



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY  
W GDAŃSKU

**Sprawozdanie z działalności  
Okręgowego Inspektoratu Pracy  
w Gdańsku w 2019 roku**

Gdańsk, 2020 r.



**Szanowni Państwo!**

*Przekazuję Państwu sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2019 r., przedstawiające wyniki prowadzonych przez inspektorów pracy działań kontrolno–nadzorczych i prewencyjnych oraz wynikające z nich wnioski.*

*Celem i misją Państwowej Inspekcji Pracy jest poprawa stanu przestrzegania prawa wobec osób świadczących pracę, dlatego też Kierownictwo Inspektoratu, inspektorzy pracy jak i pozostali pracownicy z pełnym zaangażowaniem, a niejednokrotnie z poświęceniem podejmują działania zmierzające do wyeliminowania istniejących w tym zakresie nieprawidłowości, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących bezpieczeństwa pracy, jako mających bezpośredni wpływ na życie i zdrowie pracujących.*

*Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizował w 2019 r. nie tylko zadania wynikające z Programu Działania Państwowej Inspekcji Pracy, lecz również wynikające z pojawiających się na bieżąco sygnałów o nieprawidłowościach, zgłaszanych zarówno przez poszkodowanych pracowników, jak i przez współpracujące instytucje.*

*Znacząca część realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zadań wynika z coraz częściej występującego na naszym terenie zjawiska powierzania pracy cudzoziemcom. Pomimo licznych kontroli, jak również podejmowanych w tym zakresie działań prewencyjno–promocyjnych, skala ujawnianych nieprawidłowości jest niepