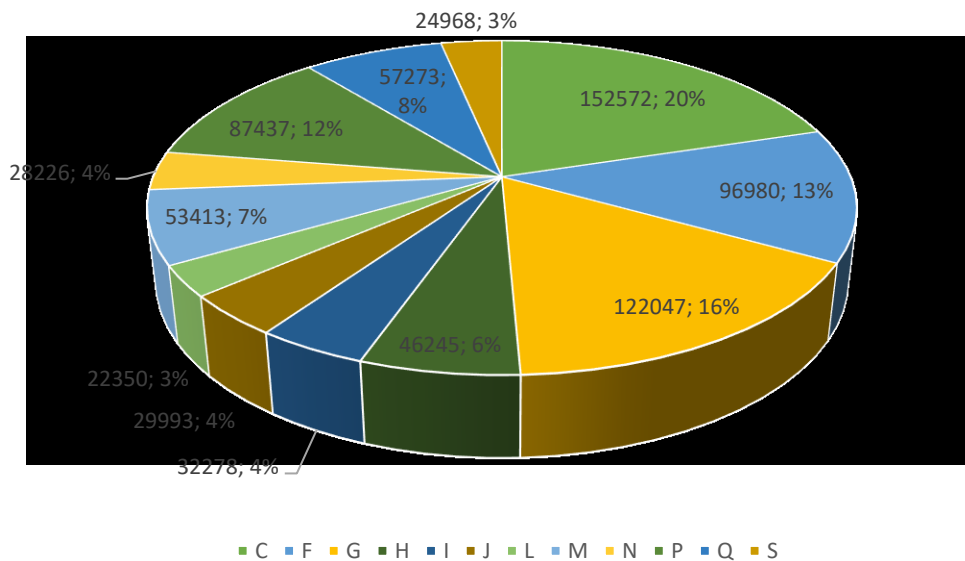
Według danych uzyskanych z Urzędu Statystycznego w Gdańsku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zarejestrowano działalność 344.569 podmiotów, zatrudniających 852.197 pracujących. Dane statystyczne wskazują, iż liczba podmiotów zarejestrowanych na terenie województwa pomorskiego wzrosła o 12.640 firm, zaś liczba pracujących wzrosła o 13.244 pracujących. Najliczniejszą grupą są podmioty, zatrudniające do 9 pracowników, których liczba wg stanu na grudzień 2021 r. wynosiła 344.569 przedsiębiorców, zatrudniających łącznie 852.197 pracujących, podczas gdy 231 zarejestrowanych podmiotów, zatrudniających 250 i więcej osób, zatrudniało łącznie 156.007 pracujących. Zdecydowana większość, tj. 96 % zarejestrowanych podmiotów należała do sektora prywatnego.

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

Liczba podmiotów wg sekcji PKD



Liczba pracujących wg sekcji PKD



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

- P - Edukacja,
Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna,
S - Pozostała działalność usługowa.

3. Stosowane środki prawne

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

- nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania: wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;
- nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;
- nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze;
- umieszczenia stanowiska pracy, na którym są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w wykazie stanowisk pracy, o którym mowa w art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, wykreślenia go z wykazu oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tym wykazie (uprawnienie od 2023 r.);

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

4. Stosowane sankcje

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

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

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

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

II. Działania kontrolo-nadzorcze

1. Informacje ogólne

W 2022 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 3.936 kontroli w 3.282 podmiotach. Czynności te dotyczyły łącznie 216.982 pracujących, w tym 165.883 zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Wśród osób pracujących w kontrolowanych podmiotach stwierdzono zatrudnienie:

- 36.003 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 11.422 podmioty samozatrudniające się,
- 21.160 cudzoziemców.

W grupie pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy wystąpiło:

- 78.513 kobiet,
- 1.320 młodocianych,
- 10.497 niepełnosprawnych.

W wyniku nieprawidłowości, ujawnionych w trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 8.758 decyzji, w tym:

- wstrzymania prac - 118 decyzji,
- wstrzymania eksploatacji maszyn – 154 decyzje,
- zakazu wykonywania prac – 44 decyzje,
- skierowania do innych prac – 105 decyzji dotyczących 254 pracujących,
- opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa – 1.452 decyzje,
- dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – 239 decyzji, dotyczących kwoty 4.178.635 zł dla 893 pracowników,
- wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia – 54 decyzje,
- ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku – 30 decyzji.

2. Rozpatrywanie skarg i wniosków

W 2022 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie 3.929 skarg i wniosków. W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego liczba skarg wzrosła o 387. Do dnia opracowania sprawozdania załatwiono 3.824 skargi.

W okresie sprawozdawczym, spośród ogólnej liczby załatwionych skarg i wniosków, według informacji posiadanych na dzień opracowania sprawozdania:

- 2.751 zostało załatwionych poprzez udzielenie wyjaśnień osobie wnoszącej skargę lub wniosek (70,02 %),
- 2.656 zostało załatwionych poprzez podjęcie kontroli (67,6 %),
- 316 zostało załatwionych poprzez przekazanie sprawy innej jednostce organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy (8,04 %),
- 7 zostało załatwionych poprzez przekazanie sprawy innemu organowi właściwemu rzeczowo do rozpatrzenia sprawy (0,18 %),
- 6 zostało załatwionych poprzez wskazanie organu właściwego do załatwienia sprawy (0,15 %).

W wyniku rozpoznania skarg i wniosków, w oparciu o listę przedmiotów skarg z uwzględnieniem zasadności, zawierającą łącznie 5.738 przedmiotów skarg i wniosków, stwierdzono, że:

- 1.375 przedmiotów skarg i wniosków było zasadnych w całości (24 %),
- 561 przedmiotów skarg i wniosków było częściowo zasadne (9,8 %),
- 1.977 przedmiotów skarg i wniosków było bezzasadnych (34,4 %),
- 1.817 przedmiotów skarg i wniosków było niemożliwych do ustalenia w zakresie zasadności (31,7 %).

Szczegółowe dane co do problematyki skarg, które wpłynęły w 2022 r. ilustruje poniższa tabela, w której uwzględniono najczęściej pojawiające się przedmioty skarg i wniosków:

Przedmiot skargi	Liczba przedmiotów	Zasadne w całości	Zasadne częściowo	Bezzasadne	Niemożliwy do ustalenia	W toku
Wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia	1.830	583	174	575	495	3
Stosunek pracy	957	219	58	371	308	1
Czas pracy	361	100	32	139	89	1
Pomieszczenia pracy i higieniczno-sanitarne	292	71	77	121	21	2
Legalność zatrudnienia	279	58	18	109	94	0
Przygotowanie do pracy - szkolenia, badania, kwalifikacje	265	74	24	130	36	1
Dyskryminacja, molestowanie, mobbing	195	7	12	46	130	0
Czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy	153	32	31	62	28	0
Urlopy pracownicze	77	9	13	37	18	0
Stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne	72	13	10	33	16	0
Inne m.in. dotyczące minimalnej stawki godzinowej	960	145	62	222	531	0

Podział skarg i wniosków, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r., ze względu na podmioty je zgłaszające przedstawia poniższa tabela:

Podmiot zgłaszający skargę	Liczba skarg
były pracownik	1.153
Pracownik	1.029
Cudzoziemiec	487

Podmiot zgłaszający skargę	Liczba skarg
osoba trzecia	356
OIP	302
inna instytucja	230
osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej	184
pracownik bez umowy	105
GIP	37
Związek Zawodowy „Solidarność”	21
ZUS	21
Związek Zawodowy Ogólnopolski Pielęgniarek i Położnych	14
inny związek zawodowy	13
pracownik niepełnosprawny	8
organy władzy państwowej	8
pracodawca	5
pracownicy – zbiorowo	4
Związek Zawodowy ZNP	3
organ samorządu terytorialnego	3
Radny	3
Związek Zawodowy OPZZ	1
SIP	1
pracownicy agencji	1
Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza	1
Związek Zawodowy Kierowców w Polsce	1
Związek Zawodowy Pracowników Ochrony Zdrowia	1
anonimy	481

Podział skarg i wniosków, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r., ze względu na obywatelstwo zgłaszającego przedstawia poniższa tabela:

Obywatelstwo zgłaszającego	Liczba skarg
Polska	3.537
Ukraina	244
Białoruś	22
Filipiny	10
Gruzja	9
Mołdowa	6
Rosja	3
Maroko	2
Turcja	1
Kazachstan	1
Kirgistan	1
Uzbekistan	1
Rumunia	1

Obywatelstwo zgłaszającego	Liczba skarg
Syria	1
Tunezja	1
Urugwaj	1
Wielka Brytania	1
Brak informacji o obywatelstwie	143

Poniżej omówiono najczęściej występującą problematykę skarg i wniosków:

- *wynagrodzenia za pracę i minimalna stawka godzinowa* dla umów cywilnoprawnych – zdecydowanie najwięcej skarg i wniosków dotyczyło wynagrodzeń, przy czym najczęściej było zgłaszane niewypłacenie wynagrodzenia bądź jego części; znaczna ilość skarg dotyczyła również nieterminowej wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Skargi dotyczyły również niewypłacenia zleceniobiorcom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej, jak również niewypłacenia całej należności.
- *stosunek pracy* – skargi dotyczyły m. in. niezawarcia umowy o pracę na piśmie, niewydania lub nieterminowego wydania świadectwa pracy, nieprawidłowości w treści świadectwa pracy. Inne często zgłaszane naruszenia przepisów, to zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinny być zawarte umowy o pracę czy też nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę.
- *czas pracy* - najczęściej zgłaszane nieprawidłowości w zakresie czasu pracy to nieprowadzenie i nierzetelne prowadzenie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy, zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprawidłowe tworzenie rozkładów czasu pracy, zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku dobowym i tygodniowym oraz zatrudniania pracowników w niedziele lub święta z naruszeniem obowiązujących przepisów, w tym z naruszeniem zakazu handlu w niedziele.
- *legalność zatrudnienia* - największa ilość skarg dotyczyła niezgłoszenia zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. W części skarg zgłaszano powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu odpowiedniego zezwolenia na pracę, ewentualnie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę bądź zezwolenia na pobyt czasowy lub mającemu nieprawidłowości w odpowiednim zezwoleniu. W zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców zgłaszano również nieprawidłowości dotyczące powierzenia pracy cudzoziemcowi bez zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz niewypłacenia cudzoziemcowi wynagrodzenia określonego w zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę.
- *przygotowanie do pracy* - skargi dotyczyły przede wszystkim braku lub niewłaściwego przeprowadzenia szkoleń wstępnych w zakresie instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego, w mniejszym stopniu w zakresie szkoleń okresowych. Znaczna ilość skarg i wniosków dotyczyła również braku lub niewłaściwego przeprowadzenia badań lekarskich wstępnych oraz innych nieprawidłowości związanych z badaniami lekarskimi. W zakresie uprawnień kwalifikacyjnych najczęściej zgłaszano brak uprawnień energetycznych i poddózorowych.
- *czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy, środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze* - zdecydowanie największa ilość skarg i wniosków z tej grupy dotyczyła niedostarczenia przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego oraz zaistnienia innych

nieprawidłowości związanych z odzieżą i obuwiem roboczym. Zgłaszane nieprawidłowości dotyczyły również braku lub nieodpowiedniego doboru środków ochrony indywidualnej, w szczególności odzieży ochronnej, sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości, ochrony głowy i układu oddechowego.

- *urlopy pracownicze* - większość skarg i wniosków dotyczyła nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopu wypoczynkowego. Skarżący wskazywali również na nieprawidłowości związane z udzielaniem urlopów bezpłatnych oraz w zakresie dzielenia urlopu.
- *stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne* - skargi dotyczyły nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy organizacji stanowisk pracy. W treści skarg wskazywano również na nieprawidłowości dotyczące braku lub niewłaściwego zabezpieczenia stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, a także różnego rodzaju nieprawidłowości procesów pracy.

Zastosowane środki prawne

Liczbę kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w roku 2022 oraz zastosowane w ich wyniku środki prawne przedstawia poniższa tabela:

Wyszczególnienie	2021	2022
Liczba kontroli skargowych	1.377	1.802
Liczba wystąpień	536	632
zawierających wniosków	1.359	1.591
Liczba nakazów na piśmie	102	140
Liczba:		
decyzji pisemnych	328	445
decyzji ustnych	163	195
Liczba mandatów	227	312
Zawierających:		
wykroczeń	419	512
na łączną kwotę	287.600	394.650
Wnioski o ukaranie do sądu	31	46
dotyczące liczby wykroczeń	111	217
Środki wychowawcze	140	147
dotyczące liczby wykroczeń	178	186

Efekty

Efekty uzyskane wskutek zastosowania przez inspektorów pracy przysługujących im środków prawnych w wyniku rozpatrywania skarg i wniosków w zakresie wyegzekwowanych świadczeń, ilustruje poniższa tabela:

Kwoty wyegzekwowane:	na podstawie nakazów	na podstawie wystąpień
rok 2021	642.596,80	52.349,45
rok 2022	384.818,40	287.481,20

Podsumowanie i wnioski

Liczba skarg i wniosków skierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2022 r. wzrosła o około 11 % w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego. Analiza struktury podmiotów składających skargi i wnioski, wskazuje, że podobnie jak

w poprzednich latach, najliczniejszą grupę spośród ogółu wnoszących skargi i wnioski w 2022 r. stanowili byli pracownicy. Zbliżoną ilość skarg i wniosków, co byli pracownicy, złożyły osoby aktualnie zatrudnione. Dane wskazują, że wiele skarg i wniosków pochodziło od cudzoziemców, osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, pracowników bez umowy, a także od osób trzecich, których nie dotyczyły bezpośrednio zgłaszane nieprawidłowości. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w roku 2022 wpłynęła również znaczna ilość skarg i wniosków przekazanych przez inne jednostki organizacyjne Państwowej Inspekcji Pracy oraz przez inne instytucje państwowe, w tym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Analizując dane dotyczące obywatelstwa osób składających skargi i wnioski, wskazać należy, iż poza Polakami, podobnie jak w poprzednich latach, zdecydowanie najliczniejszą grupę cudzoziemców stanowią obywatele Ukrainy. Na wzrost ilości skarg złożonych przez obywateli Ukrainy wpływ miała masowa imigracja związana z konfliktem zbrojnym w tym kraju. Zauważalną ilość skarg złożyli również obywatele Białorusi, Filipin, Gruzji i Mołdowy. W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego istotnie, bo o ponad 30 %, wzrosła ilość kontroli przeprowadzonych w wyniku skarg i wniosków. W odniesieniu do roku 2021, spadła kwota świadczeń wyegzekwowanych dla pracowników w wyniku nakazów inspektorów pracy, jednakże kilkukrotnie wzrosła kwota świadczeń wyegzekwowanych w związku z wnioskami w wystąpieniach.

Osoby składające skargi i wnioski zainteresowane są przede wszystkim otrzymaniem należnego wynagrodzenia za pracę lub wynagrodzenia należnego w związku z zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej. Niezmiennie znaczny odsetek skarg i wniosków związany jest z nieprawidłowościami w zakresie istotnych z punktu widzenia interesu pracownika dokumentów, takich jak umowa o pracę czy świadectwo pracy. Podobnie jak w poprzednich latach, wiele skarg i wniosków złożonych w 2022 r. dotyczyło problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności warunków pracy, szkoleń bhp, badań lekarskich czy też stosowania środków ochrony indywidualnej.

Szczegółowa analiza skarg i wniosków zgłoszonych przez związki zawodowe.

W 2022 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęły 52 skargi i wnioski złożone przez związki zawodowe. Jak wynika z danych w zakresie zasadności załatwionych skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe w okresie sprawozdawczym, dotyczyły one łącznie 70 przedmiotów, przy czym:

- 20 przedmiotów skarg i wniosków okazało się zasadnych w całości,
- 17 przedmiotów skarg i wniosków okazało się zasadnych w części,
- 23 przedmioty skarg i wniosków okazały się bezzasadne,
- zasadność 10 przedmiotów skarg i wniosków nie była możliwa do ustalenia.

Zagadnienia podnoszone w skargach i wnioskach organizacji związkowych obejmowały przede wszystkim następujące przedmioty:

- wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia ze stosunku pracy - 23,
- zbiorowe prawo pracy - 14,
- czas pracy - 8,
- stosunek pracy - 7,
- pomieszczenia pracy i higieniczno-sanitarne - 6.

W związku z kontrolami przeprowadzonymi w związku ze skargami związków zawodowych inspektorzy pracy dokonali w okresie 2022 roku oceny funkcjonowania 41 podmiotów,

gdzie pracę wykonywało 20.739 osób. Łącznie przeprowadzono 44 kontrole. W wyniku kontroli przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem skarg i wniosków związków zawodowych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- 17 decyzji dotyczących 2.050 pracowników;
- 28 wystąpień zawierających łącznie 63 wnioski pokontrolne dotyczące 5.329 pracowników. Do dnia 30.01.2023 r. wykonane zostały 24 wystąpienia i łącznie 39 zawartych w nich wniosków, wyegzekwowano kwotę świadczeń 150.000 zł;
- 1 polecenie, które dotyczyło 5 pracowników.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy:

- skierowali 2 wnioski o ukaranie do sądu dotyczące 3 wykroczeń,
- nałożyli 8 mandatów karnych dotyczących łącznie 14 wykroczeń, na łączną kwotę 10.700 zł.

W 1 przypadku powiadomiono Prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Przeważającym przedmiotem skarg i wniosków były zagadnienia dotyczące wypłaty wynagrodzeń, natomiast mniejsza ilość skarg i wniosków dotyczyła problematyki zbiorowego prawa pracy. Skargi i wnioski związków zawodowych dotyczyły także, podobnie jak w poprzednich latach, czasu pracy, stosunku pracy oraz pomieszczeń pracy i higieniczno-sanitarnych. W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego spadła ilość skarg i wniosków dotyczących legalności zatrudnienia oraz mobbingu i dyskryminacji. Odnotowano natomiast znaczny wzrost łącznej wysokości świadczeń wyegzekwowanych dla pracowników w wyniku działań inspektorów pracy. Istotnie wzrosła również ilość mandatów i łączna kwota grzywien wymierzonych w związku z ujawnionymi w toku kontroli wykroczeniami.

Analiza skarg i wniosków dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, molestowania i mobbingu

Równe traktowanie w zatrudnieniu

Wśród skarg i wniosków, które w 2022 r. wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w ujęciu przedmiotowym, w 46 przypadkach zgłoszone nieprawidłowości dotyczyły równego traktowania w zatrudnieniu i nieprzestrzegania zakazu dyskryminacji. W zakresie oceny zasadności, 5 przedmiotów skarg uznano za zasadne w całości, 2 przedmioty skarg uznano za zasadne w części, 10 przedmiotów skarg uznano za bezzasadne, zaś w pozostałych zaś przypadkach brak było możliwości ustalenia zasadności przedmiotu skargi lub wniosku.

Jak wynika z analizy skarg i wniosków złożonych w omawianym zakresie, dotyczyły one przede wszystkim dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia oraz dyskryminacji przy nawiązaniu lub rozwiązaniu stosunku pracy, w szczególności ze względu na płeć. Ponadto w skargach zgłaszano również problemy dotyczące dyskryminacji przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą z różnych przyczyn.

Molestowanie

Wśród skarg i wniosków, które w 2022 r. wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w 1 przypadku zgłoszona została nieprawidłowość dotycząca molestowania seksualnego, przy czym brak było możliwości ustalenia zasadności tej skargi.

Mobbing

Wśród skarg i wniosków, które w 2022 r. wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w ujęciu przedmiotowym, w 148 przypadkach zgłoszone nieprawidłowości dotyczyły mobbingu. Dwa z przedmiotów skarg okazały się zasadne w całości, 10 przedmiotów skarg uznano za zasadne w części, natomiast 36 przedmiotów skarg w tym zakresie oceniono jako bezzasadne. W przypadku 100 przedmiotów skarg brak było możliwości ustalenia ich zasadności. W treści skarg najczęściej wskazywano na podejmowanie przez pracodawców lub innych pracowników działań skierowanych przeciwko skarżącemu polegających m. in. na poniżaniu lub wyśmiewaniu w obecności innych osób, uporczywym uwłaczaniu, podżeganiu do konfliktów między pracownikami, niekulturalnym zachowaniu, ignorowaniu pracownika i próbach jego izolacji od innych pracowników, agresji słownej, wymuszaniu na pracownikach wykonywania czynności, do których nie są zobowiązani czy zastraszaniu konsekwencjami niesubordynacji. W wielu przypadkach wskazywano na negatywne konsekwencje zachowań noszących znamiona mobbingu, występujących w życiu zawodowym i osobistym, w szczególności dotyczących zdrowia psychicznego.

Podobnie jak w ubiegłych latach, również w 2022 r. stosunek łącznej liczby skarg i wniosków, w których pojawia się zarzut mobbingu, dyskryminacji lub molestowania, do ogółu złożonych skarg i wniosków jest niewielki - w ujęciu przedmiotowym wynosi około 3 %. Nie ulega zmianie również rozkład nieprawidłowości zgłaszanych w ramach omawianej grupy - zdecydowanie najwięcej skarg i wniosków dotyczy mobbingu, zaś mniejsza, lecz zauważalna liczba skarg i wniosków ma za swój przedmiot nierówne traktowanie i dyskryminację. Skargi z zakresu molestowania mają zaś charakter incydentalny.

Bardzo niski poziom choćby częściowej zasadności skarg dotyczących mobbingu związany jest z faktem, że w zgłaszanych skargach i wnioskach pracownicy często opisują wszelkie niekorzystne dla siebie zachowania pracodawcy lub innych osób, z którymi mają kontakt w zakładzie pracy, utożsamiając je z mobbingiem. Kwestionowane zachowania dotyczą na przykład działań pracodawców związanych ze stosowaniem przepisów o czasie pracy czy związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę. W wielu przypadkach w skargach i wnioskach wskazuje się na zachowania pracodawców i innych osób mogące godzić w dobra osobiste pracownika, nie wypełniają jednak przesłanek ustawowej definicji mobbingu. Ponadto, wskazać należy, że częstokroć inspektor pracy nie jest w stanie ustalić zasadności skargi lub wniosku dotyczącego mobbingu, dyskryminacji lub molestowania z uwagi na niewyrażenie przez skarżącego zgody na ujawnianie, że kontrola prowadzona jest w związku ze złożoną skargą. Zgoda taka nie jest wyrażana zwłaszcza przez osoby nadal pracujące u pracodawcy, na którego działania została złożona skarga, a wynika to najczęściej z obawy przed dalszymi negatywnymi działaniami, które może podjąć pracodawca wobec pracownika wnoszącego skargę.

3. Porady prawne i techniczne

Od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r. w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem 42.051 porad prawnych i technicznych.

Porady udzielone przez inspektorów pracy w czasie kontroli.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w czasie kontroli udzielili ogólnie 24.971 porad, z czego:

- 11.956 porad dotyczyło bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 13.015 porady dotyczyły prawnej ochrony pracy, w tym 3.197 porady dotyczyły legalności zatrudnienia.

Porady udzielone w siedzibie OIP oraz w Oddziałach

W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz w Oddziałach odnotowano łączną ilość 17.080 porad (wg przedmiotu), które zostały udzielone 10.475 osobom i innym podmiotom pytającym. Struktura udzielonych porad, biorąc pod uwagę kryterium osoby lub innego podmiotu zgłaszającego zapytanie, przedstawia się następująco:

- pracownik/pracownicy zbiorowo: 4.446,
- były pracownik: 1.428,
- pracodawca/przedsiębiorca: 2.501,
- pracownik niepełnosprawny: 363,
- cudzoziemiec: 415,
- osoba ubiegająca się o zatrudnienie: 83,
- związek zawodowy: 37,
- służba bhp: 31,
- organ/urząd państwowy: 11,
- społeczny inspektor pracy: 6,
- organ/urząd samorządu terytorialnego: 20,
- organizacje pracodawców: 2,
- poseł/senator/radny: 2,
- inny: 1.130.

Większa część, bo około 75 % porad, udzielona została w formie telefonicznej, w formie pisemnej (w tym e-mail) udzielono około 7 % porad oraz w formie porady ustnej około 18 % porad.

Udzielone porady prawne dotyczyły następujących grup zagadnień:

- **Stosunek pracy** – 4.625 porad, największa ilość zapytań dotyczyła nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, ochrony stosunku pracy w okresie przedemerytalnym oraz w związku z rodzicielstwem, treści świadectw pracy i trybu ich prostowania.
- **Wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy** – 2.438 porad, dotyczących głównie niewypłacenia wynagrodzenia i dodatków do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i nocne, naliczenia i wypłacenia świadczeń w zaniżonej wysokości, sposobu skutecznego i szybkiego egzekwowania zobowiązań pracodawcy. Z uwagi na zmiany w przepisach oraz wprowadzenie pakietu mobilności licznie wpływały zapytania dotyczące wynagrodzeń od pracowników podmiotów leczniczych oraz kierowców.
- **Urlopy pracownicze** – 1.439 porad, najwięcej wątpliwości pytających budził wymiar urlopu wypoczynkowego, zwłaszcza w kontekście zmiany wymiaru etatu, zakończenia korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem (zwłaszcza z urlopu wychowawczego), czy zmiany pracodawcy w ciągu roku
- **Czas pracy** – 978 porad, przeważały zapytania o dopuszczalność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz ich maksymalnej, określonej w przepisach ilości w ciągu doby, tygodnia i okresu rozliczeniowego. Ze względu na nowelizację przepisów ustawy

o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni wyjątkowo duża grupa zapytań dotyczyła zagadnień dopuszczalności pracy w niedziele i święta w placówkach handlowych.

- **Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem** – 628 porad, w tym liczne zapytania o ewentualną treść oraz datę wejścia w życie przepisów implementujących dyrektywę 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów tzw. dyrektywę „work-life balance”. Ponadto, podobnie jak w latach ubiegłych wiele pytań dotyczyło udzielania i wymiaru urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, **wychowawczych i ojcowskich**.
- **Rozwiązywanie z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników** – 331 porad, zapytania w tym zakresie dotyczyły przede wszystkim zwolnień indywidualnych w świetle ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, rzadziej pytano o tryb zwolnień grupowych. Powtarzały się też pytania o tzw. odprawę ekonomiczną. Część pytań dotyczyła dopuszczalności wypowiedzania stosunku pracy, a także warunków pracy i płacy osobom, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie.
- **Minimalna stawka dla zleceniobiorcy** – 556 porad, znaczna liczba porad możliwości i metod dochodzenia wynagrodzenia należnego z tytułu umowy zlecenia, bądź umowy o świadczenie usług. Problemem o mniejszej częstotliwości były zagadnienia wypłacania przez przedsiębiorców stawki niższej od wynikającej z przepisów stawki minimalnej.
- **Legalność zatrudnienia obywateli polskich** – 180 porad, dotyczących sytuacji prawnej osoby zatrudnionej, która wykonuje pracę bez umowy zawartej na piśmie. Pytający często nie mieli wiedzy nie tylko na temat umówionych warunków zawartej ustnie umowy, ale też odnośnie jej charakteru (umowa o pracę/umowa cywilnoprawna). W toku udzielanych porad pojawiały się również zapytania od osób, które nie zostały zgłoszone do ubezpieczenia społecznego.
- **Legalność zatrudnienia cudzoziemców** – 394 porady. Na tematykę i liczbę zapytań w sprawach dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców wpływ miał wybuch konfliktu zbrojnego na Ukrainie i związany z nim napływ uchodźców z terenów objętych wojną. Pracodawcy i przedsiębiorcy zwracali się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z zapytaniami o interpretację przepisów ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, w szczególności o warunki, które należy spełnić, by legalnie zatrudnić obywatela Ukrainy na podstawie powiadomienia o podjęciu pracy. Wątpliwości przedsiębiorców budziła m.in. możliwość zatrudniania młodocianych obywateli Ukrainy. Natomiast znaczna liczba zapytań pochodząca od obywateli Ukrainy, a także od cudzoziemców innych narodowości dotyczyła niewypłacenia wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę, a także minimalnej stawki godzinowej oraz czasu pracy. Ponadto, podobnie jak w poprzednich latach przedsiębiorcy zgłaszali wątpliwości w zakresie pozostałych procedur rejestracyjnych, kwestii dotyczących legalności pobytu cudzoziemców, jak również konsekwencji nielegalnego ich zatrudnienia.

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

- a) wypadki przy pracy i choroby zawodowe** – zdecydowana większość pytań z tej kategorii odnosiła się do wypadków przy pracy, a w szczególności obowiązków pracodawcy związanych z ustaleniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Pojawiały się pytania

odnośnie sporządzania protokołu powypadkowego przez pracodawcę, zwłaszcza w kontekście składania przez poszkodowanego uwag i zastrzeżeń. Należy podkreślić, że podobnie jak w latach ubiegłych obowiązek wszczęcia postępowania powypadkowego oraz sporządzenia protokołu powypadkowego nadal jest ignorowany przez część pracodawców. Zdarzyły się pojedyncze pytania dotyczące możliwości uznania określonego schorzenia za chorobę zawodową.

b) obiekty i pomieszczenia pracy – w okresie sprawozdawczym najczęściej powtarzały się zapytania odnośnie przepisów i norm bhp jakie spełniać powinny pomieszczenia w których wykonywana jest praca, w szczególności odnośnie maksymalnej i minimalnej temperatury w miejscu pracy. Zwiększona ilość zapytań o temperaturę w miejscu pracy pojawiała się zwłaszcza w okresie skrajnych warunków pogodowych - upałów oraz silnych mrozów. Pozostałe zapytania dotyczyły wymogów, jakie spełniać powinny pomieszczenia socjalne, szatnie, jadalnie oraz pomieszczenia biurowe w zakładzie pracy. Pojawiającym się problemem była kwestia dostępu pracowników do pomieszczeń sanitarnych, np. w przypadku awarii kanalizacji w zakładzie pracy.

c) przygotowanie do pracy – z uwagi na ciągłe obowiązywanie przepisów związanych ze stanem epidemii oraz od maja ze stanem zagrożenia epidemicznego, przeważająca część zapytań dotyczyła kwestii kierowania pracowników na badania lekarskie – wstępne, kontrolne i w szczególności okresowe. Pojawiały się również zapytania o badania lekarskie kierowców. Niezmiennie wątpliwości pytających wzbudza możliwość uznania orzeczenia lekarskiego wydanego u innego pracodawcy, u którego pracownik zatrudniony był na analogicznym stanowisku pracy. Wciąż pojawiają się pytania dotyczące obowiązku wykonywania badań profilaktycznych i odbywania szkoleń z zakresu BHP przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, jak również ponoszenia kosztów z tego tytułu.

W porównaniu do roku poprzedniego, w roku 2022 nastąpił znaczący wzrost ogólnej liczby porad udzielonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. W szczególności wzrosła liczba porad udzielonych w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz w Oddziałach: Wejherowie, Słupsku, Gdyni i Starogardzie Gdańskim. W 2022 roku udzielono tam o 6.445 porad więcej niż w poprzednim okresie sprawozdawczym, natomiast liczba pytających wzrosła o 3.221 osób. Tak znaczący wzrost spowodowany został dużą dostępnością poradnictwa osobistego w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku oraz Oddziałach, jak również wydajnością porad telefonicznych związaną z funkcjonowaniem infolinii przez cały rok 2022. Niewątpliwym wpływem na ostateczną ilość udzielonych porad w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku miało duże zapotrzebowanie społeczne i wątpliwości, które budziły liczne, wskazane powyżej zmiany w przepisach prawa pracy oraz wybuch konfliktu zbrojnego na Ukrainie.

Podobnie jak w roku 2021 najwięcej porad jest udzielanych w obszarach takich jak stosunek pracy, wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia, czas pracy i urlopy pracownicze. Znacząco wzrosła liczba zapytań kierowanych przez cudzoziemców (w 2021 roku odnotowano 198 zapytań, w 2022 roku 415), co wiązać należy z wybuchem konfliktu zbrojnego na Ukrainie i rosnącą liczbą uchodźców oraz z dynamicznie zmieniającymi się przepisami w tym zakresie. Niewątpliwie też świadomość możliwości skorzystania z porad prawnych Państwowej Inspekcji Pracy nieustająco wzrasta wśród cudzoziemców zatrudnionych na terenie kraju, co potwierdzają wskazane powyżej dane liczbowe. W poprzednich latach problem przy skutecznym świadczeniu poradnictwa prawnego cudzoziemcom była bariera językowa. W 2022 roku niniejszy problem został w znaczącym stopniu zniwelowany najpierw poprzez

wprowadzenie możliwości skorzystania z usługi tłumacza, a następnie przez zatrudnienie w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku osób władających językiem ukraińskim i rosyjskim.

Należy również zauważyć, że osoby zgłaszające się po porady do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w szczególności osoby podejmujących tzw. zatrudnienie „na czarno” oraz cudzoziemcy - prezentują niezmiennie niską świadomość prawną dotyczącą ich sytuacji oraz przysługujących im metod dochodzenia roszczeń.

Ponownie zaobserwować można wzrastające zapotrzebowanie na pomoc i poradnictwo świadczone przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. Dostępność poradnictwa prawnego, świadczonego zarówno w formie telefonicznej, ustnej, pisemnej i e-mailowej oraz przez inspektorów pracy w trakcie czynności kontrolnych zwiększa zbiorową świadomość prawną i kształtuje postrzeganie Państwowej Inspekcji Pracy jako instytucji, która udziela fachowej, szybkiej i rzetelnej pomocy w zakresie problematyki prawa pracy.

Analiza porad udzielonych związkom zawodowym

W okresie sprawozdawczym zarejestrowano 37 porad udzielonych związkom zawodowym. Związkiem zawodowym najczęściej występującym z wnioskiem o udzielenie porady prawnej była NSZZ „Solidarność”. Porady były udzielane również innym związkom zawodowym, na przykład: Ogólnopolskiemu Związkowi Zawodowemu Pielęgniarek i Położnych Zakładowej Organizacji Związkowej, Związkowi Zawodowemu Pracowników Komunikacji Miejskiej w RP, Związkowi Zawodowemu Bibliotekarzy i Pracowników Biblioteki czy Związkowi Nauczycielstwa Polskiego w Gdańsku.

Tematyka porad prawnych udzielanych związkom zawodowym w 2022 r. dotyczyła w szczególności:

- uprawnień związków zawodowych, m.in. zwolnienia od pracy w czasie wykonywania czynności związkowych,
- czasu pracy,
- równego traktowania w zatrudnieniu,
- wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, m.in. naliczania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wynagrodzenia w podmiotach leczniczych, regulaminu wynagradzania,
- zakładowych układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania.

Przykłady:

1. *Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” zwróciła się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z pisemną prośbą o wyjaśnienie, czy możliwym jest, by na podstawie art. 129 Kodeksu pracy wprowadzić równoważny system rozkładu czasu pracy z rocznym okresem rozliczeniowym. W odpowiedzi na powyższe pismo wskazano przepisy ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz Kodeksu pracy regulujące kwestie związane z wprowadzaniem okresów rozliczeniowych, ich długością i dopuszczalnością stosowania, a także poglądy doktryny prawa pracy w niniejszym zakresie.*
2. *Z-ca Przewodniczącego KZ NSZZ „Solidarność” zwrócił się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z prośbą o udzielenie informacji o sposobie obliczania wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w kontekście prawidłowości zaliczania do podstawy wymiaru dodatku różnych składników wynagrodzenia wynikających z powszechnie obowiązujących i wewnątrzzakładowych przepisów. W odpowiedzi obszernie omówiono przepisy prawa dotyczące sposobu ustalania wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz poglądy doktryny prawa pracy.*

3. Przewodniczący związku zawodowego pracowników zwrócił się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z zapytaniem o wskazanie jakie są maksymalne temperatury, w których można wykonywać pracę biurową oraz o informację w jaki sposób pracodawca powinien reagować na skargi pracowników dotyczące zbyt wysokiej temperatury podczas upałów, a także jakie napoje powinien zapewnić pracodawca w związku z wysokimi temperaturami w miejscu pracy. W odpowiedzi Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku wskazał przepisy dotyczące prawidłowej temperatury w miejscu pracy oraz okoliczności w jakich pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom napoje profilaktyczne.

Wskazać należy, iż porady jakie zostały udzielone związkom zawodowym stanowią nieznaczną część ogólnej liczby porad udzielanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. Nadto w okresie sprawozdawczym nastąpił znaczący spadek liczby porad kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przez organizacje związkowe, co spowodowane być może rosnącą świadomością prawną wśród ich przedstawicieli. Wątpliwości prawne związków zawodowych odnosiły się najczęściej do konkretnych zdarzeń lub zagadnień, które są dokładnie opisywane we wnioskach o udzielenie porady. W głównej mierze pytania dotyczyły uprawnień związków zawodowych, stosunku pracy, a także czasu pracy, wynagrodzenia za pracę oraz aktów wewnątrzzakładowych. Współpraca ze związkami zawodowymi wspiera funkcjonowanie organizacji związkowych, zapewniając reprezentantom związków zawodowych możliwość głębszego zapoznania się z zagadnieniami prawa pracy i wyjaśniania pojawiających się w toku działalności związkowej wątpliwości. Mając na uwadze znaczenie działalności związkowej dla ogółu zatrudnienia, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku traktuje priorytetowo porady udzielane związkom zawodowym.

4. Postępowanie w sprawach o wykroczenia

Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych.

W 2022 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali ogółem 98 wniosków o ukaranie. Skierowane wnioski obejmowały łącznie 599 wykroczeń, które dotyczyły głównie czynów polegających na nieprzestrzeganiu przepisów dotyczących wykonywania pracy zarobkowej i legalności zatrudnienia oraz ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W objętym sprawozdaniem okresie sądy karne w 108 sprawach wydały orzeczenia skazujące na karę grzywny. W tym zakresie:

- 73 rozstrzygnięcia zapadły w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2022 r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 242.500 zł,
- 35 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w latach ubiegłych - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 80.500 zł.

Łączna kwota orzeczonych w 2022 r. grzywien przez sądy karne wynosi 323.000 zł.

Liczba wniosków o ukaranie skierowanych do sądów 2022 roku wzrosła o 26 % w porównaniu do roku poprzedniego.

Analiza rozstrzygnięć zapadłych w okresie sprawozdawczym wskazuje na niewielką ilość niekorzystnych z punktu widzenia oskarżyciela publicznego orzeczeń sądowych w związku

z wnioskami o ukaranie skierowanymi do sądów w 2022 r. W szczególności, nie doszło do wydania wyroku uniewinniającego lub uznającego winę, w którym sąd odstąpił od wymierzenia kary.

Należy również wskazać, że co do części wydanych przez sądy wyroków nakazowych zostały wniesione sprzeciwy - sprawy będą rozpoznawane w 2023 r. Sprzeciwy od wyroków nakazowych wnoszone są w większości przez osoby obwinione lub przez obrońców obwinionych. Inspektorzy pracy wnoszą sprzeciwy od wyroków nakazowych przede wszystkim w sytuacjach zastosowania przez sąd nadzwyczajnego złagodzenia kary lub odstąpienia od jej wymierzenia, w przypadkach niezasługujących, zdaniem inspektorów pracy, na szczególne uwzględnienie w myśl art. 39 § 1 Kodeksu wykroczeń. Ponadto, sprzeciwy były w okresie sprawozdawczym wnoszone przez inspektorów pracy w przypadkach wymierzania przez sąd kary odpowiadającej wprawdzie zagrożeniu ustawowemu, jednak niewspółmiernie niskiej w stosunku do ilości wykroczeń i ich społecznej szkodliwości. Każdy wyrok nakazowy jest analizowany i decyzja w zakresie wniesienia sprzeciwu podejmowana jest z uwzględnieniem całokształtu okoliczności sprawy, w szczególności, w przypadku spornych stanów faktycznych i prawnych brane jest pod uwagę ryzyko uniewinnienia obwinionego lub umorzenia postępowania ze względu na przedawnienie orzekania.

Orzeczenia o ukaraniu karą grzywny w 2022 r. w sprawach wniosków skierowanych do sądu w latach ubiegłych zapadły łącznie w postępowaniu nakazowym i zwykłym w 35 przypadkach i opiewały łącznie na kwotę 80.500 zł.

Wskazać należy, iż na etapie wykonywania kar orzeczonych w związku z wnioskami o ukaranie skierowanymi przez inspektorów pracy w poprzednich latach, w 2022 r. odnotowano wydanie 3 postanowień o wykonaniu zastępczej kary aresztu na podstawie art. 25 § 2 Kodeksu wykroczeń.

Omówienie przykładów orzeczeń, które zapadły w związku z toczącymi się postępowaniami przed sądami karnymi.

Przykład 1

W wyniku kontroli przeprowadzonej przez inspektora pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku Oddziału w Gdyni u pracodawcy działającego w formie spółki jawnej, do Sądu Rejonowego w Gdyni skierowane zostały w 2022 r. wnioski o ukaranie przeciwko trzem współnikom, którym zarzucono popełnienie wykroczeń z art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, polegających na niewypłaceniu pracownikom wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W związku ze wszystkimi trzema wnioskami o ukaranie wydane zostały przez Sąd Rejonowy w Gdyni postanowienia o odmowie wszczęcia postępowania w sprawie o wykroczenie w zakresie czynów opisanych w punktach 1 do 6 wniosku o ukaranie. Postanowienia wydano z uwagi na przedawnienie orzekania. Sąd wskazał, że w jego ocenie dniem popełnienia wykroczenia polegającego na nieterminowym wypłaceniu wynagrodzenia za pracę „*jest pierwszy dzień, od jakiego można przyjąć, że wynagrodzenie jest wypłacone po terminie*”. Powyższe rozumowanie doprowadziło Sąd do wniosku, że ustała karalność wskazanych w postanowieniach czynów. Inspektor pracy złożył do Sądu Okręgowego w Gdańsku zażalenia na postanowienia o odmowie wszczęcia postępowania, we wszystkich trzech przypadkach orzeczeniem zarzucając błędną wykładnię prawa materialnego (art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy) w zakresie wykroczenia trwałego oraz błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia mający wpływ na treść tego orzeczenia. W dwóch przypadkach Sąd Okręgowy w Gdańsku V Wydział Karny Odwoławczy postanowił utrzymać w mocy zaskarżone postanowienia. Jak wskazano w identycznych uzasadnieniach

postanowień: „(...) Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, że objęte wnioskiem o ukaranie czyny mogły zostać popełnione wyłącznie w tych dniach, w których powstał wynikający z umowy o pracę obowiązek świadczenia. Długość okresu niewywiązywania się z obowiązkowych świadczeń może mieć wpływ na stopień społecznej szkodliwości wykroczenia, natomiast nie należy do jego znamion. Za trwałym charakterem ww. wykroczenia nie przemawia też przedmiot ochrony komentowanego przepisu”. Z kolei w postanowieniu z dnia 11.05.2022 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku V Wydział Karny Odwoławczy uchylił zaskarżane postanowienie. Sąd II instancji w tym przypadku stwierdził, że zarzut błędnej wykładni art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w zakresie wykroczenia trwałego jest zasadny. Jak wskazano w uzasadnieniu postanowienia: „(...) stan bezprawny istnieje cały czas dopóki wynagrodzenie czy inna należność nie zostanie pracownikowi wypłacona. (...) termin przedawnienia orzekania biegnie od momentu wypłacenia określonej należności. W konsekwencji, sprawca czynu polegającego na długotrwałym niewypłaceniu pracownikowi wynagrodzenia może być z tego tytułu ukarany kilkakrotnie, przy uwzględnieniu odrębnych okresów czasowych niewypłacenia danej należności. Oznacza to, że stan bezprawny istnieje cały czas dopóki wynagrodzenie nie zostanie wypłacone”.

W zakresie czynów nie objętych postanowieniami o odmowie wszczęcia postępowania, Sąd Rejonowy w Gdyni wydał wyroki nakazowe uznające obwinionych za winnych zarzucanych wykroczeń, za które wymierzone zostały kary grzywny.

Przykład 2

W wyniku kontroli przeprowadzonej przez inspektora pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku u pracodawcy będącego szkołą publiczną, do Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku skierowany został w 2020 r. wniosek o ukaranie przeciwko dyrektorowi szkoły, któremu zarzucono wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy polegające na bezpodstawnym obniżeniu wynagrodzenia jednemu z pracowników. Wyrokiem nakazowym z dnia 11.02.2021 r. Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku uznał obwinioną za winną popełnienia zarzucanego jej czynu, za który wymierzył karę grzywny w wysokości 1.000 zł. Obwiniona w terminie złożyła sprzeciw od wyroku nakazowego. Po rozpoznaniu sprawy na rozprawie, Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku w dniu 10.03.2022 r. wydał wyrok uniewinniający obwinioną od popełnienia zarzucanych jej czynów, z uwagi na brak możliwości przypisania dyrektorowi szkoły winy za bezpodstawne obniżenie wynagrodzenia pracownikowi w zaistniałej sytuacji. Jak wskazał Sąd w uzasadnieniu wyroku: „(...) Pomimo więc, że formalnie obwiniona reprezentowała wobec pokrzywdzonej pracodawcę (szkołę) i wykonywała wobec niej czynności z zakresu prawa pracy oraz doszło do bezpodstawnego niewypłacenia należnego pokrzywdzonej wynagrodzenia, specyficzne rozdzielenie czynności oraz odpowiedzialności na Gdańskie Centrum Usług Wspólnych i pracodawcę Szkołę Podstawową (...) reprezentowaną przez Dyrektora (...) uniemożliwia przypisanie obwinionej winy w popełnieniu zarzucanych wykroczeń”. Apelację od powyższego wyroku złożył inspektor pracy oraz oskarżyciel posiłkowy. Inspektor pracy zarzucił wyrokowi obrazę przepisów postępowania mogącą mieć wpływ na treść wyroku oraz obrazę przepisów prawa materialnego, w szczególności przez przyjęcie, że powierzenie obsługi szkoły w zakresie spraw kadrowych i płacowych Gdańskiemu Centrum Usług Wspólnych zwalniało obwinioną jako dyrektora szkoły z obowiązku terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia zatrudnionym nauczycielom. Wyrokiem z dnia 10.08.2022 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku V Wydział Karny Odwoławczy uchylił wyrok sądu I instancji i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu Gdańsk-Południe w Gdańsku do ponownego rozpoznania Jak wskazano w treści

uzasadnienia orzeczenia: „(...) choć Centrum Usług Wspólnych sygnalizowało obwinionej konieczność uzupełnienia kwalifikacji i konieczność obniżenia wynagrodzenia, to finalnie obwiniona była osobą decyzyjną w tym zakresie albowiem dyrektor szkoły posiadała uprawnienia do kształtowania treści stosunku pracy”. Wyrokiem z dnia 06.12.2022 r. ponownie rozpoznający sprawę Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku uznał obwinioną za winną zarzucanych czynów, za które wymierzył karę grzywny w wysokości 2.000 zł. Wyrok nie jest prawomocny.

Postępowanie mandatowe, liczba mandatów uchylonych wraz z omówieniem przyczyn uchylecia.

W objętym sprawozdaniem okresie, inspektorzy pracy wystawili łącznie 917 mandatów karnych. Liczba wykroczeń w nałożonych mandatach wynosi 2.109. Łączna kwota grzywnien w postępowaniu mandatowym w okresie sprawozdawczym wyniosła 1.122.450 zł. Średnia kwota grzywny nałożonej mandatem wynosiła 1.224 zł.

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

- 1 - 9 pracowników - 590 mandatów za 1.333 wykroczeń,
- 10 - 49 pracowników - 221 mandatów za 514 wykroczeń,
- 50 - 249 pracowników - 75 mandatów za 191 wykroczeń,
- 250 i więcej pracowników - 31 mandatów za 71 wykroczeń.

W postępowaniu mandatowym inspektorzy pracy ukarali:

- 530 pracodawców,
- 271 osób działających w imieniu pracodawcy,
- 55 przedsiębiorców nie będących pracodawcą,
- 49 osób kierujących pracą innych osób u pracodawcy,
- 7 osób działających w imieniu przedsiębiorcy nie będącego pracodawcą,
- 2 osoby kierujące pracą innych osób u przedsiębiorcy nie będącego pracodawcą,
- 1 osobę wykonującą pracę - cudzoziemca,
- 2 inne podmioty.

W objętym sprawozdaniem okresie miał miejsce 1 przypadek złożenia przez osobę ukaraną prawomocnym mandatem karnym, wniosku o jego uchylenie. W wyniku złożonego wniosku, mandat karny nie został uchylony przez sąd.

Stosowanie środków wychowawczych.

W okresie objętym sprawozdaniem, inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracowników łącznie 601 środków wychowawczych, które zastosowano w związku z 991 stwierdzonymi wykroczeniami.

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

- 1 - 9 pracowników - 371 środków za 623 wykroczenia,
- 10 - 49 pracowników - 154 środków za 261 wykroczeń,
- 50 - 249 pracowników - 61 środków za 86 wykroczeń,
- 250 i więcej pracowników - 15 środków za 21 wykroczeń.

Środki wychowawcze inspektorzy pracy zastosowali wobec:

- 403 pracodawców,
- 139 osób działających w imieniu pracodawcy,
- 25 osób kierujących pracą innych osób u pracodawcy,

- 24 przedsiębiorców nie będących pracodawcą,
- 6 osób wykonujących pracę - cudzoziemców,
- 2 osób działających w imieniu przedsiębiorcy nie będącego pracodawcą,
- 2 osób wykonujących pracę - bezrobotnych niepobierających zasiłku.

Inspektorzy pracy poprzestają na zastosowaniu środka oddziaływania wychowawczego, gdy jest to wystarczająca i odpowiednia reakcja na wykroczenie, a czyn charakteryzuje się niskim stopniem społecznej szkodliwości. Okolicznościami przemawiającymi za poprzestaniem na środku wychowawczym są w szczególności: doprowadzenie przez sprawcę do stanu zgodnego z prawem lub naprawienie szkody wyrządzonej wykroczeniem w trakcie kontroli lub przed jej rozpoczęciem, brak wcześniejszej karalności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, nieumyślność, incydentalny charakter popełnionego wykroczenia. Poza ww. okolicznościami znaczenie ma także prezentowana w toku kontroli postawa sprawcy wykroczenia, rokująca uzyskanie efektu prewencyjnego w wyniku działań inspektora pracy, pomimo braku wymierzenia kary grzywny.

Uwagi i wnioski.

- W okresie sprawozdawczym odnotowano zauważalny wzrost zarówno łącznych jak i średnich kwot grzywien wymierzanych sprawcom wykroczeń przez inspektorów pracy i sądy karne. Wskazać jednak należy, że w dalszym ciągu sądy w znacznej ilości przypadków wymierzają karę grzywny w okolicach dolnego zagrożenia wynikającego z przepisów karnych.
- Rozbieżności w orzecznictwie i zmiany w zakresie interpretacji przepisów przez sądy powodują w niektórych przypadkach istotne trudności w skierowaniu przez inspektora pracy poprawnego pod względem formalnym i merytorycznym wniosku o ukaranie do sądu.
- Odsetek niekorzystnych z punktu widzenia oskarżyciela publicznego rozstrzygnięć sądowych utrzymuje się na niskim poziomie. Wyroki uniewinniające zapadają przeważnie w przypadkach ustalenia przez sąd w toku postępowania w sprawie o wykroczenie, że w danym układzie sytuacyjnym obwinionemu nie można przypisać winy za popełniony czyn. Obwinieni w celu wykazania braku winy często posiłkują się wnioskowaniem o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków np. współpracowników, kontrahentów, członków rodziny. Należy wskazać na ograniczone możliwości badania zawinienia na etapie kontroli i czynności wyjaśniających prowadzonych przez inspektora pracy. W wielu wypadkach powyższe okoliczności uzasadniające brak winy są podnoszone przez obwinionych dopiero na etapie postępowania sądowego. Wyroki uniewinniające i inne niekorzystne rozstrzygnięcia są analizowane pod kątem złożenia środków odwoławczych.
- Należy zauważyć, że paradoksalnie wyższe kary są orzekane przez sądy działające w mniejszych miastach i w rejonach o niższej stopie życia, niż występująca w aglomeracji trójmiejskiej.
- Jak wynika z analizy danych statystycznych, wykroczenia przeciwko prawom pracowników zdecydowanie najczęściej są popełniane w podmiotach zatrudniających od 1 do 9 osób, w których, podobnie jak w poprzednich okresach sprawozdawczych, doszło do ponad połowy ujawnionych wykroczeń. W związku z powyższym, osoby reprezentujące niewielkie podmioty są najczęściej karane przez inspektorów pracy. Statystycznie, u pracodawców zatrudniających więcej osób, stwierdzanych jest mniej wykroczeń, co wynika z faktu, iż podmioty takie mają odpowiednie zaplecze organizacyjne i finansowe zapewniające właściwą obsługę spraw kadrowych, co zmniejsza ryzyko popełnienia uchybień w zakresie prawa pracy.

- Należy wskazać, że pomimo ścigania przez inspektorów pracy Państwowej Inspekcji Pracy wykroczeń określonych w wielu ustawach, nadal zdecydowaną większością wykroczeń ujawnianych przez inspektorów pracy stanowią czyny z art. 281-283 Kodeksu pracy. Najwięcej stwierdzonych wykroczeń dotyczy nieprawidłowości w związku z wypłatą wynagrodzenia, niewydania w terminie świadectwa pracy, nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy i nieprowadzenia dokumentacji pracowniczej, a także nieprzestrzegania przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Poza wykroczeniami z Kodeksu pracy, najliczniejszą grupę stwierdzonych czynów zabronionych stanowiły wykroczenia związane z legalnością zatrudnienia określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Znaczna liczba wykroczeń ujawnionych przez inspektorów pracy w 2022 r. polegała również na nieprzestrzeganiu przepisów karnych zawartych w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i ustawie o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Ilość ujawnionych wykroczeń wynikających z nieprzestrzegania pozostałych ustaw zawierających wykroczenia ścigane przez inspektorów pracy była niewielka. Należy również wskazać, że znaczna część wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych zawierała zarzuty dotyczące utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy.
- Najwięcej, bo około 23 % wszystkich ujawnionych przez inspektorów pracy w okresie sprawozdawczym wykroczeń, popełnionych zostało w podmiotach prowadzących działalność w zakresie handlu i napraw. Pozostałe sektory, w których często dochodziło do wykroczeń to: budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, usługi administrowania oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna.
- Podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym, należy wskazać na konieczność współdziałania przez inspektorów pracy w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami, z innymi organami i instytucjami. W szczególności, współpraca związana jest z koniecznością ustalania danych niezbędnych do skierowania wniosku o ukaranie. W tym zakresie korzystano przede wszystkim z udostępnianych przez właściwe organy gmin danych zgromadzonych w Powszechnym Elektronicznym Systemie Ewidencji Ludności. W związku z koniecznością pozyskiwania danych zgromadzonych w Centralnym Rejestrze Podmiotów - Krajowej Ewidencji Podatników, współpracowano również z organami Krajowej Administracji Skarbowej. Ponadto, inspektorzy pracy wnosili o udostępnienie akt Krajowego Rejestru Sądowego przez odpowiednie wydziały sądów rejonowych. Inspektorzy pracy wnioskowali także o udzielenie przez Policję pomocy polegającej na doręczeniu pisma (zawierającego pouczenie w trybie art. 38 § 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia) lub ustaleniu miejsca zamieszkania osoby, co do której istniały podstawy do skierowania przeciwko niej wniosku o ukaranie.

5. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2022 r. z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowano do prokuratury 37 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia 71 przestępstw, z czego 38 podejrzeń dotyczyło przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, tj. czynów z art. 218 - 221 Kodeksu karnego.

Podział pozostałych zawiadomień ze względu na kwalifikację karnoprawną czynów, których dotyczyły prezentuje się następująco:

Kwalifikacja karnoprawna	Liczba zawiadomień
art. 155 Kodeksu karnego - <i>kto nieumyślnie powoduje śmierć człowieka...</i>	1
art. 190a § 2 Kodeksu karnego - <i>kto, podszywając się pod inną osobę, wykorzystuje jej wizerunek, inne jej dane osobowe lub inne dane, za pomocą których jest ona publicznie identyfikowana, przez co wyrządza jej szkodę majątkową lub osobistą...</i>	1
art. 193 Kodeksu karnego - <i>kto wdziera się do cudzego domu, mieszkania, lokalu, pomieszczenia albo ogrodzonego terenu albo wbrew żądaniu osoby uprawnionej miejsca takiego nie opuszcza...</i>	1
art. 218 § 1a Kodeksu karnego - <i>kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego...</i>	16
art. 218a pkt 1 Kodeksu karnego - <i>kto złośliwie lub uporczywie wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta, powierza wykonywanie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu...</i>	2
art. 219 Kodeksu karnego - <i>kto narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość...</i>	14
art. 220 § 1 Kodeksu karnego - <i>kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu...</i>	2
art. 220 § 2 Kodeksu karnego <i>Jeżeli sprawca działa nieumyślnie...</i>	2
art. 221 Kodeksu karnego - <i>kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji...</i>	2
Art. 222 §1 Kodeksu karnego - <i>kto narusza nietykalność cielesną funkcjonariusza publicznego lub osoby do pomocy mu przybranej podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych</i>	1
Art. 225 § 2 Kodeksu karnego – <i>kto osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy lub osobie przybranej jej do pomocy udaremnia lub utrudnia wykonanie czynności służbowej...</i>	10
Art. 226 § 1 Kodeksu karnego - <i>Kto znieważa funkcjonariusza publicznego lub osobę do pomocy mu przybraną, podczas i w związku z pełnieniem obowiązków służbowych...</i>	1
Art. 270 Kodeksu karnego – <i>kto, w celu użycia za autentyczny, podrabia lub przerabia dokument lub takiego dokumentu jako autentycznego używa...</i>	4
Art. 271 § 1 Kodeksu karnego - <i>Funkcjonariusz publiczny lub inna osoba uprawniona do wystawienia dokumentu, która poświadczona w nim nieprawdę co do okoliczności mającej znaczenie prawne...</i>	2
Art. 271 § 3 Kodeksu karnego - <i>jeżeli sprawca dopuszcza się czynu określonego w § 1 w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej...</i>	3
Art. 273 Kodeksu karnego - <i>kto używa dokumentu określonego w art. 271 lub 272 (poświadczających nieprawdę) ...,</i>	2
Art. 284 § 2 Kodeksu karnego - <i>Kto przywłaszcza sobie powierzoną mu rzecz ruchomą...</i>	2

Art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych – <i>kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy...</i>	2
Art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych - <i>kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją dyskryminuje, wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 3 ust. 1, z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawiania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej...</i>	1
Art. 35 ust. 1 pkt 6 ustawy o związkach zawodowych – <i>kto nie dopełnia obowiązku pobrania z wynagrodzenia danej osoby składki związkowej w zadeklarowanej przez tę osobę wysokości lub obowiązku niezwłocznego przekazania kwoty pobranych składek związkowych, o których mowa w art. 33¹ na rachunek bankowy lub rachunek w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej wskazany przez zakładową organizację związkową...</i>	1
art. 107 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych - <i>kto przetwarza dane osobowe, choć ich przetwarzanie nie jest dopuszczalne albo do ich przetwarzania nie jest uprawniony...</i>	1

Współpraca PIP z prokuraturą i sądami:

- liczba kontroli przeprowadzonych na wniosek prokuratury - 4,
- udział inspektorów pracy w prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach (świadcowie, biegli) – 1,
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek prokuratury – 29,
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek sądów pracy - 38,
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek sądów karnych - 4,
- wspólne spotkania i szkolenia inspektorów pracy oraz prokuratorów i sędziów - 1.

W ramach współpracy z przedstawicielami poszczególnych Prokuratur Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przekazywał dokumentację z kontroli sporządzoną przez inspektorów pracy. W przeważającej mierze współpraca ta obejmowała dokumentację z badania wypadków przy pracy. Na wniosek prokuratorów inspektorzy pracy przeprowadzili 4 kontrole. Odbyło się również wspólne spotkanie prokuratorów i inspektorów pracy, którego celem było m.in. wyjaśnienie wątpliwości interpretacyjnych dotyczących przepisów karnych.

Przykłady:

- w dniu 16 listopada 2022 r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. organizacyjno-prawnych Patrycja Potocka-Szmoń wraz z Kierownikiem oddziału PIP w Słupsku Anną Boba oraz grupą 5 inspektorów pracy z ww. oddziału wzięli udział na terenie Prokuratury Okręgowej w Słupsku w spotkaniu z Prokuratorami Rejonowymi m.in. ze Słupska, Człuchowa, Chojnic, Miastka, Lęborka i Bytowa. Tematem spotkania była bieżąca współpraca pomiędzy instytucjami oraz wyjaśnienie wątpliwości interpretacyjnych dotyczących przestępstw odnośnie których najczęściej kierowane są zawiadomienia do Prokuratury;
- Prokuratura Rejonowa w Chojnicach w związku z nadzorowanym postępowaniem o czyn z art. 220 § 1 Kodeksu karnego i inne zwróciła się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z prośbą o udzielenie informacji, czy zakończone zostało postępowanie kontrolne i czy został sporządzony protokół z kontroli przeprowadzanej w związku z badaniem śmiertelnego wypadku przy pracy oraz o niezwłoczne przesłanie potwierdzonej za zgodność z oryginałem kopii protokołu. W odpowiedzi Okręgowy Inspektorat Pracy

w Gdańsku przesłał skan protokołu kontroli w ww. sprawie oraz skan środków prawnych wydanych w wyniku kontroli;

- Prokuratura Rejonowa w Gdyni w związku z nadzorowanym śledztwem w sprawie składania fałszywych zeznań w toku postępowania sądowego, tj. o czyn z art. 233 § 1 Kodeksu karnego zwróciła się do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z prośbą o wypożyczenie na okres 7 dni akt postępowania kontrolnego.

6. Zakładowe Układy Zbiorowe

W 2022 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 105 wniosków w sprawie rejestracji układów bądź protokołów dodatkowych, z których zarejestrowano 99.

Wnioski dotyczyły:

- rejestracji układu – 3 wnioski, w tym 2 zarejestrowane,
- rejestracji protokołu dodatkowego – 86 wniosków, w tym 84 zarejestrowane,
- wpisu informacji – 16 wniosków, w tym 13 zarejestrowanych.

Na dzień 31 grudnia 2022 r. w toku procesu rejestracyjnego pozostawały 4 wnioski.

W okresie sprawozdawczym w jednym przypadku zastosowano odmowę rozpatrzenia wniosku o rejestrację. Wniosek dotyczył zarejestrowania tekstu jednolitego aktualnie obowiązującego zakładowego układu zbiorowego.

W omawianym okresie sprawozdawczym w 1 przypadku zastosowano odmowę rejestracji protokołu dodatkowego do zakładowego układu zbiorowego pracy w związku z nieprawidłową reprezentacją związkową przy zawieraniu protokołu dodatkowego. Strony nie odwołały się od decyzji OIP.

Postanowienia sprzeczne z prawem stwierdzono:

- w 2 układach zbiorowych pracy,
- w 17 protokołach dodatkowych.

Nieprawidłowości, podobnie jak w latach ubiegłych dotyczyły przede wszystkim:

- umieszczania w tabelach płacowych oraz zasadach wynagradzania wynagrodzeń osób zarządzających w imieniu pracodawcy, najczęściej zastępców pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy oraz głównego księgowego,
- wprowadzania „klauzul wieczystego obowiązywania układu” po jego rozwiązaniu,
- wprowadzania niewłaściwych zapisów dotyczących rekompensowania czasu pracy dodatkami za pracę w niedziele i święta,
- zobowiązanie pracowników do zachowania tajemnicy dotyczącej wysokości indywidualnego wynagrodzenia,
- nieprawidłowego ustalania daty obowiązywania układu lub protokołu dodatkowego,
- wprowadzania zmian tylko częściowo dostosowujących treść postanowienia układowego do obowiązujących przepisów prawa,
- nieprawidłowego określania celów przy wprowadzaniu monitoringu w zakładzie pracy,
- zawieszenie postanowień zuzp przez pracodawcę - bez porozumienia ze organizacjami związkowymi,
- nieczytelne zasady „wykupienia przez pracodawcę” nagród jubileuszowych,
- nieuprawnionego różnicowania zasad przyznawania dodatku stażowego w zależności od zajmowanego stanowiska.

Zakres regulacji układowej oraz przykłady interesujących, pozytywnych regulacji układowych.

W 2022 r. odnotowano pozytywne regulacje układowe w zakresie:

- wprowadzenie dodatku specjalnego za okres zastępstwa nieobecnego pracownika,
- wprowadzenie dodatku za wykonywanie pracy w systemie zmianowym,
- wprowadzanie dodatkowych programów emerytalnych,
- przyznawania prawa do dodatkowej opieki medycznej, w tym również członkom rodziny,
- udzielania całego urlopu wypoczynkowego dla osób odchodzących na emeryturę lub świadczenie przedemerytalne, wypłacanie w całości ekwiwalentu pieniężnego, pomimo nieprzepracowania całego roku kalendarzowego,
- ustalania dodatkowego wynagrodzenia za pracę w święta, niedzielę,
- wprowadzania wynagrodzenia za dyżur domowy,
- wprowadzenie tzw. dodatku przedemerytalnego,
- zwiększania odpisów na zakładowy fundusz socjalny lub zasilanie funduszu dodatkowymi środkami.

Liczba wystąpień z zastrzeżeniem, o którym mowa w art. 241¹¹ § 5¹ k.p. oraz liczba przypadków wykreślenia układu z rejestru na podstawie art. 241¹¹ § 5⁴ k.p.

W 2022 r. odnotowano 1 wystąpienie z zastrzeżeniem w trybie art. 241¹¹ § 5 k.p. Zarzuty podniesione w zastrzeżeniu złożonym przez dwóch pracowników zaliczanych do kadry zarządzającej, odnosiły się do treści protokołu dodatkowego w zakresie ustalonych w nim dodatkowych świadczeń płacowych. W związku ze złożonym zastrzeżeniem, niezależnie od analizy przedstawionych w nim argumentów, przeprowadzona została kontrola u pracodawcy w zakresie prawidłowości stosowania zakwestionowanych postanowień. Zastrzeżenie rozpatrzono negatywnie i nie dokonano wykreślenia z rejestru zuzp protokołu dodatkowego do układu. Strony układu zawarły kolejny protokół dodatkowy odnoszący się częściowo do kwestionowanych postanowień.

W drugim przypadku wraz ze zgłoszeniem do rejestracji nowego zakładowego układu zbiorowego pracy 2 organizacje związkowe podniosły zarzut niewłaściwego trybu zawarcia układu (niepodpisanie przez reprezentatywną organizację związkową uczestniczącą w rokowaniach).

Do OIP w Gdańsku wpłynęło również zastrzeżenie (przewodniczącego jednostki nadrzędnej nad komisją międzyzakładową) do wpisu informacji o zawieszeniu w części zakładowego układu zbiorowego pracy. Zarzut dotyczył niewłaściwej reprezentacji organizacji międzyzakładowej przy zawieraniu porozumienia. W postępowaniu wyjaśniającym ustalono, że strony układu zakładowego nie naruszyły przepisów.

Na dzień 31 grudnia 2022 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowane były 433 układy obowiązujące i stosowane:

- obowiązujących zakładowych układów zbiorowych pracy - 384, w tym 1 zawieszony, 2 w trakcie wypowiedzenia
- obowiązujące porozumienia o stosowaniu układu - 5
- układy stosowane - 49, w tym:
 - 36 - po rozwiązaniu układu,
 - 3 - po rozwiązaniu układu i odstąpieniu,
 - 8 - po rozwiązaniu ostatniej organizacji związkowej bez odstąpienia,
 - 2 - po odstąpieniu (nie było rozwiązania ostatniej organizacji związkowej).

Liczba wpływających w 2022 r. wniosków związanych z rejestracją zuzp kształtuje się na poziomie zbliżonym do poziomu ostatnich kilku lat.

Ilość obowiązujących układów zakładowych ponownie uległa zmniejszeniu, a dwa kolejne układy zakładowe zostały wypowiedziane i ulegną rozwiązaniu w roku bieżącym.

Wyraźny brak zainteresowania w zawieraniu nowych układów zakładowych dotyczy zarówno strony związkowej jak i pracodawców. Organizacje związkowe, pomimo podejmowanych przez centrale związkowe licznych prób zainteresowania tą tematyką i nakłaniania do prowadzenia dialogu społecznego w zakładzie pracy nie występują z inicjatywą zawarcia układu. Nie bez znaczenia jest w tym wypadku fakt skonfliktowania organizacji związkowych, szczególnie gdy pracodawca objęty jest działaniem kilku bądź kilkunastu organizacji związkowych nietworzących wspólnej reprezentacji związkowej.

Zmniejszająca się z roku na rok liczba obowiązujących układów zbiorowych pracy jest też bez wątpienia wynikiem braku zainteresowania pracodawców zawieraniem układów zakładowych w związku z dość rozpowszechnionym poglądem, iż znacznie dogodniejsze jest zawarcie regulaminu wynagradzania umożliwiające szybsze i mniej skomplikowane wprowadzanie zmian.

Zgłaszane do rejestracji układy zakładowe zawierają w zasadzie bardzo ogólne zasady wynagradzania pracowników z licznymi odesłaniami do innych aktów wewnętrznych pracodawcy bądź takie kształtowanie zasad wynagradzania, które pozwala pracodawcy na swobodne ustalanie wynagrodzeń pracowników.

W kwestii zasad wynagradzania obserwuje się nadal tendencję odchodzenia od przyznawania pracownikom licznych świadczeń dodatkowych, niezwiązanych ściśle z wykonywaną pracą. Wprowadzenie natomiast innych, dodatkowych świadczeń fakultatywnych, uzależniane jest przede wszystkim od wyniku finansowego pracodawcy oraz od czynnika motywacyjnego; przy czym zasadą staje się pozostawienie decyzji o uruchomieniu środków wyłącznie w gestii pracodawcy.

W roku objętym sprawozdaniem zauważalne było odchodzenie od regulowania w układach zakładowych materii przewidzianych dla regulaminu pracy. Znaczna liczba protokołów dodatkowych przedłożonych do rejestracji w roku 2022 zawierała zapisy wykreślające takie postanowienia z układu i przenoszenie zapisów do regulaminu pracy.

Spośród wniosków w 2022 r. dotyczących rejestracji układów zbiorowych pracy tylko 1 wniosek dotyczył nowego pracodawcy, nie objętego dotychczas układem.

W zakresie zawierania nowych układów zbiorowych pracy dla podmiotów innych niż pracownicy nie było żadnych sygnałów świadczących o chęci zawarcia takiego aktu, nie wprowadzono również w układach zapisów o obejmowaniu tej grupy osób świadczących pracę postanowieniami zuzp.

7. Spory zbiorowe

W 2022 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zgłoszono 36 sporów zbiorowych. Zgłoszenia pochodziły od pracodawców następujących branż:

- górnictwo i wydobywanie – 1 pracodawca,
- przetwórstwo przemysłowe – 8 pracodawców,
- administracja publiczna, obrona narodowa i obowiązkowe zabezpieczenia społeczne – 3 pracodawców,
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 2 pracodawców,

- transport i gospodarka magazynowa – 6 pracodawców,
- dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją – 1 pracodawca.

Organizacje związkowe zgłosiły łącznie 72 żądania, w tym dotyczące:

➤ *warunków płacy – 63*

- Podwyższenie wynagrodzenia o 500 zł każdemu pracownikowi i podniesienie o 25 % po dokonanej podwyżce jako rekompensata utraconych zarobków,
- Wypłata dodatkowego świadczenia każdemu pracownikowi 900 zł w 3 ratach (Święto Energetyka, Święta Wielkanocne, Święta Bożego Narodzenia),
- 10 % podwyżki dla wszystkich pracowników,
- Podwyższenie wynagrodzenia w kolejnych latach - 500 zł, 300 zł, 300 zł,
- Wypłacenie nagrody z zysku,
- Uznaniowe podniesienie wynagrodzenia wybranym pracownikom,
- Wypłata premii świątecznej w kolejnych latach I 2023-2025 w wysokości 1.300 zł, 1.360 zł, 1.400 zł,
- Podwyższenie pracownikom wynagrodzenia o 1.500 zł netto,
- Podwyższenie pracownikom wynagrodzenia o 500 zł,
- Wzrost płac pracowników o 400 zł netto
- Dokonanie wzrostu wynagrodzeń i uposażeń poprzez pełną realizację uchwały RM z 28.05.2019 nr 44/2019 w zakresie, w jakim uchwała ta przewiduje podwyżki,
- Podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych członków korpusu służby cywilnej funkcjonariuszy służby celno-skarbowej i pozostałych pracowników o 20 %,
- Wyrównanie zaległych podwyżek,
- Podwyżka wynagrodzenia zasadniczego o 1.000 zł netto
- Podwyższenie wynagrodzenia pracowników o 1.500 zł,
- Zwiększenie dodatku chłodniczego i za odpowiedzialność materialną,
- Podwyższenie wynagrodzenia o 1.556 zł brutto każdemu pracownikowi,
- Wypłata dodatkowego świadczenia każdemu pracownikowi 1.500 zł w 3 ratach po 500 zł (Święto Energetyka, Święta Wielkanocne, Święta Bożego Narodzenia),
- Wypłata dodatkowego świadczenia w kwocie 5.000 zł do czerwca 2023 r.,
- Podniesienie wynagrodzenia zasadniczego o 2%,
- Wprowadzenie systemowego wieloletniego planu wzrostu wynagrodzeń,
- Wprowadzenie zmiany sposobu naliczania dodatku stażowego powyżej 20 lat stażu pracy - 1 % za każdy kolejny rok pracy,
- Zmiana sposobu wyliczania prawa do nagrody jubileuszowej,
- Wypłata rekompensaty 5.000 zł w związku ze spadkiem wartości „złotówki”.

➤ *warunków pracy - 3*

- Zapewnienie odzieży roboczej lepszej jakości, częstego jej prania, wymiana odzieży na odzież roboczą lepszej jakości,
- Zwiększenie ilości pracowników,
- Zablokowanie trendu zastępowania pracowników funkcjonariuszami.

➤ *świadczeń socjalnych - 1*

- Zasilenie funduszu socjalnego.

➤ *prawa i wolności związkowe - 1*

- Zaprzestania szykanowania związku zawodowego

➤ *innych nie objętych definicją sporu zbiorowego - 4*

- Negocjowanie wskaźnika wzrostu wynagrodzeń.

W 1 przypadku pracodawca zgłaszający spor zbiorowy nie podał informacji o żądaniach wysuwanych przez związki zawodowe.

W roku 2022 powiadomiono o zakończeniu 4 sporów zbiorowych. W zawiadomieniach zawarto jedynie informację o podpisaniu porozumienia przewidującego wzrost wynagrodzeń.

Przedmiotem sporów zbiorowych zgłoszonych w roku 2022 r. u pracodawców były głównie kwestie wzrostu wynagrodzeń związane z koniecznością właściwego zabezpieczenia pracowników przed skutkami wzrostu cen. Kwoty wskazywane w postulatach płacowych wahały się pomiędzy 400 zł (netto) a 1.500 zł (netto), przy czym pojawiały się również żądania wypłat jednorazowych mających na celu pokrycie rosnących kosztów utrzymania.

Niezależnie od postulatów płacowych, które były zgłaszane we wszystkich informacjach o zawiązaniu się sporu zbiorowego, w kilku przypadkach wskazano inne pozapłacowe kwestie.

III. Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w miejscu pracy

1. Wypadki przy pracy

Inspektorzy pracy prowadzili w 2022 roku kontrole związane z badaniem wypadków przy pracy, które miały miejsce na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku niezależnie od podstawy zatrudnienia poszkodowanych. Przeprowadzono:

- 93 kontrole w 90 podmiotach w związku z wypadkami osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
- 24 kontrole w 24 podmiotach w związku z wypadkami osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób samozatrudniających się (podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu).

W 2022 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano 294 zgłoszenia różnych zdarzeń wypadkowych.

- W zgłoszonych zdarzeniach wypadkowych 14,5 % stanowiły nagłe wypadki medyczne i wypadki komunikacyjne (tj. 28 nagłych wypadków medycznych oraz 15 wypadków komunikacyjnych).
- W zgłoszonych wypadkach było 145 wypadków śmiertelnych i ciężkich (tj. 43 wypadki śmiertelne i 102 wypadki ciężkie).
- Zbiorowych wypadków zgłoszono 24, liczba poszkodowanych 54 osoby.

Największą liczbę kontroli związanych z badaniem wypadków przy pracy odnotowano w branżach:

- przetwórstwo przemysłowe – 50 kontroli,
- budownictwo – 33 kontrole.

W 2022 r. przeprowadzono kontrole dotyczące wypadków w podmiotach według ilości zatrudnionych osób:

- do 9 zatrudnionych – 41 kontroli,
- od 10 do 49 zatrudnionych – 36 kontroli,
- od 50 do 249 zatrudnionych – 24 kontrole,
- 250 i więcej zatrudnionych – 16 kontroli.

Najczęstszymi wypadkami powtarzalnymi, występującymi w województwie pomorskim w 2022 r. były następujące typy wypadków:

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

Przykłady zdarzeń wypadkowych powtarzalnych w województwie pomorskim.

Wypadek podczas budowy jednostki pływającej w Gdańsku.

Podczas montażu poszycia do wrót budowanego doku, leżących na ramie łoża na dwuteownikach, pozycjonowana za pomocą chwytaka magnetycznego blacha, spadła i przygniotła poszkodowanego.

Głównymi przyczynami wypadku były:

- zastosowanie przez zespół pracowników, niewłaściwego narzędzia do wykonywania pracy - podnoszenie za pomocą chwytaka magnetycznego blachy o zbyt dużej masie w stosunku do grubości blachy oraz generowanie innych sił poprzez naciąg i poruszanie blachy rękoma,
- brak przeszkolenia pracowników zespołu w zakresie bhp przy używaniu chwytaka magnetycznego,
- brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z obsługą chwytaków magnetycznych,
- nieczytelne oznakowanie chwytaka magnetycznego.



Powyższe zdjęcie obrazuje miejsce wypadku. Na zdjęciu widoczna jest blacha stalowa, a w głębi uchwyt magnetyczny i ściągacz łańcuchowy, którym była pozycjonowana blacha.

Wypadek podczas obsługi wyrówniarki do drewna.

Podczas wykonywania prac polegających na struganiu przy użyciu wyrówniarki doszło do podbicia deski przez sęk znajdujący się w desce. W wyniku tego zdarzenia uszkodzony stracił kontrolę nad elementem i jego lewa ręka zsunęła się z deski uderzając w wał nożowy. Dłoń uszkodzonego częściowo została wciągnięta w maszynę powodując uraz subamputacyjny palców IV-V.

Przyczynami wypadku były:

- niesprawna osłona wyrówniarki chroniąca przed dostępem do strefy niebezpiecznej wału nożowego.
- dopuszczanie przez osoby sprawujące nadzór nad pracownikami do pracy przy maszynie posiadającej niesprawny mechanizm sprężynowy osłony wału nożowego.

Wypadek porażenia prądem elektrycznym w miejscowości Ostrowo, gmina Puck.

Podczas podnoszenia „kipera” - ładowni do ciągnika siodłowego Mercedes Benz ACTROS, metalowa barierka pomostu zetknęła się z jednym z przewodów linii napowietrznej 15 kV, biegnącej w poprzek drogi. Pracownik podchodząc od tyłu pojazdu spowodował przejście łuku elektrycznego z ładowni do ziemi, co doprowadziło do jego porażenia.

Przyczyną wypadku był rozładunek ziemi, z wysoko unoszoną ładownią wywrotki, bezpośrednio pod linią energetyczną średniego napięcia 15 kV.



Pojazd, z udziałem którego zaistniał wypadek.

Wypadek związany z upadkiem z wysokości podczas prac budowlanych.

Podczas przemieszczania za pomocą żurawia szalunku ze stropu nad piątą kondygnacją, budowanego budynku mieszkalnego wielorodzinnego, uszkodzony został uderzony transportowanym ładunkiem i spadł na grunt ponosząc śmierć.

Głównymi przyczynami wypadku były:

- wejście uszkodzonego w strefę zagrożenia związaną z przenoszonym ładunkiem przy użyciu żurawia wieżowego,
- niezapewnienie podczas prowadzonych prac na stropie nad piątą kondygnacją skutecznych środków zabezpieczających przed upadkiem z wysokości,
- tolerowanie, przez osoby sprawujące nadzór, odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- niezapewnienie bezpośredniego nadzoru nad prowadzonymi pracami szczególnie niebezpiecznymi (prace na wysokości),
- niezapewnienie przeszkolonych hakowych/sygnalistów oraz wykonywanie obowiązków hakowego i sygnalisty przez jedną osobę.

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z badaniem wypadków przy pracy w 2022 r.: inspektorzy nałożyli 55 mandatów karnych za 96 wykroczeń (na łączną kwotę 81.800 zł) oraz zastosowali 9 środków wychowawczych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami przy pracy inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 2 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstw z art. 221 i art. 220 § 1 i § 2 Kodeksu karnego.

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z badaniem wypadków przy pracy w 2022 r. skierowano do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jeden wniosek o podwyższenie składki na ubezpieczenia wypadkowe.

Przykłady uzyskanych efektów:

- W trakcie kontroli, przeprowadzonej w związku z wypadkiem, związanym z uderzeniem przez wystający obrabiany pręt, który podczas obróbki uległ zagięciu i uderzył poszkodowanego, inspektor pracy wydał między innymi decyzję:
 - „Zakazuję wykonywania prac na tokarce Quick Turn Smart 200M elementów wystających poza wrzeciono tokarki do czasu zapewnienia oprzyrządowania stabilizującego toczony pręt we wrzecionie tokarki lub urządzenia stabilizującego umieszczonego poza tokarką oraz do czasu zastosowania wygradzenia strefy niebezpiecznej związanej z obracającym się wystającym poza wrzeciono tokarki elementem.”
 Przedsiębiorca wykonał ww. decyzje.
- W trakcie kontroli przeprowadzonej w związku z wypadkiem, w wyniku którego nastąpiła urazowa amputacja palców prawej dłoni, podczas obsługi frezarki dolnowrzecionowej, inspektor pracy wydał między innymi decyzję:
 - „Wstrzymać eksploatację frezarki DFDA-5 producent Fabryka Maszyn do Drewna – Gorzów Wielkopolski „GOMAD” do czasu zapewnienia osłony zabezpieczającej pracownika przed kontaktem z frezem od strony stołu roboczego w pozycji spoczynkowej do czasu zapewnienia samoczynnego powrotu frezu po zwolnieniu dźwigni sterującej ruchem frezu.”
 Pracodawca wykonał ww. decyzje podczas kontroli.

Wnioski

Analiza zagadnień związanych ze zgłaszaniem i badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazuje, że wypadki przy pracy, w szczególności ciężkie, coraz częściej mają miejsce podczas eksploatacji i obsługi nowych maszyn i urządzeń technicznych z zastosowaniem nowoczesnych technologii. Producenci deklarują, iż maszyny i urządzenia spełniają zasadnicze wymagania. Podczas badania wypadków inspektorzy pracy muszą dogłębnie analizować: budowę maszyn i urządzeń, zasady ich działania a także poddawać analizie dokumentację techniczno-ruchową producenta i wykazywać, iż maszyna, urządzenie a czasem nawet cała linia produkcyjna nie spełnia wymagań zasadniczych. Kontrole związane z badaniem wypadków przy pracy, podczas których podejmować trzeba temat nadzoru rynku, w zakresie spełniania wymagań zasadniczych, są kontrolami najtrudniejszymi, które wymagają specjalistycznej wiedzy.

W związku z powyższym zasadne jest zintensyfikowanie specjalistycznych szkoleń inspektorów pracy w zakresie zastosowania nowoczesnych technologii, maszyn i urządzeń pod kątem występujących zagrożeń a także postępowania w ramach tematu nadzoru rynku.

W 2022 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 132 kontrole w 129 podmiotach. w zakresie przestrzegania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 01.07.2009 r. (Dz.U. nr 105, poz. 870) w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy analizą objęto 373 wypadki, w tym 24 zdarzenia nieuznane za wypadki przy pracy.

Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania przez pracodawców ww. wskazują, że w sporządzonych przez zespoły powypadkowe protokołach występują istotne nieprawidłowości.

Przykłady nieprawidłowości i ich przyczyny

Najwięcej nieprawidłowości, w kontrolowanych protokołach z ustaleń okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, sporządzonych przez zespoły powypadkowe, było związanych z ustalaniem przyczyn wypadków.

Najczęściej powtarzalnymi nieprawidłowościami, w prowadzonych postępowaniach powypadkowych, są:

- ustalenia tylko części przyczyn wypadków – w 37 protokołach,
- ustalenie innych przyczyn wypadków niż wynikające z analizy inspektorów pracy – w 20 protokołach,
- ustalenie środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku – w 28 protokołach,
- przystąpienie do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku z nieuzasadnioną zwłoką – w 12 protokołach,
- niezamieszczenie w protokole powypadkowym naruszonych przez pracodawcę przepisów i zasad bhp lub innych przepisów dotyczących ochrony zdrowia – w 15 protokołach,
- niewłaściwy skład zespołu powypadkowego – w 4 wypadkach,
- niezawiadomienie o wypadku właściwego Okręgowego Inspektora Pracy - dotyczy 3 wypadków.

Nadal zdarzają się przypadki, gdy pracodawca nie przystępuje do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku bądź nie sporządza dokumentacji wypadkowej, bezpodstawnie twierdząc, iż zaistniałe zdarzenie nie jest wypadkiem przy pracy.

Przykłady nieprawidłowości w dokumentacji powypadkowej

W trakcie kontroli związanej z badaniem wypadku śmiertelnego stwierdzono, iż zespół powypadkowy w punkcie 5 protokołu powypadkowego ustalił następujące przyczyny:

- brak zabezpieczenia dostępu na strop budynku,
- brak stosowania środków ochrony indywidualnej przez poszkodowanego,
- brak zachowania stosownej ochrony indywidualnej przez poszkodowanego

W punkcie stwierdzającym nieprzestrzeganie przez pracodawcę przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, zespół powypadkowy wskazał: „Nie stwierdzono”.

Inspektor pracy podczas badania przyczyn i okoliczności ww. wypadku przy pracy ustalił następujące przyczyny:

- wejście poszkodowanego w strefę zagrożenia związaną z przenoszonym ładunkiem przy użyciu żurawia wieżowego,
- niezapewnienie podczas prowadzonych prac na stropie nad piątą kondygnacją skutecznych środków zabezpieczających przed upadkiem z wysokości,
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór, odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny,
- niezapewnienie bezpośredniego nadzoru nad prowadzonymi pracami szczególnie niebezpiecznymi,
- lekceważenie zagrożenia przez poszkodowanego,
- niezapewnienie przeszkolonych hakowych/sygnalistów oraz wykonywanie obowiązków hakowego i sygnalisty przez jedną osobę,
- nieprzeprowadzenie instruktażu stanowiskowego z zakresu bhp przed rozpoczęciem prac szczególnie niebezpiecznych na stropie nad piątą kondygnacją.

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych ze stosowaniem przedmiotowego Rozporządzenia inspektorzy pracy w 2022 r. nałożyli 2 mandaty karne na łączną kwotę 4.000 zł.

Efekty działalności nadzorczej – przykłady

- Podczas kontroli inspektor pracy skierował do pracodawcy nakaz: „Ustalić w formie protokołu powypadkowego okoliczności i przyczyny zdarzenia wypadkowego...”. Pracodawca sporządził protokół powypadkowy podczas kontroli.
- Podczas kontroli inspektor pracy skierował do pracodawcy nakaz: „Sporządzić nowy protokół powypadkowy poszkodowanego ... w związku z wniesieniem przez żonę poszkodowanego wniosków i zastrzeżeń do protokołu...”. Pracodawca sporządził nowy protokół powypadkowy podczas kontroli.
- Podczas kontroli inspektor pracy skierował do pracodawcy nakaz: „Ustalić okoliczności i przyczyny wypadku pracownika ...”. Pracodawca sporządził protokół powypadkowy podczas kontroli.

Analiza kontroli związanych z przestrzegania przez pracodawców rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazuje, że niezbędne jest dalsze prowadzenie działalności kontrolnej w powyższym temacie.

Błędy wykazane podczas kontroli inspektorów pracy wskazują na braki w przygotowaniu merytorycznym osób powoływanych przez pracodawców w skład zespołów powypadkowych. W szczególności uwaga ta dotyczy niewłaściwego przygotowania pracowników służby bhp do prowadzenia postępowania powypadkowego, ustalania okoliczności i przyczyn wypadków, określania działań profilaktycznych, mających poprawić stan bezpieczeństwa i higieny pracy po wypadkach. Podczas swoich kontroli inspektorzy stwierdzali najczęściej nieprawidłowości: w ustalaniu tylko części przyczyn wypadków i innych przyczyn wypadku niż wynikające z analizy inspektora pracy; w ustalaniu środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku; nieokreślanie właściwych środków i wniosków profilaktycznych, celem ograniczenia podobnych wypadków w przyszłości. Powyższe nieprawidłowości świadczą o słabym merytorycznym przygotowaniu osób prowadzących postępowanie powypadkowe (w szczególności pracowników służby bhp), bądź o chęci ukrycia części przyczyn, szczególnie „leżących” po stronie pracodawcy. Powyższe postępowanie skutkuje także tym, że w części kontrolowanych postępowań powypadkowych zespoły powypadkowe nie uwzględniają w protokołach powypadkowych, naruszonych przez pracodawcę przepisów prawa pracy w tym przepisów i zasad bhp lub innych przepisów dotyczących ochrony zdrowia.

Podczas analizy dokumentacji powypadkowej przez inspektorów pracy nadal zdarza się, że dochodzi do rozbieżności co do kwalifikacji zaistniałego wypadku przy pracy. Pracodawcy często w protokołach powypadkowych kwalifikują wypadek jako powodujący czasową niezdolność do pracy, podczas gdy inspektor pracy nie ma wątpliwości, iż dany wypadek, winien być zakwalifikowany jako wypadek ciężki. W związku z powyższym konieczne staje się doprecyzowanie definicji wypadku ciężkiego, określonego w art. 3 ust. 5 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w związku z faktem, że obecna definicja jest zbyt ogólna.

2. Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, w zakresie obniżenia poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych w roku 2022, przeprowadzono kontrole w 3 wyznaczonych podmiotach:

- Stocznia (Kod PKD 3011Z - produkcja statków i konstrukcji pływających) – podmiot zarządzający produkcją stoczniową (produkcją statków morskich specjalistycznych jednostek pływających i kadłubów), zatrudniający 1.005 osób, zlecający pracę kilkudziesięciu podmiotom podwykonawczym i kilkuset podmiotom gospodarczym, korzystającym z jego infrastruktury technicznej przy pracach produkcyjnych,
- Zakład branży drzewnej (Kod PKD 1610Z – produkcja wyrobów tartacznych) - zakład zatrudniający 218 osób prowadzący tartak oraz zajmujący się produkcją sklejek i mebli,
- Producent Szyb (Kod PKD 2312Z - produkcja szyb zespolonych) – zakład zatrudniający 505 osób, zajmujący się produkcją szyb zespolonych dla producentów okien.

Objęcie pracodawców wzmocnionym nadzorem oznacza przeprowadzanie co najmniej 2 kontroli w pierwszym i drugim półroczu, stąd w 2022 r. przeprowadzono 6 kontroli w 3 podmiotach, w których wg stanu na dzień rekontroli pracowało ogółem 1.723 osób, w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 765 pracowników, w tym 221 kobiet. W kontrolowanych podmiotach stwierdzono zatrudnianie 15 osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz 943 osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek. Stwierdzono zatrudnianie 36 cudzoziemców.

Zauważono wzrost zatrudnienia w grupie osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek kosztem zmniejszenia zatrudnienia na podstawie umów o pracę przy podobnej liczbie osób zatrudnionych ogółem – w stosunku do zatrudnienia zarejestrowanego przy pierwszych kontrolach.

W 2022 roku w kontrolowanych zakładach wystąpiło łącznie 27 wypadków przy pracy. Nie odnotowano wypadków śmiertelnych, ciężkich ani zbiorowych. Stwierdzono między innymi następujące nieprawidłowości związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy:

- sporządzenie dokumentacji powypadkowej: na 25 sprawdzonych dokumentacji - 1 uchybienie,
- ustalenie przyczyn wypadku: na 25 sprawdzonych dokumentacji - 3 uchybienia,
- określenie w protokole powypadkowym środków i wniosków profilaktycznych: na 21 sprawdzonych dokumentacji – 2 uchybienia,
- identyfikacja zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadku: na 13 sprawdzonych stanowisk - 2 braki,
- uaktualnienie oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku na 13 sprawdzonych stanowisk - 2 uchybienia,
- uaktualnienie oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku o zagrożenia, których aktywizacja doprowadziła do wypadku: na 13 sprawdzonych 2 braki,
- poinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą (po zaistnieniu wypadku): na 607 sprawdzonych 2 braki,
- prowadzenie systematycznej analizy wypadków przy pracy: 1 uchybienie.

Przykład rażącego naruszenia przepisów

W trakcie kontroli w zakładzie branży drzewnej stwierdzono dwa przypadki transportowania materiałów ręcznymi wózkami transportowymi z przekroczeniem norm ciężaru transportowanego materiału oraz dwa przypadki pracy przy niezabezpieczeniu pracujących na obrabiarkach do drewna przed dostępem do ostrego narzędzia skrawającego. W związku z powyższym wydano 4 nakazy wstrzymania prac. Powyższe nieprawidłowości skutkowały ukaraniem mandatem karnym.

Nieprawidłowości powyższe wystąpiły pomimo świadomości pracodawcy co do objęcia jego firmy programem kontrolnym skutkującym wzmożonym nadzorem nad zakładem ze strony Państwowej Inspekcji Pracy.

W zakładzie tym w roku 2022 wystąpił wypadek związany z przekroczeniem norm dźwigania.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości.

Zdaniem pracodawców do nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa dochodzi w wyniku:

- braku odpowiednio wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy,
- coraz bardziej roszczeniową postawą pracowników – wymagających więcej od pracodawcy, a samemu zaniedbujących swoje obowiązki,
- braku środków finansowych u pracodawców - wywołanego sytuacją kryzysową.

Zdaniem inspektorów pracy obok przyczyn wymienionych przez kierujących zakładami pracy, występuje szereg innych, spośród których wymienić należy:

- bagatelizowanie bądź brak świadomości obowiązków prawnych,
- lekceważący stosunek pracodawców lub pracowników służby bhp do szeroko rozumianych zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy mających na celu podniesienie poziomu bezpieczeństwa pracy,
- skupianie się w pierwszej kolejności na sprawach podstawowej egzystencji przedsiębiorstwa i sprawach produkcyjnych,
- brak lub nieefektywne kontrole prowadzone przez pracowników służby bhp (w związku z jedną z kontroli Inspektor Pracy nakazał zwiększenie wymiaru etatu pracownika służby bhp).

Uzyskane efekty kontroli.

W trakcie przeprowadzonych kontroli w 3 zakładach pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 19 decyzji nakazowych (w tym 4 decyzje wstrzymania prac oraz 5 decyzji z rygorem natychmiastowego wykonania na podstawie art. 108 Kpa.). W wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano również 3 wystąpienia zawierające 6 wniosków.

Wobec 1 osoby odpowiedzialnej za stwierdzone nieprawidłowości wszczęto postępowanie karno-wykroczeniowe – nałożono mandat (za popełnienie 1 wykroczenia).

W wyniku podjętych przez Inspektora Pracy działań, w trakcie kontroli w firmie branży drzewnej dokonano przeglądu frezarek i naprawy uszkodzonych wyłączników krańcowych. Niesprawne wyłączniki krańcowe umożliwiały otwarcie osłon ochronnych frezarek i dostęp do ostrych obracających się frezów.

W tym samym zakładzie doprowadzono do przeniesienia jednego ze stanowisk w inne miejsce – nie związane z występowaniem narażenia na wdychanie szkodliwych oparów czynników chemicznych. Wcześniej bezpośrednio przy stanowisku malowania zorganizowano tymczasowe stanowisko pracy związane z ręcznym szlifowaniem elementów drewnianych. W wyniku decyzji ustnej stanowisko szlifowania zostało przemieszczone w inne miejsce.

W trakcie kontroli w Stoczni stwierdzono brak osłony ochronnej zabezpieczającej pracownika, znajdującego się bezpośrednio przy stole roboczym prasy hydraulicznej o nacisku 1.000 ton, przed uderzeniem elementem podkładanym pod stempel prasy w trakcie prostowania blach. W związku z powyższym wydano nakaz wstrzymania prac na prasie do czasu zastosowania przewidzianej osłony ochronnej. W toku ponownej kontroli stwierdzono, że prasa hydrauliczna została doprowadzona do stanu technicznego pozwalającego na eksploatację. Zgodnie z decyzją Inspektora Pracy wymieniony został nóż przytwierdzony za pomocą śrub do stempla prasy. Ruchomy wysięgnik z pulpitem sterowniczym, umożliwiającym odsunięcie operatora od miejsca pracy stempla prasy, został wyremontowany, a sam pulpit sterowniczy wymieniony na nowy wyposażony w grzybkowy awaryjny wyłącznik bezpieczeństwa. W dniu kontroli na stanowisku pracy znajdowały się stalowe osłony koloru żółtego wykonana z profili kątowych, których zadaniem jest ochrona przed wyrzuceniem elementów stosowanych przy prostowaniu blach (klocków stalowych i klinów). Pracownicy podczas pracy używali osłon, w które pracodawca wyposażył maszynę w celu zabezpieczenia przed zagrożeniami.



Działania podjęte przez Państwową Inspekcję Pracy w ramach „wzmoczonego nadzoru” doprowadziły do poprawy warunków pracy oraz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy u kontrolowanych pracodawców.

Należy podkreślić, iż omawiane zakłady zostały wyznaczone do realizacji wzmoczonego nadzoru na lata 2022 – 2024, co powinno być pomocne w eliminowaniu nieprawidłowości i dalszej poprawie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Regularne wizyty inspektorów pozwalają na wyjaśnienie wątpliwości w interpretacji przepisów, wpływają również motywująco na wykonanie obowiązków pracodawcy w zakresie bhp. Należy mieć nadzieję, iż z każdym rokiem nieprawidłowości w kontrolowanych zakładach będzie coraz mniej.

3. Zakłady o wysokiej skali zagrożeń

3.1. Organizacja prac związanych z zagrożeniem wybuchowym. Prace w strefach zagrożonych wybuchem (atmosfera wybuchowa).

W zakresie badania zagadnień dotyczących organizacji prac związanych z zagrożeniem wybuchowym przeprowadzono kontrole w 7 podmiotach, w których pracowało ogółem 258 osób. W ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 216 pracowników,

w tym 109 kobiet, 15 pracowników młodocianych oraz 28 pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności. Ww. podmiotach stwierdzono zatrudnianie 15 osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz 24 podmiotów samozatrudniających się. W powyższym temacie kontrole przeprowadzono zarówno w zakładach, gdzie zatrudnienie wynosiło od 10 do 49 zatrudnionych - 6 kontroli, jak i w podmiocie, gdzie zatrudnienie wynosiło od 50 do 249 zatrudnionych – 1 kontrola. Kontrolą objęto zakłady różnych branż. W grupie tej znalazły się zakłady należące do podmiotów zajmujących się produkcją chemikaliów i wyrobów chemicznych (2 podmioty) oraz handlem: hurtowym i detalicznym pojazdami samochodowymi (1 podmiot), hurtowym, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi (3 podmioty) oraz detalicznym, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi (1 podmiot).

Podczas prowadzonych kontroli w szczególności zwracano uwagę na zagadnienia związane m.in. z przeprowadzeniem oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej czy sporządzeniem dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem. We wszystkich przeprowadzonych kontrolach wskazywano przepis szczególnie regulujący stwierdzone nieprawidłowości.

Analiza stanu bezpieczeństwa pracy w skontrolowanych zakładach wskazuje na wyrównany poziom przestrzegania przez kontrolowanych pracodawców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono najistotniejsze nieprawidłowości:

- w 2 podmiotach na 7 kontrolowanych, inspektorzy pracy stwierdzili braki w dokumentach zabezpieczenia przed wybuchem, tj. niezbędnych elementów wynikających z 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. Istotne jest, iż we wszystkich podmiotach stwierdzono sporządzenie oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej;
- w 4 zakładach na 7 kontrolowanych, inspektorzy pracy stwierdzili brak oznakowania znakiem ostrzegawczym „Ex” miejsc wstępu do przestrzeni zagrożonych wybuchem.

W pozostałych przypadkach podczas prowadzonych siedmiu kontroli stwierdzono nieprawidłowości, np.: brak weryfikacji prawidłowości zastosowania środków ochronnych wskazanych w instrukcji bezpieczeństwa pożarowego – w szczególności pod kątem rozmieszczenia sygnalizatorów stężeń oparów oraz rodzaju wentylacji, brak przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych, w tym czynników chemicznych, brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu prac na danym stanowisku, brak szkoleń okresowych w dziedzinie bhp, brak badań i pomiarów instalacji elektrycznej, potwierdzającą ochronę podstawową oraz przy uszkodzeniu, brak spisu mieszanin chemicznych sklasyfikowanych jako niebezpieczne, brak aktualizacji zasad i norm przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej i inne.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ustalono, iż głównymi źródłami najistotniejszych nieprawidłowości i głównych problemów jest: niewystarczająca znajomość obowiązujących przepisów od wielu lat, lekceważenie przez pracodawców lub pracowników służby bhp ciążącego na nich obowiązku oraz nadmiar obowiązków.

Przyczynami naruszeń według pracodawców jest:

- nadal niewystarczająca znajomość obowiązujących od dziesiątek lat przepisów lub niedocenianie potrzeby pełnej realizacji obowiązujących przepisów w zakresie zapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa,
- brak doradztwa i udziału osób wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy,
- konieczność ograniczania: stanu zatrudnienia oraz środków finansowych na rozwój zakładu i na zapewnienie właściwych warunków pracy, ze względu na trwający kryzys ekonomiczny,
- nadmiar obowiązków, brak czasu na aktualizowanie wiedzy.

Podczas prowadzonych siedmiu kontroli, inspektorzy pracy udzielili łącznie: 35 porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, 14 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 5 porad z zakresu legalności zatrudnienia. Dodatkowo, inspektorzy pracy podczas kontroli informowali pracodawców o możliwości przystąpienia w roku 2023 do udziału w konkursie Państwowej Inspekcji Pracy, np.: „Pracodawca Organizator pracy bezpiecznej”.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 7 zakładach pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 18 decyzji, w tym 12 decyzji na piśmie oraz 6 decyzji ustnych, które zostały wykonane w trakcie trwania kontroli. Wśród wydanych 12 decyzji 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego.

W zakładach pracy, w których występuje atmosfera wybuchowa identyfikuje się wiele zagrożeń. Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na to, że podmioty, w których występują ww. zagrożenia nadal wymagają nadzoru ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Należy bowiem stwierdzić, iż znaczna część stwierdzonych uchybień nie wynikała ze złej woli pracodawcy. Tłumaczono to raczej nadmiarem obowiązków, trudnościami wynikającymi ze stanu epidemii, trwającym kryzysem ekonomicznym.

Należy zaznaczyć, że pozytywnym zjawiskiem jest brak wypadków przy pracy czy zdarzeń potencjalnie wypadkowych bezpośrednio związanych z zagadnieniami podejmowanymi podczas niniejszych kontroli a także fakt, że pracodawcy nie bagatelizowali stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości i bezpośrednio po ich ujawnieniu podejmowali działania w celu ich usunięcia.

3.2. Organizacja prac związanych z zagrożeniem wybuchowym. Materiały wybuchowe, w tym pirotechniczne”

W ramach badania zagadnień dotyczących organizacji prac związanych z zagrożeniem wybuchem z zastosowaniem materiałów wybuchowych, w tym pirotechnicznych przeprowadzono kontrole w 4 podmiotach, w których pracowało ogółem 10 osób. W ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 4 pracowników, w tym 1 kobieta. W ww. podmiotach stwierdzono zatrudnianie 4 osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W powyższym temacie kontrole przeprowadzono w zakładach, gdzie zatrudnienie wynosiło do 9 zatrudnionych.

Kontrolą objęto zakłady różnych branż. W grupie tej znalazły się zakłady należące do podmiotów zajmujących się handlem hurtowym i naprawami oraz działalnością usługową związaną z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono najistotniejsze nieprawidłowości:

- w 1 podmiocie na 4 kontrolowane, pracodawca nie opracował karty kwalifikacyjnej obiektu zagrożonego wybuchem oraz nie poddał pracowników wstępnym szkoleniom w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- w 3 podmiotach, brak instrukcji przechowywania wyrobów pirotechnicznych, obejmujących zasady ich utylizacji;
- w 2 podmiotach brak instrukcji postępowania w sytuacjach awaryjnych i organizacji akcji ratowniczej;
- w 2 podmiotach, nie dokonano badań i pomiarów instalacji odgromowej spełniającej wymagania ochrony przed wyładowaniami atmosferycznymi;
- w 2 podmiotach, półki i regały i inne wyposażenie pomieszczeń nie były wykonane z materiałów trudno zapalnych;
- w 1 podmiocie, nie przeprowadzono badań i pomiarów skuteczności działań ochron przeciwporażeniowych instalacji i urządzeń elektroenergetycznych.

W kontrolowanych zakładach inspektorzy pracy stwierdzali również nieprawidłowości dotyczące: braku zapewnienia środków technicznych gwarantujących spełnienie wymogu, aby temperatura w pomieszczeniach przy pomiarze na wysokości 1 m od podłogi nie przekraczała 30°C; braku zapewnienia, aby drzwi ewakuacyjne otwierały się na zewnątrz pomieszczenia w wyniku pchnięcia lub rozsuwały się po stronie zewnętrznej pomieszczenia; braku zapewnienia aby półki, regały i inne wyposażenia pomieszczeń były wykonane z materiałów trudno zapalnych, uniemożliwiających się tworzeniu się w czasie pożaru szkodliwych substancji chemicznych, zagrażających zdrowiu lub życiu ludzi.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ustalono, iż głównymi źródłami najistotniejszych nieprawidłowości i głównych problemów jest niewystarczająca znajomość obowiązujących przepisów, nadmiar obowiązków i trwający kryzys ekonomiczny.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 4 zakładach pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 23 decyzje, w tym 21 decyzji na piśmie oraz 2 decyzje ustne, które zostały wykonane w trakcie trwania kontroli. Wśród wydanych 21 decyzji:

- 4 nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego, a pozostałym decyzjom nadano termin wykonania;
- 15 zostało wykonanych.

Wobec 1 osoby odpowiedzialnej za stwierdzone nieprawidłowości zastosowano środek oddziaływania wychowawczego (pouczenie).

Zakłady pracy zajmujące się obrotem wyrobami pirotechnicznymi są podmiotami, w których występuje dużo zagrożeń, a wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na to, że branża ta wymaga nadzoru ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Należy bowiem stwierdzić, iż znaczna część stwierdzonych uchybień nie wynikała ze złej woli pracodawcy. Tłumaczono to raczej nadmiarem obowiązków, trudnościami wynikającymi ze stanu epidemii, nadmiarem obowiązków i trwającym kryzysem ekonomicznym.

Pozytywnym zjawiskiem jest brak wypadków przy pracy czy zdarzeń potencjalnie wypadkowych bezpośrednio związanych z zagadnieniami podejmowanymi podczas niniejszych kontroli a także fakt, że pracodawcy nie bagatelizowali stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości i bezpośrednio po ich ujawnieniu podejmowali działania w celu ich usunięcia.

3.3. Organizacja bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych

W powyższym zakresie przeprowadzono 6 kontroli u 6 przedsiębiorców. Powierzali oni wykonywanie pracy 139 osobom z czego 136 osób świadczyło pracę na podstawie umów o pracę (w tym 84 kobiety). Stwierdzono powierzanie wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy jednej osobie – zawarto z nią umowę cywilnoprawną.

Kontrolowane zakłady zasilane były energią elektryczną z sieci średniego napięcia 15 kV lub na podstawie zawartych umów wykonywały usługi związane z eksploatacją urządzeń elektroenergetycznych.

Analiza przeprowadzonych kontroli wskazuje, że powtarzalną nieprawidłowością jest brak aktualizacji instrukcji – zarówno instrukcji eksploatacji urządzenia energetycznego jak i instrukcji organizacji bezpiecznej pracy. W ocenie inspektorów pracy źródłem wspomnianej nieprawidłowości jest brak wiedzy pracodawców o wejściu w życie nowych przepisów, tj. rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych. Za pozytywny należy uznać fakt, że nie stwierdzono dopuszczania do prac związanych z eksploatacją urządzeń elektroenergetycznych pracowników bez wymaganych kwalifikacji. Tylko w jednym przypadku stwierdzono nieprawidłowość związaną ze stanem sprzętu ochronnego elektroizolacyjnego, która to nieprawidłowość została usunięta w trakcie kontroli.

Najczęściej występujące nieprawidłowości przedstawiono w poniższej tabeli.

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości
brak lub nieprawidłowości dotyczące instrukcji organizacji bezpiecznej pracy - § 33 rozporządzenia	6
brak lub nieprawidłowości dotyczące instrukcji eksploatacji urządzenia energetycznego - § 4 rozporządzenia	5
nieprawidłowości dotyczące informacji zawartych w poleceniu pisemnym - § 28 ust. 1 rozporządzenia	1
nieprawidłowości przy wykonywaniu prac eksploatacyjnych stwarzających możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego - § 27 ust. 1 rozporządzenia	1
nieprawidłowości dotyczące ustalenia przez pracodawcę sposobu rejestrowania, wydawania, przekazywania, obiegu i przechowywania poleceń pisemnych - § 28 ust. 5 rozporządzenia	1
nieprawidłowości w zakresie składu zespołu wykonującego prace stwarzające możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego (prace na polecenie pisemne) - § 27 ust. 4 rozporządzenia	1
nieprawidłowości dotyczące badania sprzętu ochronnego elektroizolacyjnego oraz wskazującego napięcie - § 26 rozporządzenia	1
nieprawidłowości dotyczące określenia wykazu prac pomocniczych przy urządzeniach lub grupach urządzeń energetycznych, które mogą być wykonywane przez osoby niebędące osobami uprawnionymi. - § 6 ust. 3 rozporządzenia	1
brak ustalenia lub aktualizacji szczegółowego wykazu prac stwarzających możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego (prac na polecenie pisemne) - § 27 ust. 3 rozporządzenia	1

Według inspektorów pracy najczęstszymi przyczynami naruszeń stwierdzonych w trakcie kontroli były:

- brak wiedzy pracodawców o zmianach przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych spowodowany głównie faktem, iż eksploatacja urządzeń elektroenergetycznych nie jest przedmiotem ich głównej działalności gospodarczej,
- brak wiedzy wykwalifikowanych i uprawnionych pracowników o zmianach przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych,
- rutynowe wykonywanie prac przez wykwalifikowany personel – na podstawie znanych dotychczas przepisów,
- przedłużenie, pomimo wprowadzenia istotnych zmian prawnych, obowiązywania zdobytych uprawnień elektroenergetycznych w okresie pandemii Covid 19 (przygotowanie pracowników do egzaminu w celu uzyskania świadectwa kwalifikacyjnego powodowało zaznajomienie się ze zmianami w obowiązujących przepisach).

3.4. Przestrzeganie przepisów BHP przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas i drgania mechaniczne.

W roku 2022 Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skontrolowali 16 zakładów pracy, w których przeprowadzono kompleksową ocenę zagadnień związanych z narażeniem pracowników na hałas i drgania mechaniczne. W skontrolowanych zakładach pracy ogółem pracowało 2.029 osób, z tego w ramach stosunku pracy – 1.959 pracowników, w tym: 408 kobiet, 15 młodocianych i 34 pracowników niepełnosprawnych.

Nieprawidłowości ujawniono w 12 zakładach pracy.

Kontroli poddano podmioty gospodarcze z różnych branż w tym:

- 11 podmiotów z zakresu przetwórstwa przemysłowego,
- 2 podmioty z zakresu handlu i napraw,
- 3 podmioty pozostałe.

W skontrolowanych zakładach pracy inspektorzy pracy stwierdzili, iż najczęściej występującymi źródłami hałasu i drgań mechanicznych były maszyny i urządzenia stanowiące wyposażenie linii technologicznych.

Na ogólną liczbę skontrolowanych 16 zakładów pracy 15 pracodawców dokonało rozpoznania występujących w środowisku pracy czynników szkodliwych podlegających pomiarom. W 6 przypadkach pracodawcy nie posiadali aktualnych pomiarów i badań w zakresie hałasu. Jak wynika z przeprowadzonych kontroli, wyniki badań hałasu stanowiły podstawę do działań pracodawców. Uwzględniano przydział ochronników słuchu na stanowiskach występowania hałasu, pracownicy byli informowani o stosowaniu ochronników słuchu na stanowiskach pracy, na których przekroczono NDN hałasu. Pomieszczenia pracy, obiekty, w których stwierdzono przekroczenia NDN hałasu były oznaczone piktogramami ostrzegawczymi.

W większości zakładów pracy, w których stwierdzono narażenie pracowników na hałas opracowano programy działań ograniczających narażenie na hałas. Nieopracowanie przez pracodawcę programu działań ograniczających narażenie na hałas stwierdzono w 4 przypadkach.

W wyniku czynności kontrolnych stwierdzono, że najczęściej przyczynami przekroczeń wartości NDN hałasu w kontrolowanych zakładach pracy były maszyny stanowiące wyposażenie linii technologicznych i procesy produkcyjne. W kontrolowanych zakładach pracy

szczególnie w zakładach przetwórstwa drzewnego, sam proces obróbki drewna stanowił źródło emisji hałasu i drgań mechanicznych. Posadowienie maszyn w halach produkcyjnych stanowiło również przyczynę organizacyjną powodującą kumulację natężenia hałasu i drgań mechanicznych. Podobne uwagi nasuwają się również przy kontrolach zakładów z innych branż np. obróbki metali.

Przykłady zastosowanych rozwiązań technicznych i organizacyjnych obniżających poziom ekspozycji pracowników na hałas i drgania mechaniczne (ogólne, miejscowe).

Pracodawcy, u których przeprowadzono kontrole dotyczące hałasu i drgań przeważnie podejmowali czynności organizacyjne mające na celu zmniejszenia ekspozycji pracowników na ww. czynniki.

W jednym z kontrolowanych zakładów pracy po poprzedniej kontroli stwierdzono między innymi prowadzenie prac w tymczasowej szlifierni (metalowa wiata) o wysokości znacznie niższej niż wymagane 3,3 m. Z uwagi na prowadzone w tym pomieszczeniu prace powodujące występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia, w tym hałasu, po wydanych przez inspektora pracy decyzjach, pracodawca podjął budowę nowych pomieszczeń pracy. Poniższa fotografia przedstawia całkowicie nową szlifiernię.



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

Po przeprowadzonych kontrolach w zakładach pracy, nasuwa się spostrzeżenie o niskim poziomie wiedzy o szkodliwości oddziaływania hałasu oraz nieznanomości przepisów prawa i zasad BHP zarówno pracodawców, jak i pracowników. Zauważalne było lekceważenie przez pracowników nakazów stosowania środków ochrony indywidualnej zabezpieczających ich przed skutkami hałasu. Pracodawcy mało skutecznie egzekwowali nakaz stosowania ochronników słuchu.

Ponadto w 2 kontrolowanych zakładach pracy stwierdzono, że pracodawcy nie przeprowadzili i nie udokumentowali oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem pracowników na hałas i drgania mechaniczne. W kolejnych 3 kontrolowanych zakładach pracodawcy nie dokonali aktualizacji oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem pracowników na hałas, uwzględniającej między innymi: czasu narażenia, wartości czynnika ustalonych jego pomiarami, skutków zdrowotnych i przedsięwzięć organizacyjnych.

W roku 2022, w czasie pandemii wirusa SARS-Cov-02, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, pracodawcy nie kierowali pracowników na okresowe badania lekarskie. W kontrolowanych zakładach pracy wszyscy zatrudnieni pracownicy posiadali więc „aktualne”

orzeczenia lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowiskach pracy. Istnieje obawa, że brak prawnego obowiązku wykonywania okresowych badań lekarskich przez pracowników, będzie miał w przyszłości bardzo negatywne skutki. W przypadku szybkiego zdiagnozowania negatywnego wpływu hałasu i drgań mechanicznych na organizm pracownika, istnieje możliwość uniknięcia w przyszłości chorób zawodowych wynikających z tych czynników.

Z ustaleń Inspektorów pracy wynika, że „współpraca” pomiędzy pracodawcą a lekarzem wykonującym profilaktyczne badania lekarskie kończyły się na wskazaniu w skierowaniu na badania, hałasu i drgań mechanicznych jako czynników środowiska pracy.

Ocena doboru indywidualnych środków ochrony słuchu.

Z kontrolowanych 16 zakładów pracy, tylko w 2 pracodawcy nie dokonali doboru ochron słuchu do właściwych wielkości charakteryzujących hałas ustalonych jego pomiarem na stanowiskach pracy. W pozostałych skontrolowanych 14 zakładach pracy pracodawcy dokonali doboru ochronników słuchu. Wszyscy pracownicy w kontrolowanych 16 zakładach pracy zostali wyposażeni w środki ochronne.

Kontrolowani pracodawcy prowadzą ewidencję wydawanych środków ochrony indywidualnej. Jako dobrą praktykę należy przedstawić przykład pracodawcy z Lęborka.

W kontrolowanym zakładzie pracy pracodawca na podstawie dokonanej i udokumentowanej pisemnie analizy doboru ochron słuchu udostępnił pracownikom do stosowania w zależności od ich indywidualnych preferencji ochronniki słuchu: typu stopery BILSON 303L – tłumienie SNR33dB, 3M 1100 – tłumienie SNR 37dB, nauszники przeciwhałasowe 3M PELTROL Optime I (przeznaczone do stosowania w hałasie od 87-98 dB.)

Pracodawca zapewnił pracownikom (w zależności od potrzeb) swobodny dostęp do środków ochrony indywidualnej stosowanych w firmie. Każdy pracownik posiada indywidualną kartę magnetyczną, za pomocą której z automatycznego dystrybutora narzędzi i artykułów BHP, znajdującego się na hali, pobiera niezbędne mu do pracy środki ochrony indywidualnej.

W kolejnym zakładzie pracy przed wejściem do pomieszczeń hali głównej, w której wykonywane były prace przy obróbce drewna, znajdował się podajnik z ochronnikami słuchu, stoperami. Pracownicy przed wejściem do hali pobierali do użytku stopery douszne.

Według pracodawców nieprawidłowości wynikają przede wszystkim z przyczyn ekonomicznych, braku możliwości finansowych zakupu nowych maszyn i urządzeń bądź inwestycji w nowe obiekty przemysłowe. W ocenie inspektorów na poziom nieprawidłowości ma wpływ niski poziom wiedzy o szkodliwości hałasu i drgań.

W roku 2022 Inspektorzy pracy w związku z realizacją kontroli w ramach przestrzegania przepisów BHP przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas i drgania mechaniczne w sumie wydali 42 decyzje. Wydane decyzje dotyczyły łącznie 668 pracowników. Udzielono również 119 porad technicznych z zakresu BHP.

W następstwie prowadzonych kontroli, w ramach współpracy skierowano 8 powiadomień do Organów nadzoru i kontroli, w tym Urzędu Dozoru Technicznego i Straży Pożarnej.

W trakcie kontroli Inspektorzy pracy dokonując przeglądu stanowisk pracy i organizacji pracy, wnosili uwagi, wskazywali na możliwości poprawy warunków pracy. Wskazywanie przez organ kontrolny możliwości innej, lepszej, bezpieczniejszej pracy jest elementem szkoleniowym, edukacyjnym. W opinii pracodawców, uwaga zwrócona pracownikowi przez inspektora pracy przynosi większy efekt niż nakaz pracodawcy skierowany bezpośrednio do pracownika.

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

3.5. Ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy

W roku 2022 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przeprowadzono 21 kontroli dotyczących ekspozycji pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne. Kontrole realizowane były przez wytypowanych inspektorów pracy z całego Okręgu, którzy posiadają stosowną wiedzę i doświadczenie w obszarze związanym z szeroko pojętymi zagadnieniami dotyczącymi czynników chemicznych. Inspektorom pracy pozostawiono swobodę co do wyboru branży w jakiej funkcjonują kontrolowane zakłady. Dzięki temu uzyskano informacje dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, ze szczególnym uwzględnieniem ekspozycji pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy, w szerokim spektrum zakładów, zarówno pod względem rodzaju prowadzonej działalności jak i wielkości.

Kontrolą objęto m.in. zakłady produkujące jachty i laminaty w budownictwie, warsztaty samochodowe prowadzące prace lakiernicze, zakład przetwórstwa warzyw, oczyszczalnię ścieków, zakład produkujący kosmetyki.

W 3 przypadkach pracodawcy, do dnia rozpoczęcia kontroli, nie rozeznali procesów technologicznych i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia w celu ich wytypowania do oznaczenia w środowisku pracy. Dotyczyło to zakładu produkującego obrane warzywa – ziemniaki, zakładu prowadzącego produkcję kosmetyków i Urzędu Gminy prowadzącego oczyszczalnię ścieków. Należy podkreślić, iż każdy z ww. opisanych podmiotów prowadził działalność gospodarczą od co najmniej 15 lat.

W wyniku działań inspektorów pracy, w każdym z ww. zakładów pracy, dokonano rozeznania i wytypowano czynniki szkodliwe dla zdrowia do oznaczenia w środowisku pracy.

Jednak, jak potwierdzają to dotychczasowe doświadczenia inspektorów pracy, nie zawsze pracodawcy wypełniają obowiązek wynikający z § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, tj. nie wskazują czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których należałoby wykonać badania i pomiary, albo wskazują nie wszystkie czynniki, dla których badania i pomiary powinny być wykonane.

Obowiązujące na dzień dzisiejszy przepisy stwarzają przedsiębiorcom możliwości uniknięcia tak podstawowego obowiązku, jakim jest wytypowanie i wykonanie badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy. W kontrolowanych podmiotach, w których wytypowano i wykonano pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, często nie podejmowano wielu koniecznych działań, wynikających z występowania w środowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia, potwierdzonych pomiarami.

Przykładowo: w trakcie kontroli ustalono, iż pracodawca zajmujący się produkcją jachtów i łodzi motorowych, wytypował i wykonał pomiary czynników szkodliwych w środowisku pracy. Produkcja prowadzona jest w 2 lokalizacjach. W jednym zakładzie produkcyjnym badania zostały wykonane w lipcu 2022 r., a w drugim w styczniu 2022 r. Badaniami objęto m.in.

stężenia: ksylenu, octanu etylu, etylobenzenu, toluenu, acetonu, ksylenu, styrenu. Wyniki pomiarów w pierwszym z zakładów wykazały m.in.:

- w Dziale Laminatów stężenia czynników chemicznych (styren, aceton) w granicach 0,04-0,83 NDS, przy czym na stanowisku laminarza stężenie styrenu wyniosło 0,83 NDS,
- w Hali nr 3 stężenia czynników chemicznych (styren, aceton) mieściły się w granicach 0,00-0,84 NDS, przy czym na stanowisku laminarza stężenie styrenu wyniosło 0,84 NDS.

W narażeniu na czynniki chemiczne w ww. pierwszym zakładzie produkcyjnym pracuje 134 pracowników.

Pomimo wykonania wyżej opisanych pomiarów środowiska pracy i posiadania wiedzy nt. narażenia zatrudnionych pracowników, w dokonanej ocenie ryzyka zawodowego, m.in. na stanowiskach pomocnika lakiernika, lakiernika, laminarza, nie uwzględniono informacji dotyczących wyników przeprowadzanych badań i pomiarów stężenia szkodliwych czynników chemicznych. Należy również podkreślić, iż kontrolowany pracodawca należy do kategorii dużych przedsiębiorców, zatrudnia prawie 900 pracowników, a zadania służby bhp realizuje 3 pracowników.

W trakcie innej kontroli ustalono, iż pracodawca zajmujący się produkcją łodzi wycieczkowych i sportowych, wytypował i wykonał pomiary czynników szkodliwych w środowisku pracy w roku 2017. W trakcie kontroli, w wyniku działań inspektora pracy, pracodawca wykonał aktualne pomiary czynników chemicznych i czynników pyłowych na stanowiskach pracy, które dla styrenu i pyłów wykazały wartości bliskie wartości NDS. W trakcie kontroli inspektor pracy stwierdził szereg nieprawidłowości, dotyczących użytkowania czynników chemicznych i pyłów, m.in.:

- nie dokonano oceny i nie udokumentowano oceny ryzyka zawodowego oraz nie dokonano aktualizacji oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem wyników pomiarów czynników chemicznych,
- nie dokonano aktualizacji spisu chemicznych substancji niebezpiecznych,
- nie zaprowadzono rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz kart pomiarów/badań czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- nie opracowano norm przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- nie opracowano instrukcji bhp dotyczących m.in. prac laminowania, stosowania niebezpiecznych substancji chemicznych i ich mieszanin.

Opisane wyżej przypadki, w których po pierwsze w ogóle nie wytypowano czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których należałoby wykonać badania i pomiary lub wytypowano i wykonano pomiary, ale nie podjęto innych działań związanych z występowaniem w środowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia, wynikają na pewno w pewnej mierze z przyczyn ekonomicznych i również z powodu braku wiedzy po stronie pracodawców, ale przede wszystkim służb bhp. Wydaje się jednak, iż podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest lekceważące podejście pracodawców do zagrożeń związanych z użytkowaniem w zakładzie czynników chemicznych i pyłowych szkodliwych dla zdrowia.

Przykłady rażących naruszeń przepisów

Wyniki kontroli wskazują na różny poziom przestrzegania przepisów bhp w kontrolowanych podmiotach. Wprawdzie w żadnej z kontroli nie stwierdzono naruszeń prawa pracy, w tym przepisów bhp, które dawałyby podstawę do kierowania zawiadomienia do organów ścigania, jednak za istotne naruszenie przepisów należy uznać brak 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 pracy.

W trakcie kontroli ustalono, iż pracodawca Urząd Gminy prowadzący oczyszczalnię ścieków, nie wytypował i nie wykonał pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy. Ponadto kontrolowany podmiot nie wywiązał się z innych obowiązków związanych z użytkowaniem czynników chemicznych, m.in.:

- nie dokonał aktualizacji i nie uzupełnił spisu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych stosowanych na terenie oczyszczalni ścieków,
- nie dokonał oceny i nie udokumentował ryzyka zawodowego na stanowisku pracy konserwatora oczyszczalni ścieków,
- nie opracował wykazu prac niebezpiecznych występujących w zakładzie i nie określił szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac niebezpiecznych występujących w zakładzie,
- nie opracował i nie udostępnił instrukcji bhp dotyczącej stosowania substancji i mieszanin niebezpiecznych,
- nie oznakował w sposób widoczny, umożliwiającą ich identyfikację zbiorników zawierających substancje i mieszaniny niebezpieczne, znajdujące się na terenie kontrolowanej oczyszczalni ścieków,
- nie wyposażył pracowników oczyszczalni ścieków w wymagane środki ochrony indywidualnej chroniące przed czynnikami chemicznymi.

Kontrolowana oczyszczalnia ścieków została uruchomiona w roku 2021 r., jednak wcześniej na terenie Gminy funkcjonowała oczyszczalnia ścieków w innej lokalizacji.

Długi okres prowadzenia działalności gospodarczej przez te podmioty, potwierdza to, iż nie tylko brak znajomości i wiedzy lub trudności finansowe, a w dużej mierze świadome lekceważenie obowiązujących przepisów było przyczyną niewywiązania się przez pracodawców z podstawowego obowiązku jaki spoczywa na pracodawcach stosujących niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy, które narażają pracowników na ekspozycję w środowisku pracy.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości

Według inspektorów pracy:

- lekceważenie obowiązków leżących po stronie pracodawców stosujących niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy,
- brak wiedzy i znajomości zagadnień związanych ze stosowaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych po stronie pracodawców i pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie w mikro i małych przedsiębiorstwach.

Według podmiotów kontrolowanych:

- zbyt duży zakres obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy dla pracodawców stosujących niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne,

- trudna sytuacja gospodarcza, która ma wpływ na inwestycje, również w zakresie związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- brak wiedzy i znajomości zagadnień związanych ze stosowaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych.

Działania prewencyjne

W oparciu o zgłoszone uwagi przez Przewodniczącego Oddziału Gdańskiego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP oraz uwzględniając wstępne wnioski wynikające z realizowanych w OIP Gdańsk kontroli dotyczących czynników chemicznych, w dniu 10.11.2022 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie pt. „Bezpieczeństwo pracy z substancjami chemicznymi”. Szkoleniem objęto ok. 50 pracowników służby bhp zrzeszonych w Stowarzyszeniu. Ocena szkolenia przekazana Kierownictwu OIP Gdańsk przez prowadzącego, potwierdziła potrzebę dalszych działań w tym obszarze.

Uzyskane efekty kontroli

Należy podkreślić, iż w wyniku kontroli inspektorzy pracy uzyskali największe efekty swoich działań w tych zakładach, w których jednocześnie stwierdzono najwięcej nieprawidłowości.

Wymierne wyniki osiągnięto w przypadku pracodawców, którzy do dnia rozpoczęcia kontroli nie rozeznali procesów technologicznych i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia w celu ich wytypowania do oznaczenia w środowisku pracy. Dotyczyło to zakładu produkującego obrane warzywa – ziemniaki, zakładu prowadzącego produkcję kosmetyków i Urzędu Gminy prowadzącego oczyszczalnię ścieków.

W przypadku jednej z kontroli pracodawca w trakcie kontroli wykonał pomiary środowiska pracy, w pozostałych dwóch przypadkach inspektorzy pracy wydali terminowe nakazy na wykonanie badań i pomiarów czynników szkodliwych środowisku pracy.

Wnioski

Wyniki przeprowadzonych kontroli w ramach realizowanego tematu, z jednej strony wykazały niewielką ilość nieprawidłowości, które stwarzałyby bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia. Z drugiej strony wystąpiły przypadki, gdzie pracodawcy nie dokonali 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 pracy, mimo prowadzenia działalności gospodarczej co najmniej 3 lata. Potwierdza to lekceważenie nałożonych przez Ustawodawcę obowiązków, związanych z użytkowaniem czynników chemicznych.

Zapis § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których należałoby wykonać badania i pomiary. Ten obowiązek, a jednocześnie uprawnienie jest w zasadzie autonomiczny, gdyż w obowiązujących aktualnie przepisach prawa pracy, nigdzie nie wskazano organu lub urzędu, do którego kompetencji należałoby również wytypowanie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których należałoby wykonać badania i pomiary. Oczywiście organy nadzoru nad warunkami pracy, m.in. inspektorzy pracy, mogą regulować stosownymi środkami prawnymi sytuację, kiedy nie wytypowano czynników do wykonywania badań i pomiarów. Natomiast dużo bardziej skomplikowane jest weryfikowanie przez inspektora pracy prawidłowości wytypowania czynników lub weryfikowanie już wykonanych pomiarów.

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

Rozlewnie gazu płynnego

W powyższym zakresie przeprowadzono kontrole w 4 podmiotach. Ww. liczba kontroli wynikała z faktu, iż na terenie województwa pomorskiego znajdują się tylko 4 funkcjonujące rozlewnie gazu płynnego. Tylko jeden z kontrolowanych podmiotów należał do grupy zakładów tzw. „podprogowych”, zaś pozostałe należały do grupy zakładów o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (ZZR) lub zakładów o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (ZDR). W skontrolowanych zakładach pracowało ogółem 156 osób, w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 151 pracowników, w tym 56 kobiet. W ww. podmiotach stwierdzono zatrudnianie 2 osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Analiza kluczowych problemów

W rozlewniach gazu płynnego zaliczonych, zarówno do zakładów tzw. „podprogowych”, jak i do grupy zakładów o zwiększonym ryzyku wystąpienia zwiększonej awarii przemysłowej (ZZR) czy też zakładów o dużym ryzyku wystąpienia dużej awarii przemysłowej (ZZD), priorytetem dla osób zarządzających takim zakładem, jak i służb odpowiedzialnych za stan bhp, powinny być podwyższone standardy bezpieczeństwa pracy, w szczególności bezpieczeństwa procesowego związanego z niebezpiecznymi substancjami chemicznymi w zakładzie. Nieprawidłowości w zapewnieniu przestrzegania obowiązujących przepisów bezpieczeństwa pracy występowały w każdym z kontrolowanych zakładów, ale skala stwierdzanych naruszeń kształtowała się na różnym poziomie.

Stwierdzone nieprawidłowości podczas kontroli podmiotu zaliczanego do zakładu tzw. „podprogowego”, dotyczyły np.: braku sporządzania oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej czy też dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem; braku oznakowania znakiem ostrzegawczym w kształcie trójkąta z czarnym obramowaniem z umieszczonym wewnątrz czarnymi literami „Ex” na żółtym tle, w miejscach wstępu do przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu; braku aktualizacji oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowisku: obsługa stacji LPG, napełniacza butli gazowych.

Pozwala to na wysnucie tezy, że ww. nieprawidłowości wynikają niestety nadal z braku znajomości zagrożeń oraz rutynowych, nie obejmujących wszystkich wymagań działań osób sprawujących nadzór i kontrolę nad bezpiecznym wykonywaniem pracy, a także tolerowania odstępstw od obowiązujących przepisów.

Wydaje się, że wciąż najważniejsze jest wykonanie jak największego zakresu prac, od którego uzależniony jest zysk firmy, nie bacząc na bezpieczeństwo zatrudnionych pracowników. Z wyjaśnień uzyskanych od kontrolowanego pracodawcy wynikało, że naruszenia przepisów prawa w powyższym zakresie spowodowane były głównie brakiem wystarczających środków finansowych na spełnienie wszystkich wymagań, dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy, a także na prowadzenie wymaganych działań o charakterze organizacyjnym. Natomiast według inspektora pracy nadal najczęstszą przyczyną naruszeń prawa jest niedostateczna wiedza w zakresie obowiązujących przepisów jak również brak świadomości ewentualnych skutków w ww. zakresie. Połączenie obu przesłanek może wskazywać na pracodawcę,

który kieruje się chęcią najwyższego zysku z jednoczesnym nieprzestrzeganiem przepisów prawa, generując tym samym sytuacje potencjalnie wypadkową.

Z kolei w zakładach zaliczanych do kategorii zakładów o zwiększonym ryzyku wystąpienia awarii przemysłowej (ZZR) lub zakładów o dużym ryzyku wystąpienia awarii przemysłowej (ZDR) należy podkreślić starania pracodawców o zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co niewątpliwie związane jest z przeprowadzaniem okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom dla życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy. Należy zaznaczyć, że z uwagi na charakter zakładów, regularne kontrole organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy wymusiły przestrzeganie obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zwiększyły świadomość stron stosunku pracy w zakresie identyfikacji zagrożeń związanych z badanymi obszarami. Niewątpliwie większa świadomość pracodawców, osób kierujących pracownikami czy też służby bhp pozwoliła na wdrażanie procedur mających na celu polepszenie bezpieczeństwa pracy pracowników. Pomimo, iż pracodawcy starali się nie dopuszczać do naruszeń przepisów bhp jednak nie zawsze się to udawało. Inspektorzy pracy podczas przeprowadzania czynności kontrolnych ustalili, że do nielicznych nieprawidłowości należało:

- brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywanych pracach na stanowisku pracownik gospodarczy/magazynier uwzględniając zagrożenia związane z narażeniem na szkodliwe czynniki chemiczne (propan, butan),
- brak aktualnych pomiarów dla czynników chemicznych (propan, butan), przeprowadzonych na stanowisku pracownik gospodarczy/magazynier, operator SNB/brygadzysta SNB czy też brak aktualnych pomiarów dla natężenia hałasu na stanowisku operator SNB/brygadzysta SNB,
- brak określenia szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych.

Z wyjaśnień uzyskanych od pracodawców objętych kontrolą wynikało, że przyczyną występujących nieprawidłowości był brak czasu na aktualizowanie dokumentacji, co skutkowało nieświadomym przeoczeniem terminów np. badań i pomiarów czynników szkodliwych.

Niezależnie od kategorii kontrolowanego podmiotu należy podkreślić, że niewątpliwie pozytywnym zjawiskiem jest brak wypadków przy pracy czy też zdarzeń potencjalnie wypadkowych bezpośrednio związanych z zagadnieniami podejmowanymi podczas niniejszych kontroli oraz fakt, że pracodawcy nie bagatelizowali stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości i bezpośrednio po ich ujawnieniu podejmowali działania w celu ich usunięcia.

Zdaniem inspektorów pracy obok przyczyn wymienionych przez kierujących zakładami pracy, występuje szereg innych, spośród których wymienić należy:

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

Ustalenia kontrolne wykazały, że także w zakładach zaliczanych do kategorii zakładów o zwiększonym ryzyku wystąpienia awarii przemysłowej (ZZR) lub zakładów o dużym ryzyku wystąpienia awarii przemysłowej (ZDR) główną przyczyną występujących nieprawidłowości było niedocenianie potrzeby pełnej realizacji obowiązujących przepisów w zakresie zapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa w kontrolowanych zakładach pracy.

Uzyskane efekty kontroli

W zakładach pracy będących przedmiotem niniejszych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 18 decyzji nakazowych, w tym 3 decyzje ustne. Ponadto w wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano również 2 wystąpienia zawierające 2 wnioski.

W większości zakładów nie przeprowadzono jeszcze kontroli sprawdzających, ale od prawie wszystkich pracodawców wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku pisemne informacje o wykonaniu wydanych przez inspektorów decyzji i wniosków.

Wnioski

Liczba i rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości oraz złożoność kontrolowanych zagadnień wskazują na potrzebę dokonania w kolejnych latach większej liczby kontroli w tym zakresie, zwłaszcza w zakładach (tzw. „podprogowych”), w tym kontroli sprawdzających, które mogą przyczynić się do skorygowania i uzupełnienia działań podejmowanych obecnie przez pracodawców w ramach realizacji decyzji nakazowych i wniosków pokontrolnych, a także wskutek podjętej działalności prewencyjnej. Mając na względzie równie poważne, jak w przypadku zakładów zaliczonych do grupy ZZR czy też ZDR, skutki zdarzeń noszących znamiona awarii, wydaje się zasadne określenie w stosunku do zakładów tzw. „podprogowych” szczegółowych regulacji prawnych w zakresie: wymagań dotyczących zapobiegania awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków, jak również kryteriów i zasad rejestrowania tych zakładów przez uprawnione organy.

4. Budownictwo

Kontrole placów budowy zawsze stanowią jedną z najistotniejszych części działalności inspektorów pracy z uwagi na liczbę występujących na nich zagrożeń, które mogą skutkować i wielokrotnie skutkują bardzo poważnymi wypadkami przy pracy. W 2022 r. kontrolami objęto zarówno duże jak i niewielkie budowy, na każdym stwierdzając nieprawidłowości mogące skutkować niebezpieczeństwem dla życia i zdrowia pracujących. Przeprowadzone kontrole miały w znacznej części charakter planowy, np. kontrole na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa, jak i interwencyjny, np. w związku ze zgłoszeniami zagrożeń w miejscach publicznych.

4.1. Wzmocniony nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa

W 2022 roku inspektorzy pracy wykonali 34 kontrole na budowach obiektów o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa. W 24 przypadkach kontrole dotyczyły obiektów kubaturowych, 1 obiektu liniowego oraz 9 innych obiektów. Na terenach budów pracę wykonywało 307 osób, w tym 284 pracowników w ramach stosunku pracy.

Do kontroli wybrano na terenie województwa pomorskiego:

- Przekop Mierzei Wiślanej,
- Osiedle mieszkaniowe wielorodzinne Optima przy ul. T. Jasińskiego 2 w Gdańsku,

- Osiedle mieszkaniowe wielorodzinne Perspektywa przy ul. Legnickiej w Gdańsku,
- budowa Węzła transportowego miejskiego obszaru funkcjonalnego Słupska w tym dworca PKS Słupsk,
- budowa Trasy S6 na trasie łączącej Szemud z istniejącą obwodnicą Gdańska.
- budowa osiedla mieszkaniowego wielorodzinnego Porto w Rumi przy ul. Jeziornej.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy wykazali największą liczbę nieprawidłowości w zakresie:

a) przygotowania do pracy:

- w 36 przypadkach (292 pracowników) stwierdzono brak przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego co stanowi 12,21 % ogółu kontrolowanych,
- w 27 przypadkach (171 pracowników) stwierdzono nieprawidłowości w zakresie braku przeprowadzenia instruktażu przy wykonywaniu prac niebezpiecznych, co stanowi 15,7 % ogółu kontrolowanych,
- w 1 przypadku w całości i 31 w części (297 pracowników) przy prowadzeniu rejestru odzieży i obuwia roboczego co stanowi 10,7 % ogółu kontrolowanych,

b) przygotowanie i organizacja budowy:

- w 10 przypadkach stwierdzono brak wykonania oceny ryzyka zawodowego na 52 zbadane przypadki co stanowi 19 % ogółu zagadnienia.
- w 7 przypadkach na 33 zbadane stwierdzono brak wykonania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót co stanowi 21 % ogółu zagadnienia.
- w 1 przypadku w całości i 2 w części na zbadanych 12 przypadków stwierdzono nieprawidłowości przy organizacji prac przy montażu konstrukcji co stanowi 25 % ogółu zagadnienia.

c) organizowanie stanowisk i procesów pracy:

- w 10 przypadkach stwierdzono brak a w 5 częściowy brak prawidłowego zorganizowania dojścia i przejścia do stanowiska pracy na 23 zbadane przypadki co stanowi 65 % ogółu zagadnienia,
- w 4 przypadkach na 13 zbadanych stwierdzono nieprawidłowości przy stosowaniu znaków i urządzeń ostrzegawczych, w tym na czynnych odcinkach dróg co stanowi 30,7 % ogółu zagadnienia.

d) prace przy wykonywaniu robót ziemnych i wykopów:

- stwierdzono 3 braki na 8 zbadanych przypadków przy organizowaniu zejść do wykopu (37 %),
- stwierdzono 1 brak w całości i 2 częściowo przy zabezpieczeniu ścian wykopu na 9 zbadanych (33 %),
- stwierdzono 3 braki przy organizowaniu składowania urobku na 8 zbadanych (37 % ogółu zagadnienia).

e) organizowanie prac na wysokości:

- w 4 przypadkach stwierdzono brak w całości a w 4 przypadkach w części w zakresie zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości na 11 łącznie zbadanych, 72 % ogółu zagadnienia.
- w 3 przypadkach w całości i 5 w części przy zabezpieczaniu otworów i ścian zewnętrznych na 11 zbadanych, 72,7 % ogółu zagadnienia.

f) organizowanie rusztowań

- stwierdzono 5 przypadków niedokonania odbioru rusztowania na 11 zbadanych, 45,5 % ogółu zagadnienia,

- stwierdzono 2 braki przy zapewnianiu przeglądów rusztowań na 6 zbadanych 33,3 % ogółu zagadnienia,
- stwierdzono 4 całkowite braki przy zapewnieniu prawidłowego posadowienia przy 11 zbadanych, 36,6 % ogółu zagadnienia,
- stwierdzono 6 braków w całości i 1 w części na zbadanych 12 przypadkach przy zapewnieniu balustrad ochronnych, 58,33 % ogółu zagadnienia,
- stwierdzono 4 braki przy zbadanych 12 przypadkach przy zapewnieniu pomostów roboczych, 33 % ogółu zagadnienia.

g) eksploatacja urządzeń i instalacji energetycznych:

- stwierdzono 3 braki na 8 zbadanych przy wykonywaniu badań i pomiarów instalacji 37,5 % ogółu zagadnienia,
- stwierdzono 2 braki w całości i 2 częściowo przy użytkowaniu rozdzielnic 33,3 % ogółu zagadnienia,
- stwierdzono 3 braki w całości i 4 w części na łącznie zbadanych 14 przypadków przy zabezpieczeniu przewodów elektrycznych, 50% ogółu zagadnienia.

Przykład:

Podczas kontroli z dnia 31.05.2022 r. firmy budowlanej, z siedzibą w Gdańsku, przy budowie Drogi Wodnej łączącej Zatokę Gdańską z Zalewem Wiślanym stwierdzono między innymi nw. nieprawidłowości:

- wykonywanie pracy przez pracownika w wykopie ziemnym w sytuacji braku zabezpieczenia skarpy przed możliwością jej obsunięcia oraz braku drogi komunikacyjnej prowadzącej do wykopu,
- brak zapewnienia bezpośredniego nadzoru nad wykonywaną pracą w wykopach,
- użytkowanie zawiesia linowego do transportu prefabrykatów w sytuacji jego złego stanu technicznego,
- wykonywanie pracy pracownika na falochronie kanału żeglugowego, od strony Zalewu Wiślanego, bez środków ochrony indywidualnej chroniącej przed upadkiem z wysokości i możliwością utonięcia.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy skierował 4 decyzje wykonane przez pracodawcę w trakcie kontroli, w tym 2 wstrzymania, 1 skierowanie oraz 1 wniosek w wystąpieniu. Osobę odpowiedzialną za stwierdzone wykroczenia ukarano mandatem karnym.

Inspektorzy pracy przed rozpoczęciem czynności kontrolnych na wybranych placach budowy przeprowadzili czynności prewencyjne służące poprawie bezpieczeństwa pracy na budowach. W trakcie szkolenia z zakresu organizowania terenu budowy wydano materiały edukacyjne - wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy. Takie spotkanie odbyło się np. w dniu 14.03.2022 r. na terenie budowy w Gdańsku przy ul. Jasińskiego, w dniu 04.07.2022 r. na terenie budowy przekopu Mierzei Wiślanej.

W trakcie kontroli największą liczbę uchybień ujawniono w zakresie: zagospodarowania terenu budowy, organizowania przejść do stanowiska pracy, robót ziemnych, prac na wysokości, organizowania rusztowań, eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych. Rodzaj nieprawidłowości wskazuje na ich charakter ekonomiczny przy wypełnianiu obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W związku z faktem, iż brak jest przepisów nakładających obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa przez wiodącego przedsiębiorcę na

terenie budowy odpowiedzialność się rozprasza na pozostałych uczestników procesu budowlanego.

W wyniku postępowania udzielono 97 porad w zakresie prawnej ochrony, 261 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz 32 porady w zakresie legalności zatrudnienia.

Inspektorzy pracy niezależnie od czynności kontrolnych przeprowadzili szkolenia z zakresu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na terenie budowy, tj.:

- szkolenie przeprowadzenie w dniu 14.03.2022 r. na terenie budowy osiedla Optima dla 13 pracodawców,
- szkolenia przeprowadzonego w dniu 11 i 12 kwietnia 2022 r. na terenie budowy osiedla Perspektywa dla 14 pracodawców,
- szkolenie przeprowadzone w dniu 29.04.2022 r. na terenie budowy Dworca PKS dla 4 pracodawców,
- szkolenia przeprowadzone w dniu 23 i 29 czerwca 2022 w Cechu Rzemiosł w Słupsku dla 18 pracodawców,
- szkolenia z dnia 30.06.2022 r. przeprowadzonego na terenie Przekopu Mierzei Wiślanej dla 42 pracodawców,
- szkolenia z dnia 15.07.2022 r. przeprowadzonego na terenie osiedla Porto w Rumii dla 3 pracodawców.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 194 decyzje. W 38 przypadkach stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracujących, co skutkowało nadaniu decyzjom rygoru natychmiastowej wykonalności. W 5 przypadkach wstrzymano eksploatację maszyn i urządzeń (głównie rusztowań) oraz w 12 przypadkach wstrzymano pracę wykonywaną w warunkach bezpośredniego narażenia na utratę życia i zdrowia pracowników. W związku z ustaleniem, iż pracownicy nie stosują podczas pracy środków ochrony indywidualnej wydano 7 decyzji polegających na skierowaniu do innej pracy pracowników nie stosujących się do obowiązujących wymogów. Większość decyzji została wydana przez inspektorów w formie ustnej, co oznacza, że 126 decyzji zostało wykonanych w czasie trwania kontroli. Ponadto do dnia sporządzenia niniejszego sprawozdania uzyskano potwierdzenie wykonania 66 z 68 decyzji wydanych na piśmie.

Przykład uzyskanych efektów można wskazać na podstawie kontroli budowy Węzła Transportowego Miejskiego Obszaru Funkcjonalnego Słupska z elementami priorytetów dla komunikacji zbiorowej przy ul. Towarowej w Słupsku, gdzie pracodawca wykonał decyzje:

- zapewnienia stosowanie przez 2 pracowników przydzielonych im środków ochrony indywidualnej, tj. hełmów ochronnych,
- skierowania pracownika obsługującego na budowie ładowarkę kołową do robót ziemnych, do wykonywania innych prac, do czasu uzyskania wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych w zakresie obsługi ładowarki,
- wstrzymania prac budowlanych prowadzonych z rusztowania metalowego, systemowego, posadowionego przy wznoszonym budynku dworca PKS, do czasu zamontowania pełnego obarierowania podestów roboczych, w tym od strony ściany budynku oraz właściwego posadowienia stojaków rusztowania i zamontowania pełnych pomostów roboczych,
- wstrzymania prac budowlanych prowadzonych z rusztowania metalowego, systemowego, posadowionego przy wznoszonym budynku dworca PKS, do czasu wyznaczenia

- i zabezpieczenia strefy niebezpiecznej w obrębie rusztowania przed dostępem osób nieuprawnionych,
- wstrzymania prac związanych z obsługą betoniarki, którą zainstalowano w obrębie strefy niebezpiecznej przy rusztowaniu metalowym, systemowym, posadowionym przy wznoszonym budynku dworca PKS, do czasu zadaszenia jej stanowiska obsługi,
 - wstrzymania eksploatacji rusztowania metalowego, systemowego, posadowionego przy wznoszonym budynku dworca PKS, od strony torów kolejowych, do czasu zamontowania pełnego obarierowania podestów roboczych, w tym od strony ściany budynku oraz właściwego posadowienia stojaków rusztowania i zamontowania pełnych pomostów roboczych,
 - wstrzymania eksploatacji rusztowania metalowego, systemowego, posadowionego przy wznoszonym budynku dworca PKS od strony torów kolejowych, do czasu wyznaczenia i zabezpieczenia strefy niebezpiecznej w obrębie rusztowania przed dostępem osób nieuprawnionych,
 - zapewnienia całości ogrodzenia placu budowy dworca autobusowego, w tym od strony torów kolejowych,
 - ustalenia wykazu prac szczególnie niebezpiecznych wykonywanych na budowie dworca autobusowego,
 - wyznaczenia strefy i miejsc niebezpiecznych występujących na budowie dworca autobusowego oraz odpowiedniego ich oznakowania i zabezpieczenia przed dostępem osób nieuprawnionych,
 - przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu poszczególnych rodzajów prac na budowie dworca autobusowego,
 - opracowania instrukcji bezpiecznego wykonywania poszczególnych rodzajów robót budowlanych, realizowanych na budowie dworca autobusowego i zapoznania z nią zatrudnionych na budowie osób,
 - wyznaczenia bezpiecznego dojścia do rusztowań budowlanych, znajdujących się na budowie dworca autobusowego,
 - zamontowania obarierowania ochronnego na przejściach komunikacyjnych, zamontowanych na wysokości pod konstrukcją zadaszenia budowanego dworca autobusowego,
 - dokonania odbioru technicznego rusztowań budowlanych, zmontowanych na budowie dworca autobusowego,
 - dokonania okresowej kontroli stanu technicznego systemowych rusztowań budowlanych, zmontowanych na budowie dworca autobusowego,
 - umieszczenia na systemowych, metalowych rusztowaniach, usytuowanych na budowie dworca autobusowego tablic informujących o: wykonawcy montażu rusztowania oraz dopuszczalnym obciążeniu pomostów i konstrukcji rusztowania,
 - uzyskania i udostępnienia pracownikom sporządzonej w języku polskim instrukcji obsługi betoniarki, użytkowanej na budowie dworca autobusowego,
 - opracowania i udostępnienia pracownikom szczegółowej instrukcji stanowiskowej bhp, dotyczącej obsługi betoniarki, użytkowanej na budowie dworca autobusowego,
 - zapewnienia na budowie dworca autobusowego odrębnego pomieszczenia lub miejsca do składowania przenośnych zbiorników napełnionych gazami (butli gazowych), zapewniającego ochronę przed działaniem niekorzystnych warunków atmosferycznych (nasłonecznienie-nagrzanie, opady),

- przeprowadzenia okresowej kontroli stanu ochrony przeciwporażeniowej i oporności izolacji urządzeń elektroenergetycznych użytkowanych na budowie dworca autobusowego,
- oznakowania odpowiednimi tablicami informacyjnymi oraz znakami ostrzegawczymi dot. bezpieczeństwa i higieny pracy terenu oraz miejsc i stref niebezpiecznych na realizowanej budowie,
- zapewnienia bezpiecznego zejścia/wyjścia komunikacyjnego do wykopów znajdujących się na budowie dworca autobusowego,
- usunięcia urobku składowanego przy obrysie wykopów i zagłębień realizowanych dróg oraz z innych, nie wyznaczonych do tego celu miejsc, na budowie dworca autobusowego.

Analiza przebiegu kampanii wskazuje, iż charakter nieprawidłowości nie odbiega od charakterystyki kontroli placów budowy prowadzonych w ramach postępowania w zwykłym trybie. Wskazaniem jest zaproponowanie kontrolowanym podmiotom prowadzenia monitoringu stanu przestrzegania przepisów (oczywiście w sposób dobrowolny), co ułatwiłoby analizę tej sytuacji.

4.2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie.

Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie jest jednym z najważniejszych zadań PIP. W 2022 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili w tym zakresie 133 kontrole w 127 podmiotach, które zatrudniały na terenach budów 898 osób, w tym 801 pracowników w ramach stosunku pracy. Kontrole przeprowadzono wobec 122 obiektów nowych, 9 obiektów w przebudowie, 2 obiektów w trakcie rozbiórki i 2 podlegających termomodernizacji.

Na podstawie podjętych przez inspektorów pracy ustaleń wyodrębniono zagadnienia, które się wyróżniają i wskazują na nieprawidłowości z zakresu:

a) przygotowania do pracy:

- w zakresie zapewnienia badań lekarskich stwierdzono nieprawidłowości w 7,8 % ogółu badanych,
- niezapewnienie środków ochrony indywidualnej stwierdzono w 7,2 % ogółu kontrolowanych.

b) zagospodarowania terenu budowy:

- w zakresie zabezpieczenia strefy i miejsc niebezpiecznych stwierdzono nieprawidłowości w 21 przypadkach na łącznie 78 zbadanych, co stanowi 26,9 % ogółu zagadnienia,
- w zakresie organizowania dróg komunikacyjnych stwierdzono nieprawidłowości w 20 przypadkach na łącznie 91 zbadanych, co stanowi 21,97 % ogółu zagadnienia,
- w zakresie nieprawidłowości w zakresie składowania urobku stwierdzono nieprawidłowość w 19 przypadkach na 56 zbadanych, co stanowi 33,92 % ogółu zagadnienia.

c) roboty ziemne:

- w zakresie zabezpieczenia ścian wykopów stwierdzono 7 braków na 15 zbadanych, co stanowi 46,6 % ogółu zagadnienia,
- w zakresie składowania urobku stwierdzono nieprawidłowości w 5 przypadkach na 13 zbadanych, co stanowi 38 % ogółu zagadnienia.

d) prace na wysokości:

- w zakresie zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości stwierdzono nieprawidłowości w 53 przypadkach na 76 zbadanych, co stanowi 69 % ogółu zagadnienia,

- w zakresie zabezpieczenia otworów w ścianach zewnętrznych stwierdzono nieprawidłowości w 41 przypadkach na 63 zbadane, co stanowi 61 % ogółu zagadnienia,
- w zakresie zabezpieczenia stanowiska pracy w środki ochrony indywidualnej chroniącej przed upadkiem z wysokości stwierdzono naruszenia w 45 przypadkach na 120 badanych co stanowi 37 % ogółu zagadnienia.

e) rusztowania:

- w zakresie udokumentowania odbioru technicznego stwierdzono niezapewnienie w 10 przypadkach na 30 badanych, co stanowi 30 % ogółu kontrolowanych,
- w zakresie niezapewnienia balustrad stwierdzono 21 naruszeń na 41 zbadanych, co stanowi 51 % ogółu zagadnienia,
- w zakresie niezapewnienia pionów komunikacyjnych stwierdzono nieprawidłowości w 15 przypadkach na 38 zbadanych, co stanowi 39 % ogółu zagadnienia.

f) urządzenia i instalacje energetyczne:

- w zakresie zabezpieczenia przewodów elektrycznych stwierdzono nieprawidłowości w 49 przypadkach na 77 badanych co stanowi 63,6 % ogółu zagadnienia.

Przykład:

W dniu kontroli 25.02.2022 r. inspektor pracy przeprowadził czynności w stosunku do firmy budowlanej w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bhp podczas wykonywania prac budowlanych na terenie budowy trzech budynków mieszkalnych jednorodzinnych dwulokalowych zlokalizowanych w Słupsku.

Od dnia zatrudnienia tj. 23.02.2022 r. 5 pracowników było dopuszczanych do pracy bez orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy

	
<p><i>Pracownik dokonywał montażu rusztowania budowlanego stojakowego metalowego typu KLIN niezgodnie z dokumentacją techniczną rusztowania. Pracownik nie posiadał stosownych uprawnień dotyczących montażu rusztowań systemowych metalowych oraz nie był zabezpieczony przed upadkiem z wysokości (brak hełmu ochronnego, oraz ŚOI chroniących przed upadkiem z wysokości).</i></p>	<p><i>Rusztowanie budowlane stojakowego metalowego typu KLIN niezgodnie z dokumentacją techniczną rusztowania.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - niewłaściwe posadowienie rusztowania (stojaki postawione na bloczkach), - brak balustrad ochronnych przy pomostach roboczych oraz na zakończeniach pomostów roboczych na „1” i „2” poziomie pomostów roboczych, - brak komunikacji pionowej z poziomem „0” na poziomie „1” rusztowania, - brak protokolarnego odbioru przez osoby uprawnione, - nie zapewniono stabilności konstrukcji (brak kotwienia rusztowania, brak stężenia przenoszącego obciążenia).



W wyniku postępowania inspektor pracy skierował 10 decyzji z czego 7 zostało wykonanych w trakcie kontroli, z czego: 1 z decyzja dotyczyła skierowania do innych pracy pracownika niestosującego środków ochrony indywidualnej, 1 wstrzymania pracy rusztowania, 11 skierowania do innych prac do czasu uzyskania zaświadczenia lekarskiego o zdolności do wykonywania pracy. W związku z popełnionymi wykroczeniami zastosowano postępowanie mandatowe.

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości

Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy wykazały, iż przestrzeń pracy, której organizacja jest kosztowna, nie są organizowane prawidłowo np.:

- w zakresie zagospodarowania terenu budowy,
- organizowaniu stanowisk pracy,
- organizowaniu zabezpieczania ścian wykopów,
- organizacja prac na wysokości,
- wykonania rusztowań,
- zabezpieczenia przewodów elektrycznych.

Wymienione pozycje wymagają dużych nakładów finansowych. Można założyć, iż kara za naruszenia przepisów nie jest na tyle wysoka, aby zagrożenie grzywną skłaniało pracodawców do inwestowania w sprawy bezpieczeństwa.

Podczas kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy udzielono 355 porad prawnych oraz 643 porad technicznych. W zakresie legalności zatrudnienia udzielono 92 porad.

W 2022 roku w ramach omawianych kontroli inspektorzy pracy podejmowali współpracę między innymi z Państwowym Nadzorem Budowlanym, Urzędem Dozoru Technicznego, Transportowym Dozorem Technicznym, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz z Policją i Prokuraturą (w zakresie zaistniałego wypadku przy pracy).

Podczas kontroli inspektorzy pracy wydali 473 decyzje, w tym 450 zostało zrealizowane przez podmioty kontrolowane co stanowi 95 % wykonalności. W trakcie kontroli wydano 369 decyzji ustnych, wykonanych przez przedsiębiorców w trakcie kontroli. Aż 135 decyzji było wydanych w trybie art. 108 Kpa ze względu na stopień zagrożenia, przy zastosowaniu się do 130 decyzji, co stanowi 96 % wykonalności. Wydano 12 decyzji wstrzymujących, w tym: 1 dotyczyła wykonywanych prac, w 7 przypadkach dotyczyło to eksploatacji maszyn a w 4 przypadkach

wydano decyzję zakazującą pracy. Zastosowano 11 skierowań do innych prac w stosunku do 47 pracowników. Na 39 skierowanych wniosków w wystąpieniach w 29 przypadkach pracodawca wnioski wykonał co stanowi 78 % wykonalności.

Nałożono na obwinionych 34 mandaty karne i zastosowano w 13 przypadkach środki wychowawczy.

Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy w porównaniu do lat poprzednich nie wykazują radykalnych różnic. W dalszym ciągu większość uchybień dotyczy nieprawidłowości przy zabezpieczaniu prac szczególnie niebezpiecznych. Wydaje się, iż poprawiła się kwestia przygotowania pracowników do pracy np. stopień niespełniania obowiązku przy zapewnieniu przemysłowych hełmów ochronnych czy uzyskiwanie zaświadczeń lekarskich nie jest wysoki. Świadczy to o pewnej zmianie występującej na kontrolowanych placach budowy.

4.3. Kontrole interwencyjne robót budowlanych i zagrożeń o charakterze publicznym za rok 2022.

W ramach obowiązków inspektorów pracy leży przeprowadzanie kontroli interwencyjnych robót budowlanych oraz zagrożeń o charakterze publicznym. Celem przeprowadzonych kontroli była likwidacja bądź ograniczenie zagrożeń wypadkowych występujących podczas prac prowadzonych w miejscach ogólnodostępnych, na które narażone są osoby postronne. Dodatkowo w trakcie przeprowadzania kontroli ujawniono nieprawidłowości w zakresie zagrożeń dla pracowników zatrudnianych i wykonujących pracę w kontrolowanych podmiotach.

W 2022 roku w OIP Gdańsk zrealizowano łącznie 135 kontroli, w 133 podmiotach gospodarczych.

W skontrolowanych podmiotach pracowały łącznie 903 osoby, z czego 715 osób zatrudnionych było w ramach stosunku pracy, 118 osób wykonywało pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, 20 osób pracowało jako podmioty samozatrudniające się, a 186 osób było cudzoziemcami.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 317 decyzji, w tym:

- 69 decyzji w formie pisemnej,
- 248 decyzji ustnych.

Wydano 38 decyzji wstrzymania prac, 27 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 9 decyzji zakazania wykonywania prac, 36 decyzji skierowania 94 pracowników do innych prac.

Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 26 wystąpień zawierających 38 wniosków.

Za naruszenie przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika:

- nałożono 62 mandaty kredytowane na łączną kwotę 74.600 zł, za popełnienie 124 wykroczeń,
- zastosowano 8 środków wychowawczych, w formie pouczenia lub ostrzeżenia, za popełnienie 9 wykroczeń.

Biorąc pod uwagę ilość środków karnych w poszczególnych kategoriach wielkościowych zakładów najpoważniejsze nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa prowadzenia robót występują w zakładach zatrudniających do 9 osób (90 % kontroli, 94 % mandatów, 90 % decyzji).

Najwięcej nieprawidłowości na terenach kontrolowanych miejsc wykonywania prac stwierdzono w zakresie:

- **Pracy na wysokości** – w dalszym ciągu praca na wysokości jest źródłem największej ilości zagrożeń na małych budowach. Stwierdzone podczas prowadzonych kontroli nieprawidłowości są wynikiem braku dostatecznego wyposażenia technicznego oraz tolerowania odstępstw od zasad bezpiecznej pracy. Szczególnie dotyczy to prac dekarских. W przypadku mniejszych budów prace te wykonywane są z reguły bez zastosowania środków ochrony zbiorowej i często również bez środków ochrony indywidualnej.
- **Pracy na rusztowaniach** – wiele kontroli interwencyjnych robót budowlanych dotyczyło prac z użyciem rusztowań. Brak odbiorów technicznych po montażu jest przyczyną, wykonywania prac budowlanych przy użyciu nieprawidłowych rusztowań w warunkach zagrożenia zdrowia i życia.
- **Robót ziemnych** – roboty w wykopach ziemnych wykonywane są bez odpowiednich zabezpieczeń ścian wykopów. Często prace wykonywane są bez jakichkolwiek zabezpieczeń pionowych ścian wykopów lub wykonanych prowizorycznie, niezapewniających bezpieczeństwa pracowników. Urobek składowany jest często przy krawędzi wykopu ziemnego, często przy krawędzi wykopu odbywa się ruch pojazdów kołowych. Najczęściej pracodawcy tłumaczą to ograniczeniem przestrzeni na budowie, zwłaszcza na terenach miejskich, przy gęstej zabudowie.
- **Środków ochrony indywidualnej** – w wielu przypadkach pracownicy nie byli wyposażeni w środki ochrony indywidualnej (szelki bezpieczeństwa, przemysłowe hełmy ochronne) lub mieli je na wyposażeniu, lecz ich nie używali.

Przykład nieprawidłowości.

W dniu 19.09.2022 r. przy zewnętrznej ścianie budynku zlokalizowanego w Ustce były prowadzone prace malarskie. Prace wykonywane były przy użyciu rusztowania metalowego, ustawionego przy ścianie remontowanego 3-kondygnacyjnego budynku.

Prace od dnia 15.09.2022 r. wykonywało dwóch zleceniobiorców. Przedmiotem ich umów było wykonanie robót malarskich. Zleceniobiorcy nie posiadali orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania ww. robót oraz do pracy na wysokości. Przedsiębiorca nie przedłożył również pisemnego potwierdzenia przeprowadzonych szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp. Przedsiębiorca udostępnił zatrudnionym środki ochrony indywidualnej chroniące przed upadkiem z wysokości oraz hełmy ochronne. W czasie kontroli zleceniobiorcy nie stosowali żadnego z ww. środków ochrony indywidualnej.

Z eksploatacją rusztowania związane były następujące nieprawidłowości:

- rusztowanie metalowe, systemowe ustawiono bezpośrednio na gruncie trawiastym, bez użycia podpór, podkładek,
- rusztowanie nie zostało wyposażone w pełne podesty robocze, deski krawężnikowe oraz poręcze chroniące przed upadkiem z wysokości, brak pionów komunikacyjnych (pracownicy wchodzili i schodzili po konstrukcji rusztowania),
- niewłaściwe kotwienie rusztowania do ściany budynku – użyto taśmy do wiązania rusztowania do barierki balkonu,
- brak protokołu z odbioru technicznego rusztowania,



Zleceniobiorca schodzący po rusztowaniu.

Inspektor pracy w ramach kontroli wydał łącznie 11 decyzji oraz zastosował postępowanie mandatowe.

Przyczyny nieprawidłowości stwierdzonych przez inspektorów pracy

Podobnie jak w roku ubiegłym, stwierdzone nieprawidłowości nadal wynikają z lekceważenia zagrożeń przez samych pracowników oraz tolerowania przez pracodawców lub osoby kierujące pracownikami nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp.

Jak w latach poprzednich potwierdza się zasada, że na terenach dużych budowł służby bhp w zasadzie rzetelnie wykonują swoje zadania. Na małych budowach, a na nich najczęściej dochodzi do wypadków, faktycznie nie ma nadzoru służby bhp.

Pracownicy zatrudnieni na terenach mniejszych budowł godzą się na gorsze warunki pracy, często sami nie chcą legalnego zatrudnienia, tj. podpisania umowy o pracę czy umowy zlecenia, motywując to sprawami osobistymi. W ostatnich latach zwiększył się udział zatrudnionych cudzoziemców, pochodzących z za wschodniej granicy, dla których niskie standardy bhp nie są niczym nowym.

Zatrudnianie na budowie przypadkowych osób, bez przygotowania zawodowego, bez solidnie przeprowadzonego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w konsekwencji prowadzi do niewłaściwego zachowania pracownika spowodowanego nieznanymi zagrożeniami i w rezultacie do wypadku przy pracy.

Istotną przyczyną nieprawidłowości jest traktowanie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w sposób drugorzędny, tj. pracownicy uważają zabezpieczenia miejsc pracy, czy stosowanie środków ochrony indywidualnej za dyskomfort, spowalniający pracę i uniemożliwiający wykonywanie niektórych prac. Pracodawca, w niektórych przypadkach zapewnia wymagane środki ochrony indywidualnej, ale pracownicy ich nie używają – w większości hełmów ochronnych i szelek bezpieczeństwa.

Uzyskane efekty kontroli

Na ogólną liczbę 317 wydanych decyzji wykonano 290, co stanowi 91,5 % ogółem wydanych decyzji podczas kontroli. W ogólnej liczbie 317 decyzji zawiera się:

- 69 decyzji pisemnych, z których wykonano 42,
- 248 decyzji ustnych, wykonanych w trakcie trwania kontroli.

Wykonane decyzje ustne to konkretne efekty uzyskane w wyniku czynności kontrolnych, np.:

- wyznaczenie i zabezpieczenie strefy niebezpiecznej podczas prac na wysokości przy remoncie budynków, przy pracy w zasięgu żurawia, itp.,
- zabezpieczenie terenu, gdzie odbywały się prace ziemne w tym niezabezpieczone studzienki, niezabezpieczone pionowe ściany wykopów,

- wyposażenie rusztowań w pełne balustrady ochronne chroniące przed upadkiem z wysokości, pionowe komunikacyjne oraz pełne podesty robocze,
- niezwłoczne zastosowanie środków ochrony indywidualnej głowy czy środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości.

Działania podejmowane przez inspektorów pracy wyeliminowały zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących w miejscach wykonywanych prac i w efekcie doprowadziły do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy przez pracodawców i osoby kierujące pracami.

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

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że kontrole prowadzone są najczęściej na terenach budów, gdzie pracuje do kilku, 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, zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości poprzez założenie poręczy ochronnych.

Kontrole prowadzą do usunięcia zagrożeń bardzo często bez jakichkolwiek nakładów finansowych pracodawcy i mobilizują pracodawców do prowadzenia prac budowlanych w sposób bezpieczny. Nakładane kary w formie mandatów kredytowanych uświadamiają pracodawcom, że pieniądze lepiej jest zainwestować w poprawę warunków pracy.

Powyższe wskazuje na potrzebę dalszego intensyfikowania tej formy działalności Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności na małych budowach, na których dochodzi do rażących naruszeń przepisów BHP, wielokrotnie stwarzając również zagrożenia dla osób postronnych.

4.4. Kontrole małych placów budów

W czerwcu 2022 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w ramach akcji kontroli małych placów budów, przeprowadzili 36 kontroli w 36 podmiotach, w których pracowało 145 osób, w tym 109 zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Poza jednym wyjątkiem kontrole objęły obiekty kubaturowe/budynki, w tym 22 obiekty nowobudowane, 9 obiektów przebudowywanych lub rozbudowywanych i remontowanych, 1 obiekt rozbierany i 5 kontroli prac termoizolacyjnych.

We wrześniu 2022 r. inspektorzy pracy OIP Gdańsk w ramach kontroli małych placów budów, skupiając się głównie na nieprawidłowościach technicznego bezpieczeństwa pracy, przeprowadzili 68 kontroli w 68 podmiotach, w tym 2 rekontrole podmiotów kontrolowanych w czerwcu na tym samym placu budowy. Podczas prowadzonych czynności stwierdzono zatrudnienie 303 osób, z czego 222 w ramach stosunku pracy, w tym 5 kobiet i 1 młodocianego. Część kontroli inspektorzy dodatkowo poszerzyli o weryfikację przepisów legalności zatrudnienia zarówno obywateli polskich jak i cudzoziemców – 15 kontroli, a także zagadnienia prawnej ochrony pracy - 14 kontroli, w tym 5 dotyczących prawidłowości zawierania umów cywilnoprawnych.

Pomimo, że inspektorzy pracy stwierdzili szereg nieprawidłowości objętych postępowaniem wykroczeniowym podczas kontroli małych placów budów w czerwcu 2022 r., tylko jednemu

inspektorowi udało się przeprowadzić dwie rekontrole podmiotów. Wynika, to z samej specyfiki tych prac, a mianowicie, że są one zwykle krótkotrwałe. Poszczególne podmioty zajmowały się najczęściej konkretnymi robotami na realizowanym etapie budowy lub prowadzanego remontu, po czym zmieniały miejsce wykonywania pracy. Rzadkością jest obecnie, aby jedna firma wykonywała całość robót remontowo–budowlanych. W obu ww. przypadkach inspektor pracy nie stwierdził rażących nieprawidłowości, ale raczej powtarzające się uchybienia wynikające z braku zachowania porządku na budowie.

Większość stwierdzonych nieprawidłowości była uregulowana decyzjami ustnymi usuniętymi w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych (133 decyzji ustnych i 29 decyzji pisemnych w czerwcu 2022 roku oraz 231 decyzji ustnych i dodatkowo 49 decyzji pisemnych we wrześniu 2022). Decyzje pisemne dotyczyły głównie brakującej dokumentacji (badania lekarskie, szkolenia w dziedzinie bhp, IBWR i inne). Ponadto w czerwcu 2022 do przedsiębiorców skierowano 3 wystąpienia zawierające 5 wniosków, a we wrześniu 18 wystąpień zawierających 25 wniosków.

Za stwierdzone nieprawidłowości w 25 kontrolach czerwcowych inspektorzy pracy wszczęli postępowanie wykroczeniowe, w tym zastosowali 19 mandatów obejmujących 32 wykroczenia i 6 środków wychowawczych (3 ostrzeżenia oraz 3 pouczenia obejmujące razem 8 wykroczeń). Z kolei we wrześniu zastosowano postępowanie wykroczeniowe nakładając na osoby odpowiedzialne 38 mandatów karnych obejmujących 74 wykroczenia.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że najwięcej nieprawidłowości związanych było z:

- brakiem udokumentowanego odbioru rusztowań przez osoby uprawnione,
- nieprawidłowościami w montażu rusztowań, w tym brakiem balustrad ochronnych, pionów komunikacyjnych oraz pomostów roboczych, a także nieprawidłowym posadowieniem konstrukcji rusztowania i zakotwienia,
- zabezpieczeniem stanowisk pracy znajdujących się na wysokości za pomocą środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości,
- zabezpieczeniem pracującego przed upadkiem z wysokości z użyciem środków ochrony indywidualnej oraz ich dostępnością na budowie,
- pracami na wysokości oraz brakiem zabezpieczeniami otworów w stropach,
- brakiem zabezpieczenia przed uszkodzeniami mechanicznymi przewodów zasilających urządzenia elektryczne,
- niezabezpieczeniem rozdzielnic elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych,
- niesporządzeniem instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych,
- brakiem zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych,
- brakiem bezpośredniego nadzoru nad prowadzonymi pracami,
- brakiem lub niestosowaniem środków ochrony indywidualnej,
- brakiem szkoleń dla osób kierujących pracownikami,
- składowaniem i/lub magazynowaniem materiałów.

4.5. Kontrole przedsiębiorców budowlanych w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia.

W 2022 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku poza bezpieczeństwem i higieną pracy na budowach podjęli również kontrole tej branży w zakresie prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia. Przeprowadzono w tym zakresie 28 kontroli

w 26 podmiotach które zatrudniały 142 pracowników na podstawie umowy o pracę, 31 osób na podstawie umów cywilnoprawnych, 6 samozatrudnionych. W kontrolowanych podmiotach powierzano pracę 26 cudzoziemcom.

Inspektorzy pracy w ramach tematu wydali 36 decyzji, w tym 36 wykonanych w trakcie kontroli oraz skierowali 7 poleceń dotyczących 50 pracowników. Zastosowano 3 mandaty oraz 3 środki wychowawcze.

Najwięcej naruszeń prawa pracy i legalności dotyczyło:

- sposobu prowadzenia akt osobowych,
- treści wydawanych świadectw pracy,
- zawierania umów cywilnoprawnych w miejsce umowy o pracę,
- prowadzenia ewidencji czasu pracy,
- sporządzania rozkładów czasu pracy,
- rekompensowania za pracę w godzinach nadliczbowych,
- zapewnienia urlopu wypoczynkowych w roku nabycia do niego prawa.

Spośród nieprawidłowości najistotniejszymi są ujawnione przy zawieraniu umów cywilnoprawnych oraz rekompensowaniu pracy w godzinach nadliczbowych. Można więc ocenić, iż element kosztowy oraz łatwości rozwiązywania umów odgrywa istotną rolę w podejmowaniu decyzji pracodawców naruszania tych przepisów. Pracodawcy mając do wyboru zawarcie trwalszej umowy o pracę z nietrwałą i łatwą do rozwiązania umową cywilnoprawną muszą mieć istotny powód, dla którego wybiorą umowę o pracę. Nawet kara za naruszenie tego przepisu nie jest odstrasżająca. Ponadto brak rekompensowania za pracę w godzinach nadliczbowych ma charakter powtarzalny w szczególności przy małych podmiotach. Obserwacja kontrolowanych podmiotów wskazuje, iż pracodawcy nie wykazują pracy w godzinach nadliczbowych. Wykazywana jest norma czasu pracy a nawet zatrudnianie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowe składniki wynagrodzenia są wypłacane w tzw. szarej strefie, co obniża koszty pracodawców. Jednocześnie wykazywanie tego rodzaju nieprawidłowości jest niezwykle utrudnione, często nawet w protokołach przesłuchania pracownicy poświadczają nieprawdę. Przy dużych podmiotach ten charakter nieprawidłowości maleje.

W wyniku prowadzonych kontroli wydano 36 decyzji ustnych, wykonanych w trakcie kontroli. Pracodawcy zastosowali się w trakcie kontroli do 7 poleceń. Ponadto do pracodawców skierowano wystąpienia, zawierające 67 wniosków, spośród których odnośnie 53 wniosków uzyskano informację o ich wykonaniu.

Założenia prowadzenia kompleksowych czynności kontrolnych pozwoliły zdiagnozować pewien zakres występujących w branży budowlanej nieprawidłowości. Część z nich miała bardzo istotny charakter, jak nadużywanie stosowania umów cywilnoprawnych czy nie rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych.

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

W 2022 roku, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili 39 kontroli w 32 podmiotach realizujących zadania w budownictwie, podczas których stwierdzono użytkowanie 26 żurawi wieżowych i 1 szybkomontującego. Nie stwierdzono przypadków jednoczesnej ich eksploatacji na różnych budowach.

Ocenie przestrzegania przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi oraz szybkomontującymi poddano:

- 19 podmiotów zapewniających obsługę żurawi (operator żurawia),
- 16 podmiotów powierzających pracę hakowym i sygnalistom,
- 14 podmiotów zapewniających żurawie (bez obsługi).

Przy obsłudze kontrolowanych żurawi zatrudnionych było ogółem 41 operatorów w tym: 31 osób w ramach umowy o pracę i 10 prowadzących działalność gospodarczą.

Podczas prowadzonych czynności kontrolą objęto ogółem 460 pracujących, w tym 13 osób na podstawie umów cywilno-prawnych, 27 podmiotów samozatrudniających się. Stwierdzono również wykonywanie pracy przez 24 cudzoziemców. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 418 pracowników, w tym 74 kobiety.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 27 decyzji, w tym:

- 14 decyzji w formie pisemnej,
- 13 decyzji ustnych,
- 6 decyzji wydano w trybie natychmiastowej wykonalności z art. 108 kpa,
- 1 decyzję skierowania do innych prac z uwagi na brak uprawnień do wykonywania danej pracy.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 4 wystąpienia zawierające 16 wniosków.

Za naruszenie przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika:

- nałożono 4 mandaty karne na łączną kwotę 5.800 zł za popełnienie 4 wykroczeń,
- nie zastosowano środków wychowawczych, ani też nie skierowano wniosków do sądu.

Środki prawne wydane zostały w 15 z przeprowadzonych kontroli. W pozostałych nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie eksploatacji żurawi. W znacznej części były to rekontrole, a także kontrole uzupełniające związane ze sprawdzeniem dokumentacji pracowniczej dotyczącej operatorów żurawi, sygnalistów i hakowych zatrudnianych na budowie przez firmy podwykonawcze oraz podmioty zewnętrzne. Ponadto udzielono 251 porad z czego 146 obejmowało techniczne bezpieczeństwo, 75 prawną ochronę pracy, 30 legalność zatrudnienia.

Kontrole przeprowadzono na terenie budów obiektów mieszkalnych wielorodzinnych oraz mieszkalno-usługowo-handlowych, gdzie przy ich realizacji wykorzystywano żurawie wieżowe i szybkomontujące. Jedną z kontroli związana była z wypadkiem śmiertelnym hakowego, który upadł z wysokości, a podczas wykonywania pracy pełnił jednocześnie funkcję sygnalisty. Poszkodowany w chwili wypadku współpracował z operatorem żurawia wieżowego.

Przeprowadzone kontrole wykazały nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bhp przy obsłudze żurawi w 15 z 39 zrealizowanych kontroli. Najczęściej naruszone przepisy bhp w badanych zagadnieniach to:

- brak instruktora stanowiskowego hakowego i sygnalisty stwierdzono w 6 kontrolach,
- brak zapoznania pracowników z instrukcją bezpieczeństwa prac transportowych stwierdzono w 11 kontrolach, a całkowity brak instrukcji prac transportowych stwierdzono w 1 kontroli,
- brak przestrzegania zakazu wykonywania jednocześnie przez jedną osobę czynności sygnalisty i hakowego stwierdzono w 3 kontrolach,

- brak zapewnienia komunikacji pomiędzy operatorem żurawia, a sygnalistą stwierdzono w 1 kontroli, przy czym bardzo często występuje problem komunikacyjny – bariera językowa, ze względu na zatrudnianie cudzoziemców, którzy pełnią funkcje sygnalistów i hakowych,
- problem z odróżnieniem sygnalisty i hakowego od pozostałych osób stwierdzono w 5 kontrolach,
- brak zapoznania operatorów z instrukcją pracy żurawia w warunkach kolizyjnych, stwierdzono w 7 kontrolach,
- brak wyposażenia kabiny żurawia w urządzenie do odczytu prędkości wiatru na wysokości wysięgnika, stwierdzono w 4 kontrolach,
- nieprzestrzeganie czasu pracy operatora żurawia, stwierdzono w 1 kontroli.

Tegoroczne podsumowanie wyników kontrolnych w OIP Gdańsk wykazało dużo mniejszą liczbę stwierdzonych nieprawidłowości względem lat poprzednich, co wskazuje na wyraźną poprawę w tym sektorze. Nadal jednak one występują i wynikają przede wszystkim z braku wiedzy oraz złej organizacji firm podwykonawczych. Podmioty te zazwyczaj przy pierwszym wejściu na teren budowy są informowane oraz szkolone przez kierownictwo generalnego wykonawcy. Mają one również obowiązek informowania o wprowadzeniu nowego pracownika na plac budowy, czego często nie dopełniają i dochodzi do nieprawidłowości przytoczonych powyżej.

W związku z nagraniem jednego z operatorów żurawi wieżowych, które zostało umieszczone na portalu społecznościowym YouTube inspektorzy OIP Gdańsk w maju 2022 r. przeprowadzili kontrole na terenie budowy zespołu budynków wielofunkcyjnych w Gdańsku. Czynności były prowadzone zarówno u generalnego wykonawcy, jak i 6 firm współpracujących. Sprawa dotyczyła wywierania presji na operatorze żurawia, którego nakłaniano do wykonywania pracy powyżej obowiązującego go 8 godzinnego wymiaru czasu pracy. Powoływano się na konieczność zakończenia procesu betonowania, którego nie można przerwać z przyczyn technologicznych, gdyż musi zostać zachowana jednorodność struktury, co ma później ogromny wpływ na bezpieczeństwo konstrukcji. Operator ze względu na fakt, iż były to jego pierwsze dni pracy na ww. budowie i w ramach dobrej współpracy zgodził się pozostać dłużej, aby dokończyć proces betonowania. Lecz dwa dni później sytuacja się powtórzyła, wtedy operator odmówił dłuższego wykonywania pracy. Po czym był obrażony i zastrasza słownie za pośrednictwem radia przez osoby pracujące na terenie budowy. W obawie o własne bezpieczeństwo, pomimo że nie wykonywał pracy pozostał w kabinie żurawia, aż do momentu opuszczenia budowy przez wszystkich podwykonawców, ponieważ nie wiedział kto go zastraszał.

W związku z pierwszą z opisanych sytuacji inspektorzy skierowali do prokuratury powiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Innym tragicznym w skutkach przykładem było pełnienie przez cieślę jednocześnie funkcji hakowego i sygnalisty. W konsekwencji czego pracownik został uderzony przenoszonym przez żuraw ładunkiem i spadł ponosząc śmiertelne obrażenia.

Podstawowym problemem dostrzeganym zarówno przez inspektorów pracy jak i przedstawicieli kontrolowanych podmiotów jest brak na rynku wykwalifikowanych robotników, co z kolei związane jest m.in. z zatrudnianiem najczęściej z wynagrodzeniem za pracę na poziomie minimalnej płacy. Do tego w firmach występuje duża rotacja pracowników wykonujących proste, powtarzające się prace na budowie, którzy nie dopuszczają do siebie

myśli, że mogą ulec wypadkowi. Nie stosują oni żadnych środków ochrony indywidualnych, co niestety życie później weryfikuje. Oczywiście nadzór również nie pozostaje bez winy, ponieważ akceptuje stan niezgodny z przepisami narażając życie i zdrowie pracujących, czego najczęstszym przykładem jest brak środków ochrony zbiorowej. Bowiern takie rozwiązania są droższe i wymagają poświęcenia dużo więcej czasu na ich instalację.

Ponadto na budowach można spotkać się jeszcze z wieloma innymi problemami jak np.:

- niski poziom wiedzy nt. technicznego bezpieczeństwa pracy zwłaszcza robotników fizycznych;
- brak przewidywania i zakładania, już na etapie projektowania inwestycji, konkretnych rozwiązań technicznych służących bezpiecznemu wykonaniu prac;
- brak właściwej organizacji i koordynacji robót wykonywanych na budowach, głównie dużych oraz z dużą liczbą wykonawców – łączenie wielu funkcji przez kierownictwo budów;
- brak lub nieskuteczny nadzór na budowie ze strony osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy, będący wynikiem niedostatecznej wiedzy i przygotowania zawodowego;
- brak ze strony pracowników świadomości zagrożeń lub ich bagatelizowanie;
- ograniczanie przez pracodawców kosztów na zabezpieczanie pracowników oraz ich stanowisk pracy, w celu wypracowania większego zysku oraz obniżenia kosztów inwestorów.
- brak jednoznacznych regulacji dotyczących odpowiedzialności inwestora dotyczących bhp na etapie projektowania i dalszej realizacji inwestycji, co umożliwia obniżanie kosztów i skraca termin jej realizacji, ale nie rozwiązuje faktu niefunkcjonowania nadzoru inwestorskiego w zakresie bhp.

W ramach prowadzonych czynności podjęto współpracę z Nadzorem Budowlanym, polegającą na przeprowadzeniu kontroli na wniosek Urzędu związanej z nieprawidłowościami wynikającymi z niestosowania przepisów rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących.

Na ogólną liczbę 27 wydanych decyzji otrzymano potwierdzenie wykonano 22, co stanowi 81,5 %. W 2022 r. ilość wydanych decyzji znacznie spadła, co wskazuje na dużą poprawę warunków pracy na skutek przeprowadzonej akcji PIP z 2021 r. W tym miejscu należy podkreślić, że w 2022 r. w porównaniu do lat poprzednich na terenie OIP Gdańsk nie odnotowano ani jednego przypadku zatrudniania operatorów na podstawie umów cywilnoprawnych. Osoby wykonujące te funkcje pracowały w większości na podstawie umów o pracę, a pozostali świadczyli usługi w ramach prowadzonych jednoosobowych działalności gospodarczych. Jednocześnie zaobserwowano dużą poprawę względem podstawowego wyposażenia kabin żurawi wynikającego z rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących. Natomiast stwierdzone nieprawidłowości w wyposażeniu kabiny operatora, zakresie wyznaczenia sygnalisty i hakowego oraz wyposażenia ich w odzież roboczą i elementy wyposażenia odróżniające od pozostałych pracowników usuwane były niezwłocznie jeszcze w trakcie prowadzenia kontroli. Zatem przywrócenie stanu prawnego nie wymagało praktycznie żadnych nakładów finansowych, a przyczyną naruszenia przepisów było zwykłe zaniedbanie samych pracowników fizycznych oraz nadzoru budowy.

Obecnie podstawowym problemem w tym sektorze jest czas pracy operatorów, którzy chcieliby pracować tylko 8 godzin dziennie zgodnie z zapisami rozporządzenia, ale wówczas ich stawka wynagrodzenia nie jest dla nich satysfakcjonująca. Dlatego słyszy się o przypadkach wykonywania pracy przez operatorów tego samego dnia na dwóch różnych budowach, co jest niezwykle trudne do wychwycenia. Okazuje się, że na rynku najbardziej pożądanymi są operatorzy prowadzący jednoosobowe działalności gospodarcze, którzy pomimo, że są objęci ograniczeniami czasowymi wynikającymi z rozporządzenia, są w stanie dogadać się z kierownictwem budowy. Wobec tego należy dążyć do zmian legislacyjnych, które wprowadzą możliwość skutecznego rejestrowania czasu pracy zarówno operatorów żurawia, jaki i innych operatorów, których przemęczenie może doprowadzić do poważnego wypadku przy pracy.

5. Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie

W ramach nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa pracy w leśnictwie w 2022 r. przeprowadzono 19 kontroli w 17 podmiotach, mających charakter Zakładów Usług Leśnych. Wybór zakładów do kontroli oparto o charakter świadczonych usług. Typowano zakłady zajmujące się bezpośrednio pozyskiwaniem drewna, tj. wykonywaniem prac m.in. szczególnie niebezpiecznych, stwarzających największe zagrożenia wypadkowe.

Kontrole zrealizowano w 17 podmiotach świadczących usługi na podstawie umów, zawartych (indywidualnie lub w ramach konsorcjów) bezpośrednio z Lasami Państwowymi. Przedsiębiorcy wykonywali usługi na terenie 11 nadleśnictw. Forma własności wszystkich ww. zakładów to własność prywatna. Kontrolowane zakłady, według PKD 0240Z, prowadziły działalność usługową związaną z leśnictwem. Zakres przedmiotowy prowadzonej przez nie działalności obejmuje prace związane z pozyskiwaniem drewna - ścinką i zrywką oraz gospodarką leśną w zakresie sadzenia, czyszczenia i koszenia. Z uwagi na system zamówień przetargowych, rozległość terenu działania, szatę roślinną i wyposażenie sprzętowe poszczególnych podmiotów, tworzone są konsorcja zrzeszające od 2 do 5 podmiotów lub zlecane są prace podwykonawcom.

U 17 przedsiębiorców objętych kontrolami, pracę wykonywały łącznie 172 osoby, w tym:

- 159 pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, co stanowi 92,4 % ogółu zatrudnionych,
 - 5 osób pracowało w ramach umów zlecenia, co stanowi 2,9 % ogółu zatrudnionych,
- Nie stwierdzono wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Kontrolami objęto zakłady zatrudniające do 9 pracowników – 9 podmiotów oraz zatrudniające od 10 do 49 pracowników – 8 podmiotów.

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, maszyn wielooperacyjnych, ciągników zrywkowych i narzędzi ręcznych.

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

zadań. Coraz większą popularnością cieszy się leasingowanie nowych maszyn specjalistycznych (np. harwesterów).

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

Stwierdzone w trakcie kontroli nieprawidłowości dotyczyły między innymi:

- braku bądź nieprawidłowo przeprowadzonych szkoleń wstępnych bhp dla pracowników.
- braku wstępnych profilaktycznych badań lekarskich.
- braku wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi urządzeń podlegających UDT.
- braku dokonania oceny ryzyka dla części stanowisk pracy oraz niepoinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, występującym na zajmowanych przez nich stanowiskach pracy.
- braku wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,
- braku instrukcji bezpiecznego wykonywania prac,
- uchybień w zakresie oznakowania obszarów prowadzenia prac wymaganymi tablicami ostrzegawczymi oraz posiadania instrukcji bhp przy wykonywaniu prac przy ścinie drzew,
- braku okresowych kontroli eksploatowanych maszyn,
- braku decyzji UDT zezwalającej na eksploatację.

W trakcie kontroli stwierdzono coraz większe wykorzystywanie urządzeń mechanicznych, wymagających kwalifikacji UDT i decyzji zezwalających na ich użytkowanie. Zagadnienie to powinno być nadal traktowane jako priorytet w planowanych działaniach inspektorów nadzorujących branżę leśną.

Przykład wysokiej kultury pracy.

ZUL zatrudniająca 22 pracowników wykonywał prace maszynami i urządzeniami technicznymi: dwa HARWESTERY KOMATSU 901, dwa FORWARDERY KOMATSU 855, ciągnik BELARUS 952, trzy przyczepy z żurawiami, kilka pilarek HUSQVARNA i STHIL. Teren ścinki drzew był oznaczony tablicami informacyjnymi. Na terenie prac nie przebywały osoby nieuprawnione. Wszyscy pracownicy, przebywający na terenie ścinki drzew, byli wyposażeni w odzież roboczą i obuwie robocze, kamizelki odblaskowe. Wszyscy pracownicy przebywający na wyrębie wyposażeni byli środki ochrony indywidualnej, tj. hełmy ochronne, rękawice ochronne. Na terenie ścinki drzew pracownicy posiadali łączność radiową pomiędzy sobą oraz posiadali środki medyczne.



Oznakowanie terenu, na którym prowadzona była ścinka i zrywka drzew.



Ścinka drzew wykonywana sprzętem mechanicznym HARWESTER KOMATSU 901 rok prod. 2018 udźwig 3,600 t.

Podobnie jak w latach poprzednich inspektorzy pracy nadal stwierdzali naruszenia przepisów dotyczące wyposażenia pracowników w odzież roboczą i obuwie. Stwierdzono, także przypadki nieprzestrzegania przepisów w zakresie dokonywania oceny i zapoznawania pracowników z oceną ryzyka zawodowego, prowadzenia ewidencji wydawanej odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej oraz nieprawidłowości w zakresie szkoleń bhp.

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

Według inspektorów pracy i pracodawców, powyższe wynika m.in. z:

- wybiórczej znajomości przez pracodawcę obowiązujących przepisów prawa w zakresie prowadzonej działalności i wynikająca z powyższego, niepełna świadomość zagrożeń związanych z prowadzoną działalnością,
- tolerowania zagrożeń, wynikających nie tylko z braku pełnej wiedzy na ich temat, ale również z przyzwyczajenia się do ich występowania,
- niedostatecznego nadzoru pracodawcy nad procesem pracy i uczestniczącymi w nim pracownikami, którzy częstokroć przedkładają rutynę, doświadczenie (często źle pojmowane) nad stosowanie bezpiecznych sposobów wykonywania pracy,
- przykładania przez pracodawcę większej wagi do zachowania ciągłości produkcji i dotrzymania ustalonych terminów niż do warunków pracy,
- ograniczonych możliwości finansowych pracodawcy (przetargi organizowane przez nadleśnictwa wymuszające na ZUL przyjęcie oferty po najniższej cenie, produkcja sezonowa, wysokie nakłady finansowe na maszyny leśne, pilarki, paliwo, transport). W szczególności dotyczy to podwykonawców realizujących pracę w ramach konsorcjum.

W przeprowadzonych kontrolach wydano ogółem 77 decyzji, w tym:

- 10 decyzji ustnych, które dotyczyły bezpiecznego wykonywania prac na powierzchni roboczej.
- 12 nakazów na piśmie, które zawierały 67 decyzji (z czego 2 podlegających natychmiastowemu wykonaniu z art. 108 kpa

Skierowano 11 wniosków w wystąpieniach, dotyczących ogółem 31 pracowników.

Informacja o stanie realizacji zastosowanych środków prawnych

Wszystkie wydane decyzje ustne zostały wykonane w trakcie kontroli.

Decyzje nakazowe pisemne, których wydano 67, są wykonywane w terminach określonych w decyzjach – wykonano 66 decyzji, co stanowi 98 %.

Do pracodawców skierowano 8 wystąpień zawierających 11 wniosków (wystąpienia dotyczyły 31 pracowników). Siedmiu pracodawców poinformowało o wykonaniu 10 wniosków dotyczących 21 pracowników.

Podjęte działania prewencyjne

„Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie – stan obecny, wyzwania na przyszłość” to tytuł konferencji, która odbyła się w 23 września 2022 r. w budynku Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku. Organizatorem wydarzenia, które sfinansowane zostało z Funduszy Norweskich w ramach projektu „Godna praca to bezpieczna praca”, był Region Gdański NSZZ „Solidarność” przy współpracy z Krajowym Sekretariatem Zasobów Naturalnych, Ochrony Środowiska i Leśnictwa NSZZ „Solidarność”. W konferencji wzięło udział około 300 osób, przede wszystkim pracownicy służb BHP i społeczni inspektorzy pracy, związkowcy. Obecni byli również dyrektorzy regionalnych dyrekcji Lasów Państwowych, nadleśniczy, przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

W bogatym programie konferencji znalazły się wystąpienia poświęcone wypadkowości w leśnictwie, zastosowania nowoczesnych technologii w szkoleniach, działalności służb BHP i społecznej inspekcji pracy. Poruszono także kwestie odpowiedzialności prawnej za wypadki w lesie, a także potrzeby wsparcia psychologicznego pracowników Lasów Państwowych.

Nadinspektor pracy Piotr Prokopowicz omówił rolę i znaczenie społecznej inspekcji pracy. Stan bezpieczeństwa pracy w jednostkach organizacyjnych Lasów Państwowych poruszył w swoim wystąpieniu Paweł Grabowski, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku ds. nadzoru. Wśród elementów, które mogłyby wpłynąć pozytywnie na zmniejszenie wypadkowości w leśnictwie, wymienił między innymi wprowadzenie systemu zarządzania BHP.

Celowym wydaje się propagowanie wprowadzania systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy na wszystkich szczeblach organizacyjnych w podmiotach, w których wykonywane są prace związane z leśnictwem. Pozwoli to na uporządkowanie i usystematyzowanie wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w firmach. Szkolenia specjalistyczne, aktualizujące wiedzę z zakresu bhp dla pracodawców i pracowników służb bhp przyczynią się do poprawy bezpieczeństwa pracy. Wprowadzenie jednolitych narzędzi informatycznych dla pracodawcy (np. opracowanych list kontrolnych), pozwalających na szybkie przeprowadzenie analizy stanu bhp, przyczyni się do poprawy bezpieczeństwa pracy.

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

W ramach oceny zgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi przeprowadzono ogółem 25 kontroli u pracodawców użytkujących wyroby wprowadzone do obrotu po dniu 1 maja 2004 r. Kontrole przeprowadzono w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów. Stwierdzone w ich wyniku nieprawidłowości dotyczyły głównie urządzeń-maszyn, a więc dyrektywy 2006/42/WE, oraz w jednym przypadku rozporządzenia UE 2016/425 (89/686/EWG) dotyczącego środków ochrony indywidualnej itd.

W wyniku prowadzonych kontroli w stosunku do badanych wyrobów (maszyn w przetwórstwie przemysłowym) inspektorzy pracy w dwóch przypadkach stwierdzili niezgodności

z wymaganiami zasadniczymi. Jedna z tych kontroli zakończyła się usunięciem nieprawidłowości poprzez dobrowolne działania przedsiębiorcy. W drugim przypadku sprawę przekazano do rozpatrzenia do innego OIP zgodnie z właściwością miejscową.

Ponadto w dwóch przypadkach kontrole dotyczyły one badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy stwierdzili, że przyczynami wypadków były nieprawidłowości dotyczące maszyn. Np. w przypadku przenośnika taśmowego ABL- 112-CS rok budowy 2021 (producent polski), przed wypadkiem nie spełniał on zasadniczych wymagań dla maszyn, tj.:

- brak zamontowania na końcu przenośnika taśmowego – dodatkowego urządzenia zatrzymania awaryjnego np. w postaci grzybkowego przycisku zatrzymania awaryjnego,
- brak zamontowania osłony stałej – pod taśmą, na końcu przenośnika (dostęp do strefy niebezpiecznej ruchu taśmociągu),
- nieprawidłowości dot. deklaracji zgodności czy tabliczki znamionowej.

Producent dokonał usunięcia nieprawidłowości poprzez dobrowolne działania w trakcie trwania kontroli.

W wyniku kontroli dotyczących środków ochrony indywidualnej nieprawidłowości stwierdzono w jednym przypadku (na 7 kontroli). Niezgodności z wymaganiami zasadniczymi dotyczyły wyrobu - półmaska filtrująca LG-DFM-01 o klasie ochrony: FFP2 NR. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły głównie: braku instrukcji użytkowania w języku polskim; braków dotyczących deklaracji zgodności; niezgodności dotyczących oznakowania opakowania wyrobu.

W dalszym ciągu, pomimo upływu czasu obowiązywania przepisów w zakresie wymagań zasadniczych, obserwuje się przypadki wprowadzenia do obrotu maszyn i urządzeń nieposiadających prawidłowych instrukcji użytkowania, nieposiadających poprawnych deklaracji zgodności, nieprawidłowego oznakowania znakiem CE, niewyposażonych we wszystkie osłony, wyłączniki krańcowe raz prawidłowo oznakowanej strefy niebezpiecznej itd.

W ocenie inspektorów pracy, przyczyny stwierdzonych niezgodności to w dalszym ciągu problem nieznamomości bądź małej wiedzy w zakresie przepisów i procedur związanych z systemem oceny zgodności oraz brak wykwalifikowanych kadr (osób posiadających wiedzę w tym zakresie i umiejących ją wykorzystać w praktyce) w kontrolowanych podmiotach.

Przykłady wyrobów, do których inspektorzy pracy stwierdzili szczególnie rażące nieprawidłowości.

- Podczas kontroli dotyczącej badania wypadku inspektor pracy ustalił, że po podaniu ciśnienia powietrza (ok. 4 bar) do króćca zasilającego woskownik WW-03 doszło do rozerwania jego pokrywy. Odłamki pokrywy uderzyły w twarz uszkodzoną i rozproszyły się w pomieszczeniu. Po wypadku nastąpiło w zakładzie wycofanie woskownicy WW-03 z eksploatacji i przekazanie jej do badania rzeczoznawcy z firmy zewnętrznej. Po powrocie z badania maszynę zapakowano i oznakowano jako wyłączoną z eksploatacji. Urządzenie nie było oznakowane znakiem CE. W toku czynności kontrolnych ustalono, że maszyny takie są również aktualnie produkowane. Do dalszego rozpatrzenia przekazano sprawę do innego Okręgowego Inspektoratu Pracy zgodnie z właściwością miejscową.

- Podczas kontroli u użytkownika inspektor pracy stwierdził niezgodności z wymaganiami zasadniczymi dotyczące wyrobu - półmaska filtrująca LG-DFM-01. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły głównie: braku instrukcji użytkownika w języku polskim; braków dotyczących deklaracji zgodności; niezgodności dotyczących oznakowania opakowania.

Wszystkie nieprawidłowości zostały usunięte w ramach dobrowolnych działań.

W przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy skontrolowali 10 wyrobów. W 7 przypadkach inspektorzy pracy wyegzekwowali usunięcie niezgodności w ramach dobrowolnych działań.

Głównym przedmiotem działań dobrowolnych było:

- uzupełnienie treści deklaracji zgodności poprzez uzyskanie od producentów poprawionych dokumentów oraz uzupełnienie (poprawienie) treści instrukcji użytkownika,
- dokonania prawidłowego oznaczenia przycisków i pokręteł sterujących maszyn,
- montaż osłon, wyłączników awaryjnych, poprawionych tabliczek znamionowych itp.

Przykład wyeliminowania poważnych niezgodności mających wpływ na bezpieczeństwo użytkowników:

Podczas kontroli w związku z badaniem okoliczności i przyczyn wypadku pracy inspektor stwierdził, że przyczynami zaistniałego wypadku były między innymi niezgodności z wymaganiami zasadniczymi dotyczącymi urządzenia, przy obsłudze którego zdarzył się wypadek. W stosunku do badanego urządzenia – marka AMSORT, model ABL-112-CS; numer seryjny: ZAM 15658/1 oraz ZAM 15658/2; rok prod. 2021 stwierdzono:

- dostęp do strefy niebezpiecznej ruchu rolek i taśmy, na końcu przenośnika taśmowego,
- brak dodatkowego urządzenia zatrzymania awaryjnego np. w postaci grzybkowego przycisku zatrzymania awaryjnego,
- brak wszystkich wymagalnych informacji w deklaracji zgodności oraz na tabliczce znamionowej urządzenia.

W wyniku dobrowolnych działań producent usunął stwierdzone kontrolą nieprawidłowości w trakcie trwania kontroli u użytkownika, tj. zamontował dodatkową osłonę oraz wyłącznik awaryjny, jak również dokonał uzupełnień dot. deklaracji zgodności i tabliczki znamionowej.

Prowadzone w 2022 r. kontrole wykazały, że kontrolowane wyroby (ŚOI ochrony układu oddechowego) w przeważającej większości spełniają wymagania zasadnicze. Na 7 kontrolowanych wyrobów tylko w 1 przypadku stwierdzono nieprawidłowości. Producenci oraz przedstawiciele producenta i importerzy posiadają rzetelną i głęboką wiedzę w zakresie wymagań zasadniczych, jakie muszą spełniać środki ochrony indywidualnej, co przekłada się na dostarczanie dystrybutorom oraz użytkownikom wyrobów, które zapewniają skuteczną i bezpieczną ochronę przed występującymi zagrożeniami w środowisku pracy.

Prowadzone w 2022 r. kontrole maszyn w przetwórstwie przemysłowym wykazały również, że większość kontrolowanych wyrobów spełniała wymagania zasadnicze. Na 8 kontrolowanych wyrobów tylko w 2 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości. Zatem można przyjąć, że producenci posiadają coraz szerszą wiedzę w zakresie wymagań zasadniczych. Przekłada się to na dostarczanie użytkownikom maszyn zapewniających skuteczną i bezpieczną ochronę przed występującymi zagrożeniami w środowisku pracy, jak i wyposażonych w wymagane dokumenty.

7. Nadzór rynku – wydawanie opinii na wniosek organów celnych

W ramach realizacji obowiązku wydawania opinii na wniosek organów celnych przeprowadzono 64 kontrole, u 26 przedsiębiorców (30 łącznie z filiami) użytkujących wyroby wprowadzone do obrotu po dniu 1 maja 2004 r.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w ramach tematu 004 w 2022 roku (ogółem)

Liczba wniosków organów celnych, które wpłynęły do OIP	64
Liczba kontroli przeprowadzonych w ramach tematu 004	64
Liczba opinii wydanych na wniosek organów celnych ogółem, w tym:	114
- pozytywnych,	52
- negatywnych,	62
- brak opinii (*)	0

Krótką charakterystykę wyrobów, dla których wydano opinie na wniosek organów celnych. Importerzy prowadzący działalność gospodarczą kupują towary przede wszystkim z takich krajów jak: Chin (34.834 wyroby), Tajwanu (2 wyroby), Tajlandia (1 wyrób), Korei Południowej (6 wyrobów), Wielkiej Brytanii (25 wyrobów), Niemcy (2 wyroby), Włoch (5 wyrobów), Turcji (11 wyrobów), Szwecji (1 wyrób), Francji (1 wyrób), Irlandii (1 wyrób), Rosji (1 wyrób), Serbii (2 wyroby), Holandia (1 wyrób), Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej (3 wyroby) oraz z pozostałych krajów europejskich itp. Służby celno-skarbowe, z zasady przeprowadzają rewizję towarów przede wszystkim z krajów, które nie należą do Unii Europejskiej. Największą grupę sprowadzanych towarów stanowią różnego rodzaju maszyny, obrabiarki, urządzenia elektryczne, wyposażenie laboratoriów, maszyny do pakowania, maszyny do przemysłu oraz środki ochrony indywidualnej itd.

W przypadku zatrzymania towarów większość importerów decyduje się na przeprowadzenie procedury naprawczej, aby dany wyrób wszedł do obrotu na terenie Polski. Zdarzają się przypadki, że importer decyduje się wywieźć dany wyrób poza teren Unii Europejskiej, w tranzycie do krajów wschodnich takich jak Rosja (w tym Obwodu Kaliningradzkiego) itp. wówczas taki towar „znika” z naszego kraju.

Coraz częściej sprowadzane są do Polski bardzo wyspecjalizowane maszyny i urządzenia dla różnych rodzajów działalności, przykładowo:

- laboratoria, usługi – maszyna do liczenia komponentów wykorzystująca promieniowanie rentgenowskie,
- medycyna, kosmetyka – laserowe urządzenie magnetyczno - kosmetyczne,
- przemysł chemiczny – wysokoobrotowy mieszalnik suszu gorzelniczego,
- budownictwo – elektryczna giętarka budowlana, mini koparka gąsienicowa, pompy ciepła, miernik elektryczny, maszyna do wierceń geotermicznych,
- przemysł spożywczy – automatyczna linia do pakowania,
- przemysł odzieżowy – maszyna do sitodruku, plecionkarka, maszyna do nawijania szpul, hafciarki,
- opakowania – składarko-sklejarka do opakowań kartonowych, linia napelniania i zamykania opakowań mlecznych, maszyna laminująca,
- transport – elektryczny wózek do transportu helikoptera,

- rolnictwo – separator piasku z gnojowicy, kombajn, prasa belująca, zdalnie sterowana kosiarka do trawy,
- środowisko – maszyna do prasowania odpadów,
- weterynaria – kombinezony ochronne,
- przemysł – wiertarka, szlifierka, giętarka, wiertarko – frezarka CNC, szlifierka CNC, maszyny do obróbki drewna, silniki elektryczne, pelecarki, elektryczna szorowarka do podłóg, maszyna do wycinania zębów w taśmach, elektryczne gwintownice, pompy wirnikowe,
- rozrywka – urządzenia do gier zręcznościowych, maszyna do napełniania E-papierosów.

Opis stwierdzonych nieprawidłowości

Podobnie jak w latach poprzednich, powtarzają się następujące nieprawidłowości:

- wyroby nie zostały oznakowane znakiem CE lub zamieszczono nieprawidłowy znak CE, wyroby szczególnie niebezpieczne nie posiadają oznakowania CE z podaniem numeru Jednostki Notyfikowanej, która przeprowadziła badanie typu i nadzoruje system jakości u producenta,
- załączono instrukcję obsługi w języku obcym,
- nie sporządzono dla operatora krótkiej instrukcji BHP, która w kilku punktach przypomina obsługującemu o najważniejszych zagrożeniach wypadkowych,
- załączono certyfikat badania wyrobu, zamiast wydania przez producenta własnej deklaracji zgodności,
- nie zamontowano w ogóle tabliczki znamionowej lub nie umieszczono na tabliczce znamionowej wszystkich podstawowych danych charakteryzujących daną maszynę,
- przyciski i pokrętła sterownicze nie zostały opisane w języku polskim, nie oznakowano max. ciśnienia na manometrach, grzybkowe przyciski zatrzymania awaryjnego nie posiadają żółtego tła,
- główny wyłącznik prądu nie posiada opisu lub piktogramu,
- nie zostały oznakowane występujące w maszynie strefy niebezpieczne,
- nie zamontowano wszystkich osłon na ruchome elementy wirujące.

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

Nieprawidłowości dotyczyły głównie urządzeń-maszyn, a więc dyrektywy maszynowej 2006/42/WE, dyrektywy niskonapięciowej 2014/35/WE, dyrektywy ciśnieniowej 2014/68/WE, dyrektywy hałasowej 2000/14/WE, rozporządzenia 2016/425/UE dotyczącego środków ochrony indywidualnej itd. Dotyczyło to przede wszystkim (w oparciu o opinie negatywne):

- niedostarczenia jakiegokolwiek deklaracji zgodności w 8 przypadkach,
- dostarczenia nieprawidłowej deklaracji zgodności w 37 przypadkach,
- braku instrukcji użytkownika w 22 przypadkach,
- dostarczenia instrukcji użytkownika w języku innym niż język polski w 10 przypadkach,
- braku znakowania znakiem CE w 20 przypadkach,
- zastosowaniem nieprawidłowego oznakowania CE w 2 przypadkach,
- niewyposażenia maszyn w jakąkolwiek tabliczkę znamionową w 7 przypadkach,
- niezamontowania na maszynach tabliczki znamionowej posiadającej wszystkie wymagane podstawowe informacje o maszynie w 38 przypadkach,
- nieoznakowania w języku polskim lub w postaci piktogramów elementów sterowniczych w 16 przypadkach,

- nieoznakowania głównego wyłącznika prądu w 18 przypadkach,
- niezamieszczenie wokół grzybkowego przycisku zatrzymania awaryjnego, żółtego tła w 8 przypadkach,
- niezastosowania wyłącznika zatrzymania awaryjnego chroniącego całą szerokość stołu roboczego, w postaci – drążka wyłączającego, który pełni rolę grzybka, w 1 przypadku,
- niezamieszczenia piktogramów ostrzegawczych, gwarantujących bezpieczne użytkowanie maszyn w 33 przypadkach,
- niezamontowania przez producentów osłon np. na ruchome elementy obrotowe w 5 przypadkach,
- braku oznakowania występującej strefy niebezpiecznej w 3 przypadkach,
- nieoznakowania maksymalnego ciśnienia na barometrach w 5 przypadkach,
- niezamieszczenia bezpośrednio na maszynie krótkiej instrukcji BHP sporządzonej w języku polskim w 15 przypadkach.

W 64 kontrolach, zanotowano 62 maszyny i urządzenia, dla których wydano opinię negatywną. Po wdrożeniu procedury naprawczej w 52 przypadkach maszyny i urządzenia zostały wprowadzone do obrotu. Oznacza to, że importerzy w 83 %, naprawili zatrzymane przez służbę celną wyroby, a tym samym zostały one dopuszczone do obrotu. Jedynie 17 % maszyn i urządzeń wróciło do producenta lub zostały przewiezione poza teren Unii Europejskiej do innych krajów.

Współpraca z organami celno-skarbowymi.

W 2022 r. przeprowadzono łącznie 64 kontrole. Ilość kontroli jest wprost proporcjonalna do liczby zatrzymań wyrobów przez organy służby celno-skarbowej. Na ilość kontroli miała wpływ intensywna praca Urzędów Celno – Skarbowych, szczególnie w II połowie roku 2022, to jest gdy sytuacja epidemiologiczna Covid-19 uległa złagodzeniu.

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

Działania powyższe polegały na:

1. Udzielaniu porad w zakresie wymagań zasadniczych dla użytkowników maszyn.
2. Udzielaniu porad telefonicznych, w szczególności dla użytkowników maszyn, urządzeń.
3. Rozpowszechnianiu publikacji i materiałów wydanych i udostępnianych przez PIP.
4. Udzielaniu porad w trakcie kontroli, które odnotowano w ilości: porad prawnych 234, porad technicznych 268, porad z zakresu legalności zatrudnienia 156.

Przy wykonywaniu kontroli na wniosek Urzędów Celno-Skarbowych, najważniejszym kryterium jest wydanie opinii w przeciągu 3 dni roboczych po otrzymaniu stosownego wniosku. W czasie panującej pandemii urzędy akceptowały przesyłanie ze strony OIP skanów opinii za pośrednictwem poczty elektronicznej – stanowiło to ogromne ułatwienie. Podpisane opinie były wysyłane do importerów w sposób tradycyjny, za potwierdzeniem odbioru.

Do dobrych praktyk należy sporządzanie przez producentów krótkich instrukcji bhp, naklejanych bezpośrednio na maszynie. Należałoby dążyć do sytuacji, w której te instrukcje byłyby w języku kraju przeznaczenia (polskim), a nie w języku angielskim.

Kontrole pokazują, że w dalszym ciągu pomimo upływu czasu, obserwuje się przypadki prób wprowadzenia do obrotu maszyn, urządzeń nieposiadających prawidłowych instrukcji użytkowania, poprawnych deklaracji zgodności, czy prawidłowo oznakowanych znakiem CE,

niewyposażonych we wszystkie osłony, grzybki i wyłączniki krańcowe oraz prawidłowo oznakowanej strefy niebezpiecznej itd. Zastosowanie procedury naprawczej pozwala na wprowadzenie danego produktu na teren UE. Do tej pory importerzy wykazywali chęć dokonania przez siebie procedury naprawczej. Jak podano wyżej w 83 % importerzy dokonali prawidłowej procedury naprawczej i otrzymali zakupione maszyny.

8. Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej

Kontrolami objęto stocznie realizujące pełny zakres budowy, przebudowy lub remontu jednostek pływających oraz podmioty kooperujące ze stoczniami na ich terenie, to jest pracodawców i przedsiębiorców niebędących pracodawcami, realizujących budowę sekcji, bloków kadłuba, nadbudówek, jak również całych kadłubów na różnych nabrzeżach portowych i placach montażowych. Ponadto kontrolowano przedsiębiorstwa prowadzące przeładunki w portach morskich oraz podmioty prowadzące eksploatację jednostek pływających i obiektów oceanotechnicznych. Przeprowadzono 27 kontroli, którymi objęto 25 podmiotów gospodarczych, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 6.309 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 4.779 pracowników.

Stwierdzone nieprawidłowości:

Podczas realizacji tematu kontrolnego, spośród ogólnej liczby 27 kontroli, 14 z nich (ponad 50 % kontroli) dotyczyło warunków bezpieczeństwa pracy w przemyśle stoczniowym, tj. przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających, gdzie z uwagi na występujące zagrożenia stwierdzono największą liczbę nieprawidłowości. Stosunkowo wysoką liczbę nieprawidłowości dotyczących organizacji prac transportowych, sposobów składowania i magazynowania, oraz organizacji stanowisk i procesów pracy ujawniono w trakcie przeprowadzonych 8 kontroli dotyczących prac przeładunkowych w portach morskich. Pozostałe kontrole (5 kontroli) przeprowadzono w przedsiębiorstwach eksploatujących jednostki pływające w celu poprawy warunków pracy i życia marynarzy, gdzie stwierdzono najmniejszą liczbę nieprawidłowości.

Zastosowane przez inspektorów pracy środki prawne i uzyskane efekty:

W celu usunięcia stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przy wykonywaniu pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej, wydano łącznie 236 decyzji, z czego 149 decyzji ustnych wykonano w czasie kontroli, w ten sposób usuwając stwierdzone zagrożenia. Spośród 87 decyzji wydanych na piśmie, do dnia sporządzenia sprawozdania wykonano 76 decyzji, to jest 87 %. W 3 przypadkach stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników, co skutkowało wydaniem 3 nakazów wstrzymania prac (na piśmie potwierdzono wykonanie nakazów), natomiast z rygiorem natychmiastowej wykonalności na mocy art. 108 kpa wydano 63 decyzje, z czego na piśmie potwierdzono wykonanie 62 decyzji. Wydano ponadto 6 nakazów wstrzymania eksploatacji maszyn. Poprzez wydanie 3 nakazów skierowano do innych prac 4 pracowników. W związku z ogólnym stanem warunków pracy wydano 3 decyzje zakazujące wykonywania prac. Ponadto, wydano 1 decyzję dotyczącą przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy, która na dzień sporządzenia sprawozdania została wykonana. Łącznie, w wyniku zrealizowania powyższych decyzji, zostało potwierdzone przez pracodawców uzyskanie poprawy warunków pracy około 3.500 pracowników.

Do pracodawców skierowano 15 wystąpień zawierających 67 wniosków, z czego do chwili obecnej poinformowano inspektorów pracy o sposobie wykonania 65 wniosków z 14

wystąpień. W wyniku realizacji tych wniosków, potwierdzono poprawę warunków pracy 1.063 pracownikom.

W trakcie przeprowadzonych czynności kontrolnych w 2022 r. udzielono podmiotom kontrolowanym łącznie 279 porad w zakresie prowadzenia działalności zgodnie z przepisami prawa pracy. Spośród udzielonej ogólnej liczby porad, 92 porady dotyczyły prawnej ochrony pracy, 187 porad dotyczyło technicznego bezpieczeństwa pracy, a 36 porad udzielono w zakresie legalności zatrudnienia.

Wobec osób, które poprzez naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie objętym tematem dopuściły się 55 wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono 12 mandatów karnych, w łącznej kwocie 18.100 zł, a w stosunku do 2 osób, które popełniły po 2 wykroczenia zastosowano środki oddziaływania wychowawczego. W 2022 roku skierowano 1 wniosek do sądu (1 zarzut dotyczący naruszenia praw pracownika i organizacji związkowych) oraz przesłano 1 zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, które dotyczyło śmiertelnego wypadku przy pracy, do którego doszło podczas remontu silników głównych specjalistycznej placowej suwnicy kontenerowej. Ponadto w wyniku kontroli zainicjowanej pismem radnego również złożono zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa w zakresie ujawnienia przypadku dyskryminacji w nawiązywaniu stosunku pracy z członkiem zarządu organizacji związkowej przy przejściu zakładu pracy przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ kodeksu pracy.

Ponadto podjęto ścisłą współpracę z prokuraturą i policją w związku z ustalaniem okoliczności i przyczyn badanych wypadków przy pracy, które wydarzyły się w związku z prowadzeniem działalności w zakresie gospodarki morskiej. Informowano prokuraturę o dokonanych ustaleniach w zakresie naruszeń przepisów prawa związanych z wypadkami przy pracy.

W wyniku prowadzonych kontroli w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej ujawniono również nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców, co doprowadziło do przesłania powiadomień o stwierdzonych nieprawidłowościach do Straży Granicznej, Wojewody Pomorskiego oraz ZUS. W przypadku stwierdzenia eksploatacji jednostki pływającej (jachtu motorowego) niezgodnie z przeznaczeniem (jako bazy nurkowej) o nieprawidłowościach powiadomiono na piśmie Urząd Morski w Gdyni.

Ponadto w celu poprawy warunków pracy podjęto współpracę ze związkami zawodowymi (11 organizacji związkowych w 6 zakładach pracy), społeczną inspekcją pracy (w 5 zakładach pracy) i radą pracowników (w 1 zakładzie pracy).

Przeprowadzone kontrole wykazały, iż najczęściej występował nieprawidłowości:

- w zakresie organizacji transportu i prowadzenia prac transportowych – na 25 zbadanych przypadków stwierdzono 11 nieprawidłowości, co stanowi 44 % poddanych kontroli prac transportowych;
- w zakresie magazynowania i składowania – na 13 zbadanych przypadków stwierdzono 5 nieprawidłowości, co stanowi 38,5 % pomieszczeń magazynowych;
- w zakresie obiektów i pomieszczeń pracy - na 13 zbadanych przypadków stwierdzono 5 nieprawidłowości, co stanowi 38,5 % obiektów;
- w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych – na 29 zbadanych przypadków stwierdzono 11 nieprawidłowości, co stanowi 38 % poddanych kontroli urządzeń i instalacji energetycznych;
- w zakresie wymagań ogólnych dotyczących stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych – na 59 zbadanych przypadków stwierdzono 20 nieprawidłowości, co stanowi 33,9 % poddanych kontroli stanowisk pracy i procesów technologicznych;

- w zakresie organizacji prac szczególnie niebezpiecznych – na 16 badanych przypadków stwierdzono 5 nieprawidłowości przy ich organizacji, co stanowi 31,3 % badanych stanowisk pracy;
- w zakresie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych – na 36 zbadanych przypadków stwierdzono 11 nieprawidłowości, co stanowi 30,6 % poddanych kontroli pomieszczeń;
- w zakresie dotyczącym maszyn i urządzeń technicznych – na 27 zbadanych przypadków stwierdzono 7 nieprawidłowości, co stanowi 29,6 % poddanych kontroli maszyn i urządzeń technicznych;
- w zakresie przygotowania do pracy – nieprawidłowości dotyczące braku prawidłowo przeprowadzonych szkoleń w dziedzinie bhp (głównie szkoleń wstępnych) i badań lekarskich pracowników zarówno wstępnych jak i okresowych stanowiły około 10 % badanych przypadków, a w zakresie sporządzania przez pracodawców dokumentacji oceny ryzyka zawodowego stanowiły około 16 % braków lub uchybień;
- w zakresie występowania czynników szkodliwych dla zdrowia – na 61 zbadanych przypadków stwierdzono 4 nieprawidłowości w tym zakresie dotyczące 33 pracowników, co stanowi 6,5 % kontrolowanych stanowisk pracy.

Jak wynika z powyższego najczęściej stwierdzane nieprawidłowości przy budowie i remontach jednostek pływających podobnie jak przy przeładunkach w portach morskich związane są z ogólną organizacją stanowisk pracy, prowadzenia prac transportowych, jak również zapewniania sprawowania nadzoru nad wykonywanymi pracami. Dotyczy to w szczególności prac zakwalifikowanych jako „szczególnie niebezpieczne” (prac na wysokości, prac w zbiornikach i ładowniach statków itp.), których większość występuje przy budowie i remontach jednostek pływających. Natomiast na kontrolowanych jednostkach pływających najczęściej stwierdzanym zagrożeniem był brak bezpiecznego wejścia na pokład jednostki (prawidłowo przytwierdzonego i wyposażonego trapu), brak osłon w miejscach stwarzających zagrożenia mechaniczne bądź termiczne oraz nieprawidłowości przy składowaniu materiałów i wyposażenia w środki pierwszej pomocy. W ujęciu ogólnym gospodarki morskiej nieprawidłowości w mniejszym stopniu niż w roku ubiegłym dotyczyły wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, jak również w sprawne maszyny i elektronarzędzia. W stosunku do ilości zbadanych warunków pracy odnotowano znaczną poprawę w tym zakresie. Istotną zmianę w stosunku do ubiegłego roku zaobserwowano w zakresie przeprowadzania przez pracodawców badań i pomiarów występujących w środowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia pracowników, gdzie tylko w jednym przypadku stwierdzono brak aktualnych wyników badań dla 3 stanowisk pracy. Powyższe wskazuje na fakt, że po ustaniu przeszkód pandemicznych pracodawcy realizują na bieżąco ustawowy obowiązek w tym zakresie. Znaczący wzrost w stosunku do lat poprzednich odnotowano natomiast w zakresie warunków związanych magazynowaniem i składowaniem materiałów, gdzie wykryto o wiele większą ilość nieprawidłowości dotyczących pomieszczeń magazynowych oraz urządzeń przeznaczonych do składowania materiałów. Stwierdzono stosunkowo dużą ilość (porównywalną z ubiegłym rokiem) nieprawidłowości w zakresie stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy. Odnotowano również istotny wzrost zagrożeń dotyczących stanu technicznego i zabezpieczenia /oznakowania/ miejsc niebezpiecznych stwarzających ryzyko kolizji z przeszkodami, potknięcia się, upadku lub uderzenia o stopnie schodów, stropy itp. oraz ogólnej organizacji tych stanowisk w halach i warsztatach produkcyjnych. Miało to również miejsce na statkach, zarówno eksploatowanych jak budowanych czy remontowanych. Nieznaczny spadek ujawnianych nieprawidłowości

odnotowano w zakresie eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych, który pomimo tego utrzymuje się na stosunkowo wysokim i niebezpiecznym poziomie. Wiele nieprawidłowości dotyczyło również przygotowania do pracy pod względem posiadania szkoleń w dziedzinie bhp, przeprowadzania badań lekarskich oraz opracowywania dokumentacji oceny ryzyka zawodowego bądź jej aktualizacji po wypadku przy pracy, czy też wprowadzeniu zmian warunków pracy. Na taki stan faktyczny znaczący wpływ miało wykonywanie pracy przez podwykonawców zatrudnionych na terenach dużych podmiotów (stoczni i terminali portowych), gdzie z uwagi na niedostateczne wypełnianie obowiązków w zakresie współpracy pomiędzy pracodawcami i prawidłowej koordynacji prac, dochodziło do naruszenia przepisów prawa pracy. Istotny wpływ miała również forma współpracy, jaka była nawiązywana pomiędzy zleceniodawcami (stocznie, porty) a podwykonawcami, gdzie stosowano „outsourcing” i cedowano obowiązki na podwykonawców, którzy nie zawsze byli świadomi ciężących na nich obowiązków lub nie posiadali wystarczającej wiedzy w zakresie prawidłowej organizacji prac.

Wypadki przy pracy w gospodarce morskiej:

W 2022 roku na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku objęto badaniem wypadki przy pracy w gospodarce morskiej związane między innymi z powyższymi zagrożeniami (zakończono badanie 11 wypadków), które dotyczyły:

- prac serwisowych silników diesla specjalistycznej placowej suwnicy kontenerowej RTG prowadzonych na wysokości około 4 metrów bez zastosowania środków ochrony indywidualnej,
- prac monterskich prowadzonych przy niedostatecznie zabezpieczonej ścianie konstrukcji prefabrykowanej sekcji, która oderwała się i upadła z wysokości około 1,2 m (wypadek zbiorowy dwóch cudzoziemców – jeden cudzoziemiec spadł razem z częścią konstrukcji, która uderzyła i przygniotła drugiego poszkodowanego),
- prac serwisowych dokowych związanych z przygotowaniem jednostki do wodowania (upadek z wysokości około 2 m - wypadek ciężki elektromontera, który wkręcał korek denny w poszycie jednostki stojąc na górnej powierzchni /zadaszeniu/ kosza transportowego),
- wykonywania prac transportowych elementów (slab) stalowych przy przeładunku w relacji burtowej (wypadek ciężki pracownika przy układaniu ładunku na naczepie terminalowego ciągnika siodłowego),
- wykonywania czynności kontrolnych przez pracownika nadzoru (wypadek ciężki pracownika związany z upadkiem z wysokości około 3 m podczas schodzenia do ładowni statku),
- prac monterskich związanych z transportowaniem elementów stalowych z użyciem uchwytu magnetycznego (uderzenie przez spadający element podczas prefabrykacji sekcji okrętowej),
- prac przygotowawczych formy do laminowania części kadłuba jachtu z włókien poliestrowo-szklanych (wypadek ciężki spowodowany wybuchem nagromadzonych oparów substancji chemicznej, którą natryskiwano powierzchnię formy),
- prac remontowych urządzenia transportowego na terenie warsztatu mechanicznego (wypadek ciężki związany z zerwaniem się podnoszonego w niebezpieczny sposób urządzenia /ładowarki kołowej/ po zakończeniu remontu),
- rozbiórki rusztowania posadowionego na pontonie roboczym (wypadek montera rusztowań zatrudnionego u podwykonawcy),
- załadunku na naczepę samochodu części silnika zdemontowanego z remontowanego statku (wypadek ciężki pracownika firmy podwykonawczej),

- wykonywania prac monterskich związanych z montażem poszycia i przygotowaniem do spawania krawędzi bloku kadłubowego (wypadek ciężki).

Ponadto w Porcie Wojennym w Helu doszło również do zbiorowego wypadku 4 osobowej załogi jednostki ratowniczej, gdzie kapitan prowadzący wywołaną do akcji jednostkę ratowniczą nie zdołał wyjść poza główki portowe, uderzając dziobem w falochron w dużej odległości od wyjścia z portu. Do wypadku doszło przy dobrej widoczności i przy stosunkowo dużej prędkości z jaką poruszała się jednostka. Powyższe postępowanie kontrolne nie zostało jeszcze zakończone z uwagi oczekiwania na przedstawienie przez pracodawcę wszystkich materiałów dowodowych mających wpływ na ustalenie przyczyn wypadku, stanu psychofizycznego członków załogi i ostateczne rozstrzygnięcie w przedmiotowej sprawie. W tym zakresie prowadzona jest również współpraca z Izbą Morską w Gdyni działającą przy Sądzie Okręgowym w Gdańsku, która również aktualnie pozyskuje niezbędny materiał dowodowy w sprawie.

Wraz ze wzrostem tempa produkcji i powstawaniem nowych podmiotów realizujących projekty okrętowe, spodziewać się można wzrostu zagrożeń w kolejnych latach, co potwierdza potrzebę prowadzenia dalszych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i remontach statków oraz obiektów oceanotechnicznych. Po dłuższej przerwie spowodowanej niepewnością na rynkach światowych, armatorzy będą zmuszeni do wymiany „przestarzałej” już floty, a w związku z aktualnie niepewną sytuacją globalną, bardzo prawdopodobne jest, że zamówienia na nowe statki pojawią się w Europie zamiast trafić do dotowanych przez rządy stoczni azjatyckich.

Pomimo ograniczeń spowodowanych pandemią *koronawirusa SARS-CoV-2* ilość przeładunków w portach morskich Gdyni i Gdańska wzrosła w stosunku do lat poprzednich, co wskazuje na intensywny rozwój Portu Gdynia i Portu Gdańsk. W Trójmieście dokonano ponad 7% przeładunków towarów, z ogólnej liczby zrealizowanych przeładunków w całym kraju. Pomimo światowego spowolnienia gospodarczego wynikającego z pandemii i konfliktu w pobliżu granic RP, w polskich portach udało się osiągnąć rekordowy wynik przeładunków na poziomie 133 mln ton (ponad 96,2 mln ton w portach w Gdańsku i Gdyni oraz 36,8 mln ton w porcie Szczecin-Świnoujście). W 2022 roku port gdański stał się drugim największym portem na Bałtyku (pierwszym portem jest rosyjski Ust-Ługa z przeładunkami na poziomie 113 mln ton rocznie), a terminal kontenerowy w Gdańsku zajął zaszczytne pierwsze miejsce w akwenie Morza Bałtyckiego pod względem wykonanej ilości przeładunków kontenerowych. Większa ilość przeładunków, prowadzona w terminalach poszczególnych portów, wiąże się z występowaniem większej liczby zagrożeń, co wymaga podjęcia intensywnych działań w celu eliminacji potencjalnych zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników tej gałęzi gospodarki morskiej (w szczególności w przypadku wspomagania się poszczególnych przedsiębiorstw portowych, przy realizacji przeładunków, usługami podmiotów zewnętrznych w ramach działalności agencyjnej i outsourcingowej).

Wzrost produkcji okrętowej oraz ilości przeładunków w portach morskich wiąże się z korzystaniem przez stocznie i porty z podwykonawców, którzy zatrudniają cudzoziemców. Powyższa sytuacja, związana z aktualnymi potrzebami rynku pracy, prowadzi do praktyk stosowania tzw. „outsourcingu pracowniczego” z pominięciem przepisów o pracy tymczasowej. Ponadto zagrożenia występujące w gospodarce morskiej wymagają zapoznania cudzoziemców (często zatrudnianych na innej podstawie niż stosunek pracy) z szeregiem dokumentów regulujących kwestie bezpieczeństwa pracy (instrukcje bhp, ocena ryzyka zawodowego), których tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemców nie wynika wprost z przepisów prawa. Rozszerzenie obowiązujących przepisów prawa w powyższym zakresie oraz wprowadzenie regulacji w zakresie spełnienia minimalnych wymagań dotyczących posługiwania się językiem polskim przez cudzoziemców, pozwoliłoby na poprawę

komunikacji pomiędzy uczestnikami procesu pracy oraz likwidację zagrożeń u źródła ich powstawania.

W wyniku utraty z dniem 3 kwietnia 2013 r. mocy prawnej rozporządzenia Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia z dnia 20 marca 1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi (Dz. U. Nr 15, poz. 58), oraz utraty z dniem 21 stycznia 2013 r. mocy prawnej rozporządzenia Ministrów Pracy i Opieki Społecznej, Przemysłu Ciężkiego, Przemysłu Lekkiego, Górnictwa i Energetyki, Przemysłu Rolnego i Spożywczego, Żeglugi, Komunikacji, Budownictwa oraz Zdrowia z dnia 4 kwietnia 1950 r. w sprawie obsługi suwnic elektrycznych w zakładach pracy (Dz. U. Nr 25, poz. 223 ze zmianami Nr 39, poz. 361), brak jest przepisów regulujących kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze ww. urządzeń transportowych. W miejsce uchylonych aktów prawnych nie powstały nowe rozporządzenia właściwych ministerstw, co powoduje problemy przy egzekwowaniu wymogów bhp na terenach stoczniowych i portowych.

Ogłoszone rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących (Dz.U. z 2018 r. poz. 2147) nie pozwala na ich stosowanie w stoczniach i portach z uwagi na inne rodzaje dźwignic pracujące na tych terenach.

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

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

Stosowanie do prac, wykonywanych na tych jednostkach, przepisów kodeksu pracy, szczególnie o czasie pracy oraz wydanych na jego podstawie aktów wykonawczych w praktyce jest bardzo uciążliwe. W konsekwencji pracodawcy niejednokrotnie starają się omijać stosowanie mało elastycznych i nieuwzględniających specyfiki morskiej przepisów prawa pracy. Podobna sytuacja, dotycząca braku unormowań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, istnieje na jednostkach pływających żeglugi śródlądowej.

Nieznacznie wyższa niż w 2021 roku ilość kontroli, w zakresie realizacji tematu kontrolnego w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej w 2022 roku spowodowana była zmianami organizacyjnymi działalności Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej. W 2022 roku decyzją Głównego Inspektora Pracy siedziba Sekcji została przeniesiona z OIP w Szczecinie do OIP w Gdańsku. Przeprowadzone kontrole w większości przypadków dotyczyły badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (11 wypadków na 27 zrealizowanych w temacie kontroli), jakie wydarzyły się w gospodarce morskiej, jak również badania skarg oraz sygnałów napływających od organizacji związkowych.

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

Kontrole statków śródlądowych

Kontrole statków śródlądowych pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy przed ich dopuszczeniem do żeglugi prowadzone były na mocy art. 32 ust. 1 pkt 4a (statków, którym wydawane było wspólnotowe świadectwo zdolności żeglugowej) oraz art. 34k ust. 1 pkt 4a (dla pozostałych statków śródlądowych) ustawy z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 1458), w oparciu o postanowienia zarządzenia nr 11/20 Głównego Inspektora Pracy z dnia 8 kwietnia 2020 r. w sprawie trybu wydawania przez Państwową Inspekcję Pracy orzeczeń w sprawie dopuszczenia statku do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w oparciu o postanowienia zarządzenia nr 14/22 Głównego Inspektora Pracy z dnia 15 czerwca 2022 r. w sprawie trybu wydawania przez Państwową Inspekcję Pracy orzeczeń w sprawie dopuszczenia statku do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W roku 2022 przeprowadzono 8 kontroli u 6 armatorów w zakresie spełniania przez statki śródlądowe wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na 36 śródlądowych jednostkach pływających.

Wydano 36 pozytywnych orzeczeń o zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2022 roku nie wydano orzeczeń negatywnych w zakresie zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W czasie kontroli wydano 8 decyzji nakazowych (w tym 8 decyzji ustnych), które dotyczyły 13 pracowników oraz 3 polecenie ustne, które dotyczyły 6 pracowników w zakresie wyposażenia ruchomego kontrolowanych jednostek pływających.

W trakcie 6 z 8 przeprowadzonych kontroli dotyczących oceny zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono nieprawidłowości w stosunku do 6 zgłoszonych obiektów żeglugi śródlądowej. Stwierdzone nieprawidłowości zostały przez armatorów usunięte w trakcie trwania czynności kontrolnych i dotyczyły przede wszystkim braków lub błędów w oznakowaniu jednostek pływających oraz braku osłon kół zębatych i sprzęgieł wciągarek.

Ponadto w trakcie dokonywania odbiorów śródlądowych jednostek pływających udzielono łącznie 25 porad technicznych dotyczących bezpieczeństwa eksploatacji obiektów pływających i 6 porad prawnych oraz 1 poradę dotyczącą legalności zatrudnienia.

Kontrole statków morskich.

Kontrole statków morskich przed ich dopuszczeniem do żeglugi prowadzone są na mocy art. 25 ust. 4 ustawy z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim (Dz.U. z 2020 r. poz. 680) w oparciu o projekt zarządzenia Głównego Inspektora Pracy z 2005 r. w sprawie ustalenia trybu przeprowadzania kontroli statku używanego w żegludze morskiej pod względem spełniania wymagań międzynarodowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w związku z art. 20 ust. 1 pkt 1 oraz art. 24 i art. 25 ust. 4 cyt. wyżej ustawy. Zgodnie z tym postanowieniem, na statkach morskich, 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 2022 roku było zgłoszenie 1 jednostki morskiej.

Po kontroli nie wydawano żadnych środków prawnych; udzielono łącznie 3 porady techniczne.

Pomimo wejścia w życie w roku 2015 ustawy o pracy na morzu nadal minister właściwy ds. gospodarki morskiej oraz żeglugi śródlądowej nie wydał przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na małych i specjalistycznych statkach morskich (tj. na jednostkach niekonwencyjnych), a także na statkach śródlądowych, co zdecydowanie utrudnia realizację kontroli w tym zakresie.

IV. Działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w wybranych branżach oraz w związku z wybranymi zagrożeniami

1. Opieka zdrowotna

Prawna ochrona pracy

W okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r., w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w opiece zdrowotnej, przeprowadzono 7 kontroli w podmiotach leczniczych, w tym:

- 3 podmioty lecznicze udzielające świadczeń w rodzaju: stacjonarnym i całodobowym świadczeń zdrowotnych, w tym 1 publiczny i 2 niepubliczne,
- 4 niepubliczne podmioty lecznicze udzielające świadczeń w rodzaju: ambulatoryjne świadczenia zdrowotne.

Stan przestrzegania przepisów prawa pracy nie jest zadowalający w obu rodzajach podmiotów leczniczych. Do najistotniejszych nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy przede wszystkim należy nieprzestrzeganie nowych regulacji prawnych w zakresie realizacji postanowień wynikających z ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Pracodawcy, w szczególności podmioty lecznicze udzielające świadczeń w rodzaju ambulatoryjnym, nie ustaliły zasad podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika wykonującego zawód medyczny oraz pracownika działalności podstawowej, innego niż pracownik wykonujący zawód medyczny, a także osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy w podmiocie leczniczym, niewykonujących zawodu medycznego, w drodze porozumienia z przedstawicielem pracowników lub w drodze zarządzenia.

Na 7 kontrolowanych podmiotów leczniczych tylko 2 podmioty wypełniły ten obowiązek. Pozytywnie jednak należy ocenić fakt, że na 7 kontrolowanych podmiotów 5 dokonało podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownikom działalności podstawowej.

Na 7 kontrolowanych podmiotów tylko 2 podmioty zrealizowały obowiązek wynikający z art. 5 ww. ustawy. Ponadto wiele problemów sprawiło pracodawcom zweryfikowanie zaszeregowania pracowników do odpowiednich grup zawodowych według kwalifikacji wymaganych na zajmowanym stanowisku. Podmioty lecznicze stanęły przed problemem uznania posiadanych kwalifikacji, jak uczyniły to w poprzednich latach, czy wymaganych na danym stanowisku pracy. Przede wszystkim w latach ubiegłych różnica w wynagrodzeniu zasadniczym, w zależności od grupy zaszeregowania, była niewielka i pracodawcy nie określili, tym samym nie uregulowali wymaganych kwalifikacji na danym stanowisku pracy. Wraz ze zmianą przepisów w tym roku, tym samym dużą różnicą w wysokości wynagrodzenia zasadniczego w grupie 2 i 5, pracodawcy w pośpiechu zaczęli tworzyć grupy zaszeregowania, w szczególności na stanowisku pielęgniarka/pielęgniarz. Negatywnie należy ocenić praktyki zaszeregowania do niższej grupy pracownika, który posiadał wyższe kwalifikacje, w latach ubiegłych wymagane na danym stanowisku pracy. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest próba obniżenia kosztów podwyżek. Drugie poważne wyzwanie dla pracodawców to przestrzeganie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, tym samym w wynagrodzeniu w grupie

pielęgniarek. Często pielęgniarka/pielęgniarz mający niższe wykształcenie wykonuje tą samą pracę co pracownik z wyższym wykształceniem. W związku z brakiem uregulowań wewnętrznych w tym zakresie, podmioty lecznicze zaczęły w pośpiechu bądź dopiero po wejściu ww. ustawy tworzyć regulacje w tym zakresie. Za negatywną tendencją należy również uznać niezaliczanie przez pracodawców niektórych zawodów m.in. technik farmacji, dietetyk, rejestratorka medyczna, sterylizator medyczny do zawodów medycznych lub do pracowników działalności podstawowej wykonujących innych zawod niż medyczny.

Niestety przepisy ww. ustawy w zakresie opisanym powyżej są niejasne i brak jest konkretnych uregulowań dotyczących jakie zawody (jakie wykonywane czynności na poszczególnych stanowiska pracy) należy zaliczyć do zawodów medycznych i działalności podstawowej. Brak precyzyjnych przepisów (art.5 ww. ustawy) w jakiej wysokości powinna być podwyżka dla pracowników wykonujących zawód niemedyyczny i niezaliczonych do działalności podstawowej, jak również co oznacza zwrot „adekwatny średni wzrost w danym okresie”.

Ponadto należy wskazać również nieprawidłowości, które dotyczą przepisów obowiązujących od lat, m.in. w zakresie:

- zawierania umów o świadczenia usług z osobami wcześniej zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę bez zmiany warunków wykonywania pracy;
- przestrzegania przepisów o czasie pracy, w szczególności niesporządzanie harmonogramów czasu pracy na cały okres rozliczeniowy, nieterminowe przekazywanie harmonogramów do wiadomości pracowników, niewskazywanie precyzyjnie z jakiego tytułu wyznaczono dzień wolny; prowadzenie ewidencji czasu pracy w sposób nierzetelny poprzez niedostosowanie do obowiązujących przepisów, m.in. niewskazywanie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy; nieprawidłowe obliczenie godzin nadliczbowych;
- przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach za pracę, w szczególności niewypłacanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (nieprawidłowe obliczenie ilości); zniżenie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy poprzez nieujęcie składników zmiennych.

Przyczynami ujawnianych nieprawidłowości jest przede wszystkim brak środków finansowych. Podmioty lecznicze uważają, że brak środków finansowych spowodowany jest poprzez nienależytą wycenę udzielanych świadczeń zdrowotnych przez NFZ przy jednoczesnym wzroście kosztów utrzymania działalności leczniczej, np. wzrost cen energii jak również dostosowanie wysokości wynagrodzenia za pracę do powszechnie obowiązujących przepisów. Ograniczanie kosztów, aby utrzymać bieżącą działalność podmiotu, przedkłada się na brak możliwości należytego wynagrodzenia za pracę pracowników działów kadrowych, co powoduje dużą rotację. Ponadto przyczynami stwierdzanych nieprawidłowości są zbyt duża częstotliwość zmian w przepisach oraz tempo ich wchodzenia w życie.

W trakcie kontroli w 5 podmiotach wydano 8 poleceń, które zostały wykonane w trakcie kontroli.

W wyniku kontroli skierowano 7 wystąpień, zawierających 60 wniosków, z czego na dzień 18.01.2023 r. 6 podmiotów poinformowało o sposobie i realizacji 47 wniosków. Dokonano wyrównania wynagrodzenia zasadniczego dla 1 pracownika do grupy wyższej i wypłacono kwotę 7.073,17 zł brutto.

Podsumowując kontrole przeprowadzone w 2022 r. należy zauważyć dużą poprawę odnośnie przestrzegania przepisów wynikających z ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej. Natomiast istnieją spore problemy z przestrzeganiem, ale też interpretacją przepisów wynikających z ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego

wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2022 r. w podmiotach leczniczych, skutkowały, podobnie jak w latach ubiegłych, poprawą stanu przestrzegania przepisów prawa pracy oraz wyegzekwowaniem należnych pracownikom świadczeń. Ujawnione w trakcie kontroli nieprawidłowości jak również duże zmiany w przepisach dotyczących wynagradzania pracowników podmiotów leczniczych, wskazują na konieczność kontynuowania działań kontrolno-nadzorczych w tych jednostkach.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r., zagadnienia przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie bhp w opiece zdrowotnej badano podczas 7 kontroli w podmiotach leczniczych, w tym:

- 3 podmioty lecznicze udzielające świadczeń w rodzaju stacjonarnym i całodobowym świadczeń zdrowotnych, w tym 1 publiczny i 2 niepubliczne;
 - 4 niepubliczne podmioty lecznicze udzielające ambulatoryjnych świadczeń zdrowotnych.
- Do najistotniejszych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przede wszystkim należy:

- Brak wyposażenia pracowników w odzież roboczą i wypłacanie ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnego obuwia roboczego, przy pracach, na których występuje skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.
 - Dopuszczanie pracowników do wykonywania pracy bez aktualnych badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku jak również niewskazywanie w skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie pracowników opisu warunków pracy.
 - Brak oceny zagrożeń elektromagnetycznych.
- Nieprawidłowości w rejestrach prac pracowników, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz w rejestrze prac narażających pracowników na działanie szkodliwego czynnika biologicznego zakwalifikowanego do grupy 3 lub 4 zagrożenia.
- Brak opracowanej oceny ryzyka zawodowego, jak również nieuwzględnienie wszystkich zagrożeń, m.in. używanych środków dezynfekcyjnych oraz zagrożeń ujawnionych w trakcie wypadków przy pracy, które wydarzyły się w zakładzie pracy.
- Niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń, w tym pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz magazynów środków chemicznych.

Przyczynami ujawnianych nieprawidłowości jest przede wszystkim brak środków finansowych. Ograniczanie kosztów, aby utrzymać bieżącą działalność podmiotu, przedkłada się na brak możliwości dokonywania remontów i modernizacji budynków i pomieszczeń podmiotów leczniczych. Odnośnie nieprawidłowości dotyczących wyposażania pracowników w odzież i obuwie roboczą to pracodawcy wskazują niechęć pracowników do używania zakupionej odzieży i obuwia roboczego przez pracodawcę z powodu jej niskiej jakości wynikającej z wyboru wg najniższej ceny.

W trakcie kontroli w 3 podmiotach wydano 3 decyzje ustne, które zostały wykonane w trakcie kontroli, tj.:

- przeprowadzono i udokumentowano ocenę ryzyka zawodowego dla występujących u pracodawcy stanowisk pracy;
- naprawiono niesprawne wentylatory mechaniczne w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych – szatniach;
- udostępniono pracownikom do stałego korzystania kartę charakterystyki mieszaniny chemicznej stwarzającej zagrożenie.

Wydano 4 nakazy na piśmie zawierające 36 decyzji. Na dzień 18.01.2023 r. wykonano 12 decyzji. Ponadto skierowano 3 wystąpienia zawierające 18 wniosków.

Podsumowując kontrole przeprowadzone w 2022 r. należy zauważyć dużą poprawę odnośnie zapewniania oraz działania służby bhp, jak również przestrzeganie przepisów w zakresie dodatkowych kwalifikacji wymaganych od pracowników przy obsłudze urządzeń energetycznych i poddozorowych.

Na szczególne podkreślenie zasługuje fakt, że w jednym z kontrolowanych podmiotów stwierdzono jako chorobę zawodową - COVID -19, która jest wymieniona w wykazie chorób zawodowych stanowiącym załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1836).

Podobnie jak w ubiegłych latach w większości kontrolowanych podmiotów leczniczych stwierdzono nieprawidłowości dotyczące wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze. Pracodawcy również nie wypełniają obowiązków nałożonych przepisami odnośnie czynników szkodliwych i uciążliwych, w szczególności odnośnie substancji i mieszanin chemicznych niebezpiecznych/stwarzających zagrożenie.

Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2022 r. w podmiotach leczniczych skutkowały podobnie jak w latach ubiegłych poprawą stanu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Ujawnione w trakcie kontroli nieprawidłowości wskazują na konieczność kontynuowania działań kontrolno-nadzorczych w tych jednostkach.

Ograniczanie wpływu zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych na pracujących w podmiotach leczniczych

W okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r., przeprowadzono 2 kontrole dotyczące ograniczania wpływu zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych na pracujących w podmiotach leczniczych, w 2 niepublicznych podmiotach leczniczych, udzielających świadczeń zdrowotnych stacjonarnych i całodobowych.

Należy zauważyć problem dotyczący przeprowadzania badań i pomiarów. Z uzyskanych informacji od służby bhp jednego z kontrolowanych podmiotów wynika, że niewiele laboratoriów wykonuje takie badania i pomiary. Po rozesłaniu zapytania o taką możliwość jedno z laboratoriów zgłosiło możliwość wykonania ich, po podaniu informacji jaka jest spodziewana ilość próbek. Według wyjaśnień złożonych przez Kierownika apteki nie ma możliwości udzielenia odpowiedzi w zakresie ilości próbek i używanego w danym dniu cytostatyku ze względu na fakt, że apteka otrzymuje informację o potrzebie przygotowania leku nie wcześniej niż rano danego dnia. Spowodowane to jest kwalifikacją pacjenta do badania lub podania leku.

W jednym podmiocie stwierdzono nieprawidłowości polegające na:

- nieuwzględnieniu w skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie informacji o narażeniu pracownika na leki cytostatyczne.
- niedokonaniu oceny ryzyka zawodowego stwarzane przez czynnik chemiczny przy pracach wykonywanych na stanowiskach: mgr farmacji, technik farmaceutyczny oraz pielęgniarka - Oddział Chemioterapii/Poradnia Onkologiczna z uwzględnieniem m.in. niebezpiecznych właściwości czynnika chemicznego (w tym leków cytostatycznych);

Znaczące zmniejszenie lub wyeliminowanie narażenia na cytostatyki można osiągnąć dzięki środkom ochrony zbiorowej, monitorowaniu środowiska pracy oraz środkom ochrony indywidualnej, a także zabezpieczeniu pomieszczeń pracowni leków cytostatycznych w aptekach szpitalnych i sal dla pacjentów chorych onkologicznie.

Zapewniono szereg instrukcji i procedur związanych z przygotowaniem i podawaniem leków cytostatycznych, które szczegółowo opisywały postępowania mające zapewnić pracownikom jak największe bezpieczeństwo podczas pracy z tymi substancjami.

Na Oddziałach Chemioterapii podmiotów leczniczych, gdzie następuje dozowanie przygotowanych w Aptece Szpitalnej leków cytostatycznych sposób przygotowania i dozowania leków cytostatycznych, praktycznie wyeliminował możliwość kontaktu z nimi pracowników zatrudnionych na Oddziałach, gdzie podawane są cytostatyki.

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

W kontrolowanych podmiotach nie wystąpiły wypadki przy pracy oraz choroby zawodowe i podejrzenia chorób zawodowych związane z wykonywaniem prac w narażeniu na cytostatyki. Żaden z kontrolowanych podmiotów nie wykonał badań i pomiarów czynników szkodliwych - poszczególnych substancji czynnych leku cytostatycznego.

Stwierdzone nieprawidłowości:

- pracodawca nie wytypował cytostatyków jako czynników, dla których wykonuje się badania i pomiary stężeń w środowisku pracy,
- pracodawca nie uwzględnił w przesyłanej Okręgowemu Inspektorowi Pracy w Gdańsku informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym występujących w zakładzie pracy: substancji czynnych leków cytostatycznych zaklasyfikowanych jako rakotwórcze kategorii 1A lub 1B oraz stanowiska pracy technika farmacji jako prac w kontakcie lub narażeniu na leki cytostatyczne,
- pracodawca nie dokonał oceny i nie udokumentował ryzyka zawodowego stwarzane przez czynnik chemiczny przy pracach wykonywanych na stanowiskach: mgr farmacji, technik farmaceutyczny oraz pielęgniarka - Oddział Chemioterapii Poradnia Onkologiczna z uwzględnieniem m.in. niebezpiecznych właściwości czynnika chemicznego (w tym leków cytostatycznych).

Zostały wydane 2 decyzje oraz zostały skierowane do pracodawcy 2 wnioski w wystąpieniu w zakresie ww. nieprawidłowości.

2. Organizacja bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych (samochodów elektrycznych i hybrydowych)

W zakresie organizacji bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych przeprowadzono w 2022 roku 4 kontrole w 4 zakładach pracy. Każdy kontrolowany zakład zajmuje się obsługą serwisową e-pojazdów różnych marek firmowych producenta samochodu.

Wszystkie kontrolowane zakłady korzystają z oprogramowania serwisowego danej marki producenta pojazdu. Oprogramowanie serwisowe określa poszczególne czynności, jakie należy wykonać w celu dokonania serwisu/naprawy e-pojazdu.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 25 decyzji pisemnych i 8 decyzji ustnych, które dotyczyły usunięcia nieprawidłowości w zakresie organizacji bezpiecznej pracy przy serwisie e-pojazdów. Do wszystkich pracodawców skierowano również wystąpienia zawierające łącznie 7 wniosków. Za naruszenie przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy, stanowiące wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zastosowano jeden mandat karny.

Kontrolami objęto następujące zagadnienia:

- Zakładowe procedury bezpiecznej obsługi w zakresie wyposażenia elektrycznego pojazdów osobowych
 - W kontrolowanych zakładach pracy nie opracowano lub nieprawidłowo opracowano instrukcję organizacyjną bezpiecznego wykonywania prac serwisowych e-pojazdów. Uchybienia, w przypadku nieprawidłowo opracowanej instrukcji, dotyczyły między innymi braku wskazania podstawowych wymagań organizacyjnych stanowiska pracy, braku określenia wymagań kwalifikacyjnych osób zajmujących się serwisowaniem e-pojazdów, braku określenia zasad postępowania w sytuacji zagrożeniowej typu pożar. Oprogramowanie serwisowe danej marki narzuca sposób wykonywania poszczególnych czynności serwisowych wraz z określeniem rodzaju środków ochronnych do obowiązkowego stosowania. W instrukcjach organizacyjnych nie określono tych zasad, nie wskazano rodzaju środków ochronnych do stosowania przy określonych rodzajach prac serwisowych, nie określono sposobu zabezpieczania i oznakowywania stanowiska pracy. Uchybienia w instrukcji organizacyjnej przyczyniły się do powstania kolejnych niżej wymienionych nieprawidłowości.
 - We wszystkich zakładach pracy nie ustalono wykazu prac szczególnie niebezpiecznych. Producenci samochodów w oprogramowaniach serwisowych określają poszczególne etapy prac serwisowych. W oprogramowaniu serwisowym jednej z marek wskazano, że podczas otwierania akumulatora wysokonapięciowego należy „poprosić o nadzór drugiego wykwalifikowanego mechanika”. Producenci poszczególnych marek samochodowych nie wskazują w sposób jednoznaczny, rodzaju prac stwarzających zagrożenie dla zdrowia i życia ludzkiego. W związku z powyższym zobowiązano pracodawców do dokonania weryfikacji zagrożeń i utworzenia wykazu prac (czynności serwisowych) szczególnie niebezpiecznych.
- Stan techniczny stanowisk pracy do obsługi serwisowej pojazdów elektromobilnych
 - Nieprawidłowości stwierdzono w zakresie braku przeprowadzenia pomiarów natężenia oświetlenia na stanowiskach pracy (nieprawidłowość wystąpiła w 2 warsztatach samochodowych), braku zapewnienia równej posadzki na stanowisku pracy (miejscowe nierówności i ubytki posadzki wystąpiły w jednym warsztacie samochodowym).

- Stacje ładowania pojazdów elektromobilnych - ocena stanu technicznego oraz zasad eksploatacji
 - Stacje ładowania użytku wewnętrznego znajdowały się 4 zakładach pracy. Nieprawidłowości wystąpiły w 2 zakładach pracy i dotyczyły braku potwierdzenia pomiarami skuteczności działania ochron przeciwporażeniowych (2 ładowarki), braku opracowania instrukcji bezpiecznej eksploatacji (2 ładowarki), braku opracowania jakiegokolwiek dokumentacji eksploatacyjnej (3 ładowarki), braku zabezpieczenia przed uszkodzeniami mechanicznymi przewodu elektrycznego zasilającego. Podczas kontroli informowano inspektora pracy, że montażem i serwisem zajmowały się specjalistyczne firmy zewnętrzne a po okresie zakończenia współpracy sprawy techniczne ładowarek uległy zaniedbaniu.
- Ocena ryzyka zawodowego
 - We wszystkich kontrolowanych zakładach pracy stwierdzono nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego. W opracowaniach nie wskazano istotnych zagrożeń występujących podczas wykonywania pracy oraz nie określono adekwatnych środków profilaktycznych zmniejszających zagrożenie wypadkowe. Nie dokonano ustaleń dotyczących między innymi możliwości zapłonu magazynu trakcji - ogniw baterii, ryzyka porażenia prądem elektrycznym. Nie stwierdzono przypadku braku zapoznania osoby wykonującej czynności e-serwisowe z oceną ryzyka zawodowego.
- Wyposażenie pracowników w odzież roboczą i sprzęt ochrony osobistej
 - Nieprawidłowości dotyczyły braku dokumentowania faktu przekazania asortymentu odzieżowego. Brak założenia i prowadzenia kart ewidencji przydziału odzieży lub obuwia roboczego wystąpił w 3 zakładach pracy.
 - We wszystkich kontrolowanych zakładach pracy stwierdzono nieprawidłowości w zakresie stosowania, przechowywania, kontroli sprzętu ochronnego niezbędnego do wykonywania prac serwisowych e-pojazdów. W dwóch zakładach nie ustalono rodzaju sprzętu ochronnego i zasad jego użytkowania. We wszystkich zakładach nie ustalono sposobu ewidencjonowania i kontroli oraz przechowywania sprzętu ochronnego. W jednym zakładzie sposób przechowywania sprzętu ochronnego świadczył o braku jego stosowania podczas prac serwisowych. Sprzęt oraz zabezpieczenia ochronne są wskazane w oprogramowaniu serwisowym danej marki. Po wpisaniu danych pojazdu oprogramowanie określa poszczególne czynności do realizacji naprawy/serwisu, ze wskazaniem sprzętu ochronnego/zabezpieczającego do stosowania.
 - Na wyposażeniu stanowisk pracy znajdowały się rękawice dielektryczne/elektroizolacyjne o nieaktualnej dacie próby napięciowej. Osoby nadzorujące i zajmujące się serwisem e-pojazdów informowały inspektora pracy, że wewnątrz kontrole serwisowe (audyt producenta marki) wymagały jedynie wyposażenia stanowiska pracy w rękawice elektroizolacyjne. Po dokonaniu ustaleń zawartych w instrukcji producenta rękawic elektroizolacyjnych, w trakcie kontroli dokonano usunięcia omawianej nieprawidłowości, tj. zapewniono wykonującym serwis e-pojazdów rękawice z aktualną próbą napięciową.

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości

Przeprowadzone kontrole ujawniły szereg powtarzających się nieprawidłowości. Przyczyny tych nieprawidłowości są następujące:

- Producent marki e-pojazdu przeprowadza audyt serwisów warsztatowych pojazdów elektrycznych. Producent danej marki nie wymaga posiadania instrukcji organizacyjnej

bezpiecznego wykonywania prac serwisowych. Pracodawcy uważają, że procedury zawarte w oprogramowaniu serwisowym są wystarczające a przedmiotowa instrukcja wynika tylko z obowiązujących przepisów i nie poprawia bezpieczeństwa pracy. W ocenie inspektora pracy prawidłowo opracowana instrukcja organizacyjna jest decydująca a prawidłowe jej opracowanie zmniejsza możliwość zaistnienia wypadku przy pracy. Oprogramowanie serwisowe wskazuje poszczególne czynności, jakie należy zrealizować. Procedury zawarte w oprogramowaniu serwisowym są znane osobom zajmującym się serwisem e-pojazdów. Nadzór nie reagował na powstałe nieprawidłowości, gdyż nie opracowano instrukcji organizacyjnej zawierającej elementy wynikające z obowiązujących przepisów i oprogramowania serwisowego.

- Producent danej marki pojazdu nie określa w sposób jednoznaczny rodzaju prac, których realizacja zagraża zdrowiu i życiu ludzkiemu. Powyższe powoduje, że pracodawca nie ma obowiązku uznania określonych czynności, jako prac szczególnie niebezpiecznych i stosowania procedur z tym związanych. Taka sytuacja może doprowadzić do zdarzeń wypadkowych.
- Producent danej marki pojazdu nie wymaga, aby na wyposażeniu stanowisk serwisowych e-pojazdów znajdowały się między innymi rękawice elektroizolacyjne posiadające aktualną datę próby napięciowej. Nie wymaga również, aby sprzęt ochronny był odpowiednio przechowywany, kontrolowany.
- Nieprawidłowości związane ze stacjami ładowania dotyczą wyłącznie ładowarek zakładowych do użytku wewnętrznego. Ładowarki zostały zamontowane przez specjalistyczne zewnętrzne firmy a po zakończeniu współpracy serwisowej nie realizowano eksploatacji w sposób właściwy. Powyższe wynikało z braku wiedzy, braku dokumentacji eksploatacyjnej.

Działania podjęte przez inspektora pracy doprowadziły do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, wdrożenia pracodawców do przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy w przyszłości. Pracodawcy twierdzą, że zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom wykonującym pracę na własny rachunek, nie obejmuje badań lekarskich. Skierowano wnioski o niedopuszczanie do wykonywania pracy bez wstępnego orzeczenia lekarskiego osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Z otrzymanych od pracodawców pisemnych informacji wynika, iż wszystkie decyzje i wnioski inspektorów pracy zostały wykonane.

3. Kontrole placówek handlowych

Placówki wielkopowierzchniowe

Inspektorzy pracy w 2022 r. przeprowadzili 7 kontroli w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych. Najczęściej występującą nieprawidłowością z zakresu prawnej ochrony pracy było niezaktualizowanie regulaminu wynagradzania w zakresie wypłaty wynagrodzenia na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy.

W zakresie prawa pracy stwierdzono popełnienie wykroczenia przeciwko prawom pracownika w jednej placówce.

W wyniku omawianych kontroli skierowano 5 wystąpień zawierających 12 wniosków, dotyczących prawnej ochrony pracy. Większość pracodawców przekazała do OIP Gdańsk pisemne informacje, z których wynikało, że zalecenia pokontrolne zostały przyjęte do realizacji.

W zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy wydali łącznie 18 decyzji oraz skierowali 8 wniosków w wystąpieniach. Wśród odnotowanych nieprawidłowości można wymienić:

- dopuszczenie pracowników do pracy bez wymaganego szkolenia okresowego bhp,
- niepodawanie w protokołach z ustaleń okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, adekwatnych wniosków i zaleceń profilaktycznych w celu eliminowania przyczyn wypadków przy pracy,
- niezabezpieczenie wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia przed dostępem osób nieuprawnionych,
- nieprawidłowe dokonywanie prawnej kwalifikacji wypadku.

Analiza dokumentacji kontrolnych sporządzonych przez inspektorów pracy realizujących kontrole sklepów wielkopowierzchniowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie stwierdziła, w większości przypadków, wielu naruszeń przepisów prawa. Z informacji, które zostały przekazane przez inspektorów pracy wynika, że najczęstszą przyczyną nieprzestrzegania przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy to niezajomość przepisów prawa pracy przez pracodawców lub kierowników jednostek organizacyjnych.

Pozostałe placówki handlowe

Poza omówionymi wyżej placówkami wielkopowierzchniowymi inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 22 kontrole 22 mniejszych placówek handlowych. Na podstawie analizy dokumentacji kontrolnej nie stwierdzono wykonywania pracy w święta przez pracowników zgodnie z ustawą ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. W dwóch placówkach stwierdzono powierzenie pracownikom wykonywanie pracy w niedzielę.

Stwierdzono, że najczęściej powtarzającymi się nieprawidłowościami były:

- nierzetelne prowadzenie akt osobowych (nieponumerowane, brak wykazu oświadczeń lub dokumentów),
- nieustalenie w umowie o pracę z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy, dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 KP,
- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników bądź prowadzenie nieprawidłowy zakres jej prowadzenia,
- niesporządzanie dla pracowników rozkładów czasu pracy,
- niezapewnienie pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- nieustalenie w obwieszczeniu systemów, rozkładów i przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy,
- niewypłacenie pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- niewypłacenie lub nieterminowe wypłacenie pracownikom wynagrodzenia za pracę,
- niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W związku z wykroczeniami, przeciwko prawom pracownika w zakresie prawa pracy stwierdzonymi w 9 podmiotach inspektorzy zastosowali:

- 4 środki oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia lub ostrzeżenia,
- 3 mandaty karne,
- 2 wnioski do sądu o ukaranie.

Do najczęstszych przyczyn nieprzestrzegania przez kontrolowanych przepisów prawa pracy należy:

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

Do najczęściej występujących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w grupie kontrolowanych 22 placówek handlowych można zaliczyć:

- dopuszczenie pracownika do pracy bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku,
- nieopracowanie instrukcji magazynowania i składowania towarów,
- brak instrukcji dotyczącej ręcznych prac transportowych,
- nieustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego,
- nieoznakowane barwami bezpieczeństwa progi,
- zastawione ciągi komunikacyjne.

Jako szczególnie istotne należy wskazać zaniedbania w zakresie badań lekarskich profilaktycznych, bowiem w tym zakresie trudno by było uwierzyć, że obowiązujące przepisy nie są pracodawcom znane.

Z informacji, które zostały przekazane przez inspektorów pracy wynika, że przyczyny nieprzestrzegania przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przejawiały się w następujących aspektach:

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

Handel – korzystanie z wyłączeń spod zakazu handlu

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach badania prawidłowości korzystania z wyłączeń spod zakazu handlu przeprowadzono 112 kontroli, w tym skontrolowano 107 placówek handlowych. W 5 placówkach handlowych stwierdzono wykonywanie pracy w niedzielę przez pracowników.

Inspektorzy pracy przeprowadzający kontrole stwierdzili popełnienie wykroczeń przeciw prawom pracownika w 4 podmiotach i zastosowali wobec sprawców czynów:

- 3 mandaty karne,
- 1 wniosek do sądu o ukaranie.

• Placówki wielkopowierzchniowe.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w zakresie przestrzegania zakazu handlu w niedzielę i święta podjęto czynności kontrole w 16 jednostkach wielkopowierzchniowych placówek handlowych. Przeprowadzono 7 kontroli w placówkach wielkopowierzchniowych w 6 jednostkach organizacyjnych. Stwierdzono, że w 2 placówkach wielkopowierzchniowych

doszło do wielokrotnego naruszenia przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Odnotowano 4 placówki wielkopowierzchniowe, w których zaobserwowano nieprawidłowe stosowanie wyłączeń na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. W 3 sklepach korzystano z wyłączenia zakazem handlu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 10 ww. ustaw, tj. w placówkach handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku, natomiast w 1 sklepie korzystano z wyłączenia na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 6 ww. ustawy, tj. w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych.

Z informacji, które zostały przekazane przez inspektorów pracy wynika, że przyczyny nieprzestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni przejawiały się w następujących aspektach:

- nieznajomość przepisów prawa pracy przez pracodawców,
- celowe działania pracodawców zmierzające do maksymalizacji zysku,
- błędna interpretacja przepisów,
- niejasne, trudne do interpretacji przepisy.

Inspektorzy pracy przeprowadzający kontrole stwierdzili popełnienie wykroczeń przeciw prawom pracownika w 5 podmiotach i zastosowali wobec sprawców czynów:

- 1 mandat karny,
- 4 wnioski do sądu o ukaranie.

• **Mniejsze placówki handlowe**

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w zakresie przestrzegania przepisów o zakazie handlu w niedziele podjęto czynności w 270 placówkach handlowych, w tym skontrolowano 254 podmioty.

W wyniku przeprowadzonych kontroli odnotowano 9 placówek handlowych, w których zaobserwowano nieprawidłowe stosowanie wyłączeń na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. W 5 sklepach korzystano z wyłączenia zakazem handlu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 10 ww. ustaw, tj. w placówkach handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. W 3 sklepach korzystano z wyłączenia na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 31 ww. ustawy, tj. placówkach handlowych prowadzonych przez podmioty nabywające towary na terenie rolno-spożywczych rynków hurtowych, o których mowa w pkt 30, w zakresie czynności związanych z handlem oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania tych czynności.

Przykłady nieprawidłowości:

- w 1 sklepie w 3 kolejne niedziele objęte zakazem handlu oraz w święto pracę wykonywało 6 pracowników na 9 zatrudnionych;
- w 1 sklepie stwierdzono wykonywanie pracy niedzielę objętą zakazem handlu przez 2 pracowników obsługujących klientów na stoiskach: mięsno-wędliniarskim oraz monopolowym oraz 1 pracownika, który wykonywał czynności biurowe na zapleczu sklepu. W ramach rekontroli ponownie stwierdzono wykonywanie pracy niedzielę objętą zakazem handlu przez 2 pracowników na stanowiskach: obsługi kasy i wypieku pieczywa.

Z informacji, które zostały przekazane przez inspektorów pracy wynika, że przyczyny nieprzestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni przejawiały się w następujących aspektach:

- nieznanostwo przepisów prawa pracy przez pracodawców,
- błędna interpretacja przepisów,
- niejasne, trudne do interpretacji przepisy,
- celowe nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy przez pracodawców.

Inspektorzy pracy przeprowadzający kontrole stwierdzili popełnienie wykroczeń przeciw prawom pracownika w 5 podmiotach i zastosowali wobec sprawców czynów:

- 18 mandatów karnych,
- skierowali 5 wniosków do sądu o ukaranie.

W zakresie niepowierzania pracownikom wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta objęte zakazem handlu skierowano 28 wniosków w wystąpieniach oraz 1 polecenie ustne.

Temat zakazu handlu w niedziele był w 2022 roku szczególnie trudny z uwagi na zmianę przepisów od dnia 01 lutego. Pracodawcy na różne sposoby próbowali dostosować prowadzoną przez siebie działalność do któregoś z możliwych wyłączeń z zakazu. Stopniowo sytuacja w tym zakresie powinna podlegać normalizacji z uwagi na coraz łatwiejszy dostęp do informacji o interpretacjach przepisów ustawy. Rolą Państwowej Inspekcji Pracy jest prowadzenie działalności prewencyjno-promocyjnej w tym zakresie oraz szeroko rozumianego poradnictwa.

4. Pierwsza kontrola - wsparcie małych firm w tworzeniu praworzędnych i bezpiecznych warunków pracy

Celem kontroli przeprowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2022 r. w ramach zadania „Pierwsza kontrola” było kompleksowe ustalenie poziomu wiedzy i przestrzegania przez kontrolowanych pracodawców przepisów prawa pracy, w tym związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz legalnością zatrudnienia. Kontrole miały charakter instruktażowo – doradczy i polegały na wskazaniu pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędącemu pracodawcą i innej jednostce organizacyjnej – nieprawidłowości występujących w podmiocie kontrolowanym oraz poddanie ich analizie pod prawnych przewidzianych przez ustawodawcę. Podmioty kontrolowane były pouczane przez inspektorów pracy o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym, przy jednoczesnym zobligowaniu do wykonania zaleceń pokontrolnych w określonym czasie, celem usunięcia stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości. Charakter kontroli realizowanych w ramach omawianego tematu uwzględniał możliwość odstąpienia od stosowania wobec podmiotu kontrolowanego sankcji i pouczenia o konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym. Kontrole miały charakter kompleksowy. Sankcje związane z ustaleniami kontroli stosowane były jedynie w przypadkach rażących naruszeń przepisów i zasad bhp szczególnie stanowiących zagrożenie życia lub zdrowia oraz mogących skutkować ciężkimi, śmiertelnymi bądź zbiorowymi wypadkami przy pracy, prawnej ochronie pracy lub przypadku stwierdzenia nielegalnego zatrudnienia.

W 2022 r. inspektorzy pracy zrealizowali 141 kontroli. Kontrolami objęto 123 podmioty zatrudniające do 9 pracowników oraz 18 podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników. Ogółem w kontrolowanych podmiotach liczba pracujących wynosiła 1.017 osób. W ramach stosunku pracy zatrudniono 597 osób, w tym 256 kobiet, 2 młodocianych oraz 22 osoby niepełnosprawne. Na podstawie umów cywilnoprawnych pracowało w kontrolowanych podmiotach 335 osób, stwierdzono 21 podmiotów samozatrudniających się. W podmiotach objętych pierwszą kontrolą w 2022 r. stwierdzono powierzenie pracy 92 cudzoziemcom. W 140 podmiotach będących własnością prywatną zatrudnionych było 1.012 pracujących, w tym 2 młodocianych. W jednym podmiocie z sektora publicznego było 5 pracujących.

Inspektorzy pracy w czasie pierwszych kontroli udzielili 565 porad technicznych, 679 porad prawnych, w tym 185 porad dotyczących legalności zatrudnienia

W wyniku przeprowadzonych kontroli ogółem wydano 557 decyzji:

- 259 decyzji ustnych – wykonano wszystkie,
- 298 decyzji na piśmie,
- 82 decyzje nakazowe z art. 108 kpa, tj. z rygorem natychmiastowej wykonalności,
- 1 decyzję wstrzymania eksploatacji maszyny,
- 2 decyzje wykonania badań i pomiarów,
- 1 decyzję kierującą pracownika do innych prac.

Wyżej wymienione decyzje objęły swoim działaniem 1.994 pracowników.

W 2022 r. wydano 17 decyzji dotyczących wypłaty świadczeń na kwotę 742.590,20 zł.

W czasie pierwszych kontroli wydano 70 poleceń, które dotyczyły 127 pracowników, w tym dotyczące wypłaty należnych świadczeń na łączną kwotę wypłacenia 19.272,03 zł dla 24 pracowników. Ponadto do pracodawców i podmiotów kontrolowanych w ramach pierwszej kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy skierowano 133 wystąpienia zawierające łącznie 1.027 wniosków, z czego do dnia 18.01.2023 r. 685 zostało wykonane. Część wniosków dotyczyła świadczeń dla 20 pracowników na łączną kwotę świadczeń 19.701,64 zł.

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

- nałożono 27 mandatów w związku z popełnieniem 78 wykroczeń (łączna kwota grzywnien nałożonych w drodze mandatu karnego wyniosła 31.900 zł).
- skierowano 3 wnioski o ukaranie do sądu karnego w związku z popełnieniem 30 wykroczeń.

W pozostałych przypadkach stwierdzenia naruszeń prawa pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, niestanowiących zagrożenia zdrowia lub życia zastosowano 50 środków wychowawczych odnośnie 105 wykroczeń.

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

- Nieprawidłowości związane z bieżącą eksploatacją oraz konserwacją instalacji elektrycznych w budynkach lub pomieszczeniach pracy kontrolowanych zakładów. Nieprawidłowości dotyczyły 20 zakładów. Wydano 33 decyzji nakazowych w tym 20 decyzji ustnych.
- Nieprawidłowości w ustalaniu rodzaju niezbędnych na stanowiskach pracy środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego wraz z ich wydawaniem

i stosowaniem. Powyższe stwierdzono w 25 zakładach. Wydano 35 decyzji nakazowych, 4 decyzje ustne oraz skierowano 20 wniosków w wystąpieniach.

- Nieprawidłowości związane z oceną, udokumentowaniem oraz zapoznaniem pracowników z treścią oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy stwierdzono w 35 zakładach. Wydano 40 decyzji nakazowych oraz skierowano 9 wniosków w wystąpieniach
- Nieprawidłowości związane z przeprowadzaniem wstępnych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono w 37 zakładach. Wydano 30 decyzji, skierowano 52 wnioski w wystąpieniach oraz złożono zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa do prokuratury.
- Nieprawidłowości związane z dopuszczaniem do pracy pracowników nieposiadających aktualnych zaświadczeń o braku przeciwwskazań do pracy na obejmowanym lub zajmowanym stanowisku pracy (badania wstępne, kontrolne).
- Nieprawidłowości dotyczące badań profilaktycznych pracowników stwierdzono u 40 pracodawców. Wydano 35 decyzji oraz skierowano 49 wniosków w wystąpieniach.
- W dwóch zakładach stwierdzono nieprawidłowości związane z występowaniem w środowisku pracy czynników szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia. Wydano 2 decyzje nakazowe.
- Nieprawidłowości w zakresie zapewnienia wykonywania zadań służby bhp stwierdzono w 12 zakładach. Wydano 12 decyzji.

Najczęściej występującymi nieprawidłowościami w zakresie prawnej ochrony pracy były:

- Nieprawidłowe prowadzenia akt osobowych pracownika i dokumentacji pracowniczej. Skierowano 205 wniosków w wystąpieniach.
- Brak opracowania i przekazania pracownikom w postaci obwieszczenia informacji o obowiązujących w zakładzie pracy systemach i rozkładach czasu pracy oraz okresach rozliczeniowych. Skierowano 204 wnioski w wystąpieniach.
- Nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę. Skierowano 110 wniosków w wystąpieniach.
- Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, szczególnie po wprowadzeniu obowiązku ewidencjonowania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym dniu. Skierowano 56 wniosków w wystąpieniach.
- Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia kart przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej. Skierowano 28 wniosków w wystąpieniach
- Nieterminowe zgłaszanie zatrudnionych do ubezpieczenia społecznego stwierdzono u 31 pracodawców.
- W 26 przypadkach stwierdzono nieterminowe wydanie świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Skierowano 30 wniosków w wystąpieniach.
- W 8 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości związane z nieprzestrzeganiem 5-dniowego tygodnia pracy. Skierowano 9 wniosków w wystąpieniach.
- W 6 zakładach stwierdzono niezachowanie prawa pracowników do co czwartej niedzieli wolnej od pracy. Skierowano 6 wniosków w wystąpieniach.
- W 2 kontrolowanych zakładach stwierdzono niewywiązywanie się z obowiązku, w przypadku umów cywilnoprawnych zawartych na czas dłuższy niż 1 miesiąc, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, co najmniej raz w miesiącu. Skierowano 2 wnioski w wystąpieniach.

- Stwierdzono nieprawidłowości w naliczaniu i wypłacaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop pracownikowi po rozwiązaniu z nim stosunku pracy. Skierowano 17 wniosków w wystąpieniach.
- Stwierdzono przypadki zawierania umów cywilnoprawnych w przypadku, gdy wykonywana praca spełnia kryteria stosunku pracy. Skierowano 9 wniosków w wystąpieniach.
- Stwierdzono brak lub zaniżenie wypłaty wynagrodzenia za czas choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną. Skierowano 2 wnioski w wystąpieniach.
- Stwierdzono w 15 zakładach przypadki braku naliczenia i wypłacenia dodatku za pracę w godzinach ponadwymiarowych. Skierowano 25 wniosków w wystąpieniach.

Ponadto w 4 zakładach pracy stwierdzono rażące niewypłacenie wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń pieniężnych w tym ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Skierowano 17 decyzji płatniczych.

Najczęściej występującymi nieprawidłowościami w zakresie legalności zatrudnienia były:

- Niezgłaszanie lub nieterminowe zgłaszanie pracujących do pracowników do ubezpieczenia społecznego. Skierowano 19 wniosków w wystąpieniach.
- Brak bądź nieterminowe opłacanie składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w tym na Fundusz Pracy. Skierowano 12 wniosków w wystąpieniach.
- Brak powiadomienia właściwego PUP w terminie 7 dni o podjęciu lub niepodjęciu przez cudzoziemca pracy na podstawie oświadczenia. Skierowano 7 wniosków w wystąpieniach.
- Powierzenie wykonywania pracy zarobkowej obywatelom spoza UE na podstawie umów nieprzetłumaczonych na język zrozumiały dla cudzoziemca. Skierowano 4 wnioski w wystąpieniach.
- Powierzenie pracy zarobkowej obywatelom spoza UE na innych warunkach niż wynika to z zezwolenia na pracę. Skierowano 9 wniosków.
- Powierzenie wykonywania pracy zarobkowej obywatelom spoza UE bez wymaganego zezwolenia na pracę.

Rok 2022 r. pozostał pod wpływem ogólnoswiatowego wielopoziomowego kryzysu związanego z wcześniejszym wystąpieniem pandemii. Do utrudnień będących następstwem pandemii dołączył konflikt zbrojny wywołany przez Rosję na terenie Ukrainy i związane z nim sankcje nałożone przez kraje zachodu, w tym Polskę, na Rosję. Utrudnienia w prowadzeniu działalności gospodarczej w wielu dziedzinach odbijały się zarówno na dużych, jak również na średnich, małych i mikro przedsiębiorstwach. Do pojawiających się absencji pracowników, chwilowych braków materiałów i surowców dostarczanych przez inne podmioty, dołączyły znaczny wzrost cen półproduktów oraz konieczność poszukiwania ich nowych dostawców oraz czasowe braki płynności finansowej, a to tylko przykłady dodatkowych utrudnień, z jakimi w 2022 r. spotykali się niemal wszyscy pracodawcy, w tym również pracodawcy mniej doświadczeni, prowadzący działalność nie dłużej niż 3 lata na rynku pracy. Powyższe aspekty znalazły przełożenie w funkcjonowaniu małych i mikro przedsiębiorstw oraz w ujawnionych w czasie kontroli nieprawidłowościach.

Rekontrole

W 2022 r. inspektorzy pracy OIP Gdańsk objęli sprawdzeniem podmioty, które zostały poddane pierwszej kontroli w latach 2020, 2021 oraz 2022 i nie były ponownie kontrolowane. Skontrolowano 23 podmioty, z czego 22 zakłady zatrudniały do 9 pracowników (w sumie 149 osób) natomiast 1 podmiot zatrudniał 12 osób. Wszystkie 23 zakłady należały do sektora prywatnego.

Ogółem w kontrolowanych podmiotach zatrudniano 161 osób. W ramach stosunku pracy zatrudniono 98 osób, z czego 58 kobiet oraz 7 osób z niepełnosprawnościami. Nie zatrudniano młodocianych. Na podstawie umów cywilnoprawnych pracowało w kontrolowanych podmiotach 55 osób. Nie stwierdzono podmiotów samozatrudniających się. Stwierdzono powierzenie pracy 15 cudzoziemcom.

Inspektorzy pracy w trakcie kontroli udzielili 70 porad technicznych, 85 porad prawnych, w tym 23 porady dotyczące legalności zatrudnienia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ogółem wydano 21 decyzji, z czego do dnia 20.01.2023 r. wykonano 19. Wydane decyzje dotyczyły 35 pracowników.

W 2022 r. wydano jedno polecenie dotyczące 5 pracowników.

Ponadto do pracodawców i podmiotów kontrolowanych skierowano 13 wystąpień zawierających łącznie 43 wnioski, z czego 33 wnioski zostały wykonane. Wnioski dotyczyły 55 pracowników.

Stwierdzono przypadki rażącego naruszenia przez kontrolowane podmioty przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów związanych z legalnością zatrudnienia.

Nałożono 2 mandaty w związku z popełnieniem 6 wykroczeń na łączną kwotę 2.200 zł. Zastosowano 2 środki wychowawcze w związku z popełnieniem 2 wykroczeń.

Inspektorzy pracy sprawdzili wykonanie 96 decyzji nakazowych stwierdzając, iż wszystkie zostały wykonane. Ponadto sprawdzono 173 skierowane wnioski, stwierdzając, iż 18 z nich nie zostało wykonane.

Wyniki rekontroli przeprowadzonych w 2022 r. świadczą, że osiągnięty został efekt poprawy przestrzegania prawa po pierwszych kontrolach PIP przeprowadzonych w 2021 r. oraz w 2022 r. Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli sprawdzających obejmowały znacząco mniejszy zakres. Nie odnotowano wypadków przy pracy. W wielu przypadkach brak sankcji w połączeniu z rzetelnym przekazaniem przez kontrolujących inspektorów wiedzy z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy zaowocowały w czasie rekontroli brakiem konieczności wydawania jakichkolwiek środków prawnych (5 przypadków).

5. Gospodarka komunalna - przestrzeganie przepisów bhp w oczyszczalniach ścieków

W zakresie przestrzegania przepisów bhp w oczyszczalniach ścieków przeprowadzono 8 kontroli w zakładach komunalnych, w których zatrudnienie w 3 przypadkach mieściło się w przedziale od 10 do 50 zatrudnionych, zaś w 5 przypadkach od 51 do 250 zatrudnionych.

nieprawidłowości w kontrolowanych podmiotach, które w większości przypadków nie stwarzały bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników. Dotyczyły one:

- dokumentacji pracowniczej – okresowe analizy stanu bhp, spis niebezpiecznych mieszanin chemicznych, instrukcje magazynowania, instrukcje bhp dla całej oczyszczalni ścieków, wykaz prac szczególnie niebezpiecznych, wykaz stanowisk pracy wymagających dwuosobowej obsługi, oceny ryzyka zawodowego;
- eksploatacji oczyszczalni ścieków – stan techniczny obiektów, dróg i urządzeń, nazwy poszczególnych obiektów i urządzeń, oznakowanie miejsc magazynowania/składowania substancji/mieszanin chemicznych, znak ostrzegający przed zagrożeniem biologicznym, pomiary badania ochrony podstawowej oraz ochrony przy uszkodzeniu urządzeń i instalacji elektrycznej, przeprowadzenie rozpoznania źródeł emisji czynników szkodliwych dla zdrowia

w środowisku pracy oraz warunków wykonywania pracy, które mają wpływ na poziom stężeń lub natężeń tych czynników lub na poziom narażenia na oddziaływanie tych czynników i tym samym nie wskazano czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których wykonuje się badania i pomiary, wykonywanie na pisemne polecenie prac konserwacyjnych i remontowych;

- przygotowania pracowników do pracy – informowanie o ryzyku zawodowym, szczepienia ochronne wskazane do wykonania, wyposażenie w odpowiednie środki ochrony indywidualnej.
- Pomimo stwierdzonych nieprawidłowości podczas przeprowadzonych kontroli w zakładach pracy nie stwierdzono dużego odsetka rażących naruszeń prawa (nałożono 2 mandaty karne, nie skierowano wniosków do sądu i nie zastosowano środków oddziaływania wychowawczego).

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości.

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były między innymi:

- niewystarczająca i niekompletna wiedza pracodawców, osób reprezentujących pracodawcę, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp w obszarze obowiązujących przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków, szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, stosowania środków chemicznych, szczepień ochronnych wskazanych do wykonania pracownikom;
- brak odpowiedniej wiedzy merytorycznej i umiejętności połączenia wymagań związanych z przestrzeganiem przepisów bhp w oczyszczalniach ścieków z wymaganiami związanymi ze stosowaniem niebezpiecznych mieszanin chemicznych i występowaniem szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia;
- zaniechania działań ze strony pracodawców, osób reprezentujących pracodawcę, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp pod kątem systematycznych kontroli, przeglądów okresowych stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rozpoznania źródeł emisji czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- niewydawanie przez kierowników oczyszczalni ścieków lub osoby przez nich upoważnione pisemnych poleceń prac konserwacyjnych i remontowych, prowadzonych w miejscach, w których występują lub mogą wystąpić zagrożenia zatruciem, wybuchem lub pożarem;
- nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy i właściwego nadzoru ze strony pracodawców oraz tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp;
- brak należytej kontroli w zakresie terminowości przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich i szkoleń w zakresie bhp oraz dostarczania pracownikom wymaganych środków ochrony indywidualnej.

Przyczynami naruszeń prawa według pracodawców były ponadto:

- zbyt częste zmiany przepisów i trudności w ich zrozumieniu,
- zlecanie firmom z zewnątrz spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy i ich ograniczona odpowiedzialność;
- brak rzetelnego przygotowania pracodawców przez wyspecjalizowane urzędy, instytucje i ośrodki szkoleniowe do sprawnego wprowadzenia w zakładach zagadnień związanych głównie ze stosowaniem niebezpiecznych mieszanin chemicznych i występowaniem szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia;
- przyzwyczajenia kadry kierowniczej i pracowników do zaistniałych sytuacji i niechęć do wprowadzania zmian;

- brak aktualizacji rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków dostosowującego wymagania bhp do zachodzących zmian, m.in. technologicznych (np. nowocześniejsze urządzenia i ich oprogramowania, przystosowane do panującego środowiska użyte materiały), administracyjnych (np. sposób zarządzania i ilość osób obsługujących), środowiskowych (np. zmieniające się wymogi prawne i społeczne).

W wyniku przeprowadzonych 8 kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 119 decyzji, w tym 81 decyzji na piśmie i 38 decyzji ustnych, zrealizowanych w trakcie kontroli. W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 25 decyzji opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności. Ponadto inspektorzy pracy skierowali 25 wniosków w wystąpieniach, dotyczących 68 pracowników.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano 2 mandaty karne, dotyczące 9 wykroczeń.

W procesach pracy ww. podmiotów występowały szkodliwe czynniki biologiczne dla zdrowia w środowisku pracy oraz stosowane były niebezpieczne mieszaniny chemiczne, których całkowita eliminacja nie była możliwa. Na stanowiskach pracy występowało ryzyko narażenia zawodowego, wywołane stężeniem czynników szkodliwych oraz występowało narażenie złożone, narażające pracowników przez wiele czynników biologicznych i niebezpiecznych mieszanin chemicznych.

W zakresie legislacyjnym celowym byłaby aktualizacja rozporządzenia Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 1 października 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków (Dz. U. Nr 96, poz. 438) dostosowująca wymagania bhp do zachodzących zmian technologicznych, administracyjnych, środowiskowych, np. dotyczących stosowania odpowiednich środków ochrony indywidualnej, zapewnienia adekwatnych do potrzeb pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

6. Narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

Na podstawie przeprowadzonych w 2022 roku kontroli u pracodawców, u których występowało narażenie pracowników na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym stwierdzono nieprawidłowości, których zestawienie przedstawiono w poniższej tabeli

Lp.	Zagadnienia objęte kontrolą	Komentarz
1	Przekazanie do OIP informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	Zintensyfikowano, tak jak w ubiegłym okresie, działania kontrolne główne w zakładach (17 zakładów), które nie dokonały ciężącego na nich obowiązku zgłoszenia czynników rakotwórczych/ mutagennych do PIP jak i WPIS. Najczęstszą podawaną przez pracodawców przyczyną braku spełnienia obowiązku informacyjnego jest niewiedza w zakresie zmiany przepisów dotyczących włączenia do wykazu dodatkowych procesów (narażenie na spaliny z silników Diesla, przepracowane oleje silnikowe oraz pył respirabilny krzemionki krystalicznej). W przypadku wymiany oleju przepracowanego pracodawcy nie traktują przepracowanego oleju półsyntetycznego jako czynnika rakotwórczego, który również posiada w swoim składzie bazę mineralną.
2	Rejestr prac oraz pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin,	Większa część kontrolowanych pracodawców, którzy nie dokonali ww. obowiązku informacyjnego, jednocześnie nie spełnili obowiązku założenia rejestru prac i pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich

Lp.	Zagadnienia objęte kontrolą	Komentarz
	czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.
3	Uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi oraz informowanie pracowników pracujących w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, o ryzyku zawodowym występującym przy wykonywaniu tych prac	Najczęściej w ocenie ryzyka zawodowego znajduje się ogólna informacja, że na stanowisku występują zagrożenia związane z występowaniem czynników rakotwórczych bez wskazania konkretnego rodzaju czynnika bądź procesu. W związku z brakiem wykonania pomiarów środowiskowych ocena ryzyka zawodowego na ww. czynniki jest przeprowadzana czysto teoretycznie.
4	Pomiary szkodliwych dla zdrowia czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy	Nieprawidłowości w tym zakresie dotyczą: <ul style="list-style-type: none"> – braku przeprowadzenia pomiarów ze względu na przekonanie pracodawcy o nieistnieniu bądź znikomym występowaniu czynników rakotwórczych w środowisku pracy (np. pyły drewna z tartaku); – braku przestrzegania terminów wykonania badań i pomiarów z przyczyn ekonomicznych, w szczególności w przypadku braku jakichkolwiek zmian mających wpływ na ilość czynnika w środowisku pracy.
5	Wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej przed czynnikami chemicznymi (rakotwórcze i mutagenne)	W trakcie prowadzonych kontroli stwierdzono przypadki niewłaściwego doboru ŚOI tj. rękawic ochronnych stosowanych przy wymianie przepracowanego oleju. Pracownicy dotychczas stosowali rękawice ochronne kat II spełniające normę EN388 (ryzyko mechaniczne), powlekane częściowo poliuretanem (od wewnętrznej części dłoni). Wg inspektora pracy stosowanie ww. rękawic przy wymianie zużytego oleju silnikowego stwarza ryzyko bezpośredniego kontaktu ze skórą. Według opinii pracodawców stosowanie ww. rękawic w zupełności zabezpiecza pracownika z uwagi na stosowaną technologię wymiany oleju (niskie ryzyko bezpośredniego kontaktu).

Zastąpienie substancji chemicznych, ich mieszaniny, czynników lub procesów technologicznych na mniej szkodliwe dla zdrowia nie jest możliwa w żadnym z kontrolowanych zakładów pracy, ze względu na samą specyfikę branży i stosowanej technologii oraz braku zamienników (zakłady zajmujące się układaniem kostki brukowej i płyt betonowych, stolarnie, zakłady tartaczne, warsztaty samochodowe).

Odnosząc się do kwestii przekazywania lekarzowi, sprawującemu profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, informacji o warunkach ich pracy oraz rodzaju i wielkości narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, powyższy obowiązek jest najczęściej spełniany poprzez umieszczenie na skierowaniach na badania lekarskie informacji o rodzaju i wielkości narażenia na te czynniki.

Analiza wyników kontroli prowadzonych u pracodawców daje podstawy do stwierdzenia, iż do rażących naruszeń przepisów prawa dochodzi najczęściej w zakładach charakteryzujących się wysokim ryzykiem wypadkowości, tj. w zakładach obróbki drewna. Naruszenia te nie są związane bezpośrednio z nieprzestrzeganiem przepisów dotyczących czynników rakotwórczych czy mutagennych, a dotyczą w szczególności niezapewnienia dla użytkowanych maszyn do obróbki drewna odpowiednich ochron zabezpieczających przed dostępem do strefy niebezpiecznej (wypadki ciężkie).

W 2022 r. zostały zorganizowane 2 telekonferencje dotyczące zagrożeń występujących w środowisku pracy, w tym czynników rakotwórczych lub mutagennych, z udziałem przedstawicieli Pomorskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektoratu Sanitarnego w Gdańsku oraz przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Tematem spotkania było ustalenie zasad współpracy obu inspekcji w zakresie zagrożeń występujących w środowisku pracy, wymiany informacji w zakresie rejestru prac związanych z narażeniem na te czynniki, analiza stanu bhp oraz przedstawienie wniosków wynikających z własnych obserwacji.

Wśród kontrolowanych zakładów pracy stosowane rozwiązania wynikają głównie z konieczności spełnienia wymagań określonych w obowiązujących przepisach, tj. wyciągi stanowiskowe przy maszynach stosowanych do obróbki drewna. Celem zmniejszenia narażenia na spaliny silnikowe pracodawcy w okresie letnim mają otwarte bramy warsztatów samochodowych oraz stosują praktykę polegającą na samodzielnym wprowadzenia pojazdu do warsztatu i niezwłocznym wyłączeniu silnika. W przypadku konieczności pracy silnika wewnątrz warsztatu (w szczególności w okresie zimowym) bezwzględnie stosują odciagi spalin.

W wyniku przeprowadzonych kontroli zastosowano środki prawne w zakresie czynników rakotwórczych/mutagennych, w szczególności dotyczące:

- zgłoszenia informacji o czynnikach rakotwórczych/mutagennych do OIP i WPIS - liczba wydanych decyzji 9, liczba zgłoszeń do OIP w wyniku wydanych decyzji 6;
- założenia rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym - liczba wydanych decyzji 16;
- założenia rejestru pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym - liczba wydanych decyzji 11;
- pomiarów czynników rakotwórczych/mutagennych w środowisku pracy - liczba wydanych decyzji 11.

Z analizy podmiotów gospodarczych - zatrudniających pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym - pod względem rodzaju i poziomu stwierdzonych nieprawidłowości wynika, iż głównie to w małych i średnich przedsiębiorstwach, w szczególności tych oddalonych od dużych aglomeracji występują uchybienia mające znaczny wpływ na poziom bezpieczeństwa. Główną przyczyną niespełniania przepisów przez ww. firmy jest nieznanomość oraz brak bieżącego monitorowania zmian w przepisach dotyczących czynników chemicznych. Zwiększenie dostępności do informacji niestety nie przekłada się na zwiększenie wiedzy w zakresie zagrożeń tymi czynnikami. Ponadto obserwuje się, iż osoby spoza zakładu wykonujące zadania służby bhp, w tym w szczególności funkcje doradcze, nie mają odpowiedniej wiedzy w tematyce czynników chemicznych, w tym czynników rakotwórczych lub mutagennych.

Wynikiem powyższego jest występowanie zaniedbań w tej dziedzinie np. w wyniku nieuwzględnienia wszystkich pyłów drewna, olejów odpadowych czy spalin z silników diesla jako czynników rakotwórczych i mutagennych, a co za tym idzie niedopełnienie obowiązków wynikających z przepisów ich dotyczących, w tym brak odpowiedniego przeszkolenia pracowników z uwrażliwieniem na higienę pracy i stosowania ochron osobistych.

Biorąc po uwagę dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości zaleca się zintensyfikowanie działań kontrolnych oraz prewencyjnych głównie w firmach, w których występują procesy technologiczne włączone do wykazu procesów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, tj. w szczególności zakłady, w których występują prace związane z narażeniem na pyły drewna, prace związane z narażeniem przez skórę na działanie olejów mineralnych użytych wcześniej w silnikach spalinowych wewnętrznego spalania w celu smarowania i schładzania części ruchomych silnika i prace związanych z narażeniem na spaliny emitowane z silników Diesla, a także prace związane z narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy.

W dalszym ciągu potrzebne jest określenie definicji kontaktu i narażenia, by nie budzić wątpliwości wśród pracodawców. Założenie rejestru pracowników narażonych na działania czynników rakotwórczych lub mutagennych budzi wśród pracodawców obawy związane z późniejszymi konsekwencjami ze strony pracowników.

Ponadto należałoby zawnioskować o doprecyzowanie w przepisach kwestii dotyczących środków ochrony indywidualnej poprzez wskazanie istnienia obowiązku chociażby udostępniania ich pracownikom bez względu na poziom narażenia (czynniki rakotwórcze/mutagenne jako czynniki bezprogowe).

Przestrzeżenie przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku według stanu na dzień 31.12.2022 r. funkcjonowało 61 zakładów pracy chronionej oraz 2 zakłady aktywności zawodowej. Po raz kolejny odnotowano spadek liczby zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej, gdyż w 2021 roku funkcjonowały 64 takie zakłady, zaś w 2020 roku – 67 zakładów.

W 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 29 kontroli w 28 zakładach pracy chronionej. Zakłady te zatrudniały ogółem 3.813 osób, w ramach stosunku pracy 3.322 osoby, w tym 1.455 kobiet. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych wynosiło 2.774 pracowników.

Z przeprowadzonych kontroli 3 dotyczyły złożonych przez pracodawców wniosków: 1 wniosek o ocenę spełnienia warunków przez zakład ubiegający się o status zakładu pracy chronionej oraz 2 wnioski dotyczące rozszerzenia statusu (ocena nowych jednostek organizacyjnych). We wszystkich przypadkach wydano decyzje pozytywne.

Istotną częścią działalności kontrolnej dotyczącej osób niepełnosprawnych jest ocena tworzonych stanowisk pracy dla pracowników niepełnosprawnych, która dotyczy zarówno zakładów pracy chronionej jak i przedsiębiorców, którzy takiego statusu nie posiadają i nie zamierzają się o niego ubiegać. W 2022 roku oceniono 6 nowych stanowisk, utworzonych w zakładach pracy chronionej oraz 38 stanowisk utworzonych w pozostałych zakładach. Większość stanowisk oceniono pozytywnie, gdyż tylko 2 postanowienia zawierały ocenę negatywną.

Przedmiotem zainteresowania inspektorów pracy były również warunki pracy osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zatrudnionych w zakładach niezapewniających warunków pracy chronionej oraz osób, których stanowiska pracy podlegały ocenie PIP w latach ubiegłych. W tym zakresie przeprowadzono kontrole u 7 pracodawców w odniesieniu do 8 stanowisk.

W związku z kontrolami dotyczącymi pracowników niepełnosprawnych wydano łącznie 110 decyzji, w tym 50 decyzji ustnych, wykonanych w czasie trwania kontroli. Skierowano również 6 poleceń ustnych a także 96 wniosków w wystąpieniach.

W czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili 214 porad prawnych oraz 291 porad technicznych.

Pracodawcy wskazują, że wiele naruszeń przepisów prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy nieprawidłowości wynika z obiektywnie trudnej sytuacji finansowej związanej z kryzysem gospodarczym w Polsce i w Europie. Nastąpił znaczny wzrost cen surowców, co odbiło się na rentowności firm zajmujących się produkcją i budownictwem. Ponadto nastąpił olbrzymi wzrost kosztów utrzymania pomieszczeń pracy z uwagi na wyższą cenę prądu i centralnego ogrzewania. W ocenie pracodawców trudno planować finansowo działalność na kilka lat do przodu, gdy ciągle zmienia się w Polsce prawo, w tym prawo podatkowe i prawo ubezpieczeń społecznych. W takiej sytuacji pracodawcy mają problemy z terminowością wypłaty wynagrodzeń, opłaceniem składek na ubezpieczenie społeczne, zakupem nowych maszyn czy też remontami pomieszczeń. Pracodawcy także wskazują, że nieprawidłowości wynikają z ustawicznych zmian prawa pracy.

Jako najczęstsze przyczyny naruszeń prawa pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy chronionej, należałoby wskazać zaniedbania związane z eksploatacją maszyn i urządzeń, z niewyznaczeniem stref niebezpiecznych, z niewłaściwym wyposażeniem pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Często występuje brak przeprowadzonej i udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego dla występujących stanowisk pracy albo też ocena ryzyka zawodowego jest pobieżnie przeprowadzona bez uwzględnienia kryteriów dotyczących osób niepełnosprawnych. Inną grupą naruszeń prawa pracy stanowi częste niezapewnienie odpowiednich instrukcji bezpiecznej pracy na stanowiskach pracy, czy też brak udokumentowanych pomiarów elektrycznych.

Spośród zakładów przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych częstym problemem jest nieuwzględnienie szczególnych warunków wynikających z charakteru niepełnosprawności w opracowanych przez pracodawcę: dokumentacji oceny ryzyka zawodowego i instrukcjach. Występuje także brak pomiarów elektrycznych potwierdzających skuteczność ochrony przeciwporażeniowej. Problem ten można było zaobserwować również w poprzednich latach.

Podczas przeprowadzonych kontroli w zakresie prawnej ochrony pracy często występowały między innymi takie nieprawidłowości jak: nieokreślenie w obwieszczeniu czy też w regulaminie pracy obowiązującego w zakładzie pracy rozkładu, systemu i okresu rozliczeniowego czasu pracy, nieprawidłowe udzielanie urlopów wypoczynkowych i nieprowadzenie lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Powyższe zaniedbania i niedociągnięcia spowodowane są głównie nieznaną przepisów lub nieprzywiązywaniem należytej wagi do spełnienia przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie w odniesieniu do osób niepełnosprawnych.

W dniu 21.06.2022 r. w Warszawie odbyła się konferencja Państwowej Inspekcji Pracy „Niepełnosprawni w środowisku pracy - wyzwanie czy szansa”, zorganizowana pod honorowym patronatem Małżonki Prezydenta Agaty Kornhauser-Dudy. W Konferencji uczestniczyli między innymi inspektorzy pracy zatrudnieni w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, w formule zdalnej za pośrednictwem komunikatora MS Teams. Informacje o konferencji rozpowszechniono wśród lokalnych środowisk pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz w lokalnych mediach.

Należy stwierdzić, iż wydawane w wyniku przeprowadzonych kontroli zalecenia inspektorów pracy, są realizowane przez zakłady pracy nieomal w 10) %. Duża część nieprawidłowości usuwana jest w trakcie trwania kontroli (decyzje ustne i polecenia), co potwierdza, że przed ich rozpoczęciem pracodawcy nie byli w pełni świadomi swoich niedociągnięć. Efektem tego jest poprawa warunków pracy.

7. Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy: produkcja roślinna, produkcja zwierzęca

W roku 2022 roku w zakładach rolnych przeprowadzono 2 kontrole w zakładach produkcji zwierzęcej i 8 w produkcji roślinnej.

Zakłady produkcji zwierzęcej

Kontrolowane 2 zakłady prowadziły produkcję zwierzęcą: hodowla bydła około 273 szt., trzody chlewnej około 1.990 szt. Trzoda chlewna była utrzymywana w jednym budynku tuczarni, w wydzielonych kojcach; obiekt wyposażony w urządzenia do automatycznego karmienia i pojenia. Żywnienie zwierząt oparto na paszach dostarczanych przez dostawcę zewnętrznego bezpośrednio do zbiornika paszowego usytuowanego przy szczytowej ścianie tuczarni. Bydło przetrzymywane było w oborach zmechanizowanych, zautomatyzowanych, wydzielonych i odizolowanych od środowiska zewnętrznego. Prace wykonywane były wyłącznie przy użyciu specjalistycznych urządzeń mechanicznych. Zatrudnione osoby miały ograniczony kontakt ze zwierzętami.

Pracę w kontrolowanych podmiotach wykonywało łącznie 8 osób, z tego 8 osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, w tym 2 kobiety oraz 1 cudzoziemiec (obywatel Ukrainy).

Kontrolujący w 2 podmiotach stwierdzili nieprawidłowości, w wyniku których zastosowano ogółem:

- 20 decyzji na piśmie,
- 2 decyzje ustne,
- 11 wniosków w wystąpieniach.

Główne problemy występujące w kontrolowanych zakładach produkcji zwierzęcej dotyczyły:

- braku szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracodawców,
- niezapewnienia wykonywania zadań służby bhp,
- nieudokumentowania oceny ryzyka zawodowego,
- braku poręczy na schodach,
- braku ustalenia zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego,
- braku lub niedostępności pracownikom do stałego korzystania, instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn,
- niewykonania badań i pomiarów z zakresu skuteczność ochrony przeciwporażeniowej,

- niezabezpieczenia przed dostępem osób postronnych rozdzielnic elektrycznej z bezpiecznikami.

W analizowanym okresie od 2019 do 2022 roku w 2 kontrolowanych podmiotach o profilu zwierzęcym, nie wystąpił wypadek przy pracy.

Zakłady produkcji roślinnej.

Kontrolowane 8 zakładów prowadziło produkcję pszenicy, jęczmienia, rzepaku, buraka cukrowego, kukurydzy, ziemniaków. Wielkość powierzchni przy uprawach polowych wynosiła od 300 ha do 1.100 ha. Prace polowe przy tak dużym areale wykonywane były wyłącznie przy użyciu specjalistycznego sprzętu zmechanizowanego. Kontrolowane maszyny oznakowane były znakami CE, posiadały deklaracje zgodności WE, posiadały dokumentację techniczną i instrukcje obsługi.

Pracę w kontrolowanych podmiotach wykonywało łącznie 54 osoby, z tego 51 osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, w tym 11 kobiet. Na podstawie umów cywilnoprawnych pracę świadczyło 3 osoby. Wykazano pracę 1 cudzoziemca z Ukrainy, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę.

W wyniku kontroli w temacie produkcji roślinnej wydano ogółem 60 decyzji, z tego:

- 48 na piśmie,
- 12 decyzji ustnych,

Ponadto skierowano 22 wnioski w wystąpieniach.

Główne problemy występujące w kontrolowanych zakładach produkcji roślinnej dotyczyły:

- braku osłon części ruchomych przy maszynach,
- braku pomiarów ochrony przeciwporażeniowej i stanu technicznego instalacji elektrycznej,
- braku służby bhp,
- braku zabezpieczenia otworu stropowego,
- braku dokumentacji technicznej dla eksploatowanych maszyn,
- braku lub niedostępności pracownikom do stałego korzystania, instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn,
- braku oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy lub nieuwzględnienia w ocenie ryzyka zagrożeń ze strony czynników biologicznych występujących w procesie pracy,
- braku rejestru i kart pomiaru czynników szkodliwych,
- braku badań i pomiarów drgań mechanicznych na stanowisku kierowcy maszyn rolniczych,
- nieprawidłowości w zakresie przydziału i ewidencji wydawanej odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej.

W analizowanym okresie od 2019 do 2022 roku w 8 kontrolowanych podmiotach o profilu roślinnym, wystąpił 1 wypadek przy pracy sklasyfikowany jako indywidualny powodujący czasową niezdolność do pracy.

W ocenie kontrolujących jak i pracodawców ujawnione nieprawidłowości związane były z drobnymi niedociągnięciami w obszarze technicznego bezpieczeństwa pracy oraz prowadzenia dokumentacji. Wynikają one z rutyny zawodowej, bieżących zaniedbań pracodawców, niedostrzegania zagrożeń, braku zewnętrznych kontroli, zwracających uwagę na te elementy, które w ocenie pracodawcy i pracowników są mało istotne lub mają w ich mniemaniu nikły wpływ na bezpieczeństwo. Takim czynnikiem jest również zauważalny, częsty brak sporządzania przez służbę bhp okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy

zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia oraz poprawę warunków pracy pracowników.

Przykłady stwierdzonych nieprawidłowości podczas kontroli z zakresu prawa pracy:

- nieprawidłowo prowadzone akta osobowe,
- nieprawidłowo prowadzona ewidencja czasu pracy,
- wypłata ekwiwalentu pieniężnego za używanie odzieży własnej w warunkach, gdzie na stanowiskach są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi.

Inspektorzy pracy w ramach kontroli w powyższym temacie łącznie wydali 82 decyzje w tym 68 na piśmie i 14 ustnych. Ponadto w ramach kontroli skierowano 8 wystąpień zawierających 33 wnioski.

W ramach nakazów na piśmie wydano 6 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności zgodnie z art. 108 kpa.

Na podstawie powyższych danych wynika, że 17 % nieprawidłowości uregulowano decyzjami ustnymi, a więc dającymi się wykonać natychmiast i bez angażowania znacznych środków. Powyższe decyzje ustne, to konkretne efekty uzyskane w wyniku czynności kontrolnych, np.:

- oznakowano barwami bezpieczeństwa różnicę poziomu posadzki w przejścia z pomieszczenia warsztatowego do garażowego,
- umieszczono na drzwiach wejściowych do magazynku środków ochrony roślin napis "Magazyn środków ochrony roślin",
- zabezpieczono kratą powierzchnię leja zsykowego (zagłębionego poniżej powierzchni posadzki) usytuowanego pod wiatą przy czyszczalni i dosuszaniu ziarna,
- zabezpieczono przed uszkodzeniem mechanicznym jak i możliwością potknięcia pracujących osób, prowadzone po posadzce wiaty przewody elektryczne zasilające urządzenia wykorzystywane przy czyszczeniu ziarna,
- zapewniono osłonę tarczy czarnej w szlifierce dwutarczowej umocowanej do stołu w warsztacie.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli oraz stwierdzonej małej liczby wypadków można uznać, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych zakładach rolnych jest zadowalający, zarówno pod względem skali wypadkowości jak i stanu technicznego parku maszynowego. Przedsiębiorstwa rolne wprowadzają automatyzację w procesach produkcyjnych rolnych, o profilu roślinnym jak i zwierzęcym co w znacznym stopniu eliminuje wykonywanie prac ciężkich i uciążliwych. W konsekwencji znacznie zmniejsza się ilość zatrudnianych pracowników a jednocześnie występuje konieczność zatrudniania fachowców, których świadomość związana z obsługą i stosowaniem środków ochronnych jest wysoka. Częste kontrole prowadzone przez kontrahentów i zewnętrzne instytucje kontrolne sprzyja dbałości o sprzęt i prawidłowe przechowywanie i stosowanie chemicznych środków ochrony roślin i nawozów. Szkolenia prowadzone przez instytucje zewnętrzne jak np. Ośrodki Doradztwa Rolniczego w znacznym stopniu zwiększają świadomość pracowników i pracodawców dotyczącą zagrożeń związanych ze stosowaniem środków chemicznych, a co za tym idzie konieczności stosowania środków ochrony indywidualnej ciała, oczu i układu oddechowego. Ponadto inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy w ramach współpracy z Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego angażują się w propagowanie bezpiecznej pracy w rolnictwie poprzez szkolenia z tematyki: „Zagrożenia wypadkowe w rolnictwie”.

8. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych pracowników

Ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie ochrony pracy młodocianych przeprowadzono w oparciu o wyniki 52 kontroli, przy czym 44 z nich dotyczyły zatrudnienia młodocianych w celu przygotowania zawodowego, zaś 8 dotyczyło zatrudnienia w celu innym niż przygotowanie zawodowe.

Zatrudnienie młodocianych w celu przygotowania zawodowego

W grupie 44 skontrolowanych pracodawców zatrudniano łącznie 670 osób, w tym 618 na podstawie umów o pracę. W celu praktycznej nauki zawodu zatrudniano łącznie 253 młodocianych, co stanowi 4 % ogółu pracowników.

Najliczniejszą grupę młodocianych zatrudniano u pracodawców zakwalifikowanych do branży pozostała indywidualna działalność usługowa, gdzie zatrudniano 62 osoby (24,5 % ogółu skontrolowanych młodocianych). W grupie tej występują głównie zakłady fryzjerskie i kosmetyczne, zaś liczba zatrudnionych młodocianych stanowi 68,8 % ogólnej liczby zatrudnionych.

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

- do 9 zatrudnionych – 26 skontrolowanych pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 81 młodocianych, liczba młodocianych w tej grupie stanowiła 32 % ogółu skontrolowanych,
- od 10 do 49 zatrudnionych – 17 skontrolowanych pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 157 młodocianych, liczba młodocianych stanowiła w tej grupie 62 % ogółu skontrolowanych,
- od 50 do 249 zatrudnionych – 1 pracodawca, zatrudniający 15 młodocianych (5,9 % ogółu).

Najczęściej występujące nieprawidłowości

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2022 roku pozwalają na stwierdzenie, iż nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu młodocianych w celu przygotowania zawodowego mają charakter powtarzalny i występują w większości w tych samych grupach zagadnień, w których odnotowywano je w poprzednim sprawozdaniu w tym zakresie. Wśród istotnych grup uchybień można wymienić:

- nieprawidłowości dotyczące wykazów prac wzbronionych młodocianym oraz wykazów prac dozwolonych w celu przygotowania zawodowego; odnotowano zarówno przypadki braku wykazów, jak też wykazy nieodpowiadające warunkom, w jakich świadczyli pracę młodociani;
- nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego; ujawniono zarówno przypadki braku oceny, jej nieprawidłowej treści, niezapoznania młodocianych z oceną jak również nie poinformowanie o ocenie przedstawicieli ustawowych młodocianych,
- nieprawidłowości dotyczące szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- dopuszczanie młodocianych do pracy bez wstępnych badań lekarskich,
- nieprawidłowości dotyczące czasu pracy młodocianych – najczęściej występowało nieprowadzenie ewidencji czasu pracy młodocianych bądź prowadzenie jej nieprawidłowo, odnotowano sporadyczne wypadki zatrudniania młodocianego w godzinach nadliczbowych oraz niezapewnienie odpowiedniego odpoczynku tygodniowego, obejmującego niedzielę.

W zakresie zatrudniania młodocianych przy pracach wzbronionych ujawniono:

Zakład branży drzewnej z siedzibą w Człuchowie:

- kontrolowany dopuścił pracownika młodocianego do wykonywania prac na wysokości powyżej 3 m grożących upadkiem z wysokości – tj. pracy wzbronionej pracownikom młodocianym; młodociany pobierający naukę w zawodzie stolarz pomagał w dostarczeniu stolarki okiennej na dach remontowanego budynku,
- przedsiębiorca nie posiadał wykazu prac wzbronionych młodocianym, w toku czynności kontrolnych okazano wykaz prac wzbronionych z innego zakładu pracy, które dotyczyły prac w zakresie przetwórstwa rybnego.

Podstawowymi przyczynami występujących w tym zakresie nieprawidłowości były:

- niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy w zakresie dotyczącym ochrony pracy młodocianych oraz w zakresie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak zainteresowania wykonywaniem pracy przez młodocianych ze strony ich przedstawicieli ustawowych, co przykładowo skutkuje trudnościami z uzyskaniem potwierdzenia zapoznania ich z oceną ryzyka zawodowego, zdarza się też, że ocena ta jest dla rodziców młodocianych niezrozumiała,
- dążenie pracodawców do maksymalizacji zysku, prowadzące do braku należytej dbałości o realizację zagadnień dotyczących przestrzegania przepisów prawa pracy i prawidłowej nauki zawodu,
- niezrozumienie przez pracodawców charakteru zawieranej z młodocianym umowy jako szczególnego rodzaju umowy o pracę,
- milcząca zgoda młodocianych i ich przedstawicieli ustawowych na naruszanie przepisów prawa pracy, w tym bhp, dla uzyskania i utrzymania przez młodocianego odpowiedniej praktyki zawodowej, brak świadomości zagrożeń, często również nieznanostwo uprawnień pracownika młodocianego.

Za ogólny przykład efektów kontroli może być wskazana liczba wykonanych decyzji – na wydane łącznie 34 decyzje uzyskano informację o wykonaniu 31 z nich, co świadczy o istotnej poprawie w zakresie warunków bhp, w jakich świadczą pracę młodociani. Z uwagi na charakter badanych zagadnień większość uchybień była regulowana w drodze wystąpień, w których skierowano 138 wniosków, zaś informację o wykonaniu uzyskano w odniesieniu do 104 wniosków.

Ponadto w kontrolach dotyczących ochrony pracy młodocianych zastosowano:

- 9 mandatów karnych w odniesieniu do 18 wykroczeń, na łączną kwotę 10.900 zł,
- 9 środków oddziaływania wychowawczego w odniesieniu do 14 wykroczeń.

Z uwagi na fakt, iż najczęściej wskazywaną przyczyną nieprawidłowości jest niedostateczna znajomość przepisów, wskazana jest kontynuacja i rozwój działań promocyjno-prewencyjnych, skierowanych zarówno do pracodawców, jak i do młodocianych oraz ich przedstawicieli ustawowych. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku prowadził takie działania, zarówno wynikające z harmonogramu PIP, jak i bieżącej współpracy z różnymi instytucjami.

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

wykonywania pracy w sposób bezpieczny, co może rzutować na cały przebieg ich pracy zawodowej.

Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych w celu innymi niż przygotowanie zawodowe.

W 2022 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 15 wniosków dotyczących zatwierdzenia wykazu prac lekkich. Dwukrotnie odmówiono zatwierdzenia wykazu z uwagi na brak uzgodnień z lekarzem medycyny pracy, z czego w jednym przypadku po dokonaniu uzupełnienia przez pracodawcę został złożony ponownie i rozpatrzony pozytywnie.

W zakresie zatrudniania młodocianych w celu innym niż przygotowanie zawodowe przeprowadzono 8 kontroli u 8 pracodawców, przy czym w 5 przypadkach podjęcie kontroli wynikało ze złożonego przez pracodawcę wniosku o zatwierdzenie wykazu prac lekkich. Inspektorzy pracy uznali za zasadne przeprowadzenie kontroli warunków pracy przed wydaniem decyzji zatwierdzającej wykaz prac lekkich. W trakcie tych kontroli nieprawidłowości dotyczących pracy młodocianych nie stwierdzono.

Zatrudniania młodocianego w celu innym niż przygotowanie zawodowe dotyczyły 2 kontrole przeprowadzone w 2 podmiotach w związku z zaistniałym wypadkiem przy pracy. Podczas prac budowlanych wykonywanych w Starogardzie Gdańskim wypadkowi uległ młodociany (17 lat) obywatel Ukrainy. Poszkodowany wykonywał pracę na dachu budynku bloku 4 piętrowego. Praca miała być wykonywana z podestu ruchomego. Na polecenie współpracownika młodociany wszedł na dach. Na dachu miał przygotowywać blachę do opierzenia krawędzi dach, tj. układać ją wzdłuż krawędzi dachu. Pracę wykonywał bez zabezpieczeń (na terenie budowy brak szelek i innych zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości). Podczas wykonywania pracy spadł z dachu na chodnik odnosząc ciężkie obrażenia ciała.

W trakcie czynności rozpoznawczych obaj pracodawcy oświadczyli, że młodociany obywatel Ukrainy świadczył pracę na rzecz obydwu firm bez umowy na piśmie, na podstawie ustnej umowy zlecenia. Ponadto stwierdzono, że młodociany cudzoziemiec wykonywał pracę nielegalnie, gdyż pracodawcy nie powiadomili PUP o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy.

Zatrudnianie młodocianych w celu innym niż przygotowanie zawodowe nie jest zjawiskiem ujawnianym często w czasie przeprowadzanych kontroli. Liczba złożonych wniosków w sprawie wykazu prac lekkich nie jest duża, zaś zatrudnienie młodocianych w celu innym niż przygotowanie zawodowe odnotowano w 3 kontrolach. Dwie z nich dotyczyły wypadku przy pracy młodocianego cudzoziemca, zaś w jednej inspektor pracy nie dopatrył się nieprawidłowości w odniesieniu do młodocianych.

Powierzanie pracy niepełnoletnim cudzoziemcom jest nowym zagadnieniem, które pojawiło się w związku z wojną w Ukrainie. Problem ten pojawiał się jako przedmiot udzielanych porad prawnych, o które wnosili pracodawcy, mający zamiar zatrudnić nieletniego uchodźcę traktując to, nie bez słuszności, jako pomoc w jego trudnej sytuacji. Jednak informacja o tym, iż prawidłowym zatrudnieniem będzie umowa o pracę przy wykonywaniu prac lekkich, których wykaz na dodatek ma być uzgodniony z lekarzem i zatwierdzony przez inspektora pracy, zdawała się w znacznym stopniu ograniczać ich zapał. Istnieje obawa, iż wielu młodych obywateli Ukrainy podjęło pracę w Polsce na podstawie umów zlecenia, za powiadomieniem właściwego urzędu pracy bądź też nawet bez takiego powiadomienia. Niepełnoletni obywatele Ukrainy nie posiadają przygotowania zawodowego i umiejętności, a także świadomości zagrożeń, zaś nabycie wiedzy w tym zakresie utrudnia im bariera językowa. Może to prowadzić do wypadków przy pracy, jak to opisano w niniejszym sprawozdaniu.

Podobnie jak w przypadku przygotowania zawodowego pracodawcy często nie posiadają odpowiedniej wiedzy z zakresu możliwości zatrudnienia młodocianego w celu innym niż przygotowanie zawodowe. Prowadzi to do zawierania z osobami niepełnoletnimi umów cywilnoprawnych, często w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Jednocześnie młodzi ludzie podejmujący pracę w okresie wakacyjnym nie są zbytnio zainteresowani zawarciem umowy o pracę, gdyż ich celem nie jest trwałe zatrudnienia, a wyłącznie zarobek. W związku z powyższym wskazane jest szerokie prowadzenie działań prewencyjno-promocyjnych dla zapewnienia odpowiedniej znajomości przepisów zarówno wśród pracodawców, jak i młodocianych.

Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania dzieci do lat 16

W 2022 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku złożono 38 wniosków dotyczących wydania decyzji odnośnie wykonywania przez dziecko pracy bądź innych zajęć zarobkowych, odnoszące się do 133 dzieci.

Wydane w 2022 r. decyzje dotyczyły wyłącznie wykonywania przez dzieci pracy w przedstawieniach teatralnych i filmach w charakterze: statystów i aktorów.

Część wniosków dotyczących wydania zezwolenia na pracę dla dzieci związanych było z zajęciami, na które wydano wcześniej decyzję na czas określony i zaistniała konieczność wydania kolejnych decyzji.

Przy wydawaniu decyzji, w zakresie zbadania uwarunkowań uniemożliwiających wydanie decyzji zezwalającej na pracę dziecka, inspektorzy pracy analizowali nie tylko długość trwania konkretnego spektaklu oraz godziny, w których angażowane były dzieci, lecz również dokonywali analiz czy scenariusze nie zawierają scen niebezpiecznych lub zagrażających zdrowiu fizycznemu lub psychicznemu. W chwili obecnej podmioty wnioskujące o wydanie decyzji wpisują w treść wniosku również informacje o tym, że przedstawienia teatralne nie zawierają scen nieodpowiednich czy niebezpiecznych dla dzieci.

Decyzje w większości wydawano bez przeprowadzania kontroli w podmiotach o nie występujących z uwagi na fakt, iż podlegały one wcześniejszym kontrolom PIP a przewidywany repertuar nie budził wątpliwości co do bezpieczeństwa występujących dzieci.

Informacja o kontrolach, dotyczących pracy dzieci.

W 2022 roku przeprowadzono 2 kontrole, dotyczące pracy dzieci, przy czym jedna z nich dotyczyła wniosku o wydanie decyzji w sprawie pracy dziecka w teatrze, druga zaś wyniknęła z ujawnienia pracy dzieci podczas kontroli legalności powierzania pracy cudzoziemcom. Przedsiębiorca powierzał pracę 7 dzieciom, które nie ukończyły 16 roku życia. Najmłodszy z zatrudnionych miał 14 lat. Wykonywali oni pracę animatorów na wystawie, zorganizowanej w jednym z centrów handlowych w Gdańsku. Podmiot zatrudniający nie występował o zezwolenie właściwego inspektora pracy. Nie był też zaliczony do działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej, według PKD jego zakres działalności to specjalistyczne roboty budowlane, udostępnianie pracowników, agencja pracy tymczasowej i inne. Tym samym nie był uprawniony do zatrudniania dzieci poniżej 16 roku życia. Inspektor pracy zastosował mandat karny za wykroczenie z art. 283 par. 2 pkt 9 kodeksu pracy.

Powyższy przykład wskazuje na konieczność zwracania uwagi podczas przeprowadzanych kontroli na pracę świadczoną przez bardzo młodych ludzi nie tylko pod kątem dopuszczalnego zatrudnienia w celu przygotowania zawodowego bądź przy pracach lekkich, ale też pod kątem świadczenia pracy przez dzieci w podmiotach nieupoważnionych do ich zatrudniania.

V. Prawna ochrona pracy

1. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych

W 2022 roku w ramach badania zagadnień związanych z zatrudnianiem na podstawie umów cywilnoprawnych, przeprowadzono łącznie 896 kontroli. Kontrolami objęto 848 podmiotów gospodarczych zatrudniających ogółem 67.170 osób, w tym 23.804 osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 3.091 podmiotów samozatrudniających się.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach o zatrudnieniu do 9 pracowników oraz od 10 do 49 (odpowiednio – 58,5 % oraz 27 %).

Wśród skontrolowanych podmiotów najliczniejszą grupę stanowiły jednostki sektora prywatnego – 92,6 %.

Największa liczba skontrolowanych podmiotów prowadziła działalność w branżach: handel i naprawy - 194 kontrole (22,7 %), budownictwo – 109 kontroli (12,7 %), przetwórstwo przemysłowe – 108 kontroli (12,6 %) oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 100 kontroli 11,7 %).

W 2022 roku:

- na 1.556 skontrolowanych umów cywilnoprawnych zakwestionowano 252 umowy. Największą grupę stanowiły umowy zlecenia – 1.460, wśród których zakwestionowano 248 umów oraz umowy o dzieło – 49. Kontrolą objęto również 30 pozostałych umów cywilnoprawnych oraz 17 podmiotów samozatrudniających się.
- w odniesieniu do 318 osób stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia na łączną kwotę 815.984 zł.

➤ W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- 62 polecenia dotyczące 111 osób, które zostały zrealizowane,
- 346 wnioski w wystąpieniach, dotyczące 838 osób.

Wnioski pokontrolne dotyczyły m.in. przekwalifikowania umów cywilnoprawnych na umowy o pracę, niezawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę lub przeanalizowania zasadności ich zawierania, wypłaty minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia, bądź usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie zaniżenia tej stawki dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,

- W kontrolowanym okresie wobec stwierdzonych wykroczeń związanych z zawarciem umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, bądź wykroczeń związanych z zaniżeniem lub niewypłaceniem minimalnej stawki godzinowej dla osób realizujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, inspektorzy pracy nałożyli łącznie 46 mandatów, które dotyczyły 50 wykroczeń, na łączną kwotę 55.100 zł (średnia wysokość mandatu to ok. 1.197,83 zł),
- W 8 przypadkach, inspektorzy pracy skierowali wnioski o ukaranie do sądu karnego, w których sformułowano łącznie 21 zarzutów dotyczących popełnienia wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, w związku z naruszeniem przepisów o wypłacie minimalnej stawki, bądź zawarcia umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,
- W 27 przypadkach zastosowano wobec osób odpowiedzialnych środki oddziaływania wychowawczego dotyczące 28 wykroczeń związanych z naruszeniem przepisu o wypłacie

minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Podobnie jak w latach ubiegłych dla wielu osób możliwość uzyskania dochodu jest ważniejsza od formy prawnej, na podstawie której wykonują pracę. Osoby takie bardzo często nie są zainteresowane wytoczeniem na ich rzecz powództw. Dla wielu osób zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych jest ich świadomym wyborem. Szczególnie studenci, emeryci, i renciści oraz osoby zatrudnione w innych zakładach pracy w wielu przypadkach nie są zainteresowani zatrudnieniem pracowniczym, wskazując przede wszystkim na brak chęci opłacania dodatkowych składek na ubezpieczenie społeczne, a także na większą elastyczność zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, niż ma to miejsce w przypadku stosunku pracy. Zleceniobiorcy i świadczący usługi delegowani do pracy na teren innego państwa członkowskiego UE w ramach świadczenia usług nie byli zainteresowani przekształcaniem umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę, ani ustaleniem istnienia stosunku pracy przede wszystkim ze względu na obawy dotyczące rozliczeń podatkowych oraz ewentualną konieczność opłacenia w wyższej wysokości podatków za granicą albo koniecznością przeliczenia uzyskanych stamtąd świadczeń i ewentualnego ich zwrotu, a także ze względu na prostszy sposób rozwiązania stosunku prawnego łączącego ich z przedsiębiorcą. Ponadto wśród kontrolowanych osób była znaczna ilość obcokrajowców – najczęściej obywateli Ukrainy, dla których rodzaj umowy, szczególnie w 2022 r. w obliczu toczącej się wojny, nie miał żadnego znaczenia. Tłumaczyli to chęcią uzyskania jak największego zarobku oraz brakiem zainteresowania polskim system emerytalno-rentowym, z którego i tak nie zamierzają skorzystać. W takich sprawach praktyka kontrolna pokazuje, że dla uzyskania wymiernych efektów w celu wyeliminowania zjawiska zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi inspektorzy pracy korzystają z szybszego środka zmierzającego do potwierdzenia istnienia stosunku pracy, jakim jest wystąpienie oraz polecenie.

Przestrzeżenie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

We wskazanym okresie do OIP w Gdańsku skierowano 36 skarg kwestionujących zawarcie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W przypadku 5 skarg uznano zarzuty w całości za zasadne.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w 2022 r. przez inspektorów pracy OIP Gdańsk stwierdzono m.in. nw. przykłady szczególnie rażących naruszeń przepisów:

- W trakcie kontroli przeprowadzonej w czerwcu 2022 r. w Starogardzie Gdańskim ustalono, że kontrolowany pracodawca zastępuje umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi (umowami zlecenia) przy zachowaniu warunków wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. Powyższe nieprawidłowości stwierdzono w wyniku analizy treści umów cywilnoprawnych oraz warunków wykonywania pracy 3 zleceniobiorców zatrudnionych do wykonywania usług, prac prostych z zakresu działalności zamawiającego, dbania o stan techniczny maszyn i urządzeń z pominięciem wszelkich napraw. W świetle zebranego materiału dowodowego charakter pracy, jak i sposób jej wykonywania wskazywał, iż umowy zlecenia, na podstawie której zleceniobiorcy świadczyli pracę, nosiły cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Z uwagi na stwierdzone wykroczenia (m.in. zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach w jakich powinna być zawarta umowa o pracę), przeciwko osobie odpowiedzialnej skierowano do sądu wnioski o ukaranie. Sąd wymierzył grzywnę w wysokości 6.000 zł. Po zakończeniu kontroli, inspektor pracy wystąpił

do kontrolowanego z wnioskami m.in. o zawarcie umów o pracę w miejsce obowiązujących umów zlecenie.

- W trakcie kontroli przeprowadzonej w okresie od czerwca do sierpnia 2022 r. w agencji pracy tymczasowej ze Słupska stwierdzono, że przedsiębiorca zatrudnił 26 zleceniobiorców na podstawie umów zlecenia przy zachowaniu warunków wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. Powyższe nieprawidłowości stwierdzono na podstawie analizy treści umów cywilnoprawnych oraz warunków wykonywania pracy przez cudzoziemców. Kontrolowany posiadał podpisaną umowę użyczenia pracowników tymczasowych. Zgodnie z nią, w trakcie trwania umowy, pracownik tymczasowy miał pozostawać w stosunku pracy z agencją pracy tymczasowej. Pracodawca użytkownik zobowiązał się do bezpośredniego i stałego nadzoru nad pracownikiem tymczasowym w czasie wykonywania przez niego czynności. Pracownicy tymczasowi pracę wykonywali w systemie zmianowym pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Kadra kierownicza pracodawcy użytkownika wskazywała w sposób bieżący stanowiska pracy na jakich poszczególni pracownicy tymczasowi mieli wykonywać pracę, a także godziny pracy. Praca odbywała się w systemie zmianowym. Umowy zlecenia były zawierane jako umowy pracy tymczasowej. Umowy zlecenia zakładały osobiste wykonywanie pracy oraz to, że pracownik tymczasowy nie będzie osobiście przedkładał rachunków, a będzie sporządzała je agencja. Jak wskazał kontrolowany, tj. agencja, pracodawca użytkownik prowadził indywidualne karty pracy i na tej podstawie sporządzał na koniec miesiąca wykaz ilości godzin przepracowanych przez wszystkich pracowników tymczasowych. Agencja prowadziła ewidencję ilości przepracowanych godzin w poszczególnych miesiącach. Zleceniobiorcy (pracownicy tymczasowi) u pracodawcy użytkownika pracowali faktycznie na zmiany. W świetle zebranego materiału dowodowego charakter pracy, jak i sposób jej wykonywania wskazywał, iż umowy zlecenia, na podstawie której świadczyły pracę ww. osoby, nosiły cechy stosunku pracy określone w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. W związku z powyższym inspektor pracy wystąpił do pracodawcy z wnioskami m.in. o potwierdzenie na piśmie faktu wykonywania pracy w ramach stosunku pracy wszystkim zleceniobiorcom wykonującym pracę tymczasową. Przeciwno osobie odpowiedzialnej za popełnienie wykroczeń skierowano do sądu wnioski o ukaranie stawiając zarzut zatrudniania 26 zleceniobiorców na umowy zlecenia w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy kodeks pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Sąd ukarał obwinionego grzywną w wysokości 5.000 zł.
- W czasie kontroli przeprowadzonej w grudniu u przedsiębiorcy w Gdańsku, po analizie okazanych umów zlecenia i warunkach wykonywania pracy stwierdzono, że 6 zleceniobiorców pracujących w sklepie oraz w magazynie na terenie obiektu w Gdańsku wykonywało taką samą pracę i na takich samych warunkach co pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracy w sklepie i w magazynie. Zarówno zleceniobiorcy, jak i pracownicy mieli taką samą podległość służbową oraz wykonywali taką samą pracę, w tych samych ramach czasowych. Zleceniobiorcy zobowiązani byli do wykonywania pracy przez 8 godzin na dobę w 5-dniowym tygodniu pracy, co wynikało m.in. z przedłożonej ewidencji czasu pracy. Zleceniobiorców poddano szkoleniom w zakresie bhp. Po zakończeniu kontroli, inspektor pracy wystąpił do kontrolowanego z wnioskami m.in. o podjęcie działań mających na celu niezwłoczne zawarcie na piśmie umów o pracę z osobami zatrudnionymi na podstawie umów zleceń w magazynie i sklepie w Gdańsku, ze względu na charakter świadczonej przez nich pracy noszącej znamiona stosunku pracy. Osobę odpowiedzialną za stwierdzone wykroczenie ukarano mandatem karnym.

- W trakcie kontroli spółki z Lęborka ustalono, że zatrudniała ona 13 zleceniobiorców na podstawie umów zlecenia do różnych czynności związanych z pracą sklepu, np. obsługa klienta, załadunek i rozładunek towaru, wysyłka towaru, przyjmowanie zamówień. Faktycznie praca wykonywana była w charakterze „pracownika” sklepu. Naliczenie wynagrodzenia dokonywane było przez samego zlecającego zatrudnienie, zaś pracujący nie wystawiali rachunków. Umowy sporządzane były na koniec okresu objętego umową. Zleceniobiorcy świadczyli pracę według ustalonego wcześniej harmonogramu sporządzanego przez pracownika spółki, w dniach i godzinach tam wskazanych. Pracujący, tak jak osoby świadczące pracę na podstawie umów o pracę otrzymywali od kontrolowanego odzież roboczą. Po zakończeniu kontroli, inspektor pracy wystąpił do kontrolowanego z wnioskami m.in. o niezawieranie umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy osoby zatrudnione są zobowiązane do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Przeciwno osobie odpowiedzialnej za popełnienie wykroczeń skierowano wniosek do sądu o ukaranie, stawiając zarzut zatrudniania 13 zleceniobiorców na umowy zlecenia w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 ustawy kodeks pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Sąd ukarał obwinionego grzywną w wysokości 2.000 zł.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa według podmiotów kontrolowanych:

- elastyczna forma zatrudnienia pod kątem nawiązania i rozwiązania, a tym samym zmniejszenia dodatkowych obowiązków z tym związanych,
- brak zainteresowania przez ubiegających się o zatrudnienie zawarciem z nimi umów o pracę przede wszystkim ze względu na obciążenia komornicze oraz inne zobowiązania, jak również przysługujące od państwa świadczenia rodzinne,
- zastępowanie umów o pracę na okres próbny umowami zlecenia celem wypróbowania lub sprawdzenia danej osoby, aby po upływie okresu ich obowiązywania (o ile dana osoba się sprawdzi pod względem pracy), ewentualnie zaproponować im możliwość dalszego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę; taki proceder stosowany przede wszystkim w usługach, a szczególnie gastronomii, budownictwie oraz handlu,
- minimalizowanie kosztów zatrudnienia wynikających z umów o pracę, takich jak obowiązek płacenie za urlop wypoczynkowy, zwolnienia lekarskie, badania profilaktyczne oraz szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Według inspektorów pracy przedsiębiorcy zawierają umowy cywilnoprawne z uwagi na:

- chęć obniżenia kosztów prowadzonej działalności gospodarczej poprzez nieodprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne, jak np. w przypadku studentów i uczniów albo wykonawców dzieła,
- sezonowość prac zleczanych w niektórych branżach, np. w budownictwie, gastronomii, hotelarstwie,
- elastyczność w rozwiązaniu umowy cywilnoprawnej,
- chęć ominięcia uprawnień, jakie przysługują pracownikom np. ograniczenia dotyczące czasu pracy, uprawnienia urlopowe, uprawnienia związane z macierzyństwem, zwolnienie lekarskie,
- chęć wypróbowania danych osób przed ich zatrudnieniem pracowniczym ze względu na niepewność dalszego zainteresowania pracą przez zleceniobiorców, którzy często z dnia na dzień porzucają pracę, a w konsekwencji o uniknięcie kosztów badań profilaktycznych

i szkoleń czy dostarczania odzieży i obuwia roboczego oraz wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Uzyskane efekty na przykładzie wybranych zakładów pracy:

- W trakcie kontroli przeprowadzonej w marcu na terenie firmy w Malborku stwierdzono, że pracę świadczyło 5 zleceniobiorców. W trakcie kontroli ustalono, że praca 2 zleceniobiorców zatrudnionych na stanowisku pracownika biurowego nosiła cechy właściwe dla stosunku pracy. Praca wykonywana była w miejscu wyznaczonym przez przedsiębiorcę (w biurze). Zleceniobiorcy wykonywali pracę ustaloną co do rodzaju i charakteru, w określony czasie, pod nadzorem i kierownictwem właściciela. Pracę wykonywali osobiście i za ustalonym wynagrodzeniem. W trakcie kontroli przekształcono umowy cywilnoprawne (zlecenia) zawarte w warunkach istnienia stosunku pracy z 2 zleceniobiorcami w umowy o pracę.
- W trakcie kontroli przeprowadzonej w marcu w zakładzie fryzjerskim w Kwidzynie ustalono, że pracę wykonywało tam 5 pracowników i 1 zleceniobiorca – cudzoziemiec. Zleceniobiorca został zatrudniony do wykonywania prac fryzjerskich. W trakcie kontroli ustalono, że zleceniobiorca wykonywał zleczone mu czynności w miejscu i czasie wyznaczonym przez zleceniodawcę i pod jego nadzorem. Prace, które wykonywał zleceniobiorca były takie same jak prace wykonywane przez pracowników zatrudnionych na stanowisku fryzjer. Podczas kontroli przeprowadzono rozmowę z przedsiębiorcą w zakresie treści art. 22 Kodeksu pracy - wskazano na konieczność zastąpienia umowy zlecenia umową o pracę. W trakcie kontroli ze zleceniobiorcą zawarto umowę o pracę.

Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych

W okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r. do OIP w Gdańsku skierowano 454 skargi dotyczące niewypłacenia bądź zaniżenia wynagrodzenia za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej, niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej. W przypadku 91 skarg zarzuty uznano za zasadne w całości, w przypadku 57 skarg zarzuty potwierdziły się częściowo. Liczba skarg w tym zakresie wzrosła w porównaniu do 2021 r. o około 7 %.

Opis nieprawidłowości

W trakcie kontroli przeprowadzonych w 2022 r. przez inspektorów pracy OIP Gdańsk w powyższym zakresie stwierdzono n.w. nieprawidłowości:

- niewypełnienie obowiązku wypłaty wynagrodzenia minimalnego dla osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenie bądź umów o świadczenie usług w prawidłowej wysokości poprzez niewypłacenie lub zaniżenie minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych;
- nieprzestrzeganie obowiązku wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych na czas dłuższy niż jeden miesiąc;
- brak ustalenia wysokości wynagrodzenia w umowach cywilnoprawnych w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej;

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

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości:

- chęć obniżenia kosztów prowadzonej działalności poprzez nieprowadzenie dokumentacji dotyczącej rejestru godzin realizacji zlecenia bądź prowadzenie jej w sposób nierzetelny, jak również nieegzekwowanie prowadzenia, bądź niepozyskiwanie ww. rejestrów godzin od zleceniobiorców, w konsekwencji czego nie odprowadzane są w całości należne składki na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek dochodowy;
- chęć uniknięcia zarzutu nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców poprzez nieprowadzenie dokumentacji dotyczącej rejestru godzin realizacji zlecenia bądź prowadzenie jej w sposób nierzetelny, jak również nieegzekwowanie prowadzenia i nieuzyskiwanie takich rejestrów godzin od zleceniobiorców, w konsekwencji czego, niemożliwe jest ustalenie czy cudzoziemcy świadczyli pracę na warunkach wskazanych w oświadczeniu, bądź zezwoleniu;
- brak środków finansowych spowodowany trudnościami ekonomicznymi zleceniodawcy (pandemia, inflacja, wzrost wartości obciążeń wobec państwa z prowadzonej działalności, utrata odbiorców i dostawców w związku z wojną na Ukrainie);
- błędy popełniane przez zleceniodawców lub biura rachunkowe zajmujące się rozliczaniem umów;
- niezajomość przepisów bądź ich nieprawidłowa interpretacja czego przykładem jest m.in. niewłaściwe określanie w umowach, zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc, terminu wypłaty wynagrodzenia niezapewniającego wypłaty wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej, co najmniej raz w miesiącu;
- akceptowalność formy zatrudnienia i sposobu rozliczania tych umów przez samych zleceniobiorców (szczególnie cudzoziemców), którzy z uwagi na sytuację ekonomiczną, rodzinną lub zaległości komornicze nie chcą, aby w całości wykazywano ich czas pracy, a tym samym, aby wykazywano całość uzyskanego wynagrodzenia.

Efekty osiągnięte w wyniku kontroli przeprowadzonych w 2022 roku

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji poleceń wypłacono kwotę 18.786 zł dla 27 osób, zaś w następstwie realizacji wniosków pokontrolnych 10 osobom wypłacono kwotę 2.180,86 zł.

Problem naruszania przepisów w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę oraz w zakresie niezapewniania usługobiorcom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, w dalszym ciągu jest stosunkowo duży. Zawieranie umów cywilnoprawnych nadal jest popularną formą zatrudnienia w celu sprawdzenia umiejętności i kwalifikacji potencjalnych pracowników, szczególnie widocznym w branży handlowej, gastronomicznej oraz w budownictwie. Dlatego też należy uznać za zasadne dalsze podejmowanie działań mających na celu eliminację nadużywania umów cywilnoprawnych zarówno przez duże, jak i małe podmioty biorąc pod uwagę uzyskane efekty podczas przeprowadzania czynności kontrolnych oraz stwierdzone nieprawidłowości celem podniesienia przestrzegania prawa w powyższym

zakresie. Co prawda poprawia się poziom świadomości prawnej pracodawców i przedsiębiorców, jednak problem wciąż istnieje. Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy doprowadziły w części przypadków do przekształcenia zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Utrzymująca się od lat tendencja wnoszenia przez inspektorów pracy niedużej liczby powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy spowodowana jest tym, że działania takie są mało efektywne w odniesieniu do nakładu pracy włożonego przez inspektorów. Najczęściej osoby, których dotyczy problem podczas postępowania sądowego wycofują się ze swoich żądań wskazując na brak zainteresowania stałą pracą i chęcią jedynie dorywczego wykonywania prac.

To samo dotyczy przestrzegania przepisów dotyczących wypłaty minimalnej stawki dla osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych. Braki kadrowe na rynku pracy, obserwowane obecnie w każdej gałęzi gospodarki, ze szczególnym wskazaniem na transport, budownictwo, gastronomię, a nawet handel, powodują, że przedsiębiorcom coraz częściej zależy na zawieraniu umów o pracę zapewniających większą trwałość zatrudnienia. Oferują oni coraz lepsze warunki pracy i płacy, żeby zatrzymać sprawdzone już osoby. Przedsiębiorcy zauważają jednak, że miesięczne minimalne wynagrodzenie, które gwarantuje państwo na podstawie stosunku pracy jest, mimo ciągłego wzrostu jego wysokości, mniej korzystne dla pracowników aniżeli minimalna stawka godzinowa (przy założeniu, że pracownik przepracowałby tyle samo godzin w formie cywilnoprawnej). Osoby świadczące pracę częstokroć wybierają cywilnoprawną formę zatrudnienia z uwagi na brak ograniczeń czasowych, a co za tym idzie możliwość przepracowania większej ilości godzin, a w konsekwencji uzyskania wyższego wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej.

Ze względu na utrzymującą się wciąż skalę zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy zasadnym jest kontynuowanie kontroli w powyższym zakresie, zwłaszcza w tych branżach, w których to zjawisko cieszy się największą popularnością (budownictwo, gastronomia, handel, hotelarstwo). Niezbędne jest również podejmowanie działań prewencyjnych mających na celu uświadamianie osobom pracującym na podstawie umów cywilnoprawnych różnic, jakie występują między umową o pracę, a umową prawa cywilnego i w konsekwencji w zakresie uprawnień do świadczeń bieżących oraz przyszłych uprawnień emerytalnych, a także dostarczanie informacji o możliwości dochodzenia ustalenia istnienia stosunku pracy przed sądami pracy. Ważnym elementem działań w tym zakresie jest kontynuowanie współpracy inspektorów pracy z innymi organami, takimi jak ZUS, KAS celem eliminowania nieprawidłowości w sferze zatrudnienia poza pracowniczego.

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

W okresie 2022 roku w zakresie zagadnień dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy przeprowadzili 244 kompleksowe kontrole w 235 podmiotach. W skontrolowanych zakładach pracowało ogółem 15.184 osób, zatrudnionych w ramach stosunku pracy było łącznie 11.302 pracowników, w tym 6.053 kobiet, 126 młodocianych, 1.052 niepełnosprawnych oraz 737 cudzoziemców.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 63 decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy na łączną kwotę 516.185,90 zł.

Ponadto w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowano do pracodawców 802 wnioski w wystąpieniach oraz wydano 67 poleceń ustnych.

Wobec stwierdzonych 285 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczących naruszeń przepisów o czasie pracy jak i wynagrodzeń oraz innych świadczeń należnych ze stosunku pracy inspektorzy pracy nałożyli 60 mandatów na łączną kwotę 79.800 zł.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika skierowano 5 wniosków o ukaranie do sądu zawierających 104 wykroczenia w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz naruszeń przepisów o czasie pracy. Postępowanie zakończyło się w 2 sprawach, w przypadku których nałożone zostały grzywny w wysokości 3.000 zł i 5.000 zł.

Ponadto inspektorzy pracy zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń 42 środki oddziaływania wychowawczego w związku popełnieniem 73 wykroczeń.

Przedstawione wyniki wskazują na utrzymywanie się stałego, wysokiego poziomu naruszeń przepisów prawa pracy w badanym zakresie. Wśród najczęściej występujących nieprawidłowości ujawnionych w toku czynności kontrolnych wymienić należy:

- w zakresie dokumentacji dotyczącej czasu pracy i wynagrodzeń:
 - nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy,
 - nieokreślenie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy,
 - nieustalenie rozkładu czasu pracy pracownika i niepoinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy.
- w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy:
 - niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
- w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy:
 - niewypłacenie wynagrodzenia, wypłata po terminie,
 - niewypłacenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,
 - niewypłacenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - niewypłacenie dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Nasilenie występowania nieprawidłowości w zakresie czasu pracy i wynagrodzeń zmienia się w zależności od sytuacji gospodarczej i ekonomicznej oraz od sytuacji na rynku pracy. W roku 2022 negatywnym czynnikiem mającym wpływ na stopień przestrzegania prawa jest trwający konflikt zbrojny pomiędzy Rosją a Ukrainą, wysoka inflacja oraz zapowiadany wzrost opłat za media.

Inspektorzy pracy nadal stwierdzają problem w zakresie prowadzenia podstawowego dokumentu do celów prawidłowego ustalania wynagrodzenia pracowników oraz innych świadczeń związanych z pracą jakim jest ewidencja czasu pracy. Najczęściej nieprawidłowości polegają na niewskazywaniu godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Brak takiej informacji utrudnia dokonywanie ustaleń w zakresie zapewnienia pracownikom prawa do wymaganych odpoczynków zarówno dobowych jak i tygodniowych. Ponadto brak jest możliwości ustalenia czy doszło do dwukrotnego zatrudniania w dobie pracowniczej. Nierzetelna ewidencja czasu pracy albo jej brak, jak też nieprawidłowości w zakresie określania systemów i rozkładów oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, powodowały konsekwencje w zakresie wadliwego

naliczenia wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, które były należne pracownikom. Najwięcej nieprawidłowości w tym zakresie nadal stwierdza się w stosunku do tzw. małych podmiotów. Wynika to zazwyczaj albo z braku wiedzy o obowiązku prowadzenia takiego dokumentu albo niekiedy z lekceważenia tego obowiązku.

W dalszym ciągu, podobnie jak w latach ubiegłych, najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością z zakresu przestrzegania przepisów o czasie pracy było zatrudnianie pracowników z naruszeniem zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętych okresach rozliczeniowych, a co za tym idzie niezapewnienie pracownikom należnej liczby dni wolnych od pracy w okresach rozliczeniowych. Powyższe wynikało z niewystarczającej liczby zatrudnionych pracowników, co w rezultacie powodowało, że stan zatrudnienia nie pozwalał na realizację wszystkich zadań bez konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. W takich przypadkach często nieprawidłowości są stwierdzane już na etapie planowania czasu pracy. Pracodawcom bardziej opłaca się powierzyć pracę w godzinach nadliczbowych niż zatrudnić nowych pracowników. Wynika to czasem z sezonowości prowadzonej działalności, przyjęcia nagłych zleceń i braku czasu na szukanie nowych pracowników.

Naruszenia przepisów o czasie pracy stwierdzono również w zakresie sporządzania rozkładów czasu pracy i przekazywaniu ich pracownikom na co najmniej tydzień przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego czasu pracy. Ze względu na fakt, że obowiązujące przepisy nie nakładają obowiązku przechowywania rozkładów czasu pracy, większość pracodawców po zakończonym okresie rozliczeniowym je niszczy co utrudnia rzetelne przeprowadzenie kontroli czasu pracy. Niekiedy pracodawcy, pomimo że posiadają rozkłady czasu pracy informują kontrolujących, że ich nie mają, podkreślając jednocześnie, że przepisy nie nakładają obowiązku ich przechowywania. W dalszym ciągu stwierdzane są przypadki sporządzania rozkładów czasu pracy na okresy krótsze niż wymagane prawem. Ponadto przekazywanie pracownikom rozkładów czasu pracy najczęściej odbywa się za późno, gdyż ma to miejsce na początku okresu rozliczeniowego, na który rozkład jest sporządzony.

Odnosząc się do stopnia naruszania przepisów dotyczących wypłaty zarówno wynagrodzeń jak i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy podkreślić należy, że w podobnie jak w latach ubiegłych również w tym roku niewypłacenie wynagrodzeń lub nieterminowe wypłacenie wynagrodzeń było naruszeniem stwierdzanym najczęściej. Główną, aczkolwiek nie jedyną, przyczyną takiego stanu rzeczy była trudna sytuacja finansowa, szczególnie u małych pracodawców. Takie podmioty zazwyczaj dysponują małym budżetem, który w przypadku niespodziewanych wydatków zostaje mocno uszczuplony. Pracodawca staje wówczas przed wyborem przeznaczenia posiadanych środków finansowych na koszty prowadzonej działalności i wypłaty wynagrodzeń po terminie albo dokonania terminowych wypłat i ograniczenie zatrudnienia, a niekiedy także zaprzestania prowadzenia działalności.

Kontrolowani przedsiębiorcy podnosili również problem związany z wprowadzeniem znacznych ograniczeń w zakresie pozyskiwania kredytów stanowiących w wielu przypadkach dodatkowe źródło finansowania prowadzonej działalności. Inni natomiast wskazywali, że ze względu na niepewną sytuację na rynku, bardzo dużą inflację obawiają się zaciągnięcia kredytów pomimo świadomości, że „nagły zastrzyk gotówki” znacznie poprawiłby kondycję prowadzonej firmy.

Reasumując, należy stwierdzić, że w dalszym ciągu, tak jak w latach ubiegłych realizując kontrole w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy i wypłacie świadczeń należnych ze stosunku pracy szczególną uwagę należy poświęcić w pierwszej kolejności zagadnieniom dotyczącym czasu pracy. Natomiast dopiero dalej trzeba dokonywać ustaleń stanu faktycznego odnośnie naliczeń świadczeń należnych pracownikom. Przeprowadzone kontrole

wykazały bowiem, że w wielu przypadkach nieprawidłowo naliczone świadczenia ze stosunku pracy wynikają z błędnej interpretacji przepisów lub też niezajomości przepisów prawa. Podkreślić należy, że w dalszym ciągu wpływ na przestrzeganie przepisów o czasie pracy, jak również na nieprzestrzeganie przepisów w zakresie dokonywania naliczeń wynagrodzenia za pracę czy innych świadczeń ze stosunku pracy, ma częsta zmiana przepisów oraz fakt, iż zawarte są one w wielu aktach prawnych zarówno ustawach jak i rozporządzeniach wykonawczych, o których istnieniu niektóre podmioty kontrolowane najzwyczajniej nie mają wiedzy. Wszystkie te czynniki w konsekwencji dosyć często powodują naruszanie przepisów prawa zarówno dotyczących czasu pracy jak i wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy.

Zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W związku z podejrzeniem popełnienia przestępstwa w roku 2022 zostały skierowane 2 zawiadomienia do prokuratury. Zawiadomienia dotyczyły jednego podmiotu kontrolowanego, jednakże zostały złożone na skutek dwóch przeprowadzonych kontroli. Wskazać należy, że spółka, której dotyczą zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa była kontrolowana przez Państwową Inspekcję Pracy w latach 2020 – 2022 kilkakrotnie. Każda kontrola kończyła się po pierwsze stwierdzeniem szeregu naruszeń przepisów zarówno o czasie pracy jak i wypłacie świadczeń należnych ze stosunku pracy a po drugie skierowaniem do pracodawcy wniosków w wystąpieniach celem usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Kontrolą objęto pracowników świadczących pracę w różnych lokalizacjach, a stwierdzane nieprawidłowości miały charakter stały. Ponadto podkreślić należy, że kierowane przez organ kontrolny środki prawne nie zawsze były w pełni realizowane.

W związku z powyższym inspektor pracy uznał, że działania pracodawcy polegające na naruszaniu po raz kolejny przepisów dotyczących czasu pracy jak i wypłaty wynagrodzeń dają podstawę do złożenia zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 218 § 1a Kodeksu karnego, polegającego na złośliwym lub uporczywym naruszaniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy i ubezpieczenia społecznego. Podkreślić należy, że pracodawca będąc kilkakrotnie kontrolowany zdawał sobie doskonale sprawę z konsekwencji naruszania przepisów. Dodatkowo lekceważył skierowane do niego środki prawne i nie wykonywał ich.

Współpraca z innymi organami:

Przykładem lat poprzednich również w roku 2022 inspektorzy pracy w ramach prowadzonych kontroli tematycznych podjęli współpracę z innymi organami nadzoru i kontroli. Współpraca ta polegała na przeprowadzaniu czynności kontrolnych na wniosek innych organów np. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych czy urzędów skarbowych, jak i na informowaniu o ustaleniach stanu faktycznego dokonanych w czasie kontroli celem wykorzystania przekazanych informacji w ich bieżącej działalności.

Do najczęściej występujących przyczyn nieprawidłowości w zakresie dokumentacji dotyczącej czasu pracy i przestrzegania przepisów o czasie pracy należały wg inspektorów:

- błędna interpretacja przepisów o czasie pracy w szczególności w zakresie ustalania systemów i rozkładów czasu pracy wynikająca z niezajomości przepisów prawa zarówno przez samych pracodawców, pracowników zajmujących się obszarem czasu pracy, jak i przez podmioty zewnątrz specjalizujące się w rozliczaniu czasu pracy,

- zbyt mała liczba zatrudnionych pracowników wymuszająca ich pracę z naruszeniem przepisów o czasie pracy,
- świadome i celowe działania pracodawców nakierowane na omijanie prawa i oszukanie pracowników, zmierzające do obniżenia kosztów funkcjonowania firmy,
- pomyłki i błędy zarówno w planowaniu i rozliczaniu czasu pracy,
- brak nadzoru osób bezpośrednio odpowiedzialnych za prawidłową organizację czasu pracy co często przekłada się na samowolne dokonywane przez pracowników zmian w rozkładach czasu pracy, które niejednokrotnie powodują naruszenie przepisów prawa,
- brak wiedzy na temat przepisów prawa oraz ich stosowania w praktyce, wynikający z braku zaangażowania osób odpowiedzialnych w samokształcenie i podnoszenie kwalifikacji, albo brak skorzystania z pomocy profesjonalistów.

Jako czynnik negatywnie wpływający na przestrzeganie przepisów z zakresu wynagrodzeń wskazać należy bardzo wysoką inflację. Wśród przyczyn powodujących niewypłacenie należnych świadczeń, wskazać należy:

- trudna sytuacja ekonomiczna związana z brakiem środków finansowych,
- lekceważenie przepisów z zakresu wynagrodzeń, nastawienie przedsiębiorców przede wszystkim na maksymalizowanie zysków i obniżanie kosztów działalności,
- celowe działania ze strony pracodawców polegające na braku ewidencjonowania pracy w godzinach nadliczbowych czy w porze nocnej, co w konsekwencji skutkowało niewypłacaniem należnego wynagrodzenia wraz z dodatkami albo wypłacanie powyższych świadczeń poza listą płac bez realizacji obowiązku odprowadzania należnych podatków oraz składek na ubezpieczenie społeczne,
- nieznanomość przepisów dotyczących naliczania świadczeń należnych ze stosunku pracy skutkująca często nieprawidłowościami przy dokonywaniu naliczeń,
- obarczenie pracowników ryzykiem prowadzonej działalności - pracodawcy środki finansowe zabezpieczone na wypłatę świadczeń należnych ze stosunku pracy przeznaczali na realizację innych zobowiązań firmy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wyegzekwowano kwotę 294.850,14 zł dla 313 pracowników. Wskazana kwota obejmuje wynagrodzenia wyegzekwowane w ramach wydanych decyzji płatniczych, wniosków w wystąpieniach oraz poleceniach ustnych.

W związku ze stwierdzonymi podczas kontroli nieprawidłowościami dotyczącymi niewypłaconych bezspornych świadczeń należnych ze stosunku pracy do pracodawców skierowano 14 nakazów płatniczych zawierających 63 decyzje dotyczące wypłaty dla 166 pracowników na łączną kwotę 516.185,90 zł. Stwierdzono, że zrealizowano 28 decyzji, co stanowi ponad 44 % ogółu wydanych decyzji. W związku z powyższym wyegzekwowano dla 56 pracowników kwotę 108.387,80 zł.

W następstwie kontroli skierowano do pracodawców 201 wystąpień zawierających 802 wnioski, które dotyczyły 7.221 pracowników. Zrealizowano 575 wniosków i wyegzekwowano dla pracowników świadczenia należne ze stosunku pracy w łącznej wysokości 32.861,28 zł. Ponadto pracodawcom wydano 67 poleceń i w związku z ich wykonaniem uzyskano dla 94 pracowników wypłatę na łączną kwotę 153.601,06 zł.

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

w wystąpieniach. Ponadto nadmienić należy, że pracodawcy deklarują również zastosowanie się do wniosków inspektorów pracy w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy. Najbardziej spektakularnym i namacalnym efektem kontroli jest ustalenie przez inspektorów pracy dokonywania wypłat wynagrodzenia za pracę poza listami płac w kopertach bez opłacania z tego tytułu należnych składek na ubezpieczenie społeczne oraz podatku dochodowego od osób fizycznych. Podkreślić należy, że taki proceder stosowany przez pracodawcę nie był czynnością jednorazową tylko trwającą od dawna. Zaangażowanie inspektorów pracy oraz fakt podjęcia czynności kontrolnych w 10 dniu miesiąca (termin wypłaty wynagrodzenia) oraz o godzinie, o której co miesiąc odbywały się praktyki wypłaty wynagrodzenia „pod stołem” okazał się strzałem w dziesiątkę i pozwolił na złapanie na tzw. „gorącym uczynku”. Dodatkowo podjęte działania w postaci postępowania dowodowego - przesłuchania kilkunastu pracowników w charakterze świadków potwierdziły stosowanie przez pracodawcę nielegalnych praktyk w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Przy okazji prowadzonej kontroli stwierdzono również naruszenie przepisów o czasie pracy. W związku z popełnionymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy skierowali wniosek o ukaranie do sądu oraz zawiadomili o dokonanych ustaleniach Zakład Ubezpieczeń Społecznych i właściwy urząd skarbowy.

Ze względu na wielkość zatrudnienia w kontrolowanych podmiotach oraz liczbę przeprowadzonych kontroli w tych podmiotach wskazać należy, że liczba nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli skutkująca wydaniem decyzji płatniczych dotyczyła zdecydowanie najmniejszych podmiotów, zatrudniających w przedziale do 9 pracowników, w stosunku do których inspektorzy pracy na 133 przeprowadzone kontrole wydali 5 nakazów zawierających 36 decyzji dotyczących 108 pracowników na łączną kwotę 402.876,08 zł. Wobec podmiotów tzw. średnich, zatrudniających w przedziale od 10 do 49 pracowników inspektorzy pracy na 71 kontroli wydali 8 nakazów zawierających 25 decyzji na kwotę 110.614,62 zł. Pozostałe wydane decyzje nakazujące wypłatę dotyczyły raczej incydentalnych przypadków, a ich wartość była nieznacząca. Podkreślić należy, że inspektorzy pracy podobnie jak w ubiegłym roku nie stwierdzili braku wypłaty bezspornych świadczeń ze stosunku pracy, a tym samym nie wydali decyzji płatniczych w stosunku do podmiotów, u których zatrudnienie wynosi powyżej 250 pracowników. Powyższe może wynikać z faktu, iż przedsiębiorcy zatrudniający dużo pracowników dysponują większymi rezerwami budżetowymi, których uruchomienie może zabezpieczyć wypłatę świadczeń należnych ze stosunku pracy w przypadku wystąpienia trudności finansowych.

Nieco inaczej przedstawia się sytuacja uwzględniając jako wskaźnik, wielkość zatrudnienia u kontrolowanego przedsiębiorcy w zestawieniu z liczbą wniosków w wystąpieniach wydanych celem przywrócenia stanu zgodnego z prawem. Tutaj nieprawidłowości zostały stwierdzone w każdej kontrolowanej grupie pracodawców, jednakże podkreślenia wymaga, że grupą, w której stwierdzono najwięcej nieprawidłowości są tzw. mali pracodawcy zatrudniający w przedziale do 9 pracowników, w stosunku do których na 133 przeprowadzone kontrole inspektorzy pracy skierowali 113 wystąpień zawierających aż 394 wnioski.

Aktualna sytuacja gospodarcza związana z konfliktem zbrojnym pomiędzy Rosją a Ukrainą jak również wysoki poziom inflacji nie sprzyjają prowadzeniu działalności gospodarczej. Ma to również negatywny wpływ na poziom przestrzegania prawa zarówno w obszarze przepisów o czasie pracy i w zakresie wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy. Przedsiębiorcy chcąc utrzymać się na rynku starają się robić zapasy i kupować surowce czy podzespoły z jak

największym wyprzedzeniem, na to jednak są potrzebne środki finansowe. Przedsiębiorca, który czeka zgodnie z kontraktem na płatność za swoją usługę 60 dni fizycznie otrzymuje pieniądze, które mają już mniejszą wartość. W rezultacie przedsiębiorcy szukają nowych rozwiązań, renegocjują umowy, a także przyspieszają płatności za faktury. Czasem też posuwają się do rozwiązań bardziej drastycznych i chcąc się ratować, konsumują środki przeznaczone na wypłatę świadczeń ze stosunku pracy - na inny cel lub dokonują wypłat po wymaganych przepisami terminach lub też, celem zminimalizowania swoich kosztów, nie ewidencjonują faktycznego czasu pracy i tym samym pracy w godzinach nadliczbowych licząc, że nie będą musieli wypłacać dodatkowych świadczeń z tego tytułu. Należy zatem kontynuować kontrole w omawianym zakresie dla wyeliminowania takich i podobnych praktyk, krzywdzących dla pracownika.

Należy w dalszym ciągu prowadzić działania w zakresie poradnictwa i popularyzacji przepisów w zakresie regulacji prawnych dotyczących czasu pracy, jak i szeroko rozumianej tematyki wynagrodzeń. Obowiązujące przepisy stwarzają wiele trudności interpretacyjnych i budzą szereg wątpliwości, jeżeli chodzi o ich praktyczne stosowanie. Działalność prewencyjna powinna być wśród pracodawców prowadzona, bo podnosi świadomość prawną uczestników szkoleń i w przyszłości może znacząco przełożyć się na poprawę przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach. Tym bardziej, iż w czasie prowadzonych kontroli pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie na takie szkolenia wskazując jednocześnie, że dostępne na rynku szkolenia, prowadzone przez podmioty zajmujące się tym zawodowo, są drogie i szczególnie dla małych podmiotów koszt szkolenia znacznie obciąża ich budżet.

Podobnie jak w latach ubiegłych, w dalszym ciągu problematyczna pozostaje kwestia wypłacania wynagrodzenia w wyższej wysokości niż wynika to z przedstawionych do kontroli dokumentów. Brak chęci współpracy pracowników w powyższym zakresie dodatkowo utrudnia ujawnienie takich działań. Pracownicy w obawie przed utratą pracy akceptują taki stan rzeczy, a ich ewentualne roszczenia z tego tytułu pojawiają się dopiero, gdy dojdzie do rozwiązania stosunku pracy. Inspektorzy pracy nie mają skutecznych narzędzi służących do ujawniania takich praktyk. Dodatkowym czynnikiem, który popycha pracodawców do wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy poza listami płac jest społeczne przyzwolenie na stosowanie takich rozwiązań.

W dalszym ciągu trudna jest sytuacja byłych pracowników, w stosunku do których nie zostały uregulowane należności ze stosunku pracy a pracodawca, który ich zatrudniał zaprzestał prowadzenia działalności lub utracił status podmiotu podlegającego kontroli. Wówczas brak jest podstaw prawnych do przeprowadzenia kontroli i wyegzekwowania należnych świadczeń dla pracowników. Jedyną drogą dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy jest postępowanie sądowe. Jednakże uzyskanie przez pracowników wyroków zasądzających im świadczenia należne ze stosunku pracy nie zawsze jest tożsame z ich odzyskaniem.

Problemem pozostaje kwestia współpracy z prokuraturą, która umarza sprawy z powodu niedopatrzenia się złośliwości i uporczywości w działaniu pracodawców, szczególnie tych, którzy usprawiedliwiają niewypłacenie należnych pracownikom świadczeń trudną sytuacją finansową lub utratą płynności finansowej. Takie działanie prokuratury powoduje, że część pracodawców czuje się bezkarna łamiąc jednocześnie prawa pracownicze.

3. Pracownicze plany kapitałowe

Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, w szczególności dotyczących zawierania umów o prowadzenie PPK, zawierania umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK. Okres pandemii, zmiany gospodarcze oraz wojna w Ukrainie spowodowały, że trudno oszacować zainteresowanie pracowników przystąpieniem do PPK. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie niezawarcia umowy o prowadzenie PPK dla zatrudnionego pracownika oraz wpłat do PPK. Wpłaty składek dokonywano po 15 dniu miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane. Z dokumentacji kontrolnej nie wynikają przyczyny opóźnienia we wpłatach składek. Można wnioskować jedynie, że to problemy finansowe lub błąd w systemie. W wyniku kontroli inspektor pracy stwierdził, że w okresie od stycznia do kwietnia 2022 r. nie naliczono składek podstawowych dla 3 pracowników. Pracodawca wyjaśnił, że brak naliczenia składek jest wynikiem błędu w systemie informatycznym do rozliczania płac. Błąd pojawił się po wgraniu nakładki dotyczącej zmian podatkowych wprowadzonych od stycznia 2022 r. Błąd dotyczył tylko pracowników wieku poniżej 26 lat. Pracodawca zidentyfikował błąd w styczniu 2022 r. i zgłosił do osób odpowiedzialnych za oprogramowanie płacowe. Następnie w dniu 29.06.2022 r. otrzymano poprawkę do systemu płacowego i korekta została dokonana przy naliczeniu wynagrodzenia za czerwiec 2022 r.

Odnosząc się do zmian w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy oraz Pracowniczych Planach Kapitałowych od 04.06.2022 r. PIP uzyskała nowe uprawnienia do ścigania wykroczeń polegających na nakłanianiu osób zatrudnionych do rezygnacji z oszczędzania w PPK. Oznacza to, że inspektor pracy może zweryfikować, czy pracodawca dochował wszystkich należytych obowiązków w związku z PPK, a zwłaszcza czy nie zniechęca swoich pracowników do uczestnictwa w pracowniczych planach kapitałowych. Z dyspozycji art. 108 ustawy o PPK wynika, że kto jako podmiot zatrudniający albo osoba upoważniona do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego lub działająca z inicjatywy tego podmiotu, nakłania osobę zatrudnioną lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK podlega karze grzywny w wysokości do 1,5 proc. funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

Dodatkowo PIP może przeprowadzić kontrolę w firmach, które w ogóle nie wprowadziły PPK. W takim przypadku inspektor pracy będzie mógł sprawdzić, czy firma miała prawo nie podpisywać umowy z funduszem na prowadzenie PPK i oferować tego programu pracownikom.

Kolejna zmiana dotyczy możliwości prowadzenia przez PIP kontroli w zakresie PPK w podmiotach, które nie są pracodawcami, np. zleceniodawców. Zmieniła się definicja podmiotu zatrudniającego i status podmiotu zatrudniającego ma pracodawca lub zleceniodawca, którzy zatrudniają pracowników lub zleceniobiorców. Taki status uzyskał również płatnik składek na ubezpieczenie społeczne, w przypadku gdy pracodawca lub zleceniodawca nie ma numeru identyfikacyjnego (NIP lub REGON).

Od 04.06.2022 r. ustawa pozwala podmiotom zatrudniającym na wcześniejsze zawarcie, w imieniu osoby zatrudnionej, umowy o prowadzenie PPK. Podmiot taki będzie mógł zawrzeć w imieniu osoby zatrudnionej umowę o prowadzenie PPK, nie wcześniej niż po upływie 14 dni

zatrudnienia i nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynęły trzy miesiące (90 dni) zatrudnienia.

Doprecyzowano również zasady zawarcia umowy o prowadzenie PPK dla osób zatrudnionych w wieku powyżej 55 lat, gdzie zawarcie umowy o prowadzenie PPK dla osoby, która ukończyła 55 lat, ale nie ukończyła 70 lat, następuje zawsze na jej wniosek.

Odnosząc się do ustaleń z lat ubiegłych największym problemem była masowa rezygnacja zatrudnionych z uczestnictwa w PPK. Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2022 r. nadal potwierdzają to zjawisko.

- 1) w wyniku kontroli w zakładzie zatrudniającym 31 pracowników - inspektor pracy stwierdził, że do dnia kontroli (VI/2022) żaden pracownik nie przystąpił do PPK – wszyscy złożyli deklarację o odstąpieniu.
- 2) w wyniku kontroli w zakładzie zatrudniającym 624 pracowników, 27 osób na podstawie umów cywilno-prawnych - inspektor pracy stwierdził, że pracodawca zawarł umowę o prowadzenie PPK na rzecz 72 osób. Pozostali – czyli 552 osoby - złożyły deklarację o odstąpieniu.

Inspektorzy pracy stwierdzili podczas jednej z kontroli nieprawidłowości w zakresie wpłat do PPK. Wpłaty składek dokonywano po 15 dniu miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane. Stwierdzono również nieprzekazywanie przez pracodawcę naliczonych i pobranych składek do instytucji finansowej przez okres 6 miesięcy – obowiązek został zrealizowany w wyniku interwencji inspektora pracy.

Ujawniono również przypadek niezawarcia przez pracodawcę umowy o prowadzenie PPK dla zatrudnionego pracownika w okresie od 15.03.2021 r. do 03.05.2021 r.

Zmiana w ustawie o PPK dotycząca skrócenia okresu, po upływie którego osoba zatrudniona może przystąpić do PPK nie powoduje wzrostu liczby uczestników. Do tej pory pracodawca mógł zawrzeć umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia, ale nie później niż do 10 dnia następnego miesiąca. Obecnie pracownik może przystąpić do PPK już po 14 dniach od zatrudnienia, natomiast termin końcowy pozostał bez zmian – nie później niż do 10 dnia miesiąca po upływie 3 miesięcy zatrudnienia. Ta istotna zmiana sprawia, że pracownik zmieniający pracę może szybciej zacząć oszczędzać w PPK bez obowiązkowej trzymiesięcznej przerwy. Powodem rezygnacji z PPK może być obniżenie kwoty wynagrodzenia netto. Przystąpienie do PPK oznacza, że w kolejnym miesiącu kwota wynagrodzenia zostanie pomniejszona w wysokość składki (równowartość 2 proc. wynagrodzenia brutto) oraz koszt zaliczki na podatek PIT od składki pracodawcy. Wobec powyższego pracownicy zrezygnują z Pracowniczych Planów Kapitałowych na rzecz zachowania wyższego wynagrodzenia.

W ramach PPK przewidziane są również dopłaty ze środków publicznych (wpłata powitalna) oraz dopłaty roczne. Dla młodych pracowników (lub zleceniobiorców) kwoty dopłat nie są atrakcyjne. Dopłata powitalna to kwota 250 zł a dopłata roczna (po spełnieniu określonych warunków) wynosi 240 zł. Zaznaczyć należy, że dopłata roczna jest finansowana z pieniędzy samego pracownika w postaci składki od zarobków na Fundusz Pracy.

4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowcy

W okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r. w zakresie przestrzegania przepisów w zakresie czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono 19 kontroli w przedsiębiorstwach transportowych, spośród których:

- 17 pracodawców w/g PKD należało do branży zajmującej się transportem lądowym oraz transportem rurociągowym (49);
- 1 pracodawca w/g PKD prowadził działalność w zakresie robót związanych z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej (42);
- 1 pracodawca w/g PKD prowadził działalność w zakresie magazynowania i działalności usługowej wspomagającej transport (52);

Z zestawienia według form własności wynika, że 19 podmiotów objętych kontrolą należało do sektora prywatnego.

Z zestawienia według stanu zatrudnienia wynika, że spośród 19 kontrolowanych podmiotów:

- 5 podmiotów należało do mikroprzedsiębiorstw ze stanem zatrudnienia do 9 pracowników,
- 10 podmiotów należało do małych przedsiębiorców ze stanem zatrudnienia od 10 do 49 pracowników,
- 4 podmioty należały do średnich przedsiębiorców ze stanem zatrudnienia od 50 do 249 pracowników,

Liczba pracujących w kontrolowanych zakładach pracy to ogółem 505 osób, w tym 17 wykonawców świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, 52 cudzoziemców, 1 podmiot świadczący pracę w ramach samozatrudnienia. Na podstawie stosunku pracy kontrolowane podmioty zatrudniały 482 pracowników, w tym 52 kobiety i 7 osób niepełnosprawnych.

W 2022 roku w kontrolowanych przedsiębiorstwach w prawnej dyspozycji pracodawców pozostawało łącznie 386 pojazdów wyposażone w urządzenia rejestrujące stosowane w transporcie drogowym, z czego 363 pojazdów było wyposażonych w tachografy cyfrowe (z wyłączeniem inteligentnych), 7 pojazdów było wyposażonych w tachografy analogowe oraz 16 pojazdów było wyposażonych w tachografy inteligentne. W kontrolowanych przedsiębiorstwach na 386 pojazdów wykorzystywanych pojazdów, 27 pojazdów używanych było przy przewozie osób, natomiast 336 pojazdów używanych było przy przewozie rzeczy.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach na 336 pojazdów wykorzystywanych pojazdów przy przewozie rzeczy 28 pojazdów używanych było w transporcie krajowym, natomiast 308 pojazdów używanych było w transporcie międzynarodowym.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2022 r. w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynków dokonano sprawdzenia 29.209 dni pracy w stosunku do 126 kierowców.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w 2022 roku w omawianym zakresie ujawniono łącznie 565 naruszeń, za które Inspektorzy pracy nałożyli kary w drodze decyzji administracyjnych. Naruszenia dotyczyły:

- czasu jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdu oraz odpoczynków kierowców
- 335 naruszeń,

- uchybień z ustawy o czasie pracy kierowców wskazanych w zał. nr 3 ustawy o transporcie drogowym - 230 naruszeń.

Opis przykładowych naruszeń.

Kontrolowany przedsiębiorca, u którego stwierdzono rażące naruszenia dysponował 10 pojazdami do przewozu rzeczy o dmc. większej niż 3,5 tony, które były wyposażone w tachograf cyfrowy. W wyniku kontroli inspektor pracy ujawnił łącznie 70 naruszeń w stosunku do 10 kierowców. Za stwierdzone naruszenia Inspektor pracy nałożył na pracodawcę karę pieniężną w wysokości 7.500 zł Inspektor pracy w kontrolowanym podmiocie stwierdził:

- a) 7 naruszeń polegających na nieprzestrzeganiu dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu (nieprawidłowości ujawniono w stosunku do 3 kierowców);
- b) 43 naruszenia polegające na prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy (nieprawidłowości ujawniono w stosunku do 10 kierowców);
- c) 12 naruszeń polegających na skróceniu dziennego czasu odpoczynku przy wykonywaniu przewozu drogowego (nieprawidłowości ujawniono w stosunku do 6 kierowców);
- d) 1 naruszenie polegające na skróceniu tygodniowego czasu odpoczynku przy wykonywaniu przewozu drogowego (nieprawidłowości ujawniono w stosunku do 1 kierowcy);
- e) 3 naruszenia polegające na przekroczeniu przez kierowców dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej (nieprawidłowości ujawniono w stosunku do 3 kierowców);
- f) 2 naruszenia polegające na nieprzestrzeganiu maksymalnego 60- godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy (nieprawidłowości ujawniono w stosunku do 2 kierowców).

Opis występujących problemów i przyczyny naruszeń prawa.

W 2022 roku kluczową przyczyną, która miała wpływ na ujawnione przez inspektorów pracy uchybień w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach i odpoczynkach było rozpoczęcie działań zbrojnych przez Rosję na Ukrainie. W wyniku konfliktu wielu ukraińskich kierowców w bardzo krótkim czasie zrezygnowało z pracy w firmach transportowych. W związku z powyższym polscy przewoźnicy stanęli przed wyzwaniem prawidłowego zaplanowania i rozliczenia czasu pracy ograniczonej liczbie kierowców. Sytuacja na rynku pracy zmusiła pracodawców do zatrudniania słabo wykwalifikowanych pracowników, co przekładało się na dbałość o przestrzeganie przepisów i wymogów formalnych, służących zapobieganiu nakładania kar na przedsiębiorstwa.

Do części nieprawidłowości powstałych w 2022 roku przyczyniła się w znacznym stopniu również utrata płynności finansowej przewoźników. Wielu kontrolowanych pracodawców w 2022 roku borykało się z problemami finansowymi, w związku niskimi stawkami przewozowymi przy jednocześnie wzrastających kosztach utrzymania transportu (wzrost cen paliw i eksploatacji pojazdów, w tym utrzymania kredytów i leasingów). Dodatkowo niskie stawki za przewóz towarów spowodowały, że pracodawcy byli zmuszeni dostosowywać się do narzucanych przez firmy spedycyjne organizacji przewozów drogowych oraz nie uwzględniających przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy. Przewoźnicy obawiając się wysokich kar umownych za niezrealizowanie zadania przewozowego godzili się na realizację zleceń w bardzo krótkim czasie, co w konsekwencji powodowało powstanie naruszeń. Pogarszająca się sytuacja ekonomiczna firm transportowych podyktowana była także znaczącym wzrostem kosztów pracowniczych związanych z wejściem w życie Pakietu Mobilności.

Na powstające naruszenia z czasu pracy kierowców miały wpływ także stosowane przez niektórych pracodawców niewłaściwe praktyki ustalania z pracownikami warunków wynagradzania uzależniając wysokość płacy kierowcy od liczby przejechanych kilometrów. W konsekwencji prowadziło to do sytuacji, w której kierowcy dążyli do osiągnięcia jak najwyższego wynagrodzenia zmuszając się do bardziej intensywnej pracy, nie zważając na swoje zmęczenie, stan zdrowia czy warunki drogowe. Wszystko to bez wątpienia skutkowało naruszeniem przez kierowców obowiązujących norm prowadzenia pojazdu i wymaganych odpoczynków.

Z informacji uzyskanych w trakcie kontroli od przewoźników podobnie jak w latach ubiegłych przyczynami popełniania naruszeń obowiązujących przepisów były zakłócenia w ruchu drogowym (korki, remonty dróg) oraz zbyt mała ilość miejsc parkingowych w stosunku do taboru występującego na drogach publicznych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 2022 roku inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 6 wystąpień zawierających 22 wnioski pokontrolne. Skierowane wnioski dotyczyły łącznie 6 pracowników. Zdecydowana większość wydanych środków prawnych w zakresie czasu pracy kierowców była wnioskami profilaktycznymi.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika na 1 pracodawcę został nałożony 1 mandat karny na kwotę 1400 zł.

Za ujawnione wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w stosunku do 1 przedsiębiorcy został zastosowany środek oddziaływania wychowawczego.

Kary administracyjne przewidziane w ustawie o transporcie drogowym

W 2022 roku na 19 przedsiębiorców objętych kontrolą inspektorzy pracy nałożyli kary decyzją administracyjną na 18 pracodawców, na łączną kwotę 59.650zł. Z posiadanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku danych wynika, że na dzień 9.01.2023 roku 15 kar pieniężnych na łączną kwotę 49.300 zł. zobowiązani pracodawcy uiszcili w całości.

W 2022 roku żaden z pracodawców nie występował do Inspektora pracy z wnioskiem o rozłożenie nałożonej kary pieniężnej na raty i nie wnosił odwołania od nałożonej decyzji nałożonej administracyjnej.

Przestrzeganie czasu pracy kierowców ma istotne znaczenie dla bezpieczeństwa w transporcie oraz dla innych uczestników ruchu drogowego. Podejmowane działania profilaktyczne zarówno na szczeblu rządowym, jak i przez samego przedsiębiorcę i kierowcę okażą się skuteczne, jeśli będą podejmowane właściwie przy zaangażowaniu wszystkich uczestników ruchu drogowego.

Pozytywnie należy ocenić fakt, że podobnie jak w latach ubiegłych kontrole prowadzone w 2022 roku, obejmowały zarówno zagadnienia wynikające z założeń Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców, jak i zagadnienia z czasu pracy oraz wypłaty należności dla kierowców. Duża ilość skarg pracowników, które wpłynęły w 2022 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz potwierdzanie ich zasadności, przemawiają za koniecznością każdorazowego badania w firmach transportowych nie tylko norm prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw i odpoczynków, ale również stanu przestrzegania przepisów o wypłacie świadczeń dla kierowców. Kompleksowo przeprowadzone kontrole przyczyniły się do ujawnienia wielu nieprawidłowości w przedsiębiorstwach transportowych. Niejednokrotnie, w konsekwencji dokonanych ustaleń inspektorzy pracy kierowali do pracodawców nie tylko wnioski profilaktyczne w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy, ale również wnioski dotyczące wypłaty kierowcom należności ze stosunku pracy.

Należy wskazać, że w związku ze zmianami legislacyjnymi, które od 2 lutego 2022 r. weszły w życie w tzw. Pakiecie Mobilności przewoźnicy realizujący transport międzynarodowy stanęli w obliczu konieczności dostosowania się do nowych przepisów, co w konsekwencji miało wpływ na rynek usług przewozowych. W wyniku przyjętych regulacji polska branża transportowa, pomimo silnej i skonsolidowanej pozycji na rynku europejskim zaczęła borykać się z problemami finansowymi ze względu na wzrost kosztów pracowniczych.

5. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy

W 2022 r. przeprowadzono 10 kontroli w 10 placówkach oświatowych, zatrudniających łącznie 597 osób, tj. 27 osób fizycznych świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 570 zatrudnionych w ramach stosunku pracy, w tym 427 kobiet, 5 cudzoziemców i 10 pracowników niepełnosprawnych. Kontrolą objęto 7 publicznych jednostek oświatowych, dla których organami prowadzącymi są jednostki samorządu terytorialnego oraz 3 placówki należące do sektora prywatnego. Kontrole przeprowadzono w 6 szkołach podstawowych, 2 przedszkolach, 1 zespole kształcenia i wychowania oraz w 1 zespole szkół, w skład którego wchodziło liceum ogólnokształcące i liceum ogólnokształcące dla dorosłych.

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

➤ Nawiazywania i rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami:

W publicznych jednostkach oświatowych:

- zastosowanie do nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania przepisu art. 42 Kodeksu pracy umożliwiającego zmianę warunków pracy za wypowiedzeniem zmieniającym,
- niepotwierdzenie na piśmie przekształcenia podstawy prawnej stosunku pracy nawiązanego z nauczycielem na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania,
- nieprawidłowe określenie w umowie o pracę wynagrodzenia zasadniczego i wymiaru czasu pracy nauczyciela,
- niewskazywanie w świadectwie pracy wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny.

W niepublicznych jednostkach oświatowych:

- nieustalenie przez strony w umowach o pracę zawartych z nauczycielami dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1,
- nieprawidłowe wskazywanie w umowie o pracę zawartej z nauczycielem miejsca wykonywania pracy,
- nieprawidłowe wskazywanie w świadectwie pracy okresu zatrudnienia nauczyciela,
- nieprawidłowe wskazywanie w świadectwie pracy wymiaru wykorzystanego przez nauczyciela urlopu wypoczynkowego.

Nieprawidłowości w ww. zakresie stwierdzono w 8 kontrolowanych placówkach: tj. 5 publicznych oraz 3 niepublicznych łącznie w stosunku do 19 nauczycieli.

➤ Przechybiania przepisów o wynagradzaniu nauczycieli:

W publicznych jednostkach oświatowych:

- niewypłacenie wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, które zostały zrealizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość w roku szkolnym 2019/2020,
- niewypłacenie części wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
- zaniżenie wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zasadniczego, wynagrodzenia chorobowego, wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, dodatku za wysługę lat, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- nieterminowe wypłacanie składników wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac,
- nieterminowe wypłacanie części wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

W niepublicznych jednostkach oświatowych:

- nieprawidłowe i nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nieprawidłowości w ww. zakresie stwierdzono w 4 kontrolowanych placówkach: 3 publicznych i 1 niepublicznej, w stosunku do łącznie 20 nauczycieli.

➤ Czasu pracy nauczycieli:

W publicznych jednostkach oświatowych:

- nieprawidłowe obniżenie nauczycielowi pełniącemu stanowisko wicedyrektora szkoły tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć,
- nieprawidłowe obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczyciela zaliczonego do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- przydzielanie nauczycielowi pracy w godzinach ponadwymiarowych za jego zgodą w wymiarze przekraczającym ½ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

W niepublicznych jednostkach oświatowych:

- powierzenie nauczycielom posiadającym orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy wynoszącej 7 godzin,
- niesporządzanie dla nauczycieli rozkładów czasu pracy,
- nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy nauczyciela.

Nieprawidłowości w ww. zakresie stwierdzono w 4 kontrolowanych placówkach: 2 publicznych i 2 niepublicznych, w stosunku do łącznie 8 nauczycieli.

➤ Udzielania urlopów wypoczynkowych nauczycieli:

W publicznych jednostkach oświatowych:

- nieudzielenie dyrektorowi, wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi zatrudnionemu w oddziale, w którym nie są przewidziane ferie szkolne urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym uzyskali do niego prawo.

W niepublicznych jednostkach oświatowych:

- udzielenie nauczycielowi w roku kalendarzowym urlopu wypoczynkowego w częściach, przy czym żadna część wypoczynku nie trwała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych,
- nieudzielenie nauczycielom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym uzyskali do niego prawo.

Nieprawidłowości w ww. zakresie stwierdzono w 5 kontrolowanych placówkach: 4 publicznych i 1 niepublicznej, w stosunku do łącznie 15 nauczycieli.

➤ Zakładowego funduszu świadczeń socjalnych:

W publicznych jednostkach oświatowych:

- zaniżenie odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne w wysokości 5 % pobieranych przez nich emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych,
- nieustalenie w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych kwestii dotyczących opieki socjalnej nauczycieli emerytów/rencistów – byłych pracowników zakładu,
- wprowadzenie do regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych postanowień niezgodnych z przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

W niepublicznych jednostkach oświatowych:

- nieprzekazanie nauczycielom informacji w sprawie nietworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i niewypłacania świadczenia urlopowego w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Nieprawidłowość w ww. zakresie stwierdzono w 5 kontrolowanych placówkach: 3 publicznych i 2 niepublicznych w stosunku do łącznie 171 nauczycieli.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

W wyniku przeprowadzonych kontroli u 9 kontrolowanych pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy. W wyniku przeprowadzonych kontroli łącznie do pracodawców skierowano 46 wniosków w wystąpieniach, które dotyczyły 137 pracowników oraz wydano 4 polecenia ustne wykonane w czasie kontroli, które dotyczyły 229 pracowników.

Podobnie jak w ubiegłym roku, do głównych przyczyn naruszeń należy zakwalifikować: nieznaną przepisy prawa pracy, niedbałość w realizowaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, trudności organizacyjne w zakresie terminowości wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw za ostatni tydzień danego miesiąca; stanowisko organu prowadzącego szkołę, zgodnie z którym brak jest podstaw prawnych do wypłaty nauczycielom wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe zrealizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość z powodu braku możliwości faktycznego udokumentowania oraz rozliczenia poszczególnych zajęć lekcyjnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy w placówkach oświatowych inspektorzy pracy zostali poinformowani o wykonaniu 40 na 46 skierowanych wniosków zawartych w wystąpieniach (87 %). Ponadto w czasie kontroli inspektorzy pracy wydali 4 polecenia ustne, które zostały zrealizowane w czasie kontroli.

W wyniku kontroli nauczycielom wypłacono zaległe świadczenia pieniężne na ogólną kwotę 9.524,03 zł brutto.

Kontrolowane placówki oświatowe zatrudniały nauczycieli na podstawie umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych. W wyniku kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami, przestrzegania przepisów

o wynagradzaniu nauczycieli, czasu pracy nauczycieli, udzielania urlopów wypoczynkowych nauczycieli, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Powyższe nieprawidłowości wynikały z nieznajomości przepisów prawa pracy, niedbalstwa pracodawców w realizowaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, trudności organizacyjnych oraz nieuzasadnionej ingerencji organu prowadzącego szkołę w zakresie ewidencjonowania godzin zajęć nauczycieli, które zostały zrealizowane z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.

Wskazane jest kontynuowanie kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy w placówkach oświatowych, w szczególności w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń dla nauczycieli.

VI. Legalność zatrudnienia

1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Kontrole z dotyczące legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej obywateli polskich w 2022 r. były przeprowadzane w ramach działań planowych jak również w przypadku złożenia skargi lub wniosku o kontrolę kierowanego przez osoby świadczące pracę bez potwierdzenia na piśmie warunków umowy, byłych pracowników oraz przez inne organy (m.in. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, policję, urzędy skarbowe, urzędy pracy).

W 2022 r. w ramach właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono łącznie 1.344 kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Czynności kontrolne dotyczyły 58.919 pracujących, w tym m.in. 50.868 osób świadczących pracę w sektorze prywatnym krajowym (1.294 kontrole) oraz 8.051 osób w sektorze publicznym (50 kontroli).

Należy zauważyć, że wśród podmiotów kontrolowanych dominowały małe zakłady, na rzecz których świadczyło pracę do 9 osób (907 kontroli, co stanowiło 67,5 % kontrolowanych podmiotów). Branże, w których najczęściej prowadzono kontrole legalności zatrudnienia to niezmiennie: handel i naprawy (389 kontroli), budownictwo (182 kontrole), przetwórstwo przemysłowe (142 kontrole), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (135 kontroli), transport i gospodarka magazynowa (119 kontroli), pozostała działalność usługowa (68 kontroli) i usługi administrowania (66 kontroli). Powyższe wskazuje, że dobór zakładów do realizacji tematu był odpowiedni, czego potwierdzeniem jest fakt, że właśnie w tych najmniejszych (do 9 zatrudnionych) i średnich zakładach pracy (do 49 zatrudnionych) pochodzących z sektora prywatnego, stwierdzono przeważającą liczbę przypadków nielegalnego zatrudnienia. Najwięcej nieprawidłowości w odniesieniu do branż (z uwzględnieniem liczby kontroli) miało miejsce w budownictwie. Wobec podmiotów z tej branży nałożono 14 mandatów karnych, skierowano 1 wniosek do sądu i zastosowano 3 środki wychowawcze.

Stwierdzone nieprawidłowości:

- Brak potwierdzania zawarcia umowy o pracę i jej warunków na piśmie wystąpił wobec 61 pracowników i został wykazany w 48 kontrolach. Uchybienia w tym zakresie stwierdzono wobec 77 pracowników zatrudnionych w 37 zakładach.
 - Brak lub nieterminowe zgłoszenie pracowników jak i osób, którym powierzono wykonywanie innej pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych do ubezpieczenia społecznego wystąpił w 778 przypadków, w tym 64 osoby nie zostały zgłoszone do ubezpieczenia społecznego zaś w 714 stwierdzone zostały uchybienia dotyczące terminowości zgłaszania zatrudnionych do ubezpieczenia społecznego.
 - Dokonywanie tzw. wypłaty wynagrodzenia „pod stołem”. Ujawniona kwota, od jakiej nie zostały naliczone i opłacone składki na FP wynosiła 47.108 zł i dotyczyła 26 zatrudnionych.
- Ponadto w wyniku badania zagadnienia opłacania składek na Fundusz Pracy stwierdzono wobec 444 zatrudnionych brak opłacania składek na Fundusz Pracy w kwocie łącznej 145.707 zł.

W efekcie przeprowadzonych w 2022 roku kontroli w obszarze legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych

podmiotów 372 wystąpienia zawierające 499 wniosków oraz wydali 31 poleceń regulujących stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości.

W stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów przeprowadzono postępowania wykroczeniowe zakończone skierowaniem do sądu 9 wniosków o ukaranie, nałożono 56 mandatów na łączną kwotę 70.400 zł oraz zastosowano 17 środków oddziaływania wychowawczego.

W stosunku do roku 2020 r. i 2021 r. ogólna liczba stwierdzonych w 2022 r. przypadków zatrudnienia „na czarno” lokowała się pomiędzy wartościami z lat ubiegłych – stwierdzono 61 przypadków dopuszczenia pracowników do pracy bez potwierdzenia im umowy o pracę na piśmie. Z ogólnej liczby 61 osób, którym nie potwierdzono na piśmie warunków zawartej umowy o pracę - większość dotyczyła typowej „pracy na czarno”, czyli świadomego dopuszczenia do pracy bez potwierdzenia na piśmie faktu zawarcia umowy o pracę. Przypadków nieterminowego potwierdzenia pracownikowi warunków umowy o pracę było 77, znaczna część z nich dotyczyła braku potwierdzenia kolejnej umowy o pracę, w sytuacji, gdy pracownik kontynuował zatrudnienie i nie był wyrejestrowywany z ubezpieczenia społecznego. Inspektorzy pracy wskazywali, że w dalszym ciągu występuje zjawisko przechowywania dokumentacji pracowniczej w biurach księgowych lub oddzielnych komórkach zakładu, których właściciele lub pracownicy są w dniu kontroli z różnych powodów nieobecni lub niedostępni w dniu rozpoczęcia kontroli oraz w dniach kolejnych. Powoduje to niejednokrotnie brak możliwości niezwłocznej kontroli dokumentów takich jak umowy o pracę w miejscu prowadzenia czynności. Zwłoka ta umożliwia stronom stosunku pracy to, że podpisują brakujące umowy z odpowiednią datą. Jest trudne do udowodnienia w sytuacji, gdy zarówno pracodawca jak i pracownik mają zbieżne stanowiska i oboje byli zainteresowani brakiem legalizacji zatrudnienia. Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego ubezpieczonego w terminie 7 dni od dnia powstania tytułu do ubezpieczenia w dalszym ciągu pozwala na częściową bezkarność takich postępowań. Niemniej jednak należy wskazać, że nawet takie zalegalizowanie stosunku pracy jest wartością dodaną, gdyż zapewne część tych umów zostaje na dłużej w systemie prawnym, a pracownik zostaje zgłoszony do ubezpieczenia społecznego.

Przykłady rażących naruszeń przepisów:

- Inspektor pracy podczas kontroli u przedsiębiorcy z siedzibą w Straszynie ujawnił, że pracodawca nie dopełnił obowiązku potwierdzenia na piśmie umów o pracę zawartych z 4 pracownikami przed dopuszczeniem ich od pracy. Pracownicy ci wykonywali pracę bez zawartych na piśmie umów o pracę przez kilka miesięcy. Nie zostali oni zgłoszeni do ubezpieczenia społecznego, a tym samym nie odprowadzono za nich należnych składek ZUS w tym na Fundusz Pracy jak i zaliczki na podatek dochodowy, mimo że pracownicy otrzymali wynagrodzenie za pracę, w kwotach: od 931 zł do 3.885 zł netto za pracę w danym miesiącu. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w trakcie kontroli inspektor pracy skierował wystąpienie do pracodawcy między innymi o zgłoszenie pracowników do ubezpieczenia społecznego oraz potwierdzenia umów o pracę na piśmie za faktyczny okres świadczenia pracy. Ponadto inspektor pracy powiadomił o dokonanych ustaleniach Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz właściwy urząd skarbowy. Wobec osoby odpowiedzialnej za stwierdzone wykroczenie z art.281 § 1 pkt 2 K.P. inspektor pracy zastosował mandat karny.
- W wyniku kontroli u pracodawcy z siedzibą w Gdańsku inspektor pracy stwierdził, że potwierdzał on nieprawdę w dokumentacji pracowniczej związanej z wypłatą

wynagrodzenia za pracę, tj. na listach płac oraz w dokumentach dotyczących zgłoszenia danych do ubezpieczenia społecznego, stanowiących podstawę do naliczenia kwoty składek na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy. W wyniku przesłuchania świadka inspektor pracy ustalił, że otrzymywał on wynagrodzenie w kwocie wyższej niż wynikało to z umowy o pracę i list płac. Ponadto pracodawca w okresie od 21.05.2022 r. do 07.06.2022 r. zatrudniał tego samego pracownika bez potwierdzenia warunków umowy o pracę na piśmie. Nie dokonał zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego wymaganych danych. Pracownik został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego, z datą powstania obowiązku ubezpieczeń od 08.06.2022 r.

O stwierdzonej nieprawidłowości, związanej z przekazywaniem nieprawdziwych danych mających wpływ między innymi na wymiar składki na Fundusz Pracy, inspektor pracy poinformował Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Urząd Skarbowy. Ponadto inspektor pracy skierował wobec osoby obwinionej wniosek o ukaranie do sądu karnego. Wniosek zawierał 18 wykroczeń w tym dotyczące wykroczenia z art. 122 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dot. zgłaszania nieprawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy)

Zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa:

W wyniku kontroli dotyczących legalności zatrudnienia obywateli polskich inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 3 zawiadomienia w związku z naruszeniem art. 218 § 1a oraz 4 zawiadomienia z art. 219 kodeksu karnego. Przykładem skierowania zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa jest sprawa, w której inspektor pracy ustalił, iż pracodawca zatrudniał pracownika wg stawki 24 zł netto za godzinę pracy, przy czym praca była wykonywana 12 godzin na dobę, często 6 dni w tygodniu. W przedstawionych przez pracodawcę dokumentach wykazano umowę o pracę w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem minimalnym, wypłatę wynagrodzenia w ww. wysokości i czas pracy bez godzin nadliczbowych. Inspektor pracy ustalił, iż pracownik otrzymywał wynagrodzenie w dwóch częściach – wskazaną w dokumentach na konto oraz drugą, niewykazywaną część w gotówce. Tym samym kontrolujący wykazał fakt wypłacania niezadeklarowanego wynagrodzenia, od którego nie zostały naliczone obowiązkowe składki ZUS oraz należne zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Inspektor pracy złożył zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa z art. 219 kodeksu karnego w związku ze zgłoszeniem nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i ich wysokości na szkodę pracownika.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości

Zjawiska niepożądane od kilku lat w zasadzie są takie same, a sprowadzają się po stronie podmiotów powierzających wykonywanie pracy:

- do chęci obniżenia kosztów działalności poprzez niewykazywanie bądź zaniżenie składek do ZUS, zaliczek na podatek dochodowy od faktycznie wypłaconych kwot wynagrodzeń, co w konsekwencji może przekładać na większe zyski przedsiębiorców albo na niższą, bardziej konkurencyjną cenę za produkty i usługi.
- podejmowania działań zmierzających do minimalizacji kosztów faktycznie ponoszonych przez zmniejszenie liczby osób zatrudnionych, które nie biorą udziału w generowaniu dochodu przedsiębiorstwa (np. sprzątanie posesji, kierowcy zaopatrzenia) oraz ograniczenie wydatków na badania lekarskie i szkolenie bhp przy „świeżych” pracownikach zatrudnianych niejako na próbę.

Ze strony osób wykonujących pracę identyfikowane jest:

- dążenie do ukrycia swoich dochodów przez osoby, na których ciąży różnego rodzaju zobowiązania (tytuły egzekucyjne), w konsekwencji chęci uniknięcia egzekucji poprzez ukrycie dochodów,
- zmniejszenie oficjalnie uzyskiwanego dochodu w celu korzystania z różnego rodzaju usług i zasiłków socjalnych uzależnionych od progów dochodowych,
- dążenie do świadczenia pracy bez zobowiązań pracowniczych (wyplata w dniówkach),
- wykonywanie pracy w trakcie trwania fikcyjnego zwolnienia lekarskiego.

Występujące zjawiska w aspekcie legalności zatrudnienia w większości pokrywają się z ujawnionymi w latach poprzednich. Przyczyny tych zjawisk tym samym są niezmiennie. Pracodawcy i przedsiębiorcy w dalszym ciągu decydują się zatrudniać osoby „na czarno” przede wszystkim w celu maksymalizacji zysków albo przedstawienia bardziej konkurencyjnej oferty kontrahentom biznesowym. W stosunku do osób pracujących bez potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę, nie tylko nie są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy, ale również odpadają koszty badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp oraz problemy zatrudnieniem dodatkowych osób do prowadzenia dokumentacji pracowniczej. Wśród części przedsiębiorców popularne jest również przekonanie, że inni przedsiębiorcy również zatrudniają „na czarno”, więc ten rodzaj zachowania jest elementem utrzymania swojej konkurencyjności na rynku.

Część pracodawców używa takiej formy zatrudnienia jako rodzaju „okresu próbnego” mającego na celu sprawdzenie przydatności pracownika do wykonywania pracy. W przypadku, gdy okazuje się, że dana osoba nie nadaje się, w ocenie przedsiębiorcy, do danego rodzaju pracy pozwala mu zaoszczędzić na kosztach związanych z zatrudnieniem pracownika. Dla wielu małych pracodawców i przedsiębiorców w dalszym ciągu oszczędności finansowe, jak i organizacyjne, są kuszącą opcją na minimalizowanie kosztów zatrudnienia. W mniejszych miejscowościach, w których wynagrodzenia za pracę są istotnie niższe od wynagrodzeń w dużych miastach i przeważnie oscylują formalnie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, jest stosunkowa duża grupa osób utrzymujących się z różnego rodzaju świadczeń socjalnych. Osoby te w obawie o utratę tych świadczeń, nie decydują się na sformalizowanie swojego zatrudnienia. W tego typu sytuacjach mali przedsiębiorcy godzą się w porozumieniu z takimi osobami na zatrudnienie „na czarno”, gdyż w innym przypadku mogliby w ogóle nie znaleźć osób chętnych do pracy.

Główne przyczyny popychające osoby świadczące pracę nielegalnie do utrzymywania takiego stanu bezprawnego, to przede wszystkim ich niskie wykształcenia i kwalifikacje zawodowe predysponujących je do prostych prac fizycznych. Osoby takie często są mało mobilne, a jednocześnie pochodzą z terenów, na których jest niewiele zakładów pracy. Coraz większą grupę ludzi niezainteresowanych sformalizowaniem zatrudnienia, stanowią osoby z orzeczonymi tytułami egzekucyjnymi, które nie są skłonne spłacić swoich długów z legalnie otrzymywanego wynagrodzenia za pracę.

Jeżeli chodzi o zaległości z odprowadzaniem składek na Fundusz Pracy lub terminowością ich przekazywania, zwykle powodem zaistniałej sytuacji jest nieprzewidziana utrata płynności finansowej przez pracodawców wynikającej np. z braku zapłaty za wykonane usługi, upadłością lub niewypłacalnością kontrahentów. W przypadku przejściowych trudności finansowych pracodawcy wolą w pierwszej kolejności wypłacić wynagrodzenia pracownikom, a dopiero potem w miarę posiadanych środków spłacają należności z tytułu składek czy podatków.

W roku 2022 w zakresie legalności zatrudnienia zostało przeprowadzonych 6 kontroli z udziałem przedstawicieli Straży Granicznej (kontrole te były inicjowane w ramach kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców).

W toku kontroli realizowanych w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich inspektorzy pracy w 70 przypadkach współpracowali z ZUS, w tym w 68 przypadkach powiadomili o wynikach kontroli (37 powiadomień dotyczyło legalności zatrudnienia). W 2022 roku przeprowadzono 9 kontroli na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W roku 2022 w zakresie kontroli legalności zatrudnienia obywateli RP inspektorzy pracy w 58 przypadkach współpracowali z organami Krajowej Administracji Skarbowej, w tym odbyły się 2 kontrole wspólne. Na wniosek organów skarbowych przeprowadzono w zakresie legalności zatrudnienia 28 kontroli, o których wynikach poinformowano organ wnioskujący. Inspektorzy pracy łącznie w 25 przypadkach informowali organy kontroli skarbowej o wynikach kontroli w zakresie legalności zatrudnienia.

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

Inspektorzy pracy od wielu lat niezmiennie wskazują, że w podstawą zawarcia stosunku pracy powinien być fakt objęcia zatrudnionego ubezpieczeniem społecznym i zdrowotnym. W tym celu należy wprowadzić obowiązek dokonania zgłoszenia ubezpieczonego do ubezpieczenia społecznego w dniu rozpoczęcia przez niego świadczenia pracy lub wykonywania usług.

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

2. Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2022 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 967 działań nadzorczo kontrolnych, w tym 955 kontroli oraz 12 postępowań niebędących kontrolami, dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców. W wyniku prowadzonych działań inspektorzy pracy objęli kontrolą łącznie 4.521 cudzoziemców.

Spośród skontrolowanych podmiotów najwięcej prowadziło działalność w takich branżach jak: przetwórstwo przemysłowe - 198 kontroli, budownictwo – 171 kontroli, handel i naprawy - 123 kontrole, działalność usługowa związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi - 118 kontroli, usługi administrowania – 94 kontrole oraz transport i gospodarka magazynowa – 69 kontroli.

Tabela. Legalność zatrudnienia cudzoziemców – liczba cudzoziemców, których dotyczyły naruszenia przepisów.

Badane zagadnienie		Liczba cudzoziemców, których dotyczyły nieprawidłowości		
		2022	2021	2020
	cudzoziemcy	381	403	136

Badane zagadnienie		Liczba cudzoziemców, których dotyczyły nieprawidłowości		
		2022	2021	2020
posiadanie wymaganego zezwolenia na pracę	w tym ob. Ukrainy	332	318	122
	cudzoziemcy	43	37	46
zawarcie wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	w tym ob. Ukrainy	38	25	46
	cudzoziemcy	194	184	60
wykonywanie pracy na stanowisku i na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę	w tym ob. Ukrainy	161	152	50

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

Znaczna część cudzoziemców objętych czynnościami kontrolnymi, tj. 1.697 (łącznie 37,53 %) wykonywała pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Znaczny udział stanowili również obywatele Ukrainy wykonujący na podstawie powiadomienia, o którym mowa w art. 22 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, tj. 877 cudzoziemców (łącznie 19,40 %).

Cudzoziemcy pracujący na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz powiadomienia, o którym mowa w art. 22 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, podejmowali pracę głównie na stanowiskach mało atrakcyjnych dla Polaków, ze względu na zbyt niskie stawki wynagrodzenia lub mały prestiż społeczny danego stanowiska.

W wyniku przeprowadzonych czynności stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom z 8 krajów. Najliczniejszą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 467 osoby, tj. 12,99 % obywateli tego kraju objętych kontrolą (w 2021 r. – 17,60 %) i 85,69 % ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy w 2022 r. (w 2021 r. – 81,31 %). Ponadto stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy przez 46 obywateli Białorusi, tj. 10,72 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 8,44 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę, 16 obywateli Mołdawii (27,11 % objętych kontrolą i 2,93 % ogółu cudzoziemców), 6 obywateli Gruzji (7,05 % objętych kontrolą i 1,10 % ogółu cudzoziemców). Ponadto ujawniono nielegalne powierzenie pracy 3 obywatelom Rosji, 4 obywatelom Armenii, 1 obywatelowi Azerbejdżanu, 1 obywatelowi Bośni i Hercegowiny.

W roku 2022, podobnie jak w ubiegłych latach, inspektorzy pracy ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców, najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę. Dotyczyło to między innymi przypadków powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na innych warunkach niż określone w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (np. inny rodzaj umowy, inne miejsce wykonywania pracy,

niezapewnienie cudzoziemcowi przewidzianej w oświadczeniu liczby godzin, bez wynagrodzenia za pracę lub za wynagrodzeniem niższym niż określone w oświadczeniu). Zatrudnianie bez odpowiedniego zezwolenia dotyczyło 381 cudzoziemców (332 obywatele Ukrainy, 29 obywateli Białorusi, 9 obywateli Mołdowy, 5 obywateli Gruzji, 4 obywatele Armenii, 1 obywatela Azerbejdżanu, 1 obywatela Nepalu).

Stwierdzono także powierzenie wykonywania pracy 194 cudzoziemcom na innym stanowisku lub warunkach określonych w zezwoleniu na pracę lub w decyzji zezwalającej na pobyt i pracę. Powyższe dotyczyło 161 obywateli Ukrainy, 18 obywateli Białorusi, 8 obywateli Mołdawii, 3 obywateli Gruzji, 2 obywateli Rosji, 1 obywatela Armenii, 1 obywatela Bośni i Hercegowiny. Ponadto ujawniono, że 43 cudzoziemców pracowało bez zawarcia wymaganych umów w formie pisemnej, co stanowi 0,95 % ogółu skontrolowanych cudzoziemców i 7,99 % ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy. Powyższe dotyczyło 38 obywateli Ukrainy, 4 obywateli Białorusi, 1 obywateli Gruzji.

W 2022 r. w związku z wprowadzeniem do obrotu prawnego powiadomienia w oparciu o art. 22 ustawy o pomocy obywatelom ob. Ukrainy ujawniono nieprawidłowości polegające na:

- powierzaniu nielegalne wykonywanie pracy, polegające na dopuszczeniu do pracy bez wymaganego powiadomienia, o którym mowa w art. 22 ww. ustawy. Związane to było z powierzeniem wykonywania pracy cudzoziemcom na kilka dni przed zgłoszeniem do PUP powiadomienia w oparciu o art. 22 ustawy o pomocy obywatelom tego państwa.
- ujawniano uchybienia polegające na niezgodności miejsca pracy wskazanego w powiadomieniu a faktycznym miejscem wykonywania pracy bądź powierzania wykonywania pracę niezgodnie z powiadomieniem w zakresie wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu.

Do cudzoziemców najliczniej migrujących na teren województwa pomorskiego można zaliczyć obywateli Ukrainy (kontrolami objęto 3.594 cudzoziemców), obywateli Białorusi (kontrolami objęto 429 cudzoziemców), obywateli Gruzji (kontrolami objęto 85 cudzoziemców), obywateli Rosji (kontrolami objęto 55 cudzoziemców). W stosunku do wyżej wymienionych cudzoziemców stwierdzono naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp. Naruszenia dotyczyły między innymi niewypłacania należnego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, np. należnego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, niewydawania obcokrajowcom świadectw pracy, niewypłacania wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w należyj wysokości, dopuszczanie cudzoziemców do wykonywania pracy bez orzeczeń lekarskich i wymaganych szkoleń w dziedzinie bhp.

Ponadto stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy:

- 332 obywatelom Ukrainy, polegające na powierzaniu im pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę bądź powierzaniu im wykonywania pracy niezgodnie z warunkami wydanego zezwolenia na pracę, w tym 38 cudzoziemcom powierzono wykonywanie pracy bez zawarcia umowy w formie pisemnej;
- 29 obywatelom Białorusi, polegające na powierzaniu im pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę bądź powierzaniu im wykonywania pracy niezgodnie z warunkami wydanego zezwolenia na pracę w tym 4 cudzoziemcom powierzono wykonywanie pracy bez zawarcia umowy w formie pisemnej;
- 6 obywatelom Mołdawii, polegające na powierzaniu im pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę bądź powierzaniu im wykonywania pracy niezgodnie z warunkami wydanego zezwolenia na pracę;

- 5 obywatelom Gruzji, polegające na powierzaniu im pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę.

W 2022 r. kontrolą objęto również 3 obywateli Nepalu, 24 obywateli Indii, 30 obywateli Bangladeszu, 1 obywatela Etiopii, 33 obywateli Filipin, 2 obywateli Wietnamu, 15 obywateli Kolumbii, 2 obywateli Peru i 1 obywatela Wenezueli.

W stosunku do 1 obywatela Nepalu stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy poprzez dopuszczenia do pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę. W stosunku do pozostałych cudzoziemców nie stwierdzono nieprawidłowości.

Przykłady rażących naruszeń przepisów.

➤ W wyniku kontroli przeprowadzonej przez inspektora pracy w podmiocie z siedzibą w Pruszczu Gdańskim ujawniono między innymi nielegalne powierzanie pracy 20 cudzoziemcom, w tym 17 obywatelom Ukrainy oraz 3 obywatelom Białorusi. Nielegalne powierzanie pracy wynikało z liczby godzin wykonywanej pracy, niezgodnej z określoną w dokumencie zezwalającym na wykonywanie pracy. W 11 przypadkach cudzoziemcy pracowali bez odpowiedniego zezwolenia z uwagi na zatrudnienie w warunkach niezgodnych z określonymi w oświadczeniu o powierzeniu pracy, w pozostałych przypadkach niezgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniu na pracę (4 cudzoziemców) bądź w zezwoleniu na pobyt i pracę (5 cudzoziemców). W 1 przypadku dodatkowo wystąpiła niezgodność powierzonego rodzaju pracy ze wskazaną w oświadczeniu. Ponadto stwierdzono liczne inne uchybienia z zakresu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym nieterminowe zgłaszanie pracujących do ubezpieczenia społecznego. W związku z powyższymi nieprawidłowościami inspektor pracy zastosował odpowiednie środki prawne. Osobę odpowiedzialną za stwierdzone wykroczenia ukarano mandatem karnym. O nielegalnym powierzaniu pracy cudzoziemcom inspektor pracy poinformował Straż Graniczną. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał stosowną informację Wojewodzie Pomorskiemu.

➤ Podczas kontroli, przeprowadzonej przez inspektora pracy, w podmiocie z siedzibą w Gdańsku stwierdzono nielegalne powierzanie pracy 6 obywatelom Ukrainy. Zostali oni zatrudnieni jako pracownicy i skierowani do pracy na rzecz innego podmiotu. Cudzoziemców zatrudniono na podstawie zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy. Kontrola ujawniła, iż świadczyli oni pracę bez odpowiedniego zezwolenia na pracę, gdyż wykonywali pracę niezgodnie z warunkami wskazanymi w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy, tj. w wyższym wymiarze godzin niż określona w oświadczeniu. W przypadku dwóch cudzoziemców ustalono powierzenie wykonywania pracy bez pisemnej umowy oraz w jednym przypadku bez wynagrodzenia. Ponadto w toku kontroli ustalono, że podmiot zatrudnia cudzoziemców na podstawie zawieranych umów zleceń, a następnie kierują ich do wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu. Sposób wykonywania przez kontrolowaną spółkę działalności wykazuje cechy charakterystyczne dla agencji zatrudnienia - przy czym podmiot kontrolowany nie posiadał wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej. W związku z kierowaniem osób do wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu, prowadzono kontrole krzyżową w podmiocie z siedzibą w Gdańsku. Podczas kontroli zabezpieczono ewidencję godzin wykonywania pracy zleceniobiorców podmiotu. Członkowie zarządu kontrolowanej spółki okazali do kontroli rachunki zleceniobiorców za okres od października 2021 r. do marca 2022 r., z naliczonymi dla nich wynagrodzeniami za pracę oraz ewidencje godzin pracy.

Na okazanych ewidencjach widnieje przepracowana liczba godzin w danym miesiącu, podpisy przedsiębiorcy i zleceniobiorcy. W związku z dalszymi czynnościami kontrolnymi oraz kontrolą krzyżową, ustalono, że okazane ewidencje godzin zleceniobiorców są zaniżone w stosunku do ewidencji godzin okazanych przez podmiot współpracujący. Ustalono, że od tych zaniżonych godzin podmiot kontrolowany naliczał składki na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. W wyniku działań inspektora naliczono łączne kwoty zaniżenia ww. składek: kwota składek na ubezpieczenie społeczne: 16.902,06 zł; kwota składek na FP i FS: 1.628,57 zł. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy zastosował odpowiednie środki prawne, zaś wobec osoby odpowiedzialnej za stwierdzone wykroczenia, w tym z art. 120 ust. 1 i z art. 121 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu skierowano do sądu wnioski o ukaranie zawierający 20 zarzutów. O stwierdzonych przypadkach nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom inspektor pracy poinformował Straż Graniczną, natomiast Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał informację odnośnie nielegalnego zatrudniania cudzoziemców Wojewodzie Pomorskiemu, zaś odnośnie prowadzenia agencji bez wymaganego certyfikatu Marszałkowi Województwa Pomorskiego. Ponadto inspektor pracy skierował do ZUS i US zawiadomienia o możliwości naruszenia przepisów w zakresie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zaniżania podstawy wymiaru do naliczenia podatku dochodowego od osób fizycznych. Inspektor pracy skierował także zawiadomienie prokuratury o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstw z:

- art. 219 Kodeksu karnego poprzez naruszanie przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych przez zgłaszanie nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość, poprzez wykazywanie w dokumentach skierowanych do ZUS w okresie od października 2021 do marca 2022 r. nieprawdziwej wysokości otrzymywanego wynagrodzenia w stosunku do faktycznie wypłacanego,
- art. 270 § 1 Kodeksu karnego poprzez przedstawienie jako autentyczne dokumentów tj. rachunki z naliczonymi wynagrodzenia za okres od października 2021 do marca 2022 r., ewidencje godzin wykonywania zlecenia przez cudzoziemców za okres od października 2021 do marca 2022 r.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości.

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

- niedostateczna znajomość lub brak znajomości obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych przez przedsiębiorców,
- skomplikowane, niejednoznaczne i zbyt złożone, aktualnie obowiązujące regulacje prawne;
- wykorzystywanie cudzoziemców niezających podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy oraz języka polskiego przez nieuczciwych przedsiębiorców,
- długotrwałe i niezależne w żaden sposób od wnioskujących prowadzenie postępowań administracyjnych, mających na celu wydanie zezwolenia na pracę lub decyzji zezwalającej na pobyt i pracę,
- dążenie przedsiębiorców do minimalizacji kosztów pracy, które ma służyć poprawie zdolności finansowej i maksymalizacji zysków, która z kolei prowadzi do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców,

- cudzoziemcy poszukujący pracy i nastawieni na osiągnięcie maksymalnie największych zarobków sami decydują się na podjęcie nielegalnej pracy,
- niskie kary za nielegalne powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcom.

Działania prewencyjne.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2022 r. podejmowano szereg działań ukierunkowanych na wsparcie obywateli Ukrainy oraz przedsiębiorców powierzającym im wykonywanie pracy, poprzez organizowanie otwartych webinarów, spotkań z pracodawcami i cudzoziemcami, zamieszczanie materiałów szkoleniowych na stronie Okręgowego Inspektoratu Pracy, udzielenie porad pisemnych, telefonicznych dedykowanych tylko dla cudzoziemców. Ponadto w ramach współpracy z innymi urzędami, przeprowadzono spotkania, szkolenia, w zakresie nowych regulacji prawnych oraz wymianę informacji i doświadczeń pomocnych w kwestiach związanych z obecną sytuacją obywateli Ukrainy na pomorskim rynku pracy.

Współpraca z urzędami i organami administracji.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku współdziałanie z wybranymi organami, np. z urzędami wojewódzkimi, Strażą Graniczną i Policją w 2022 r. przebiegało bez zakłóceń. Jako przykłady wzajemnej współpracy należy wskazać:

- w dniu 25 października 2022 r. na zaproszenie Komendanta Morskiego Oddziału Straży Granicznej p.o. Zastępca OIP ds. Organizacyjno-Prawnych Patrycja Potocka-Szmoń wzięła udział w „Konferencji dotyczącej zjawiska handlu ludźmi w tym do pracy przymusowej w kontekście doświadczeń Straży Granicznej i instytucji współdziałających”, gdzie zaprezentowała doświadczenia OIP Gdańsk w zakresie identyfikowania ofiar handlu ludźmi do pracy przymusowej. W ww. spotkaniu wzięli udział, oprócz przedstawicieli Straży Granicznej z całej Polski, m.in. Irena Dawid-Olczyk - Prezes Fundacji La Strada, Małgorzata Makarska - Główny Specjalista Departamentu Legislacyjnego Ustroju Sądów Ministerstwa Sprawiedliwości oraz Jarosław Kowalczyk - Okręgowy Inspektor Pracy w Olsztynie.
- w dniu 28 października 2022 r. p.o. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Patrycja Potocka-Szmoń oraz starszy inspektor pracy Robert Ujazda uczestniczyli w spotkaniu w ramach Pomorskiej Platformy Współpracy na rzecz cudzoziemców w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. Spotkanie miało charakter roboczy na którym uczestnicy Pomorskiej Platformy Współpracy mogli zaprezentować kluczowe i merytoryczne uwagi i komentarze do projektu ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców z dnia 12 września br. Przedstawiciele OIP przedłożyli stanowisko GIP do projektu ustawy. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy, Sztabu Pomorskich Przedsiębiorców skupiający 11 organizacji pracodawców, Agencji Rozwoju Pomorza - Centrum Obsługi Inwestora (Invest in Pomerania), Grupy Progres oraz Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek.
- w dniu 3 listopada 2022 r. p.o. zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Paweł Grabowski oraz starszy inspektor pracy Robert Ujazda uczestniczyli w spotkaniu przedstawicieli kierownictwa i naczelników Izby Administracji Skarbowej oraz przedstawicieli ZUS, zorganizowanym z inicjatywy Izby Administracji Skarbowej w Gdańsku. Spotkanie miało charakter roboczy w zakresie omówienia problematyki zjawiska nielegalnego wykonywania pracy oraz ustalenia zasad współpracy przy czynnościach kontrolnych w wybranych podmiotach bądź w zakresie zaplanowania wspólnych działań. Udział osób zajmujących się problematyką kontroli umożliwił wymianę

doświadczeń, w szczególności w zakresie doskonalenia metod kontroli i konkretnych wspólnych przedsięwzięć, planowanych w najbliższym okresie w stosunku do wytypowanych podmiotów. Podstawowym aspektem będącym tematyką rozmów było podejmowanie wspólnych kontroli z udziałem inspektorów pracy czy inspektorów KAS i ZUS, w zakresie realizacji zadań poszczególnych organów, z uwzględnieniem obowiązujących procedur.

Podobnie jak w roku ubiegłym nie odnotowano przypadków odmowy udziału w kontroli lub zapewnienia asysty przez Policję. W ramach działań dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców, przeprowadzono 2 wspólne kontrole z funkcjonariuszami Policji.

W ramach działań dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców, przeprowadzono 7 wspólnych kontroli z funkcjonariuszami Straży Granicznej. Do Straży Granicznej skierowano 102 powiadomienia. Inspektorzy pracy informowali Straż Graniczną o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz o przypadkach podejrzenia nielegalnego pobytu cudzoziemców na terytorium RP, z uwagi na nieokazywanie przez przedsiębiorców dokumentacji w powyższym zakresie.

W ramach współpracy Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku skierował do Wojewody Pomorskiego i innych wojewodów, zgodnie z właściwością terytorialną łącznie 96 powiadomień, w tym powiadomienia o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz o niedopełnieniu przez przedsiębiorców obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 88i ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Należy zaznaczyć, że współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy również przebiega bez zakłóceń. Nie spotkano się z odmową udzielenia informacji o wystawionych i zarejestrowanych oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, w tym odpisów tych dokumentów, celem ich weryfikacji u pracodawcy. Inspektorzy pracy w ramach prowadzonych kontroli, między innymi sprawdzali czy kontrolowany podmiot, zatrudniający cudzoziemców na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, dopełnia obowiązku pisemnego powiadomienia urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy oraz o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń. Inspektorzy pracy występowali do Powiatowych Urzędów Pracy o udostępnienie takich informacji, w sytuacji nieprzedkładania ich przez podmiot kontrolowany.

Współpraca z Wojewodą Pomorskim, ze Strażą Graniczną oraz Powiatowymi Urzędami Pracy i Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku, polegała nie tylko na wymianie informacji, lecz skutkowałą również prowadzeniem wspólnej polityki przeciwko nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców oraz promowaniem legalnych praktyk.

Przedstawiciel inspekcji pracy uczestniczy w organizowanych posiedzeniach Pomorskiego Wojewódzkiego Zespołu ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi, który stanowi platformę skutecznej wymiany informacji dotyczącej przeciwdziałania handlowi ludźmi na terenie województwa pomorskiego, co umożliwi prowadzenie wspólnej polityki organów z tego zakresu na naszym terenie.

Jako przykłady współpracy należy wskazać:

- w dniu 25 maja 2022 roku Okręgowy Inspektor Pracy Mariusz Pokrzywinski wraz Zastępcami: Patrycją Potocką – Szmoń i Pawłem Grabowskim wzięli udział w inauguracji Pomorskiej Platformy Współpracy na rzecz cudzoziemców na regionalnym rynku pracy, w związku z rosnącą liczbą cudzoziemców na pomorskim rynku pracy. Celem

tej inicjatywy ma być poznanie ich potrzeb, ułatwianie kontaktów z pracodawcami i urzędami oraz potrzeba szerokiej i ścisłej współpracy samorządów, jednostek administracji rządowej

i przedsiębiorców. Sygnatariusze listu będą też dążyć do wypracowania modelu współpracy wszystkich partnerów. List intencyjny powołujący Platformę został podpisany m.in.: przez Wicemarszałka Województwa Pomorskiego Leszka Bonnę, Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku Izabelę Jezierską oraz przez przedstawicieli Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego, powiatowych urzędów pracy, urzędów administracji rządowej i przedstawicieli kół biznesowych. Sygnatariuszem w imieniu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku był Mariusz Pokrzywinski.

- „Gospodarka – Praca - Podatki. Stan bieżący oraz nadchodzące zmiany” to temat konferencji zorganizowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku wspólnie z Konfederacją Lewiatan, Pracodawcami Pomorza oraz we współpracy z Wyższą Szkołą Administracji i Biznesu w Gdyni, Izłą Administracji Skarbowej w Gdańsku i Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku. Spotkanie, które odbyło się w dniu 27 maja 2022 roku w auli Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Gdyni jest kontynuacją wydarzenia organizowanego w październiku 2021 roku w obszarze tematycznym związanym z zatrudnieniem cudzoziemców. Tym razem celem było omówienie szerokiej problematyki zdefiniowanej pod hasłami gospodarka - praca – podatki, która obejmowała m.in. diagnozę bieżących problemów w poszczególnych obszarach oraz wskazanie zmian, jakie są obecnie procedowane w poszczególnych obszarach. Konferencja została podzielona na cztery sekcje tematyczne. W Sekcji Gospodarka wzięli udział Eksperci Konfederacji Lewiatan: prof. Jacek Męcina (on-line) oraz Jeremi Mordasewicz. W Sekcji Praca-kodeks pracy prelegentkami były: Patrycja Potocka-Szmoń p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz dr Ewa Podgórska-Rakiel Pełnomocnik Zarządu Pracodawców Pomorza ds. prawa pracy. Podczas kolejnego bloku tematycznego Praca-zatrudnianie cudzoziemców głos zabrali: Dariusz Górski p.o. Dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie i Izabela Jezierska Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Ostatnią sekcję tematyczną dotyczącą Podatków swoimi prezentacjami uzupełnili: Katarzyna Kalina - Naczelnik Urzędu Skarbowego w Wejherowie oraz Wojciech Kieszkowski – Pełnomocnik Zarządu Pracodawców Pomorza ds. podatkowych.

Uzyskane efekty kontroli.

W efekcie przeprowadzonych w 2022 r. kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, inspektorzy pracy:

- skierowali do kontrolowanych podmiotów 331 wystąpień zawierających 866 wniosków (w wyniku zrealizowanych wniosków 11 osobom została wypłacona kwota świadczeń w wysokości 6.124 zł) oraz wydali 27 poleceń regulujących stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości (w wyniku wydanych poleceń 6 osobom wypłacono kwotę 4.873,89 zł);
- w stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów przeprowadzono postępowania wykroczeniowe zakończone skierowaniem do sądu 13 wniosków o ukaranie, nałożono 183 mandaty na łączną kwotę 224.950 zł oraz zastosowano 36 środków oddziaływania wychowawczego,

Jako przykład osiągnięcia znacznego efektu oddziaływania na postępowanie pracodawcy można wskazać kontrolę przeprowadzoną w podmiocie z siedzibą w Redzie

oraz przeprowadzone czynności wyjaśniające w podmiotach współpracujących z podmiotem kontrolowanym. Postępowania dotyczyły 66 skarg, złożonych zarówno przez cudzoziemców – 49 skarg, jak i obywateli polskich – 17 skarg. W wyniku ww. kontroli ujawniono między innymi nielegalne powierzanie pracy łącznie 68 obywatelom Ukrainy. Cudzoziemcy wykonywali pracę w warunkach niezgodnych z określonymi w zarejestrowanych oświadczeniach lub posiadanych zezwoleniach na pracę między innymi w zakresie liczby godzin pracy oraz stawki rzeczywiście wypłacanego wynagrodzenia za godzinę zlecenia. Ponadto stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy, tj. na innych warunkach niż określone w jednolitym zezwoleniu na pracę (4 cudzoziemcom), na innych warunkach niż określone w posiadanym zezwoleniu na pracę (9 cudzoziemcom) oraz bez odpowiedniego zezwolenia, z uwagi na powierzanie pracy niezgodnie z warunkami oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy wpisanym do ewidencji oświadczeń (53 cudzoziemcom), poprzez niewypłacenie wynagrodzenia za pracę wykonaną. Dodatkowo, stwierdzono, iż łącznie 9 cudzoziemców nie zostało zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego.

W trakcie ww. kontroli ujawniono nieprawidłowości w zakresie wypłaty świadczeń należnych pracownikom. Stwierdzono niewypłacenie należności za okres od września do grudnia 2021 r. (wynagrodzenia za pracę, za czas choroby, za urlop, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) na łączną kwotę 27.732,16 zł, co do których inspektor pracy wydał nakaz płatniczy. Inspektor pracy skierował również wnioski w wystąpieniu dotyczące wypłacenia wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej zatrudnionym zleceniobiorcom za okres od września do grudnia 2021 r., obejmujące łącznie kwotę 300.372,41 zł.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy zawiadomił prokuraturę o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa, tj. z art. 219, 225 § 2 oraz 271 § 3 Kodeksu karnego oraz skierował do sądu wnioski o ukaranie osoby winnej naruszeń. O nielegalnym powierzaniu pracy cudzoziemcom inspektor pracy poinformował Straż Graniczną. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał stosowną informację odnośnie ww. trzech podmiotów Wojewodzie Pomorskiemu. Ponadto, w związku z uzasadnionym podejrzeniem zgłaszania nieprawdziwych danych mających wpływ na wysokość składek na ubezpieczenie społeczne zleceniobiorców inspektor pracy powiadomił Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a także w związku z uzasadnionym podejrzeniem nieopłacenia podatku od nieujawnionej części wypłaconego pracownikom wynagrodzenia powiadomiono odpowiedni urząd skarbowy.

Sąd Rejonowy w Wejherowie po rozpoznaniu w postępowaniu nakazowym sprawy z oskarżenia publicznego PIP połączył sprawy z dwóch ww. wniosków i uznał obwinionego za winnego popełnienia zarzucanych mu czynów (50 wykroczeń), wymierzając karę grzywny w wysokości 30.000 zł.

Wnioski

Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, realizowane w latach 2020-2022 potwierdzają aktualność przedstawionych w niniejszym sprawozdaniu problemów.

a) propozycje podjęcia określonych działań ze strony PIP.

Promowanie legalności zatrudnienia cudzoziemców przez wyznaczonych inspektorów pracy poprzez uczestnictwo w spotkaniach organizowanych przez organy zajmujące się tą problematyką. Przeprowadzanie szkoleń przez inspektorów pracy z zakresu legalności zatrudniania cudzoziemców dla pomiotów, które zatrudniają cudzoziemców.

b) *pożądane działania ze strony innych organów lub innych instytucji.*

Problemem związanym z podejmowaniem pracy przez cudzoziemców jest brak regulacji prawnych lub jednoznacznego stanowiska w sprawie sposobu naliczania wysokości wynagrodzenia cudzoziemcom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Powyższe dotyczy sytuacji, gdy cudzoziemiec rozpoczął pracę w terminie późniejszym, niż wskazany w treści oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, przerwał wykonywanie pracy na pewien okres lub zakończył pracę w terminie wcześniejszym, niż to wynika z umowy lub wyżej wymienionego oświadczenia.

Kolejnym problemem jest również nieprowadzenie ewidencji godzin wykonywania zlecenia dla cudzoziemców, pomimo takiego obowiązku, przy jednoczesnym braku sankcji wykroczeniowych z tego tytułu. Z uwagi na powyższe oraz w celu ustalenia stanu faktycznego występuje konieczność wzywania i przesłuchiwania cudzoziemców w obecności tłumacza, gdyż zazwyczaj cudzoziemcy nie posługują się językiem polskim. Inspektorzy pracy często nie mają już możliwości przesłuchania danego cudzoziemca celem wyjaśnienia sprawy, z uwagi na brak jego aktualnego adresu pobytu. W związku z powyższym, należałoby rozważyć wprowadzenie sankcji wykroczeniowych za nieprowadzenie ewidencji godzin wykonywania zlecenia dla cudzoziemców.

Należy zauważyć, że obowiązujące przepisy nie dawały inspektorom pracy możliwości wydawania środków prawnych w zakresie zaniżania bądź niewypłacenia wynagrodzenia cudzoziemcom pracującym w ramach umowy o dzieło i na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Ponadto inspektorzy pracy nie mieli możliwości egzekwowania należności wynikających z umów zlecenia powyżej minimalnej stawki godzinowej.

Powyższe problemy są niezwykle istotne, z uwagi na wnoszone przez cudzoziemców skargi w zakresie niewypłacenia należnego wynagrodzenia. Z ustnych wyjaśnień składanych przez cudzoziemców wynikało, że uzgodnienia ustne z przedsiębiorcami w zakresie stawki wynagrodzenia były zwykle wyższe, niż wynikające z zawartych umów.

Problematycznym aspektem jest ocena legalności wykonywania pracy przez cudzoziemca posiadającego zezwolenie na pracę bądź oświadczenie o powierzeniu pracy ze wskazaniem umowy o dzieło i określeniu wynagrodzenia w stawce godzinowej oraz wymiaru czasu pracy, np. 20 godz. tygodniowo. Z uwagi na brak obowiązku prowadzenia dokumentów potwierdzających liczbę godzin pracy osobom zatrudnionym w ramach umów o dzieło, inspektor pracy nie ma możliwości zweryfikowania czy cudzoziemcowi naliczono i wypłacono wynagrodzenie w wysokości zgodnej z warunkami wskazanymi w odpowiednim dokumencie. Wobec powyższego należałoby rozważyć wprowadzenie regulacji ograniczających zatrudnianie cudzoziemców tylko do umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych, do których stosuje się obowiązek ubezpieczenia społecznego, w tym wypadkowego, co się wiąże z wyłączeniem możliwości zatrudniania cudzoziemców na podstawie umów o dzieło.

Do uregulowania w ustawie pozostaje sytuacja, w której przedsiębiorca zarejestrował dla danego cudzoziemca oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy i w okresie jego ważności uzyskuje dla tego cudzoziemca zezwolenie na pracę na korzystniejszych dla niego warunkach, ale nadal powierza mu wykonywanie pracy na warunkach wskazanych w oświadczeniu (mniej korzystnych niż w zezwoleniu). W ustawie nie zawarto uregulowań w powyższym zakresie, tj. który dokument należy przyjąć, jako określający warunki, zgodnie z którymi cudzoziemiec powinien wykonywać pracę.

Wprowadzenia formuły w postaci szybkiej i prostej ścieżki elektronicznej będącej sposobem legalizacji zatrudnianie ob. Ukrainy wprowadzone przez ustawę o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, należy rozszerzyć na pozostałych cudzoziemców, co umożliwi znacznie skrócenie postępowania administracyjnego oraz pozwoli podmiotom powierzającym wykonywanie pracy na szybkie dokonywanie zmian w zakresie warunków zatrudniania danego cudzoziemca.

Większe uelastycznienie oraz precyzja przepisów w zakresie warunków na jakich dany cudzoziemiec winien wykonywać pracę, stworzy dla podmiotu powierzającego wykonywanie pracę dodatkową zachętę do legalnego zatrudnienia oraz uchroni przed negatywnymi konsekwencjami w postaci nielegalnego powierzania pracy, co często wynika z niezajomości prawa czy stosowanymi interpretacjami przepisów przez organy kontrolujące.

Zintegrowanie baz danych będących w posiadaniu różnych organów takich jak: Straż Graniczna, Krajowa Administracja Skarbowa, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Wojewodów, Powiatowych Urzędów Pracy oraz dostęp do tych danych znacznie by usprawnił przeprowadzanie i typowanie podmiotów do kontroli w zakresie kontroli legalizacji zatrudnienia cudzoziemców oraz wyłapywaniu negatywnych zjawisk.

3. Agencje pracy tymczasowej – egzekwowanie przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

W 2022 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 27 kontroli w agencjach pracy tymczasowej. Kontrole przeprowadzono w zakresie sprawdzenia przestrzegania przez podmiot przepisów o warunkach prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także w zakresie sprawdzenia przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności dotyczących stosunku pracy, prowadzenia dokumentacji pracowniczej, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, wybranych zagadnień w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, między innymi dotyczących szkoleń i profilaktycznych badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego, w zakresie powierzania pracy cudzoziemcom, zawierania umów cywilnoprawnych, wypłaty minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców, legalności zatrudnienia obywateli polskich.

W 2022 r. inspektorzy pracy ujawnili 3 przypadki, prowadzenia przez podmioty usług pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia.

➤ Podczas kontroli przeprowadzonej w firmie w Gdyni stwierdzono prowadzenie przez podmiot działalności gospodarczej właściwej dla agencji zatrudnienia, w rozumieniu art. 18 ust. 1 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej, bez dokonania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Wobec osoby odpowiedzialnej za prowadzenie agencji zatrudnienia, świadczącej usługi w zakresie pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, tj. za wykroczenie z art. 121 ust. 1 pkt. 2 ww. ustawy w wyniku prowadzonego postępowania w sprawach o wykroczenia został skierowany do sądu wnioski o ukaranie. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku poinformował o stwierdzonym prowadzeniu działalności agencyjnej bez wymaganego wpisu do rejestru Marszałka Województwa Pomorskiego. W dniu 16.03.2022 r. Wojewódzki Urząd Pracy potwierdził informację, iż ww. podmiot nie posiada wpisu do rejestru agencji zatrudnienia i jednocześnie poinformował, iż w przypadku ukarania podmiotu za wykroczenie z art. 121

ust 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w momencie złożenia wniosku przez opisywany podmiot o wpis do rejestru, Marszałek województwa w drodze decyzji odmówił wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

- W czasie kontroli przeprowadzonej w podmiocie na terenie powiatu tczewskiego stwierdzono, że w okresie 01.01.2021 r. – 12.01.2022 r. ww. podmiot świadczył usługi w zakresie pracy tymczasowej bez posiadania wpisu podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia uprawniającego do świadczenia usługi pracy tymczasowej. Podmiot zatrudniał pracowników na podstawie umów o pracę tymczasową i kierował ich do pracy w Belgii w ramach zawartych z tymi podmiotami umów o świadczeniu usług. Nie stwierdzono świadczenia przez podmiot usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego. Ustalono, że podmiot posiadał:
- certyfikat z dnia 09.01.2019 r. o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia uprawniający do świadczenia usług: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego (nr 20955),
 - certyfikat z dnia 13.01.2022 r. o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia uprawniający do świadczenia usług pracy tymczasowej.

Ustalono, że kontrolowany podmiot w 2021 r. i do dnia 12.01.2022 r. zawierał z pracownikami umowy o pracę tymczasową i kierował tych pracowników do pracy u pracodawcy zagranicznego w ramach podpisanych umów o świadczeniu usług. Ponadto kontrolowany podmiot przedstawił Marszałkowi Województwa Pomorskiego informację o działalności agencji zatrudnienia za rok 2021 w zakresie świadczenia na terytorium RP usług pracy tymczasowej – informację przesłano do Marszałka Województwa Pomorskiego w dniu 21.01.2022 r.

Pracodawca wystąpił do Marszałka Województwa Pomorskiego z wnioskiem o zmianę danych podmiotu prowadzącego agencje zatrudnienia (data wpływu wniosku do Urzędu 11.01.2022 r.). W wyniku złożonego wniosku wydano certyfikat o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia uprawniający do świadczenia usługi pracy tymczasowej dla kontrolowanego podmiotu z dniem 13.01.2022 r. Ze złożonych w toku kontroli wyjaśnień wynikało, iż działanie w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej bez stosownego wpisu w tym zakresie nie było celowe, lecz wynikało z nieprawidłowej interpretacji przepisu, polegającego na przekonaniu, iż kierowanie pracowników tymczasowych do pracy w Belgii stanowi usługę pośrednictwa pracy. Po uzyskaniu wiedzy o właściwej kwalifikacji świadczonych usług, podmiot niezwłocznie wystąpił o wydanie certyfikatu zgodnego ze stanem faktycznym i złożoną do Marszałka Województwa Pomorskiego informacją za 2021 rok.

W związku ze stwierdzonym wykroczeniem z art. 121 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy inspektor pracy skierował do sądu wnioski o ukaranie. O stwierdzonym prowadzeniu działalności agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku poinformował Marszałka Województwa Pomorskiego.

Z analizy kontrolowanej dokumentacji wynika, że nieprawidłowości w zakresie powierzania pracy tymczasowej odnotowano w ośmiu podmiotach (3% kontrolowanych) z tym, że co do zasady dotyczyły one innych zagadnień poza obszarem opisywanej tematyki i odnosiły się głównie do naruszeń wobec zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom. Z analizy kontroli, wynika, że na ponad 6 tys. osób, którym powierzano pracę - 4,5 tys. osób stanowili

cudzoziemcy, głównie obywatele Ukrainy. Ponadto wśród osób zatrudnianych, prawie 5 tys. osób świadczyło pracę, na podstawie umów cywilnoprawnych. Stąd znaczna liczba stwierdzonych nieprawidłowości odnosiła się do kwestii nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom, jak i naruszeń w sferze wypłaty stawki minimalnej oraz nieprawidłowego ewidencjonowania godzin pracy. Szereg nieprawidłowości dotyczyło również kwestii związanych z niedopełnieniem obowiązków w zakresie uzgodnienia na piśmie przez agencję pracy tymczasowej warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych z pracodawcą użytkownikiem czy też braku zawiadomienia na piśmie o warunkach zatrudnienia wynikających z uzgodnień pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem przed zawarciem umowy.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości.

Na podstawie analizy dokumentacji pokontrolnej stwierdzono, że przeważająca liczba nieprawidłowości w agencjach pracy tymczasowej nie dotyczyła bezpośrednio warunków wykonywania pracy tymczasowej, a kwestii związanych z zatrudnianiem cudzoziemców i naruszaniem przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz nieprawidłowości w sposobie ewidencjonowania godzin pracy lub nie prowadzenia zestawień godzin pracy. Wśród przyczyn, jako najbardziej charakterystyczne i powtarzalne, należy wskazać:

- w zakresie nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom – konieczność wywiązania się z umów handlowych z kontrahentami i kierowanie do pracy znacznej liczby cudzoziemców, bez względu na konieczność dopełniania wymogów administracyjnych w celu uzyskania zezwoleń na pracę lub rejestracji oświadczeń przez podmiot, który faktycznie dopuszcza do pracy cudzoziemca,
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy przez pracodawcę użytkownika, skutkujące zaniżaniem wynagrodzenia za pracę przez agencję zatrudnienia,
- brak komunikacji lub jej wadliwość pomiędzy agencjami a pracodawcami użytkownikami w zakresie przestrzegania obowiązków wobec osób wykonujących pracę tymczasową;
- skomplikowanych, niejednoznacznych i zbyt złożonych regulacji prawnych, w tym w zakresie użyczenia pracowników czy wykonywania podwykonawstwa,
- braku znajomości lub niedostatecznej znajomości obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych przez przedsiębiorców, szczególnie w zakresie obowiązków pracodawcy użytkownika,
- dążenia przedsiębiorców do minimalizacji kosztów pracy, które mają służyć poprawie zdolności finansowej i maksymalizacji zysków, która z kolei prowadzi do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców, gdyż to oni są najczęściej zatrudniani do tych prac w ramach umów cywilnoprawnych,
- przewlekłe prowadzenie postępowań administracyjnych, mających na celu wydanie zezwolenia na pracę lub decyzji zezwalającej na pobyt i pracę, bądź też dokonanie zmian w zakresie miejsca wykonywania pracy w ramach pracy tymczasowej czy też zmiany stanowiska pracy i wysokości wynagrodzenia prowadzi do nieprawidłowości w zakresie pracy tymczasowej – z informacji uzyskanych od pracodawców wynika, że okres wykonywania pracy 18 miesięcy determinuje, że nie chcą cudzoziemców zatrudniać w ramach pracy tymczasowej.

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, daje możliwość zatrudnienia pracowniczego, jak i cywilnoprawnego. Z analizy dokumentacji pokontrolnej w obszarze

agencji pracy tymczasowych wynika, że aktualnie w obrocie prawnym dominuje cywilnoprawny charakter zatrudnienia. Jest on pożądanym przez wszystkie strony stosunku zobowiązaniowego: przez pracobiorców, głównie cudzoziemców spoza UE, którzy w ogóle nie są zainteresowani stosunkiem pracy, przez agencje zatrudnienia jak i samych pracodawców użytkowników, z uwagi na znacznie mniejszą odpowiedzialność wykroczeniową wobec naruszeń prawa, które dotyczą osób, na podstawie umów prawa cywilnego. Należało by zatem rozważyć rezygnację z tego typu rozwiązań, z uwagi na ewidentną sprzeczność z definicją pracodawcy użytkownika, a więc podmiotu, na rzecz którego pracują pracownicy tymczasowi w ramach sprawowanego nadzoru.

Swoboda zawierania umów cywilnoprawnych wpływa również na występowanie w sposób patologiczny zjawiska obchodzenia prawa poprzez akceptację dla świadczenia usług outsourcingowych. Do rozważenia pozostaje również kwestia legalnej definicji pracy tymczasowej, gdyż z obserwacji inspektorów pracy wynika, że tak naprawdę, oferowana praca nie stanowi pracy o charakterze sezonowym i okresowym, czy jak sama nazwa stanowi – tymczasowym, lecz jest stałym elementem organizacji pracy i pozwala praktycznie wyłuskać na swoje potrzeby przydatnych pracowników. Z uwagi na czasowy przyjazd do pracy cudzoziemców spoza krajów UE, taki model pracy wpisuje się w koncepcje organizacyjne pracodawcy i pozwala na efektywniejsze zarządzanie zasobami ludzkimi.

4. Pracodawcy użytkownicy

W 2022 r. przeprowadzono 17 kontrole w 17 podmiotach będących użytkownikami korzystającymi z usług agencji pracy tymczasowej. Branżą dominującą w badanym obszarze było przetwórstwo przemysłowe (9 kontrole, co stanowi 53 %), w mniejszym stopniu handel i naprawy (3). Wśród wytypowanych do kontroli dominowały zakłady o zatrudnieniu od 50 do 249 osób.

Czynnościami kontrolnymi, oprócz przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników, objęto zagadnienia dotyczące między innymi przestrzegania wybranych przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym przygotowania pracowników do pracy w zakresie poddawania ich szkoleniom bhp i badaniom profilaktycznym, wyposażenia w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i zbiorowej. Naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w tym regulacji wynikających z obowiązków pracodawców użytkowników w zakresie technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy odnotowano w trzech podmiotach.

Największą grupę nieprawidłowości stanowiły naruszenia w zakresie braku lub niedostatecznych uzgodnień pomiędzy agencjami pracy tymczasowej, a pracodawcami użytkownikami lub też z pracownikami tymczasowymi. Głównie dotyczyło to braku uzgodnień z zachowaniem formy pisemnej, nieprowadzeniem ewidencji czasu pracy lub nierzetelnym jej prowadzeniem, niedopełnianiem obowiązków informacyjnych, naruszenie przepisów o czasie pracy, nieprzekazywania informacji o wewnętrznych regulacjach płacowych obowiązujących u pracodawcy użytkownika, traktowaniu pracowników tymczasowych, w tym osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności, mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż własnych zatrudnionych pracowników (np. w kwestii wyposażenia w odzież i obuwie robocze lub braku prawidłowego ustalenia norm czasu pracy dla osób objętych ustawowym skróconym wymiarem czasu pracy).

W 2022 r. nie odnotowano nowych zjawisk i tendencji po stronie pracodawców użytkowników, w stosunku do kontroli z lat ubiegłych. Odnotowane naruszenia były charakterystyczne i typowe dla innych podmiotów z branż produkcyjnych bez względu na wymogi wynikające z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że w 2022 r. utrzymała się w dalszym ciągu tendencja powierzania pracy cudzoziemcom, zwłaszcza spoza UE, na podstawie umów cywilnoprawnych, którzy jak już była o tym mowa, są zainteresowani głównie wysokością wynagrodzenia, a nie podstawą zatrudnienia

Utrzymującą się tendencją jest również korzystanie przez pracodawców z korzystania z firm zewnętrznych w ramach outsourcingu, stosowanego przez agencje zatrudnienia lub przez podmioty nie posiadające wpisu w KRAZ. Należy również zauważyć, że część przedsiębiorców może celowo wybierać model podwykonawstwa czy outsourcingu, by w świetle obowiązujących przepisów nie być uznawanym za pracodawcę użytkownika i nie mieć tym samym ustawowych obowiązków przewidzianych dla tego rodzaju podmiotów.

Z analizy dokumentacji przeprowadzonych u pracodawców użytkowników, wynika, że większość nieprawidłowości wobec pracowników tymczasowych oraz osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych, wynikało z nieprawidłowego, w ocenie inspektorów pracy, podejścia do tej kategorii osób. Z doświadczeń kontrolujących wynika, że osoby wykonujące pracę tymczasową są w dalszym ciągu traktowani jak „tania siła robocza”, zwłaszcza w przypadku cudzoziemców. Pracodawcy użytkownicy wychodzą z założenia, że skoro jest to pracownik na określony czas, często na próbę, nie należy w niego inwestować czy ponosić dodatkowych kosztów. Po to przecież pracodawcy wybrali taką formę elastycznego zatrudnienia, aby te koszt zminimalizować, a nie generować kolejne.

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

Duży wpływ na nieprzestrzeganie przepisów prawa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jest nieznanostwo przepisów obowiązujących w tym zakresie i niedookreślenie wszystkich obowiązków w umowie o współpracy, które wynikają z przepisów wewnątrzzakładowych występujących w zakładzie. Wskazane są działania promocyjne w tym zakresie w formie szkoleń dla wyselekcjonowanego kręgu przedsiębiorców lub też w formie broszur edukacyjnych.

5. Outsourcing/leasing a praca tymczasowa

W 2022 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 14 kontroli dotyczących outsourcingu, przy czym w trzech przypadkach zakwestionowali rodzaj

świadczonych usług. Kontrole prowadzono pod kątem obchodzenia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez oferowanie usług noszących cechy pracy tymczasowej. Czynności przeprowadzono w zakresie sprawdzenia przestrzegania przez podmioty kontrolowane przepisów o warunkach prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także w zakresie zweryfikowania przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności dotyczących stosunku pracy, jak i prowadzenia dokumentacji pracowniczej, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, wybranych zagadnień w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, między innymi dotyczących szkoleń i profilaktycznych badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego.

Analizą objęto ponadto kwestie wypłaty wynagrodzenia określonego stawką minimalną z tytułu wykonywania pracy przez pracobiorców na podstawie umów cywilnoprawnych, głównie umów zlecenie.

Omijanie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych stwierdzono w 3 przypadkach. W podmiotach tych inspektorzy pracy jednoznacznie stwierdzili, że sposób wykonywania pracy, rozwiązania techniczne i organizacyjne, sposób sprawowania nadzoru, świadczył o wykonywaniu przez pracobiorców pracy tymczasowej. W dwóch przypadkach usługi były świadczone przez podmioty, które posiadały statusu agencji zatrudnienia, w jednym podmiot nie działał jako agencja pracy tymczasowej. Ujawniony problem dotyczyły 158 pracujących, kierowanych łącznie do 9 podmiotów.

Z analizy przeprowadzonych kontroli, wynika, że nadal aktualna pozostaje teza, że podmioty korzystają z usług outsourcingowych z uwagi na ich opłacalność i znaczne obniżenie kosztów prowadzonej działalności gospodarczej. Kontrole wykazały, że nieprawidłowości w tym obszarze dotyczą głównie branży produkcyjnej.

Obowiązki agencji pracy tymczasowej, jak i agencji pośrednictwa pracy, systematycznie się powiększają o nowe zagadnienia, które wymagają podejmowania nowych czynności, by spełnić zadość formalnym obowiązkom. Posiadanie statusu agencji zatrudnienia niesie ze sobą również podwyższone ryzyko objęcia kontrolą czy to Państwowej Inspekcji Pracy, czy to Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Z punktu widzenia rygorystów prawnych, którym podlegają certyfikowane agencje zatrudnienia – prowadzenie podobnych usług, jednak bez certyfikatu, jest obarczone stosunkowo niskim ryzykiem i odpowiedzialnością.

Czynności kontrolne prowadzone były pod kątem faktycznego podporządkowania wykonawców nadzorowi ze strony podmiotu, u którego usługi lub praca były wykonywane. Badano, czy doszło do faktycznego wydzielenia organizacyjnego części procesu produkcyjnego czy też był to zamysł celowy na potrzeby instytucji kontrolujących.

Z doświadczeń inspektorów pracy, którzy prowadzili czynności kontrolne, wynikało również, że podmioty korzystające z usług agencji zatrudnienia, przy podpisywaniu umów, zastrzegają, że agencja zatrudnienia, nie będzie wykonywać usługi jako praca tymczasowa, lecz tylko w ramach usługi zewnętrznej. Agencje zatrudnienia, będąc obecnie w trudnej sytuacji ekonomicznej, spowodowanej pandemią i konfliktem zbrojnym na Wschodzie, wysoką inflacją itp. godzą się na takie zasady współpracy, aby utrzymać się w ogóle na rynku.

Przyczyny korzystania z usługi outsourcingu stanowiącego de facto usługę pracy tymczasowej są zbieżne w swej ocenie przez pracodawców, jak i inspektorów pracy.

Główną przyczyną jest nadmierny formalizm związany z licznymi dodatkowymi obowiązkami, jakie ciążyą na certyfikowanej agencji pracy tymczasowej oraz wymagania stawiane podmiotom działającym jako certyfikowane agencje pracy tymczasowej (m.in. co do niezalegania

ze składkami i podatkami, posiadania lokalu, w którym prowadzona jest działalność itp.). W związku z tym wielu przedsiębiorców dokonując rachunku zysków i strat stwierdza, że „opłaca im się” prowadzić działalność bez certyfikatu, bo jedyną konsekwencją jest potencjalna odpowiedzialność wykroczeniowa.

Kolejną przyczyną jest brak zainteresowania wśród podmiotów korzystających z usług pracowników najemnych do korzystania z certyfikowanych agencji pracy tymczasowej, gdyż wiąże się to dla nich z dodatkowymi obowiązkami (np. prowadzeniem szkoleń z bhp itp.). Pracodawcy tacy wolą korzystać z „outsourcingu”/wynajmu pracowników, gdyż wtedy wszystkie formalności i obowiązki zostają po stronie zatrudniającego podmiotu. Nie bez znaczenia jest również fakt, że za korzystanie z usług firm obchodzących przepisy i działających jak agencje pracy tymczasowej, podmiot korzystający nie podlega żadnym sankcjom.

W ramach prowadzonych działań, podjęto współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku, na bieżąco wymieniano się informacjami dotyczącymi prowadzenia agencji zatrudnienia z naruszeniem przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Inspektorzy pracy uczestniczyli w szkoleniach organizowanych przez zrzeszenia pracodawców, z którymi Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku podpisał porozumienia o współpracy w 2021 r. Na szczególną uwagę zasługuje współpraca ze związkami zawodowymi i innymi partnerami społecznymi. Przejawem aktywnej współpracy była Konferencja „Gospodarka – Praca - Podatki. Stan bieżący oraz nadchodzące zmiany” zorganizowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku wspólnie z Pracodawcami Pomorza oraz we współpracy z Wyższą Szkołą Administracji i Biznesu w Gdyni, Izłą Administracji Skarbowej w Gdańsku oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku.

Spotkanie, które odbyło się w dniu 27 maja 2022 roku jest kontynuacją wydarzenia organizowanego w październiku 2021 roku w obszarze tematycznym związanym z zatrudnieniem cudzoziemców. Spotkanie było dedykowane przedsiębiorcom z województwa pomorskiego, w tym w dużej mierze uczestnikami byli przedstawiciele agencji pracy tymczasowej jako główni obecnie pracodawcy zatrudniający na dużą skalę cudzoziemców. W trakcie konferencji omawiano kwestie dotyczące spraw gospodarczych, podatkowych, zatrudnienia cudzoziemców, powierzania im pracy w związku z napływem obywateli Ukrainy na teren RP po 24 lutym 2022 roku.

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

W 2022 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ww. zakresie przeprowadzili 45 kontroli. Objęto nimi kwestie dotyczące posiadania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz świadczenia usług agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w ramach:

- pośrednictwa pracy;
- agencji pracy tymczasowej;
- doradztwa personalnego;
- poradnictwa zawodowego.

Czynności kontrole, oprócz tematyki w obszarach agencji zatrudnienia, objęły również analizę przestrzegania przez podmioty przepisów prawa pracy, w szczególności dotyczących

stosunku pracy i prowadzenia dokumentacji pracowniczej, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, wybranych zagadnień w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, między innymi dotyczących szkoleń i profilaktycznych badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego.

Większości kontroli przeprowadzonych w 2022 r. łączona była z realizacją zadań dotyczących legalności zatrudnienia obywateli polskich, zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom jak również w obszarach powierzania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych oraz wypłaty wynagrodzenia w wysokości stawki minimalnej. Przeszło połowa kontroli wynikała z skarg wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy. Znaczna ich liczba, pochodziła od osób nieposiadających obywatelstwa polskiego.

W 2022 r. inspektorzy pracy ujawnili 3 przypadki prowadzenia usług agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu i wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia.

Dotychczasowe kontrole wykazały, że w ciągu ostatnich trzech lat liczba ujawnionych przypadków prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu utrzymuje się na podobnym poziomie. Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że zjawisko to, dotyczyło przypadków prowadzenia działalności regulowanej w zakresie agencji pracy tymczasowej. Jeżeli chodzi o przykłady naruszeń przez certyfikowane agencje zatrudnienia, to nieprawidłowości najczęściej dotyczyły zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom, dopuszczania ich do pracy w sposób nielegalny, tj. niezgodnie z warunkami oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi jak również niezgodnie z warunkami wydanymi przez Wojewodę zezwoleniami na pracę. Większość nieprawidłowości dotyczyła powierzania pracy powyżej lub poniżej wymiaru godzin pracy określonych w w/w dokumentach. Nie odnotowano szczególnych nieprawidłowości w zakresie zasad prowadzenia agencji zatrudnienia czy nieprzestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ponadto należy podkreślić, iż 85 % pracujących świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Stąd również w tym obszarze odnotowano nieprawidłowości dotyczące niewypłacania wynagrodzenia określonego stawką minimalną zgodnie z wykazem godzin pracy lub też niewykazywanie wszystkich, faktycznie przepracowanych godzin pracy w celu obejścia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Główne przyczyny nieprawidłowości są od wielu lat powtarzalne, tj.:

- minimalizowanie kosztów działalności, celowe korzystanie z rozwiązań świadczenia usług outsourcingu z przyczyn podatkowych;
- unikanie ograniczeń jakie przepisy prawa warunkują przed świadczeniem pracy tymczasowej np. zakaz powierzania pracy niebezpiecznej w warunkach wykonywania pracy tymczasowej,
- presja ekonomiczna ze strony kontrahentów, na podmioty działające w obszarze pracy tymczasowej, które wręcz nie dają zgody na kierowanie do nich pracowników, w warunkach pracy tymczasowej i stosują swoisty szantaż ekonomiczny w przypadku próby wejścia na rynek z ofertą pracy tymczasowej, domagając się tylko i wyłącznie kierowania do pracy w ramach usługi outsourcingu;
- znaczna rotacja cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach, brak kontaktu z pracobiorcami, którzy wykonywali pracę często w innej części kraju, niż siedziba zakładu, powodowało, że służby kadrowe podmiotu z opóźnieniem otrzymywały podpisane dokumenty od pracujących, przepływ dokumentacji dobywał się w wielu przypadkach w formie mailowej co było niejednokrotnie przyczyną omyłek i błędów;

- duże tempo pracy służb kadrowych przy obsłudze często kilkuset cudzoziemców, podlegających znacznej fluktuacji,
- celowe postępowanie przedsiębiorców, którzy wpisują swoją działalność, w ogólne ryzyko prowadzonej działalności gospodarczej; prowadzenie certyfikowanej agencji zatrudnienia jest związane z dużym rygoryzmem prawnym i koniecznością spełniania bardzo licznych obowiązków nie tylko o charakterze formalnym (coroczne informacje o działalności itp.), ale również związanych z utrzymywaniem stabilnej kondycji finansowej firmy (brak zaległości w podatkach i składkach); w związku z tym wielu przedsiębiorców dokonując rachunku zysków i strat stwierdza, że „opłaca im się” prowadzić działalność bez certyfikatu, bo jedyną konsekwencją jest potencjalna odpowiedzialność wykroczeniowa.

W 2022 r. kontynuowano stałą współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku w zakresie wymiany informacji na temat podmiotów zarejestrowanych w KRAZ. Prowadzono spotkania na szczeblu kierownictwa Okręgowego Inspektora Pracy z Dyrekcją Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku uczestniczył w szkolenia organizowanych przez WUP dla pracowników Powiatowych Urzędów Pracy. W związku ze wzmożonym napływem na terytorium RP po 24.02.2022 r., obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, Okręgowy Inspektorat Pracy podjął natychmiastowe działania informacyjne i szkoleniowe dla uchodźców oraz podmiotów zamierzających zatrudnić obcokrajowców z terenu Ukrainy, w tym agencji zatrudnienia. Szkolenia dla pracodawców i innych podmiotów oraz agencji zatrudnienia w tym agencji pracy tymczasowej, były prowadzone od marca do października 2022 r.

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

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2022 r., podobnie jak w latach poprzednich, realizował czynności kontrolne związane z delegowaniem pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług. Działania te były podejmowane przez inspektorów pracy z uwagi na skargi składane w związku z delegowaniem do pracy za granicę, jak i wnioski organów innych państw członkowskich przekazywanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przez Główny Inspektorat Pracy.

W toku prowadzonych czynności kontroli poddawano m.in. kwestie dotyczące ustalenia podstawy delegowania do pracy poza terytorium RP, warunki zatrudnienia delegowanego, sprawdzenie prowadzenia przez przedsiębiorstwo rzeczywistej działalności w kraju.

W związku z pytaniami zadawanymi przez właściwe organy państw członkowskich, badano kwestie dotyczące legalności zatrudnienia, zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, czy uzyskanie dla delegowanego zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym (A1). Z uwagi na pytania formułowane we wnioskach IMI przez właściwe organy, działania inspektorów pracy dotyczyły ustalenia stosownych informacji stanowiących odpowiedzi na zadawane pytania, jak również wiązały się z przekazaniem dokumentacji pracowników delegowanych np. dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Podobnie, jak w latach ubiegłych trudnością w skutecznym przeprowadzeniu kontroli jest ograniczony kontakt z przedsiębiorcą, jego przedstawicielem, czy też brak wyznaczonej osoby do reprezentowania firmy. W odniesieniu do lat ubiegłych, nie zaobserwowano nowych nieprawidłowości w związku z realizacją przedmiotowego tematu.

Przykłady:

- Główny Inspektorat Pracy w ubiegłym roku przekazał do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wniosek Ministerstwa Spraw Społecznych i Zatrudnienia z siedzibą w Hadze o udzielenie informacji na temat polskiego przedsiębiorcy z siedzibą w Gdańsku. Pytania we wniosku IMI dotyczyły ustalenia m.in.: sprawdzenia danych tego podmiotu w rejestrze przedsiębiorców, czy pod wskazanym adresem prowadzona jest faktyczna działalność gospodarcza a przedsiębiorca dysponuje pomieszczeniami biurowymi. Inspektor pracy nie miał możliwości przeprowadzenia kontroli z uwagi na oświadczenie przedsiębiorcy o niezatrudnianiu osób w zakładzie. Odpowiedzi na pytania zadane przez zagraniczne ministerstwo ustalono na podstawie informacji uzyskanych od przedsiębiorcy oraz przedstawionej przez niego dokumentacji. I tak, na podstawie oświadczenia przedsiębiorcy stwierdzono, że przedsiębiorca nie zatrudnia personelu administracyjnego, dane firmy zawarte w rejestrze są aktualne, przedsiębiorca dysponuje pomieszczeniami biurowymi w Gdańsku umożliwiającymi prowadzenie działalności. Z informacji udzielonej przez przedsiębiorcę wynika, że zazwyczaj prowadzi usługi transportowe na terenie Unii Europejskiej. Przedsiębiorca zaprzeczył jakoby zatrudniał osoby wymienione w dokumentacji nadesłanej przez ministerstwo wskazując, że w przeszłości zawierał z niektórymi ze wskazanych osób umowy cywilnoprawne, których dokumentację okazano do kontroli. Inspektor wystąpił do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o udzielenie informacji, czy polski przedsiębiorca posiada osoby zgłoszone do ubezpieczeń. W odpowiedzi zwrotnej uzyskano informację, że przedsiębiorca wyłącznie siebie zgłaszał do ubezpieczeń. Z uwagi na skierowany wniosek zwrócono się do urzędu skarbowego z prośbą o udzielenie informacji na temat zazwyczaj świadczonych przez przedsiębiorców usług na terenie kraju, podanie informacji na temat rozmiarów działalności na terytorium RP, danych dotyczących wielkości obrotu handlowego uzyskanych ze źródeł położonych na terytorium RP oraz innych państw członkowskich w ostatnim zamkniętym roku obrotowym. W odpowiedzi zwrotnej udzielonej przez urząd skarbowy poinformowano, że przedsiębiorca w deklaracjach wykazywał głównie dostawę towarów i świadczenie usług poza terytorium kraju. W związku z niezatrudnianiem osób w firmie nie było możliwości przeprowadzenia kontroli.
- Wniosek belgijskiej instytucji łącznikowej dotyczył ustalenia informacji na temat 55 osób wymienionych w wykazie załączonym do wniosku, oddelegowanych do pracy na terytorium Królestwa Belgii z firmy z siedzibą w Dzierzgoniu, tj. przekazania: zestawienia czasu pracy w Belgii, list płac obejmujących godziny pracy na terytorium Królestwa Belgii, potwierdzenia wypłaty wynagrodzeń netto. Inspektor pracy w toku kontroli ustalił, że nabór osób do pracy przeprowadzono w siedzibie spółki w Polsce. Z ustaleń poczynionych w toku kontroli wynika, że wynagrodzenie było wypłacane w formie gotówki za przepracowane godziny. Podczas kontroli, w związku z poleceniem inspektora pracy, pracodawca m.in. naliczył i wypłacił 1 pracownikowi wynagrodzenie za pracę w lutym 2022 r. w kwocie 2.720,25 zł; wydał 2 pracownikom świadectwa pracy; potwierdził 5 pracownikom na piśmie umowy o pracę; naliczył i wypłacił 2 pracownikom wynagrodzenie za pracę w grudniu 2021 r. na łączną kwotę 1291,37 zł brutto. W wyniku kontroli do pracodawcy skierowano wystąpienie zawierające 43 wnioski oraz wydano nakaz z 3 decyzjami z rygorem natychmiastowej wykonalności dot. skierowania łącznie 25 pracowników na wstępne i okresowe badania lekarskie oraz poddania 7 pracowników wstępnemu szkoleniu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W wyniku kontroli ujawniono nielegalne powierzanie pracy 18 cudzoziemcom (praca bez odpowiedniego

zezwolenia na pracę, niezgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniach na pracę). Osobę odpowiedzialną za stwierdzone wykroczenia z art. 120 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 282 § 1 pkt 1 kodeksu pracy i art. 283 § 1 kodeksu pracy ukarano mandatem karnym. Informację o nielegalnym powierzaniu pracy przekazano Wojewodzie i Straży Granicznej.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości

Przyczynami ujawnianych nieprawidłowości jest świadome naruszanie przepisów prawnych. Postępowania wykroczeniowe prowadzone w związku z czynnościami podejmowanymi przez inspektorów pracy, mogą potwierdzać, że osoby odpowiedzialne za naruszenia przepisów są świadome swoich czynów i zdają sobie sprawę z konsekwencji swych działań. Wysokość kary za popełnione wykroczenia w omawianym zakresie nie działa odstrasżająco na sprawcę.

Inne działania:

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku był organizatorem konferencji online w kwietniu 2022 r. na temat delegowania pracowników za granicę w ramach świadczenia usług w ujęciu kompetencji organów: Państwowej Inspekcji Pracy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Krajowej Administracji Skarbowej. Konferencja odbyła się z udziałem Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Założeniem spotkania było przybliżenie zagadnień związanych z delegowaniem pracowników w odniesieniu do aktualnie obowiązujących przepisów prawny. W maju ubiegłego roku przeprowadzono szkolenie w zakresie delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, podczas którego omówiono m.in. kwestie związane z wyborem właściwego prawa w związku z delegowaniem pracowników do pracy za granicą, różnice między delegowaniem a podróżą służbową.

Z całą pewnością szkolenia w zakresie omawianego tematu są istotne dla inspektorów pracy przeprowadzających czynności kontrolne dotyczące delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

8. Delegowanie pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług

W 2022 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku realizowano temat związany z delegowaniem pracowników do pracy w Polsce w ramach świadczenia usług. W związku z prowadzonymi czynnościami każdorazowo badano kwestie dotyczące legalności pobytu i zatrudnienia cudzoziemców świadczących pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz przestrzeganie przepisów wynikających z ustawy z dnia 10.06.2016r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Kontrole prowadzono zarówno u pracodawców z siedzibą na terytorium Unii Europejskiej jak i poza tym obszarem.

Na podstawie danych przekazanych przez Główny Inspektorat Pracy ustalono, że podmiot z siedzibą w Ukrainie deleguje cudzoziemców do pracy w Gdyni. Kontrolą objęto 17 obywateli Ukrainy. Z przedstawionych do kontroli zezwoleń do pracy typ C wynikało, że delegowani wykonują pracę dla i na rzecz firmy z siedzibą w Gdyni. Z prowadzonych jednocześnie kontroli w podmiotach powiązanych współpracą wynikało, że pracownicy delegowani wykonywali pracę na terenie firmy stoczni w Gdyni, która z kolei posiadała zawartą umowę o współpracy z firmą z Gdańska. Pracodawca delegujący w załącznikach do „Oświadczeń pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP” wskazywał jako miejsce pracy delegowanych - adres firmy a nie faktyczne miejsce pracy pracowników delegowanych. W toku kontroli pracodawcy pozyskano dokumentację z godzinami pracy cudzoziemców delegowanych

z firmy ukraińskiej, pracujących na terenie Gdyni (jak również dokumentację z godzinami wejścia i wyjścia pracowników na teren zakładu). Pracodawca delegujący także przedstawił dokumentację z godzinami pracy cudzoziemców. Godziny pracy cudzoziemców zaewidencjonowane na dokumentacji pracodawcy delegującego różniły się od godzin pracy wynikających z dokumentacji uzyskanej w toku kontroli zakładu w Gdyni. Pracodawca delegujący na początku kontroli przedstawił miesięczne listy obecności cudzoziemców, z których wynikały ogólne liczby godzin pracy delegowanych w poszczególnych dniach miesiąca (tj. 8 godzin, praca od poniedziałku do piątku). Następnie, w związku z kontrolą w podmiotach powiązanych, pełnomocnik pracodawcy zagranicznego okazał dokumentację, z której wynikały godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowników delegowanych w poszczególnych dniach miesiąca. Godziny pracy pracowników delegowanych wynikające z dokumentacji okazanej w trakcie kontroli pracodawcy zagranicznego nie korespondowały z godzinami pracy wynikającymi z dokumentów uzyskanych w toku kontroli w zakładzie w Gdyni.

Do końca kontroli, pracodawca delegujący nie wyjaśnił rozbieżności w godzinach pracy cudzoziemców. Z okazanej przez pracodawcę delegującego dokumentacji związanej z ewidencjonowaniem godzin pracy wynikały przypadki dopuszczania pracowników do pracy ponownie w tej samej dobie roboczej. Pełnomocnik pracodawcy zagranicznego okazał nie przetłumaczoną na język polski dokumentację, która według jego informacji miała dotyczyć naliczenia i wypłacenia wynagrodzenia za pracę pracownikom delegowanym. Kilukrotnie kierowano do pracodawcy żądania związane z przetłumaczeniem na język polski dokumentacji. Ostatecznie, przed zakończeniem kontroli, okazano fragmentaryczne tłumaczenie dokumentacji dot. wypłaty wynagrodzenia pracownikom, do końca kontroli nie okazano inspektorom dokumentacji z których wynikały naliczenia wynagrodzenia w kwotach brutto.

Na podstawie przeprowadzonych czynności u pracodawcy delegującego stwierdzono m.in.: nie dopełnienie obowiązku zawiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu pracodawcy delegującego pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, o której mowa w art. 24 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia zmiany (w załącznikach do oświadczeń pracodawcy delegującego wskazywano jako miejsca pracy delegowanych adres firmy, a nie faktyczne miejsca pracy cudzoziemców); nie dopełnienie obowiązku udostępniania, na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy, tłumaczenia na język polski dokumentów pracownika delegowanego w okresie delegowania do pracy na terytorium RP, nie później niż w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku), nieprawidłowe prowadzenie dokumentacji dotyczącej ewidencjonowania czasu pracy pracowników delegowanych; brak zapewnienia u 1 pracownika delegowanego odzieży roboczej odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz spełniającej niezbędne wymagania technologiczne, sanitarne i bezpieczeństwa i higieny pracy; dopuszczanie pracowników delegowanych do pracy ponownie w tej samej dobie roboczej. W wyniku kontroli do pracodawcy delegującego skierowano wystąpienie zawierające 7 wniosków regulujących stwierdzone nieprawidłowości. Za stwierdzone wykroczenia polegające na naruszeniu art. 27 ust. 1 pkt 3 i 5 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług ukarano osobę odpowiedzialną mandatem karnym gotówkowym. Informację na temat nieprzedstawienia do końca kontroli przez pracodawcę zagranicznego dokumentacji, z której wynikałyby wynagrodzenia w kwotach brutto pracowników przekazano do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego.

Na podstawie art. 304 § 2 kodeksu postępowania karnego, skierowano do prokuratury zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa, określonego w art. 270 § 1 kodeksu karnego polegającego na podrobieniu dokumentów w celu ich użycia

oraz przedstawienia jako autentyczne organowi Państwowej Inspekcji Pracy podczas kontroli pracodawcy z siedzibą w Ukrainie.

W 2022 r. przeprowadzono kontrolę pracodawcy z siedzibą w Finlandii, który delegował 1 obywatela Finlandii do pracy w Spółce, posiadającej Oddział w Gdańsku. Delegowanie nastąpiło w związku z umową pomiędzy ww. firmami a pracownikiem delegowanym. Pełnomocnik pracodawcy przedstawił dokumentację związaną z zatrudnieniem pracownika delegowanego. Z dokumentacji związanej z czasem pracy pracownika delegowanego nie wynikały godziny rozpoczęcia ani zakończenia pracy delegowanego. Z dokumentacji związanej z wynagrodzeniami za pracę wynikało, że wysokość jego wynagrodzenia kilkukrotnie przewyższa minimalne krajowe wynagrodzenie obowiązujące w państwie, do którego delegowano pracownika. W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono nieprawidłowości w wypełnianiu karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny. W związku z przeprowadzoną kontrolą nie stwierdzono nieprawidłowości stanowiących wykroczenia, do pracodawcy skierowano wystąpienie zawierające 2 wnioski o charakterze przyszłościowym dotyczące prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym dniu oraz właściwego potwierdzania na karcie szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp odbycia szkolenia.

W zakresie omawianego tematu przeprowadzono także kontrolę pracodawcy zagranicznego z siedzibą w Holandii, który delegował 1 obywatela Holandii do pracy związanej z nadzorem nad projektami inżynierii morskiej w Gdańsku, gdzie znajduje się oddział pracodawcy delegującego. Na podstawie okazanej dokumentacji stwierdzono brak ewidencjonowania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy przez delegowanego w poszczególnych dniach pracy. W wyniku kontroli do pracodawcy skierowano wystąpienie z 1 wnioskiem regulującym powyższą nieprawidłowość.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości

Przyczyną ujawnianych nieprawidłowości jest brak znajomości przepisów pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP, tj. obowiązków nałożonych na pracodawców delegujących, o których mowa w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług jak i wynikających z przepisów prawa pracy. Swojego rodzaju „utrudnieniem” (nie spotkanym dotychczas) w prowadzeniu kontroli był podkreślany przez pełnomocnika pracodawcy brak pisemnego upoważnienia do kontroli pracodawcy zagranicznego delegującego pracowników na terytorium RP.

VII. Działalność prewencyjna oraz promocja ochrony pracy

Działalność prewencyjna to obszar działań Państwowej Inspekcji pracy, regulowany zapisem ustawowym od 2007 r., zawsze aktywnie realizowany przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Działalność prewencyjno-promocyjna ma wielkie znaczenie, bowiem przyczynia się w znaczącym stopniu do poprawy warunków pracy oraz likwidacji zagrożeń u pracodawców, uczestniczących w realizowanych programach jak również do zwiększenia świadomości o zagrożeniach istniejących w procesach pracy wśród osób pracujących. Wyniki kontroli wskazują bowiem, iż najczęstszą przyczyną naruszenia przepisów jest ich nieznanostwo. Działania prewencyjne są skierowane do różnych grup społecznych, zawodowych i wiekowych, od pracodawców, pracowników, związki zawodowe, społecznych inspektorów pracy, służby bhp, do młodzieży i dzieci. W 2022 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku prowadził działania mające na celu m.in. upowszechnianie wiedzy z zakresu przestrzegania przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Dla realizacji tego celu kontynuowano współpracę z partnerami społecznymi i innymi organizacjami w zakresie przeprowadzania szkoleń i udzielania porad prawnych przez specjalistów PIP z zakresu prawnej ochrony stosunku pracy.

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

1. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szczuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” - Rolnicy

Prelekcje dla rolników na temat: „Zagrożenia wypadkowe w rolnictwie” przeprowadzone zostały w lutym i marcu 2022 r. na terenach gmin województwa pomorskiego oraz w formie zdalnej. Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli też aktywnie w targach rolnych, gdzie organizowano stoiska informacyjne, na których udzielano porad prawnych i technicznych oraz udostępniano publikacje na temat ochrony pracy w rolnictwie.



Punkt informacyjny podczas XXIX Pomorskich Agro Targów w Lubaniu.

- Ponadto OIP Gdańsk występował w roli współorganizatora i fundatora jednej z nagród w konkursach „Bezpieczne gospodarstwo rolne 2022”. Nagrody i dyplomy zostały wręczone przez Zastępcę Okręgowego Pracy w Gdańsku.

Podsumowując działania prewencyjne zrealizowane w rolnictwie indywidualnym w roku 2022 roku zorganizowanych zostało:

- 10 prelekcji dla rolników, w których uczestniczyło 406 osób,
- 20 wizytacji indywidualnych gospodarstw rolnych,
- 2 stoiska na targach rolnych,
- 1 konkurs wiedzy na temat bezpiecznej pracy w gospodarstwie rolnym.

Po okresie epidemii koronawirusa (SARS-CoV-2) na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku udało się zrealizować zaplanowane przedsięwzięcia w postaci szkoleń, konkursów oraz wizytacji. Po dwuletniej przerwie odbyła się również Olimpiada Młodych Producentów Rolnych oraz Olimpiada Wiedzy o Bezpieczeństwie i Higienie Pracy w Rolnictwie, których PIP OIP w Gdańsku jest współorganizatorem. Po okresie pandemii zaobserwowano duże zainteresowanie osób prowadzących działalność rolniczą zorganizowanymi szkoleniami, czy też imprezami targowymi.

W związku z konfliktem zbrojnym na terytorium Ukrainy i napływem obywateli tego kraju na terytorium Polski dużym zainteresowaniem cieszyło się również zorganizowane w dniu 24 marca 2022 roku przez Oddział Pomorski Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Starym Polu przy współpracy z PIP OIP w Gdańsku spotkanie z obywatelami Ukrainy przebywającymi na terenie działania tego oddziału. W związku z tym stanem rzeczy zasadnym byłoby zwiększenie w latach następnych ilości materiałów dydaktycznych i szkoleniowych dystrybuowanych przez PIP przetłumaczonych na język ukraiński.

2. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” - dzieci i uczniowie

W ramach działań na rzecz dzieci i młodzieży przeprowadzono pogadanki dla dzieci w przedszkolach oraz zajęcia dla uczniów w szkołach podstawowych, młodzieży szkolnej w Zespole Szkół Rolniczych oraz uczestników obozów harcerskich, których tematem było „Bezpieczeństwo w gospodarstwie rolnym”. Tematyka spotkań skierowanych do dzieci i młodzieży obejmowała zagadnienia bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, ze szczególnym uwzględnieniem rodzinnych gospodarstw indywidualnych oraz bezpieczeństwa w miejscach letniego wypoczynku. W zajęciach uczestniczyło:

- 983 uczniów różnych placówek oświatowych,
- 61 uczniów Zespołu Szkół Rolniczych,
- 99 uczestników obozów harcerskich.



Konkursy dla dzieci:

- Wojewódzki Konkurs Plastyczny pt. „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”,
- Konkurs plastyczny zorganizowany przez Oddział Regionalny KRUS w Gdańsku "Bezpiecznie na wsi mamy, bo ryzyko upadków znamy".



Laureaci konkursu wraz z organizatorami.

3. Kampania informacyjno-edukacyjna adresowana do młodzieży w latach 2022-2024; program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” w 2022 r.

W II półroczu 2022 r. 54 nauczycieli z 33 szkół województwa pomorskiego wyraziło chęć realizacji programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” w roku szkolnym 2022/2023. Porównując powyższe dane do lat poprzednich można wywieść wniosek, że zarówno szkoły, jak i nauczyciele nadal chętnie angażują się w przekazywanie młodzieży szkolnej wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Program niezmiennie od wielu lat cieszy się zainteresowaniem szkół województwa pomorskiego. Nauczyciele mający stały kontakt z młodzieżą widzą potrzebę kształtowania w ich świadomości, zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy oraz przekazywania informacji na temat praw i obowiązków przysługujących pracownikom.

W dniach 14-15 lipca 2022 roku na Starym Rynku w Pucku przy współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Pucku, 18-22 lipca 2022 roku w Gdańskim Urzędzie Pracy oraz 25-28 lipca 2022 roku w Gdyńskim Centrum Wspierania Przedsiębiorczości pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zorganizowali w ramach Letniej Akcji Informacyjnej stoiska informacyjne z punktem porad prawnych, dotyczących m. in.: przepisów prawa pracy, uprawnień i obowiązków związanych z określonymi rodzajami umów, czasem pracy i wynagrodzeniami za pracę oraz pracy sezonowej.

W drugim półroczu roku szkolnego 2021/2022 wszystkie spotkania z uczniami były przeprowadzone w szkołach w trakcie zajęć lekcyjnych. Prelekcje najczęściej dotyczyły: podstaw zatrudnienia, różnic pomiędzy stosunkiem pracy, a umowami cywilno-prawnymi, problematyką legalności zatrudnienia, ochroną wynagrodzenia za pracę, wypadkami przy pracy oraz oceną ryzyka zawodowego. Dużym zainteresowaniem wśród uczniów cieszyły się prelekcje związane z oceną ryzyka zawodowego i zagrożeniami występującymi

na stanowiskach pracy związanych z profilem zawodowym danej szkoły.

W związku z dużym zainteresowaniem młodzieży szkolnej wskazana jest dalsza kontynuacja programu edukacyjnego w celu zwiększenia świadomości uczniów w zakresie prawa pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Z doświadczenia inspektorów pracy wynika, iż absolwenci szkół podejmujący pierwsze zatrudnienie posiadają niedostateczną wiedzę na temat uprawnień pracowniczych, jak również nie dostrzegają różnic pomiędzy umowami zlecenia, a umowami o pracę.

4. Realizacja programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” w 2022 r.

Podmioty, do których Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2022 r. wysyłał zaproszenia do udziału w programie to jednostki administracji publicznej, w tym urzędy gminy, powiatowe stacje sanitarno-epidemiologiczne, miejskie ośrodki pomocy społecznej. Powyższe było efektem działań kontrolnych inspektorów pracy, ale również, a może przede wszystkim, spostrzeżeń zmieniającej się dynamicznie rzeczywistości pod wpływem przedłużającej się pandemii oraz inwazji zbrojnej Rosji na Ukrainę. Czynniki te znacznie wpłynęły nie tylko na gotowość pracowników zatrudnionych w administracji publicznej do zwiększonego wysiłku, ale wytężonej pracy w obliczu nowych wyzwań, co niewątpliwie wiązało się z ponadprzeciętną ekspozycją na stres w miejscu pracy. To spowodowało potrzebę dedykowania programu w roku sprawozdawczym właśnie do tych jednostek.

Najważniejszym źródłem informacji dla pracodawców o programie są kontrolujący ich inspektorzy pracy. Ponadto w związku z tym, że informacje o programie przekazywane były również podczas spotkań z partnerami społecznymi, organizacjami pracodawców czy służb bhp, do programu zgłosili się też inni pracodawcy.

Do rozpowszechnienia wśród pracodawców programu przyczyniła się również oficjalna strona internetowa Państwowej Inspekcji Pracy, na której zachęcono pracodawców do zgłaszania się do najbliższego okręgowego inspektoratu pracy, dzięki czemu do programu zgłosiły się związki zawodowe z sektora bankowości.

W ramach realizacji programu Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenia na temat radzenia sobie ze stresem, przeciwdziałaniu mobbingowi, dyskryminacji oraz objawów i przyczyn wypalenia zawodowego. Szkolenia zostały przeprowadzone zarówno on-line na platformie Microsoft Teams, jak również z osobistym udziałem obecnych. Formę przeprowadzenia szkolenia dostosowano do potrzeb i możliwości organizacyjnych podmiotów zgłaszających swój akces.

Pracodawcy przystępując do programu kierowali się głównie chęcią zdobycia wiedzy na temat ogólnie pojętego stresu i innych zagrożeń psychospołecznych występujących w środowisku pracy, wpływu czynników wywołujących negatywne skutki stresu w miejscu pracy między innymi na zdrowie pracowników, na efektywność pracy oraz na relacje interpersonalne, a w konsekwencji na wizerunek pracodawcy. Dzięki takim szkoleniom pracownicy mogli dowiedzieć się również o sposobach i metodach radzenia sobie ze stresem, a pracodawcy o sposobach ograniczania stresu związanego z pracą i metodach przeciwdziałania mu. Podmioty uczestniczące w programie bardzo cenią sobie to, że dzięki profesjonalnemu

i obiektywnemu wsparciu pracowników PIP mają możliwość podniesienia świadomości pracowników w zakresie identyfikacji negatywnych zjawisk w zakładzie pracy. Zauważają zasadność przekazania zatrudnionym podstawowej wiedzy, która pozwoli im odróżnić mobbing od podejmowanych przez pracodawcę działań w granicach prawa, jak również od innych niepożądanych zjawisk jakich doświadczają w zakładzie pracy, w tym dyskryminacji. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy, którzy wzięli udział w szkoleniu, wyrażają chęć i potrzebę dalszego pogłębiania wiedzy w swoim zakładzie w przedmiotowym zakresie. Wyrażają również postulat przeprowadzenia dodatkowych spotkań o charakterze warsztatowym z wyspecjalizowanym trenerem – psychologiem, mających na celu praktyczne ich przygotowanie do radzenia sobie ze zjawiskiem stresu.

Można wysnuć również wniosek, że uczestnicy programu byłoby bardziej zainteresowani badaniem ankietowym, gdyby w dobie digitalizacji możliwe było wypełnienie ich w formie on-line. Ponadto uczestnicy programu są zainteresowani korzystaniem z publikacji w wersji elektronicznej. Niemniej ze względu na to, że nie każdy z zatrudnionych ma na stanowisku pracy dostęp do komputera, jak również umiejętność przyswajania wiedzy z urządzeń elektronicznych, materiały wydane w wersji papierowej w dalszym ciągu są pożądane. Dostępność publikacji, ich różnorodność oraz szeroka tematyka, niezmiennie czyni je atrakcyjnymi. Można także wysunąć postulat stworzenia innych łatwo dostępnych narzędzi (np. stron internetowych zawierających filmiki instruktażowe z ćwiczeniami relaksacyjnymi), które mogą stanowić instrumenty pomocne w zwalczaniu objawów stresu w miejscu pracy.

Uwzględniając przedstawione wyżej wyniki zrealizowanego w 2022 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przedmiotowego programu prewencyjnego, należy podkreślić konieczność jego kontynuowania w kolejnych latach. Ze względu na zwiększające się natężenie stresorów w miejscach pracy i rosnącą z roku na rok liczbę podmiotów zainteresowanych udziałem w programie, wskazane jest również zaangażowanie większej liczby pracowników OIP do przeprowadzania szkoleń w zakresie przeciwdziałania negatywnym skutkom w miejscu pracy.

5. Działania prewencyjno – promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP podejmowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku

Praca obywateli Ukrainy w Polsce nie jest zjawiskiem nowym, jednak agresja Rosji i fala uchodźców całkowicie zmieniła jego skalę. Wymagało to podjęcia działań wielu instytucji, w tym Inspekcji pracy. Także Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku podjął szereg przedsięwzięć prewencyjno – promocyjnych na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP. Zorganizowano 16 szkoleń, zarówno dla samych cudzoziemców, jak i dla pracodawców, którzy mieli zamiar ich zatrudnić.

W ramach podjętych działań w okresie od 24.02.2022 do 31.12.2022 r.:

- Przeprowadzono szkolenia dla cudzoziemców – obywateli Ukrainy i pracodawców oraz innych podmiotów, w tym agencji zatrudnienia zatrudniających lub planujących zatrudnienie obywateli Ukrainy.
- Nawiązano współpracę z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi w tym organami współdziałania z PIP, związkami zawodowymi, fundacjami.

Materiały informacyjne: tj. ulotki, broszury w języku ukraińskim i polskim były dostępne i wydawane osobom zainteresowanym w trakcie organizowanych lub współorganizowanych

przez Okręgowym Inspektorat Pracy w Gdańsku, imprez plenerowych i targów pracy na terenie województwa pomorskiego.

Szkolenia i prelekcje w zakresie podstaw prawnych legalnej pracy w Polsce, dedykowane uchodźcom, zostały zapoczątkowane w marcu 2022 r. i trwały do czerwca 2022 r. Szkolenia dla pracodawców i innych podmiotów oraz agencji zatrudnienia w tym agencji pracy tymczasowej, były prowadzone od marca do października 2022 r. W ramach realizacji tego zadania, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku podjął współpracę z Gdańskim Urzędem Pracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku, z Oddziałem Pomorskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Starym Polu. Współpracę w obszarze szkoleniowo - edukacyjnym podjęto również z oddziałem Caritas Polska w Gdańsku oraz w Centrach Pomocowych w Gdyni i w Rumii. Szkolenia i pogadanki odbywały się w formie tradycyjnej, jak również z wykorzystaniem platform internetowych – on line.

W trakcie spotkań omawiano regulacje prawne obowiązujące w Polsce w zakresie zatrudniania cudzoziemców i powierzania im innej pracy zarobkowej, ze szczególnym uwzględnieniem regulacji uproszczonych dotyczących wjazdu na teren RP, podstaw pobytowych i możliwości wykonywania pracy przez obywateli Ukrainy i członków ich rodzin po 24.02.2022 r.

Przykłady:

- W dniu 24 marca 2022 roku Oddział Pomorskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Starym Polu zorganizował spotkanie z obywatelami Ukrainy przebywającymi na jego terenie. Inspektor pracy przy udziale tłumacza, przedstawił problematykę legalności zatrudnienia, ze wskazaniem kompetencji organów zajmujących się niniejszą tematyką, form zatrudnienia obowiązujących w Polsce, przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa w ramach akcji: „Jeżeli nie posługujesz się językiem polskim, nie ma problemu! Przyjdź! Udzielimy Tobie pomocy! Pracuj legalnie!”. Aktywny udział uczestników spotkania umożliwił omówienie również innych zagadnień, chociażby związanych z zatrudnianiem osób młodocianych czy niepełnosprawnych. W trakcie spotkania rozdyskrebowano materiały w języku ukraińskim dotyczące min. umowy o pomocy przy zbiorach oraz publikację dotyczącą różnicy pomiędzy umową o pracę, a umowami cywilnoprawnymi. Ponadto udostępniono ulotkę przygotowaną i przekazaną przez ZUS Oddział w Gdańsku, również w języku ukraińskim odnośnie wymagań dotyczących uzyskania 500+. W spotkaniu uczestniczyło 50 osób.
- W dniu 16 maja 2022 roku inspektor pracy uczestniczył w integracyjnym spotkaniu z cyklu „Moje możliwości tu i teraz”, które odbyło się w Centrum Pomocowym Caritas im. św. Jana Pawła II w Gdańsku. W kameralnym gronie, w którym uczestniczyło 20 uchodźców – obywateli Ukrainy, przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku omówił zagadnienia dotyczące między innymi „pracy na czarno”, różnicy pomiędzy kwotami brutto a netto, form zatrudnienia w Polsce oraz legalności zatrudnienia obywateli Ukrainy.

W kontekście instytucjonalnym, w zakresie wsparcia cudzoziemców przez instytucje państwowe i samorządowe, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku podjął współpracę z najbliższymi partnerami w tym obszarze, tj. z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku, Pomorskim Urzędem Marszałkowskim, Oddziałem Krajowej Administracji Skargowej w Gdańsku, Morskim Oddziałem Straży Granicznej, Oddziałem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku, Powiatowymi Urzędami Pracy na terenie województwa

pomorskiego. Współpraca w obszarze pomocowym obywatelom Ukrainy, z wyżej wymienionymi instytucjami, została nawiązana począwszy od marca 2022 r.

Najistotniejszym przejawem takiej współpracy było powołanie w dniu 25 maja 2022 r. Pomorskiej Platformy Współpracy na rzecz cudzoziemców na regionalnym rynku pracy. Celem tej inicjatywy było poznanie potrzeb cudzoziemców, głównie obywateli Ukrainy, ułatwianie kontaktów z pracodawcami i urzędami oraz szeroka i ścisła współpraca samorządów, jednostek administracji rządowej i przedsiębiorców. W trakcie spotkania podpisano list intencyjny powołujący Platformę m.in.: przez Marszałka Województwa Pomorskiego, Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku oraz przez przedstawicieli Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego, powiatowych urzędów pracy, urzędów administracji rządowej i przedstawicieli kół biznesowych. Sygnatariuszem w imieniu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku był Mariusz Pokrzywinski.

Przykłady

- W dniu 23 marca 2022 roku na platformie Webex odbyło się spotkanie informacyjne, zorganizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, dedykowane pomorskim agencjom zatrudnienia z udziałem pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Przedstawiciel OIP Gdańsk przedstawił informację na temat stosowania przepisów dotyczących rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Spotkanie było okazją do usystematyzowania wiedzy w zakresie nowych regulacji prawnych, jak również umożliwiło wymianę informacji oraz doświadczeń istotnych i pomocnych w kwestiach związanych z sytuacją obywateli Ukrainy na pomorskim rynku pracy. W spotkaniu uczestniczyło 110 osób.
- W dniu 8 kwietnia 2022 roku odbyło się spotkanie kadry kierowniczej urzędów pracy z województwa pomorskiego, zorganizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, w którym udział wzięli przedstawiciele kierownictwa i inspektorów Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. W trakcie spotkania, w którym uczestniczyło 50 osób, zaproponowano możliwość organizacji spotkań dla uchodźców z Ukrainy przez inspektorów pracy oraz zasady współpracy przy tworzeniu wspólnych przedsięwzięć będących w kompetencji organów.
- W dniu 20 kwietnia 2022 roku odbyła się konferencja „Delegowanie pracowników za granicę w ramach świadczenia usług w ujęciu kompetencji organów: PIP, ZUS, KAS oraz z udziałem WUP, z uwzględnieniem tematyki zatrudniania cudzoziemców”, organizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku we współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku i Krajową Administracją Skarbową Izba Administracji Skarbowej w Gdańsku. Ponadto współpraca z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku umożliwiła zapoznanie się z aktualną sytuacją na pomorskim rynku pracy, z uwzględnieniem zatrudniania pracowników z Ukrainy, na podstawie danych Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy. Spotkanie, w którym uczestniczyło 40 osób, odbyło się w formule online na platformie MsTeams w ramach cyklu spotkań informacyjnych „Wspierajmy Uchodźców z Ukrainy zatrudniając ich legalnie - Inspekcja Pracy pomaga Pracodawcom z Pomorza!”.
- W dniu 21 września 2022 roku odbyło się spotkanie z pracodawcami województwa pomorskiego, głównie dedykowane podmiotom prowadzącym agencje zatrudnienia. Spotkania organizowane są cyklicznie pod hasłem: „Cudzoziemcy na pomorskim rynku pracy – legalne zatrudnienie, bezpieczna praca”. Przedstawiciel OIP Gdańsk wygłosił

prelekcję nt.: „Prawnych i praktycznych aspektów kontroli agencji zatrudnienia w świetle doświadczeń Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku”. W trakcie spotkania omawiano ponadto kwestie dotyczące przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa jak również działań Gdańskiego Urzędu Pracy w zakresie rejestracji oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz rejestracji powiadomień poprzez portal praca.gov.pl. Wykład na temat legalnych tytułów pobytowych, możliwości wjazdu na teren RP, uzyskiwania statusu UKR, wygłosiła przedstawicielka Oddziału Morskiego Straży Granicznej w Gdańsku.

- W dniu 05 października 2022 roku inspektor pracy uczestniczył w spotkaniu zorganizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni. Reprezentant Okręgowego Inspektoratu Pracy wraz z przedstawicielami Straży Granicznej oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni – Referatu ds. cudzoziemców, przeprowadził szkolenie dla pracodawców i przedsiębiorców w zakresie legalności pobytu i pracy cudzoziemców na terenie RP oraz uproszczonej formy zatrudnienia obywateli Ukrainy. Prelegenci odpowiadali na liczne pytania aktywnych uczestników spotkania.

Realizację zadania przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2022 r. należy uznać za spełniającą oczekiwania. Działania prowadzone w ramach zadania były ciekawe i różnorodne, zarówno pod względem merytorycznym jak i nacechowane wieloma inicjatywami własnymi oraz prowadzonymi wspólnie z innymi organami, instytucjami publicznymi i samorządowymi.

Tak szeroko zakrojona współpraca pozwoliła dotrzeć inspektorom pracy do wielu środowisk: do pracodawców i przedsiębiorców w ramach inicjatyw prewencyjnych, a więc poza działaniami kontrolno-nadzorczymi, jak również do cudzoziemców, przyjeżdżających po raz pierwszy na terenie RP w związku z konfliktem zbrojnym na terenie Ukrainy. Szkolenia, wykłady i wspólne działania z instytucjami publicznymi i samorządowymi, umożliwiły także uzyskanie niezbędnej wiedzy przez obywateli Ukrainy, którzy w dużej mierze zasiliili polskie przedsiębiorstwa i podmioty prywatne. Efektem oczekiwanym przez osoby zaangażowane w przedmiotowe działania, było ograniczenie nielegalnego zatrudnienia, przeciwdziałanie niepożądanym zjawiskom na pomorskim rynku pracy, jak również szeroko rozumiane informowanie o przepisach polskich obowiązujących w zakresie legalności zatrudnienia.

6. Konkursy PIP promujące pożądane postawy w zakresie praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę

„Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”

Okręgowa Komisja Konkursowa przy OIP Gdańsk w roku 2022 po dokonaniu oceny złożonej dokumentacji konkursowej przez 6 uczestników wyłoniła 5 laureatów XXIX edycji konkursu „Pracodawca-organizator pracy bezpiecznej”.

Uroczyste podsumowanie konkursu oraz wręczenie statuetek i dyplomów odbyło się w dniu 18 listopada 2022 roku podczas uroczystej gali w Wielkiej Sali Wety w Ratuszu Głównego Miasta w Gdańsku. W uroczystości wzięli udział m.in. w imieniu Marszałka Województwa Pomorskiego Zastępca Dyrektora Departamentu Rozwoju Gospodarczego w Urzędzie Marszałkowskim w Gdańsku Pan Ludwik Szakiel, Przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w Gdańsku Krzysztof Dośła, Zastępca Dyrektora Pracodawców Pomorza Michał

Maksymiuk, Przewodniczący Zarządu Regionu Elbląskiego NSZZ "Solidarność" Grzegorz Adamowicz, Przewodniczący Okręgu Pomorskiego Związku Zawodowego „Budowlani” Mirosław Karpiński, Prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział w Gdańsku Michał Chłopecki oraz Dyrektor Oddziału Regionalnego KRUS w Gdańsku Marcin Drewa.

„Poznaj swoje prawa w pracy”

W dniu 24 marca 2022 roku uczniowie szkół ponadpodstawowych z województwa pomorskiego walczyli o zwycięstwo w etapie regionalnym konkursu Państwowej Inspekcji Pracy „Poznaj swoje prawa w pracy”. Do konkursu zgłaszają się szkoły ponadpodstawowe uczestniczące w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”, realizowanym przez Państwową Inspekcję Pracy. Celem programu jest popularyzowanie wiedzy z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także kształtowanie wśród młodzieży świadomości zagrożeń w środowisku pracy. W IX edycji do konkursu, który uzyskał honorowy patronat Ministra Edukacji Narodowej przystąpiło 48 uczniów z 25 szkół. Każdy z uczestników otrzymał test składający się z 35 pytań. Między czterema zawodnikami została przeprowadzona dogrywka, która ostatecznie wyłoniła 3 najlepszych uczniów. Prace testowe były sprawdzane przez Okręgową Komisję Konkursową. Uczestnicy konkursu otrzymali dyplomy, natomiast laureaci trzech pierwszych miejsc otrzymali atrakcyjne nagrody rzeczowe, które wręczył Paweł Grabowski p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku.

„Najaktywniejszy Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy”

Okręgowa Komisja Konkursowa przy OIP Gdańsk po dokonaniu oceny złożonej dokumentacji konkursowej przez 3 uczestników wyłoniła w roku 2022 3 laureatów konkursu „Najaktywniejszy Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy”.

Uroczyste podsumowanie konkursu oraz wręczenie statuetek i dyplomów odbyło się w dniu 18 listopada 2022 roku podczas uroczystej gali w Wielkiej Sali Wety w Ratuszu Głównego Miasta w Gdańsku.

Warte podkreślenia jest, iż laureat, pełniący funkcję Społecznego Inspektora Pracy w Porcie Gdańskim Eksploatacja S.A. otrzymał również wyróżnienie w tegorocznej edycji konkursu na etapie krajowym i wyróżnienie to również zostało wręczone na uroczystej gali w Warszawie w Zamku Królewskim.

„Bezpiecznie od Startu”

Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku przy współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku od 21 lat organizuje regionalny konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”. Z powodu pandemii koronawirusa w 2022 roku była to jednak XIX edycja.

Do konkursu organizowanego przez Pomorską Izbę Rzemieślniczą Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku oraz PIP OIP w Gdańsku zgłosiło się w 2022 roku 9 uczniów. Wszyscy uczestnicy konkursu musieli odpowiedzieć na 124 pisemne pytania z zakresu prawnej ochrony pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Do kolejnego etapu zakwalifikowała się najlepsza szóstka uczestników, ale żeby wyłonić zwycięzcę potrzebne były 3 dodatkowe pytania ustne. Ostatecznie, sześciuosobowa Komisja Konkursowa w dniu 29 września 2022 roku przyznała 6 uczniom (w tym miejsce piąte Ex aequo) nagrody.

Natomiast w Słupsku, XIX edycja Ogólnopolskiego konkursu wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych - „Bezpiecznie od startu” odbyła się w dniu 30 września 2022 roku w siedzibie Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku. W konkursie adresowanym dla uczniów rzemiosła zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego w zakładach rzemieślniczych oraz uczniów odbywających praktykę w zakładach rzemieślniczych udział wzięło 8 uczniów.

„Buduj bezpiecznie”

Okręgowa Komisja Konkursowa przy OIP Gdańsk po dokonaniu oceny złożonej dokumentacji konkursowej przez 10 uczestników do konkursu „Buduj Bezpiecznie” wyłoniła 6 laureatów – w tym 3 wyróżnienia.

Uroczyste podsumowanie konkursu oraz wręczenie statuetek i dyplomów odbyło się w dniu 18 listopada 2022 roku podczas uroczystej gali w Wielkiej Sali Wety w Ratuszu Głównego Miasta w Gdańsku.



Laureaci konkursu „Buduj bezpiecznie” oraz p.o. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku – Mariusz Pokrzywinski i p.o. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru w Gdańsku Paweł Grabowski.

„Najaktywniejszy pracownik Służby BHP” organizowany przez OIP Gdańsk jako konkurs wewnętrzny przy współpracy z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP Oddział w Gdańsku.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku już po raz trzynasty był w 2022 roku współorganizatorem konkursu „Najaktywniejszy pracownik służby BHP”. Celem konkursu jest upowszechnianie problematyki kontroli warunków pracy, inspirowanie służb bezpieczeństwa i higieny pracy do aktywniejszych działań w sferze ochrony pracy oraz nagradzanie aktywnych przedstawicieli służby bhp. Oczekiwany rezultatem konkursu jest ogólna poprawa warunków pracy w zakładzie pracy i na jego poszczególnych stanowiskach. Okręgowa Komisja Konkursowa przy OIP Gdańsk, w skład której wchodziłi przedstawiciele OIP Gdańsk oraz przedstawiciel OSPSBHP Oddział Gdańsk po dokonaniu oceny złożonej dokumentacji konkursowej wyłoniła w 2022 roku 4 laureatów.

W 2022 roku udało się przeprowadzić oraz uroczystie podsumować wszystkie konkursy na etapie OIP, które po trwającej wcześniej pandemii koronawirusa cieszyły się dużym zainteresowaniem ze strony zarówno pracodawców, wykonawców robót budowlanych, jak i Społecznych Inspektorów Pracy oraz pracowników służby BHP.

7. Program informacyjno-edukacyjny „Budowa. STOP wypadkom!”

Podobnie jak w latach poprzednich, organizując szkolenia zapraszając pracodawców firm budowlanych na szkolenie posiłkowano się głównie kontaktami, wiedzą i umiejętnościami inspektorów pracy, wspartymi działaniami prowadzonymi przez Sekcję Prewencji i Promocji OIP w Gdańsku.

W ramach realizacji programu informacyjno-edukacyjnego „Budowa. STOP wypadkom!” Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, zorganizował w 2022 roku 9 szkoleń dla 85 pracodawców. Spotkania odbyły się na budowach zlokalizowanych w Gdańsku, Gdyni, Słupsku, Rumi, na terenie budowy drogi wodnej łączącej Zalew Wiślany z Zatoką Gdańską oraz jedno szkolenie zorganizowano w siedzibie Cechu Rzemiosł Różnych w Słupsku. Podczas szkoleń inspektorzy pracy omówili zagadnienia dotyczące najpoważniejszych zagrożeń i wypadków występujących w trakcie realizacji prac budowlanych, w tym problematykę dotyczącą organizacji placu budowy oraz odpowiedzialności pracodawców i osób kierujących budową za przestrzeganie przepisów i zasad bhp podczas wykonywania prac na wysokości, w wykopach, prac z użyciem sprzętu zmechanizowanego w tym żurawi budowlanych, prac związanych z eksploatacją instalacji elektrycznej. Dodatkowo w trakcie szkolenia przeprowadzonego w Cechu Rzemiosł Różnych w Słupsku rozszerzono tematykę, zapoznając uczestników z aktualnie obowiązującymi przepisami dotyczącymi legalności zatrudnienia obywateli Ukrainy.

Podczas prowadzonych szkoleń przekazano uczestnikom publikacje PIP oraz prezentacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prowadzenia prac budowlanych.

W ramach tegorocznej edycji Tygodnia Bezpieczeństwa dla sygnatariuszy Porozumienia BHP w Budownictwie pod hasłem „BUDOWA SIĘ KOŃCZY, BEZPIECZEŃSTWO NIGDY” inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w 5 szkoleniach, w których wzięły udział 92 osoby. Przykładowo:

1. W dniu 20 maja 2022 roku na terenie budowy biurowca w Gdańsku przeprowadzono szkolenie dla pracowników, zatrudnionych na stanowiskach kierownika projektu, kierownika budowy, kierowników robót, inżynierów budowy i majstrów. Podczas spotkania zwrócono uwagę uczestników na rolę i odpowiedzialność osób nadzorujących prace budowlane oraz pracodawców, w tym odpowiedzialność wykroczeniową, karną, zawodową oraz cywilną. Omówiono znaczenie koordynacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wszystkich uczestników procesu budowlanego, realizujących jedno zadanie inwestycyjne na terenie budowy. Zwrócono uwagę słuchaczom na zagrożenia występujące przy wykonywaniu prac na wysokości, w wykopach, w miejscach dostępnych dla osób postronnych oraz przy eksploatacji maszyn i urządzeń, sieci elektrycznych, prezentując przepisy dotyczące obowiązku zabezpieczania pracowników przy wykonywaniu różnego rodzaju prac niebezpiecznych. Omówione zagadnienia poparte zostały przykładami zaistniałych wypadków przy pracy oraz fotografiami ilustrującymi przykłady zarówno niewłaściwych zachowań jak i wzorowo zorganizowanych stanowisk pracy. Uczestnikom szkolenia udostępniono broszury informacyjne i listę kontrolną dotyczącą branży budowlanej – wydawnictw opracowanych i wydanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Część udostępnionych materiałów została opracowana w języku ukraińskim, część przekazano w formie elektronicznej, w formacie pdf.
2. W dniu 24 maja 2022 roku na terenie budowy budynku mieszkalnego wielorodzinnego w Gdańsku przy przeprowadzono szkolenie w zakresie dotyczącym szeroko pojętej

ochrony przeciwpożarowej. Tematyką szkolenia objęto: wyposażenie budowy, oznakowanie, sposób reagowania, zasady użytkowanie podręcznego sprzętu gaśniczego oraz udzielanie pierwszej pomocy poszkodowanym. Spotkanie zostało połączone z praktycznym przeciwieństwem użycia sprzętu gaśniczego, zapoznania się z warunkami panującymi w zadymionych przestrzeniach oraz udzielania pomocy przedlekarskiej poparzonym. Powyższe działania zostały przeprowadzone wspólnie z funkcjonariuszami Państwowej Straży Pożarnej, którzy dostarczyli na plac budowy sprzęt gaśniczy i inne niezbędne do przeprowadzenia pokazów i ćwiczeń wyposażenie. Ponadto zapoznano uczestników z obowiązkami pracodawców i pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przekazano materiały, w których zawarte były informacje dotyczące organizacji bezpiecznych warunków pracy na placu budowy podczas prowadzenia różnego rodzaju prac budowlanych.



Szkolenie na terenie budowy budynku mieszkalnego wielorodzinnego w Gdańsku połączone z praktycznym przeciwieństwem użycia sprzętu gaśniczego oraz udzielania pomocy przedlekarskiej poparzonym.

3. W dniu 25 maja 2022 roku odbyło się szkolenie dla pracowników realizujących budowę osiedla mieszkaniowego w Gdańsku. W spotkaniu uczestniczyli pracownicy firmy zatrudnieni na stanowiskach kierownika projektu, kierownika budowy, kierowników robót, inżynierów budowy, majstrów, brygadzystów i pracowników służby bhp. W ramach prowadzonego szkolenia zwrócono uwagę uczestników na rolę i odpowiedzialność pracodawców oraz osób nadzorujących prace budowlane, w tym odpowiedzialność wykroczeniową, karną, zawodową a także cywilną. Omówiono konieczność koordynacji pracy wszystkich uczestników procesu budowlanego oraz zagrożenia występujące przy wykonywaniu prac niebezpiecznych i specjalistycznych. Ponadto zwrócono uwagę na często lekceważony problem, dotyczący udzielania pierwszej pomocy i ochrony przeciwpożarowej. Omówione zagadnienia poparte zostały przykładami zaistniałych wypadków przy pracy i fotografiami ilustrującymi nieprawidłowości. Uczestnikom prelekcji przekazano materiały opracowane przez Państwową Inspekcję Pracy, w których zawarte były informacje dotyczące organizacji bezpiecznych warunków pracy na placu budowy. Dużym zainteresowaniem uczestników szkolenia cieszył się również film „Żurawie” udostępniony przez firmę Mazur, ukazujący problematykę dotyczącą ewakuacji operatora z kabiny żurawia wieżowego.

Ponadto w ramach współpracy z Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa w Gdańsku inspektorzy pracy w dniu 28.10.2022 r. przeprowadzili szkolenie (w formie online), w którym uczestniczyli pracownicy sektora budowlanego oraz członkowie Okręgowej Izby Inżynierów

Budownictwa. W szkoleniu wzięło udział 150 pracowników, wykonujących na co dzień funkcje kierownicze na placach budów oraz 20 stowarzyszonych członków Izby. W trakcie szkolenia zapoznano słuchaczy z zagrożeniami jakie występują podczas realizowania prac budowlanych oraz omówiono okoliczności i przyczyny wypadku jaki zaistniał w trakcie pracy z użyciem suwnicy, w wyniku którego nastąpiła amputacja ręki pracownika.

W ramach realizacji programu prewencyjnego „BUDOWA STOP WYPADKOM”, wielu pracodawców i pracowników uzupełniło posiadaną wiedzę z zakresu bezpiecznego sposobu prowadzenia prac budowlanych oraz dowiedziało się o odpowiedzialności ponoszonej za nieprzestrzeganie przepisów bhp. Pracownikom przypomniano jak ważna jest ich rola w tworzeniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, że pomimo konieczności prowadzenia stałego nadzoru nad wykonywaniem niebezpiecznych prac budowlanych, to właśnie od nich w największym stopniu zależy, czy na budowie warunki pracy będą bezpiecznie i nie zaistnieją wypadki.

8. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w roku 2022 udział w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP” zadeklarowało 29 pracodawców. Byli to przedstawiciele reprezentujący m.in.: branżę gastronomiczną, leśną, kosmetyczną, budowlaną, usługi, handel oraz przedszkola.

Na początku 2022 roku, po zebraniu zgłoszeń od inspektorów pracy, zostały rozesłane drogą elektroniczną do wszystkich 29 pracodawców formalne zaproszenia do programu oraz na inauguracyjne szkolenie. Wszyscy pracodawcy, do których wysłano zaproszenie zgłosili swój udział w programie i wypełnili karty zgłoszenia.

W dniu 30.06.2022 roku zorganizowano w formie zdalnej za pośrednictwem komunikatora SKYPE szkolenie, na którym pracodawcy zostali poinformowani o zasadach funkcjonowania programu oraz zapoznani z tematyką dotyczącą podstawowych zagadnień z zakresu prawa pracy oraz bhp.

W finale programu 28 pracodawców z małych zakładów województwa pomorskiego otrzymało Dyplomy PIP potwierdzające udział w programie prewencyjnym, pt. „Zdobądź Dyplom PIP”.

Podsumowując przebieg omawianego programu prewencyjnego w roku 2022 pracodawcy zgodnie uznali, że przystąpienie do programu jest przydatne dla zakładu ze względu na możliwość:

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

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

zainteresowaniem cieszyły się broszury „Prawo pracy. Informator dla pracodawców” oraz „ABC BHP. Informator dla pracodawców”.

Laureaci programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP” otrzymali dyplomy podczas gali podsumowującej programy prewencyjne w Ratuszu Głównego Miasta Gdańska w dniu 25 listopada 2022 roku

VIII. Współpraca krajowa i międzynarodowa

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, w ramach współpracy krajowej w roku 2022 realizował cel trwałej poprawy stanu ochrony pracy uwarunkowanej ścisłym współdziałaniem wszystkich organów i instytucji zainteresowanych tą problematyką.

W 2022 roku Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała współpracę z organami władzy ustawodawczej, wykonawczej i sądowniczej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru nad warunkami pracy, organizacjami pracodawców i pracowników.

Istotnym elementem współpracy z partnerami społecznymi, tak jak w latach poprzednich, były szkolenia upowszechniające praworządność w stosunkach pracy, bezpieczeństwo techniczne oraz społeczny nadzór nad warunkami pracy. Współdziałanie służyło także rozwiązywaniu bieżących problemów ochrony pracy i ukierunkowane było na doskonalenie przepływu i wykorzystywanie informacji posiadanych przez poszczególne urzędy i instytucje.

W 2022 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 17 szkoleń dla partnerów społecznych, w których wzięło udział 615 słuchaczy. Organizacjami, które cyklicznie współpracują z Okręgowym inspektoratem Pracy w Gdańsku w organizacji szkoleń i upowszechnianiu zagadnień prawa pracy są m.in. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP Oddział Gdańsk, dla którego przeprowadzono 3 szkolenia, w których uczestniczyły łącznie 282 osoby. Dla działaczy związkowych przeprowadzono 3 szkolenia, w których udział wzięło łącznie 72 słuchaczy, w tym w 2 szkoleniach uczestniczyło 32 społecznych inspektorów pracy. Organizacjami związkowymi, dla których zostały zorganizowane szkolenia były m.in.: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Okręg Pomorski Związku Zawodowego „Budowlani” oraz Rada Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Pomorskiego. Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wnioski przedstawicieli organizacji pracodawców. W roku 2022 dla powyższych organizacji przeprowadzono 6 szkoleń, w których wzięło udział 160 słuchaczy. Wnioskującymi byli m.in.: Cech Rzemiosł Różnych, Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz „Pracodawcy Pomorza”.

W 2022 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku na szczeblu regionalnym nie prowadził współpracy z partnerami zagranicznymi.

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

Poniżej przedstawiono wybrane przykłady działań prewencyjno-kontrolnych prowadzonych w ramach współpracy z różnymi instytucjami. Ponadto część działań dotyczących współpracy z różnymi instytucjami została przedstawiona w poprzednich częściach niniejszego sprawozdania.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku niezmiennie od lat prowadzi ożywioną współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, polegającą między innymi na przekazywaniu informacji, konsultowanie spraw będących przedmiotem zainteresowania obu instytucji, informowaniu o stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowościach, mających wpływ na wysokość składek ZUS. Oddział w Gdańsku i podległe mu Inspektoraty wielokrotnie

występowały do OIP o udostępnienie dokumentacji przeprowadzonych kontroli. Kierowano również zapytania czy zakład był kontrolowany przez PIP, dotyczące płatników, których kontrolę ZUS planował. Inspektorzy pracy z kolei korzystają z możliwości uzyskania informacji o kontrolowanych podmiotach za pośrednictwem systemu ZUS PUE.

Przykładem współpracy pomiędzy OIP Gdańsk a ZUS Oddział w Gdańsku może być konferencja zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku we współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku i Krajową Administracją Skarbową Izba Administracji Skarbowej w Gdańsku, która odbyła się 20 kwietnia 2022 r. na temat: „Delegowanie pracowników za granicę w ramach świadczenia usług w ujęciu kompetencji organów: PIP, ZUS, KAS oraz z udziałem WUP, z uwzględnieniem tematyki zatrudniania cudzoziemców”.

Urzędy Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracuje z urzędami pracy zarówno na szczeblu wojewódzkim, jak i powiatowym. Najlepszym obrazem współpracy będą podane poniżej przykłady, przy czym wskazane wydarzenia nie wyczerpują bynajmniej listy wspólnych przedsięwzięć.

- W dniu 16 marca 2022 roku odbyło się zorganizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku spotkanie informacyjne dla instytucji uczestniczących w pozyskiwaniu i obsłudze pracowników z zagranicy na regionalny rynek pracy: „Uchodźcy z Ukrainy w aspekcie ich legalnego pobytu i zatrudniania z uwzględnieniem przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa – nowe wyzwania dla instytucji rynku pracy”. Wykład w powyższym temacie przeprowadził inspektor pracy. W spotkaniu wzięło udział 185 pracowników z 6 instytucji oraz członkowie Pomorskiej Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy.
- W dniu 5 października 2022 r., inspektor pracy uczestniczył w spotkaniu zorganizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni, które odbyło się w Sali konferencyjnej PUP Gdynia. Reprezentant Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wraz z przedstawicielami Straży Granicznej oraz Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni Referatu ds. cudzoziemców, przeprowadził szkolenie dla przedsiębiorców oraz innych osób uczestniczących w spotkaniu w zakresie tematyki dotyczącej legalności pobytu i pracy cudzoziemców na terenie Polski oraz uproszczonej formy zatrudnienia obywateli Ukrainy. Prelegenci odpowiadali na liczne pytania aktywnych uczestników spotkania.
- W dniu 22 marca 2022 roku przedstawiciele Kierownictwa OIP i inspektorów wzięli udział w spotkaniu Publicznych Służb Zatrudnienia, zorganizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, na temat zasad obsługi obywateli Ukrainy w zakresie legalnego pobytu i zatrudniania, z uwzględnieniem przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. W spotkaniu wzięło udział 90 osób, w tym przedstawiciele WUP, PUP, SG, PUW, ZUS z terenu województwa pomorskiego. Umożliwiło ono uczestnikom usystematyzowanie wiedzy w zakresie nowych regulacji prawnych oraz wymianę informacji i doświadczeń pomocnych w kwestiach związanych z obecną sytuacją obywateli Ukrainy na pomorskim rynku pracy.
- W dniu 23 marca 2022 roku na platformie Webex odbyło się spotkanie informacyjne, zorganizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, dedykowane pomorskim agencjom zatrudnienia z udziałem pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Przedstawiciel OIP Gdańsk przedstawił prelekcję na temat stosowania przepisów dotyczących rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 12 marca 2022 r.

o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Spotkanie było dobrą okazją nie tylko do usystematyzowania wiedzy w zakresie nowych regulacji prawnych, ale również umożliwiło wymianę informacji oraz doświadczeń istotnych i pomocnych w kwestiach związanych z obecną sytuacją obywateli Ukrainy na pomorskim rynku pracy.

- W dniu 31 maja 2022 roku w Hali Arena Gdynia odbyły się Targi Pracy i Przedsiębiorczości organizowane przez Powiatowy Urząd pracy w Gdyni. Podczas Targów Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku udostępnił punkt informacyjny, na którym pracownicy OIP udzielali porad prawnych oraz rozpowszechniali wydawnictwa wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

Straż Graniczna

Podstawowym zakresem współpracy ze Strażą Graniczną było przekazywanie przez inspektorów pracy informacji o stwierdzonym w czasie przeprowadzanych kontroli nielegalnym powierzaniu pracy cudzoziemcom. W ślad za ww. powiadomieniami Straż Graniczna wielokrotnie zwracała się o udostępnienie protokołu kontroli, przeprowadzonej przez inspektora pracy. Ponadto przedstawiciele Straży Granicznej uczestniczyli w organizowanych bądź współorganizowanych przez OIP Gdańsk przedsięwzięciach, dotyczących problemów wynikających z wojny w Ukrainie.

W dniu 25 października 2022 r. na zaproszenie Komendanta Morskiego Oddziału Straży Granicznej p.o. Zastępca OIP ds. Organizacyjno-Prawnych Patrycja Potocka-Szmoń wzięła udział w „Konferencji dotyczącej zjawiska handlu ludźmi w tym do pracy przymusowej w kontekście doświadczeń Straży Granicznej i instytucji współdziałających”, gdzie zaprezentowała doświadczenia OIP Gdańsk w zakresie identyfikowania ofiar handlu ludźmi do pracy przymusowej.

Izba Administracji Skarbowej

W dniu 5 lipca 2022 roku w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zostało podpisane porozumienie o współpracy pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku a Izbą Administracji Skarbowej w Gdańsku. W wyniku podpisanego porozumienia obie Strony zobowiązały się do współdziałania w zakresie:

- prowadzenia wspólnych działań o charakterze dydaktyczno-szkoleniowym, w zakresie obejmującym w szczególności wymianę wykładowców oraz zapewnienie w miarę zgłaszanych potrzeb i możliwości, udziału przedstawicieli izby i urzędów skarbowych województwa pomorskiego oraz przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy w organizowanych przez siebie konferencjach, debatach i szkoleniach,
- realizacji wspólnych projektów, działań promocyjno-edukacyjnych oraz innych inicjatyw w zakresie objętym Porozumieniem mających na celu podniesienia poziomu wiedzy w zakresie prawa pracy i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- uczestnictwa w organizowanych szkoleniach i wykładach, sympozjach oraz konferencjach z udziałem pracodawców, organizacji pozarządowych itp.

Efektom nawiązania ścisłej współpracy z Izbą Administracji Skarbowej w Gdańsku w związku z zawarciem porozumienia o współpracy oraz spotkaniem kadry kierowniczej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z przedstawicielami KAS było podjęcie wspólnych czynności kontrolnych nakierunkowanych na przeciwdziałanie naruszeniom przepisów oraz mających charakter profilaktyczny.

Inspekcja Sanitarna

- Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracuje z Państwową Inspekcją Sanitarną w zakresie wynikającym z przepisów, w tym w zakresie opiniowania odstępstw w zakresie pomieszczeń poniżej poziomu gruntu i oświetlenia wyłącznie światłem elektrycznym. Jako przykład innych działań można wymienić udział przedstawicieli Kierownictwa i pracowników Okręgu w dniu 31 marca 2022 r. w telekonferencji z przedstawicielami Pomorskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektoratu Sanitarnego w Gdańsku na temat zasad współpracy obu inspekcji w zakresie zagrożeń występujących w środowisku pracy, w szczególności dotyczących czynników rakotwórczych lub mutagennych.

**Policja i prokuratura**

- Poza współpracą z prokuraturą, wynikającą z kierowanych przez inspektorów pracy powiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, obszarem wymagającym współdziałania z Policją i Prokuraturą są wypadki przy wykonywaniu pracy. Następuje wymiana informacji – organem najczęściej przekazującym informacje o zaistniałym wypadku jest Policja, która następnie, prowadząc postępowanie pod nadzorem Prokuratury, występuje o udostępnienie dokumentacji z kontroli, przeprowadzonej przez inspektora pracy jako miarodajnego źródła informacji o okolicznościach i przyczynach zdarzenia.
- Jako inne przykłady współpracy można wymienić podjęte na wniosek prokuratury w sprawie prowadzonego postępowania w zakresie przestępstwa z art. 219 K.K. oraz handlu ludźmi wspólne czynności kontrolne z funkcjonariuszami Policji, Straży Granicznej, Inspektorami Weterynarii w podmiocie powierzającym pracę cudzoziemcom. Na miejscu ustalono, że pracę wykonuje około 20 obywateli Kolumbii, którzy zostali skierowani w ramach zawartej umowy o współpracy z podmiotem trzecim.
- W dniu 16 listopada 2022 r. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. organizacyjno – prawnych Patrycja Potocka – Szmoń wraz z Kierownikiem oddziału PIP w Słupsku Anną Boba oraz grupą 5 inspektorów pracy z ww. oddziału wzięli udział na terenie Prokuratury Okręgowej w Słupsku w spotkaniu z m.in. Prokuratorami Rejonowymi ze Słupska, Człuchowa, Chojnic, Miasta, Lęborka i Bytowa. Tematem spotkania była bieżąca współpraca pomiędzy naszymi instytucjami oraz wyjaśnienie wątpliwości interpretacyjnych dotyczących przestępstw odnośnie których najczęściej kierowane są zawiadomienia do Prokuratury.

Związki zawodowe

- Podstawowa współpraca ze związkami zawodowymi odbywa się na poziomie przeprowadzanych kontroli. Duże znaczenie mają też działania szkoleniowe, przeprowadzane przez inspektorów pracy na wniosek organizacji związkowych, wśród których można przykładowo wymienić:
- - W dniu 11 marca 2022 roku, na prośbę Zarządu Regionu NSZZ "Solidarność" w Słupsku inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla 7 Społecznych Inspektorów Pracy. Tematyka szkolenia obejmowała system nadzoru nad warunkami pracy, zagadnienia dotyczące technicznej ochrony pracy, zagadnienia dotyczące funkcjonowania SIP oraz zagadnienia dotyczące współpracy związków zawodowych ze Społecznymi Inspektorami Pracy. Ponadto podczas spotkania poruszono tematykę ostatnich zmian dotyczących technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy.

- W dniu 16 maja 2022 roku inspektor pracy przeprowadził w Sopocie szkolenie dotyczące tematyki stresu, mobbingu, dyskryminacji oraz wypalenia zawodowego w miejscu pracy. W spotkaniu zorganizowanym z inicjatywy Zarządu Związku Zawodowego NEGOCJATOR uczestniczyło 16 pracowników Banku Pekao SA.
- W dniu 31 maja 2022 roku z inicjatywy Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy w Poczcie Polskiej S.A. odbyło się szkolenie zorganizowane dla 25 Społecznych Inspektorów Pracy pełniących swoje funkcje w oddziałach Poczty Polskiej S.A. z terenu województwa pomorskiego. Inspektor pracy omówił zagadnienia dotyczące obowiązków i uprawnień Społecznych Inspektorów Pracy oraz zasad współpracy Państwowej Inspekcji Pracy ze Społeczną Inspekcją Pracy.
- W dniu 24 września 2022 r. na mocy podpisanej Deklaracji o współpracy pomiędzy PIP OIP w Gdańsku a Radą OPZZ Województwa Pomorskiego odbyło się szkolenie zorganizowane dla członków związku i Społecznych Inspektorów Pracy. W szkoleniu wzięło udział 40 członków ww. organizacji związkowych, jak również Zakładowych Społecznych Inspektorów Pracy. Koordynator Sekcji Prewencji i Promocji OIP Gdańsk omówił zagadnienia dotyczące uprawnień związkowych, obowiązków i uprawnień SIP oraz zmian w przepisach z zakresu prawa pracy. W szkoleniu uczestniczył również Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.
- W dniu 24 listopada 2022 r. odbyło się Seminarium regionalne nt. identyfikacji i prognozowania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w budownictwie zorganizowane przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie przy udziale Związku Zawodowego „Budowlani” i Politechniki Gdańskiej na terenie Politechniki Gdańskiej. W ramach Seminarium wystąpienie na temat wypadków przy pracy w budownictwie wygłosił p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Paweł Grabowski.

Organizacje pracodawców

- W dniu 26 stycznia 2022 roku przeprowadzono w Powiatowym Cechu Rzemiosła w Wejherowie szkolenie pt. „Zatrudnianie młodocianych w aspekcie obowiązujących przepisów oraz kontroli Państwowej Inspekcji Pracy”. Podczas spotkania, w którym uczestniczyło udział 20 osób, omówiono zagadnienia związane z rozliczaniem czasu pracy młodocianego oraz zakresem zadań, które młodociany może wykonywać. Ponadto przedstawiono aspekty zatrudniania cudzoziemców jako pracowników młodocianych.
- W dniach 14, 15, 16 i 18 marca 2022 roku na zaproszenie Starszego Cechu w Słupsku inspektor pracy wziął udział w spotkaniach, których uczestnikami byli rzemieślnicy różnych branż zrzeszeni w Cechu Rzemiosł Różnych w Słupsku. W pierwszym dniu uczestnikami spotkania byli rzemieślnicy z branży fryzjerskiej, w kolejnych dniach z branży samochodowej i wielobranżowych (sprzedawca, piekarz, cukiernik, stolarz, itp.). Podczas spotkań inspektor pracy przedstawił przepisy dotyczące zatrudniania młodocianych oraz omówiła najczęstsze nieprawidłowości stwierdzane przez inspektorów pracy podczas prowadzonych kontroli dotyczących zatrudniania młodocianych. Uczestnicy spotkań kierowali do inspektora pracy liczne pytania związane z zatrudnianiem młodocianych, z których największe wątpliwości dotyczyły zagadnień w zakresie czasu pracy, urlopów wypoczynkowych oraz dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (badania, szkolenia, ocena ryzyka, wykazy prac wzbronionych, itp.). W spotkaniach, w których uczestniczyli również dyrektorzy słupskich szkół branżowych łącznie wzięło udział 120 rzemieślników.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP

Szkolenia prowadzone dla Stowarzyszenia są przygotowywane i przeprowadzane z najwyższą starannością z uwagi na wpływ wiedzy posiadanej przez osoby wykonujące zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy na ogólny stan przestrzegania przepisów bhp w gospodarce. Jako przykłady szkoleń można wymienić:

- W dniu 26 stycznia 2022 roku przeprowadzono zdalnie szkolenie dla 62 pracowników służby bhp zrzeszonych w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Oddział w Gdańsku. Tematyka spotkania dotyczyła aktualnych zmian w ogólnych przepisach BHP.
- W dniu 19 maja 2022 roku przeprowadzono dla 200 pracowników służby bhp zrzeszonych w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Oddział w Gdańsku. Tematyka spotkania dotyczyła zatrudniania cudzoziemców w Polsce i związanych z tym kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy. Słuchacze byli szczególnie zainteresowani możliwością zatrudniania obywateli Ukrainy na mocy ustawy z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa jak również kwestią tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca kart szkoleń w zakresie bhp, oceny ryzyka zawodowego, przeprowadzania w języku ukraińskim instruktaży ogólnych i stanowiskowych oraz zapoznawania zatrudnionych cudzoziemców z oceną ryzyka zawodowego.
- W dniu 10 listopada 2022 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla Członków Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział w Gdańsku. Tematem wykładu było „Bezpieczeństwo pracy z substancjami chemicznymi”. W szkoleniu wzięło udział ok. 50 uczestników.

Uczelnie wyższe

W dniu 14 kwietnia 2022 roku w Słupsku zawarto porozumienie o współpracy pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku, a Akademią Pomorską w Słupsku. Porozumienie podpisali w imieniu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku - p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy Patrycja Potocka-Szmoń oraz w imieniu Akademii Pomorskiej w Słupsku - Prorektor ds. Kształcenia, dr hab. Andrzej Urbanek, prof. AP. W wyniku podpisanego porozumienia obie Strony zobowiązały się do współdziałania w zakresie:

- opracowywania analiz, ekspertyz i opinii na potrzeby Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku,
 - zaangażowania się Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku na polu edukacyjnym w celu przekazywania wiedzy praktycznej w zakresie prawnej ochrony pracujących, w tym prawa pracy, legalności zatrudniania oraz bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - współorganizowania konferencji naukowych, sympozjów i innych form przekazywania wiedzy i doświadczeń oraz inspirowania prowadzenia istotnych dla rozwoju badań naukowych,
 - umożliwienia odbywania przez studentów praktyk w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku (również w Oddziale Słupsk),
 - podejmowania wspólnych projektów badawczych i rozwojowych.
- W dniu 28.04.2022 roku p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku wzięli udział w II Dniu Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia na Uniwersytecie Gdańskim, przedstawiając wykład na temat: „Rola osób kierujących pracownikami w zarządzaniu bhp”. Udział przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku

w ww. wydarzeniu został doceniony przez organizatorów, co znalazło wyraz w pisemnym podziękowaniu wystosowanym przez Rektora Uniwersytetu Gdańskiego.

- „Więcej dla bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy” to temat konferencji zorganizowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku wspólnie z Politechniką Gdańską. Spotkanie, odbyło się w dniu 11 października 2022 roku w auli Politechniki Gdańskiej. Konferencja została podzielona na dwa bloki tematyczne. W pierwszym z nich omówiono tematykę związaną z wdrożeniem i funkcjonowaniem systemów zarządzania bezpieczeństwem. Każdy z prelegentów reprezentował inny z elementów funkcjonujących w obszarze zarządzania bezpieczeństwem. Pozwoliło to na ciekawe spojrzenie na omawianą problematykę z różnej perspektywy. W drugim bloku omówiono zagadnienia związane z ergonomią i fizjologią w miejscu pracy. Ponadto wskazano na występowanie zjawisk niepożądanych w obszarze relacji interpersonalnych w zakładzie pracy, w skrajnych przypadkach objawiających się mobbingiem, molestowaniem lub dyskryminacją. W obu blokach tematycznych czynny udział jako prelegenci brali Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku.
- W dniu 23 listopada 2022 roku na Akademii Pomorskiej w Słupsku odbyła się III Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Zarządzanie i bezpieczeństwo pracy w turbulentnym otoczeniu - wyzwania czasu kryzysów”. Konferencja została zorganizowana przez Katedrę Zarządzania Akademii Pomorskiej i Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku. Partnerem konferencji była Naczelna Organizacja Techniczna, Słupska Izba Przemysłowo-Handlowa i Pomorska Agencja Rozwoju Regionalnego. Konferencja była poświęcona problematyce zarządzania, rynkowi pracy oraz szeroko rozumianemu bezpieczeństwu pracy w czasach kryzysu związanego z takimi czynnikami jak pandemia COVID i procesy migracyjne. W trakcie konferencji odbyły się trzy sesje naukowe, jeden panel dobrych praktyk i dwa panele dyskusyjne. W panelu dyskusyjnym „Praca w czasie pandemii – wyzwania dla pracowników i pracodawców w zakresie zapewnienia pracownikom odpowiednich warunków pracy” uczestniczył Jarosław Leśniewski, Zastępca Głównego Inspektora Pracy w Warszawie.

Inne instytucje

Wskazane powyżej przykłady nie stanowią kompletnej listy przedsięwzięć podejmowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy ani też pełnego wykazu instytucji współpracujących. Jako przykład nietypowego partnera do współpracy mogą posłużyć szkolenia, prowadzone przez inspektorów pracy w ramach cyklu spotkań pod hasłem „Moje możliwości tu i teraz”, skierowanego do uchodźców z Ukrainy, a organizowanego przez Caritas. Inspektorzy omawiali w ich trakcie zagadnienia dotyczące między innymi „pracy na czarno”, różnicy pomiędzy kwotami brutto a netto, form zatrudnienia w Polsce oraz legalności zatrudnienia obywateli Ukrainy.

IX. Podsumowanie i wnioski

Rok 2022 przyniósł nam ograniczenie trudności wynikających ze stanu pandemii, choć stan zagrożenia pandemicznego i wiążące się z tym środki ostrożności wciąż nam towarzyszyły. Obecnie jednak zagrożenia zdrowotne, choć istotne, zeszyły na dalszy plan wobec wydarzeń i działań związanych z wojną w Ukrainie, napływem uchodźców i kryzysem gospodarczym. Zagadnienia związane z pomocą dla obywateli Ukrainy, którzy szukali schronienia w Polsce po 24.02.2022 r. były bardzo istotną częścią działań Okręgowego Inspektoratu Pracy zarówno w zakresie szkoleń i konferencji, przybliżających pracodawcom regulacje dotyczące powierzania pracy obywatelom Ukrainy, jak i kontroli w zakresie legalności zatrudniania cudzoziemców, uwzględniających ww. nowe regulacje.

Omówione w niniejszym sprawozdaniu wyniki działalności kontrolnej oraz prewencyjno-promocyjnej w 2022 roku nie przedstawiają całościowego obrazu aktywności podejmowanych przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Kontrole realizowano we wszystkich dziedzinach gospodarki i we wszystkich instytucjach, gdzie zachodziła taka potrzeba. Należy podkreślić, iż opisane powyżej działania kontrolne prowadzone były w zakresie znacznie szerszym niż wynikający z ich głównego tematu. Tematy z zakresu prawa pracy były poruszane także w kontrolach dotyczących głównie tematyki technicznej. Podobnie inspektorzy realizujący zadania w zakresie prawnej ochrony pracy nie pozostawiali bez regulacji ujawnionych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2022 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 3.936 kontroli w 3.282 podmiotach. Czynności te dotyczyły łącznie 216.982 pracujących, w tym 165.883 zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Wśród osób pracujących w kontrolowanych podmiotach stwierdzono zatrudnienie:

- 36.003 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych, co stanowi wzrost o 23 % w stosunku do zatrudnienia odnotowanego w 2021 roku,
- 11.422 podmioty samozatrudniające się, co stanowi wzrost o 74 % w stosunku do liczby osób prowadzących własną działalność gospodarczą w 2021 roku.
- 21.160 cudzoziemców. – wzrost o około 50 % liczby pracujących obcokrajowców.

O ile wzrost liczby pracujących cudzoziemców jest w pełni uzasadniony ich zwiększonym napływem w związku z wojną w Ukrainie, to zjawisko zwiększenia liczby osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz na zasadzie prowadzenia własnej działalności gospodarczej przy wzroście liczby przeprowadzonych kontroli o około 6 % należy uznać za niepokojące. Wymaga to zwiększonej uwagi podczas kontroli prowadzonych w 2023 roku z uwzględnieniem faktu, iż zarejestrowanie własnej działalności gospodarczej nie wyklucza świadczenia pracy w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.

Kontrole obejmowały tematykę wynikającą z przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz z innych przepisów jak również z przyjętych do realizacji zadań z harmonogramu PIP, zaś na jej rozszerzenie i realizację ogromny wpływ miały wpływające skargi i wnioski od osób pracujących oraz informacje od współpracujących instytucji. Zakres zrealizowanych kontroli obejmował między innymi:

- eliminację zagrożeń wypadkowych, analizę okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy;
- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych;
- legalność zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, działalność agencji zatrudnienia, zatrudnienie pracowników tymczasowych;

- zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, od bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących, występujących w przemyśle i budownictwie, po problematykę REACH i CLP, organizmów genetycznie modyfikowanych, koncesji i stosowania leków cytostatycznych.

Wpływające do Okręgowego Inspektoratu Pracy skargi i wnioski w znaczącym stopniu rzutują na wybór podmiotów, w których zostaną przeprowadzone kontrole, gdyż są one sygnałem wskazującym zakres, w jakim można się spodziewać nieprawidłowości.

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

- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, jak i jego zaniżanie; występowały także skargi z zakresu niewypłacenia wynagrodzenia należnego na podstawie umów cywilnoprawnych,
- nieprawidłowości w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, jak również zatrudnianie bez potwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę bądź zatrudnianie bez zawarcia jakiejkolwiek umowy i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego; występowało również zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach, które w ocenie skarżącego powinny być kwalifikowane umową o pracę,
- zagadnienia dotyczące warunków pracy, w szczególności w zakresie pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia w środowisku pracy, temperatury w pomieszczeniach pracy;
- zagadnienia dotyczące czasu pracy, w szczególności pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych bez odpowiedniej rekompensaty; występował również problem pracy w handlu w niedziele i święta.

Skargi składane przez cudzoziemców dotyczyły głównie niewypłacenia należnych świadczeń z tytułu wykonywanej pracy bądź niewypłacenia ich w pełnej wysokości.

Kontrole obejmujące swoim zakresem tematycznym eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie, kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych, kontrole prac przy budowach i remontach dróg, przeprowadzone w 2022 r. wskazują, że zdecydowana większość skontrolowanych podmiotów stwarzających zagrożenia dla pracowników zatrudnionych na budowach oraz przy budowie dróg to podmioty małe, zatrudniające kilka lub kilkanaście osób, o stosunkowo małym potencjale finansowym. Stwierdzono, iż liczba zagrożeń występujących w ich działalności jest znacznie większa niż w przypadku prac prowadzonych przez podmioty większe. Dotyczy to wszystkich zagadnień, poczynając od prawidłowego zatrudnienia pracujących, w tym cudzoziemców, poprzez wyposażenie pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze do zabezpieczenia stanowisk pracy na budowach przed możliwością zaistnienia wypadku. Potwierdzeniem tego jest fakt, iż większość wydanych decyzji, dotyczących budownictwa, jak i zastosowanych sankcji dotyczyła podmiotów zatrudniających do 9 pracowników.

W wyniku nieprawidłowości, ujawnionych w trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 8.758 decyzji, przy czym według stanu na dzień 17.02.2023 r. uzyskano informację o wykonaniu 7.721 z nich, w tym:

- wstrzymania prac - 118 decyzji – wykonano 114 decyzji,
- wstrzymania eksploatacji maszyn – 154 decyzje – wykonano 146 decyzji,
- zakazu wykonywania prac – 44 decyzje – wykonano 42 decyzje,

- skierowania do innych prac – 105 decyzji dotyczących 254 pracujących – wykonano 103 decyzje dotyczące 251 pracowników,
- opatrzonych rygiorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa – 1.452 decyzje -wykonano 1,309 decyzji,
- dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – 239 decyzji, dotyczących kwoty 4.178.635 zł dla 893 pracowników – uzyskano informację o wykonaniu 102 z nich na łączną kwotę 584.206,60 zł,
- wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia – 57 decyzji – wykonano 43 decyzje,
- ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku – 30 decyzji – uzyskano informację o wykonaniu wszystkich wydanych w tym zakresie decyzji.

Na podkreślenie zasługuje liczba 4.255 wydanych decyzji ustnych, które zostały wykonane w czasie trwania kontroli. Decyzjami ustnymi regulowane są częstokroć bardzo istotne nieprawidłowości, dotyczące bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących.

Stosunkowo wysoka liczba decyzji pisemnych, co do których nie uzyskano informacji o ich wykonaniu, nie jest jednoznaczna z faktycznym brakiem realizacji, należy bowiem uwzględnić fakt, iż część wyznaczonych terminów wykonania jeszcze nie upłynęła. Ponadto pracodawcy często nie informują inspektorów o wykonaniu decyzji bądź robią to dopiero po upływie najpóźniejszego terminu wykonania.

Pracodawcy, którzy nie przekazali informacji o wykonaniu decyzji bądź ich nie wykonali mogą być pewni, iż czeka ich rekontrola, w pierwszej kolejności w zakresie decyzji, dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń.

Możliwość zastosowania w trakcie kontroli polecenia ustnego w znacznym stopniu przyspiesza usuwanie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, dając jednocześnie pracodawcy możliwość bieżącego skonsultowania z inspektorem prawidłowości jego wykonania. W 2022 roku pracodawcy wykonali 794 polecenia, dotyczące 4.670 pracowników. Łącznie 317 pracownikom wypłacono w ramach realizacji poleceń świadczenia na kwotę 415.214,07 zł.

Kierowane przez inspektorów wnioski w wystąpieniach dotyczą nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, których nie usunięto w czasie trwania kontroli. Łącznie skierowano 14.453 wnioski, z czego pracodawcy poinformowali o realizacji 10.635 z nich. Wykonane wnioski dotyczyły 70.725 pracowników. W wyniku ich realizacji pracownikom wypłacono kwotę 432,617,41 zł.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili popełnienie 3.309 wykroczeń, z których większość stanowiły wykroczenia z art. 281, 282 i 283 Kodeksu pracy oraz art. 120 i 121 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W związku z wykroczeniami zastosowano:

- 98 wniosków do sądu o ukaranie odnośnie 599 wykroczeń,
- 917 mandatów karnych odnośnie 2.109 wykroczeń, na łączną kwotę 1.122.450 zł,
- 601 środków oddziaływania wychowawczego odnośnie 991 wykroczeń.

Od 1 stycznia do 31 grudnia 2022 r. w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem 42.051 porad prawnych i technicznych.

Szeroko rozumiane poradnictwo prawne jest niezwykle istotną częścią działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy. W efekcie porad często osoby zadające pytanie są w stanie samodzielnie upomnieć się u pracodawcy o należne sobie finansowe bądź inne uprawnienia jak również uniknąć błędów np. w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę. W 2022 r.

inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w czasie kontroli udzielili ogólnie 24.971 porad, z czego:

- 11.956 porad dotyczyło bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 13.015 porady dotyczyły prawnej ochrony pracy, w tym 3.197 porady dotyczyły legalności zatrudnienia.

W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz w Oddziałach odnotowano łączną ilość 17.080 porad, które zostały udzielone 10.475 podmiotom pytającym. Ponadto udzielane są porady na złożone pisemnie zapytania prawne.

Udzielanie porad prawnych i technicznych jest tą częścią działalności, która występuje zarówno w kontrolach, jak i wydarzeniach prewencyjno-promocyjnych. W ramach szkoleń, przeprowadzanych na potrzeby poszczególnych programów prewencyjnych inspektorzy odpowiadają na pytania uczestników, niezależnie od tego, czy są one związane z tematem szkolenia, czy dotyczą innych zagadnień z zakresu prawa pracy. Ponadto w czasie różnych wydarzeń tworzone są stoiska informacyjne, na których również można uzyskać poradę, jak też otrzymać wydawnictwa PIP.

Działania prewencyjno-promocyjne w znaczący sposób przyczyniają się do zwiększenia świadomości zagrożeń związanych z pracą wśród pracodawców oraz wiedzy o przysługujących uprawnieniach wśród pracujących. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”, ułatwiający pracodawcom doprowadzenie swoich zakładów do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy pod nadzorem inspektora pracy, bez stresu związanego z typową kontrolą spotyka się nieodmiennie z dużym uznaniem przedsiębiorców. Prowadzone szkolenia również spotykają się z zainteresowaniem grup, do których są skierowane, przy czym spotkania w trybie on-line są odbierane coraz lepiej, pomimo zmniejszenia zagrożeń związanych z pandemią. Wręczanie nagród laureatom konkursów w trakcie uroczystej gali podkreśla nasz szacunek i uznanie dla ich osiągnięć w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy.

Niniejsze sprawozdanie, choć obszerne, przedstawia tylko bardzo ogólny obraz działania Państwowej Inspekcji Pracy. Należy jednak podkreślić, że każda kontrola, każda rozpatrywana skarga czy też udzielana porad wymagają indywidualnego podejścia, starannej analizy stanu faktycznego i możliwych do zastosowania przepisów. Przepisy prawa pracy co do zasady chronią pracownika jako słabszą stronę stosunku pracy, co nie oznacza jednak, że pracownik skarżący się na swojego pracodawcę ma zawsze rację. Zdajemy sobie sprawę, iż wielokrotnie osoby składające skargi i wnioski o kontrole nie są usatysfakcjonowane uzyskaną odpowiedzią, jednak inspektorzy pracy są związani obowiązującymi przepisami. Ku rozczarowaniu pracujących nie mogą wydać decyzji w sprawie wypłacenia świadczeń, które są sporne, nie mogą skierować wniosku o wypłacenie w pełnej wysokości należności z tytułu umowy zlecenia, ograniczając się do wnoszenia o wypłacenie według minimalnej stawki godzinowej. Choć udzielając odpowiedzi wskazuje się na przepisy ograniczające możliwości działania inspektora, częstokroć nie spotyka się to ze zrozumieniem skarżących, którzy odbierają to jako opowiadanie się przez inspektora po stronie pracodawcy. Tymczasem inspektor pracy nie stoi ani po stronie pracodawcy, ani pracującego, jego zadaniem jest doprowadzenie do sytuacji, w której przepisy prawa pracy są przestrzegane.

Sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy nie jest miejscem na żalenie się na występujące utrudnienia, jednak wypada wspomnieć, iż z roku na rok praca inspektora staje się trudniejsza oraz mniej satysfakcjonująca. Pracodawcy opanowali różne sposoby opóźniania bądź

uniemożliwiania kontroli, zaś pracujący odnoszą wrażenie, iż nie podjęto żadnych działań w tej sprawie. Wskazują na to komentarze pod niemal każdą internetową informacją o działaniach PIP. Pociuszająca jest tylko powszechnie znana prawda, że osoby zadowolone - przeważnie niczego nie komentują.

Realizacja przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w roku 2022 tak różnorodnych działań była możliwa dzięki współpracy z posłami i senatorami, innymi urzędami, jednostkami administracji centralnej, rządowej i samorządowej oraz innymi organami nadzoru nad warunkami pracy, a także partnerami społecznymi. Na podkreślenie zasługuje współpraca ze związkami zawodowymi, w różny sposób przyczyniającymi się do ujawnienia nieprawidłowości w kontrolowanych podmiotach, zarówno poprzez składanie wniosków o kontrolę, jak i w ramach spotkań inspektorów z przedstawicielami organizacji związkowych w czasie trwania czynności kontrolnych. Należy podkreślić, że związki zawodowe zwracają się z wnioskiem o interwencję w sytuacjach, gdy nie są w stanie rozwiązać problemu w ramach własnych uprawnień bądź w ramach zaleceń społecznych inspektorów pracy.

Rok 2022 przyniósł nam zniesienie stanu epidemii w Polsce, pozostawiając stan zagrożenia epidemicznego. Pozwoliło to na powrót do kontroli przeprowadzanych tradycyjnie w bezpośrednim kontakcie z pracodawcą. Zwiększa to znacznie efekty w zakresie ich roli prewencyjnej, umożliwiając wyjaśnienia wątpliwości i wskazywanie właściwych działań w trakcie przeprowadzania czynności kontrolnych.

Zniesienie stanu epidemii praktycznie nie poprawiło sytuacji podmiotów gospodarczych. Na problemy będące skutkiem covid-19 nałożył się kryzys gospodarczy i inflacja w związku z wojną w Ukrainie. W związku z powyższym nadal mogą występować problemy dotyczące nieterminowej wypłaty wynagrodzeń oraz redukcji zatrudnienia. Jesteśmy jednak przygotowani do podejmowania interwencji w sprawach pracowniczych, niezależnie od działań planowych, wynikających z realizacji harmonogramu pracy PIP.

Obok działań kontrolno-nadzorczych realizowane w szerokim zakresie będą działania prewencyjno-promocyjne, skierowane do pracodawców, pracowników, młodzieży i dzieci. Wiedza, nabywana przez uczestników tych działań w przyjaznej, bezstresowej atmosferze, sprzyja zrozumieniu przepisów prawa pracy i przekonuje, iż ich przestrzeganie nie jest tylko formalnym obowiązkiem, lecz ma znaczenie dla funkcjonowania firm, w szczególności poprzez ograniczanie zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących. Warto podkreślić, iż działania skierowane do dzieci i młodzieży spowodują, iż za kilka lat na rynku pracy pojawią się pracownicy i pracodawcy znacznie bardziej świadomi swoich obowiązków i swoich uprawnień, znający Państwową Inspekcję Pracy jako instytucję, której rolę w znacznie większym stopniu zapobieganie naruszeniom przepisów prawa pracy, niż ich karanie.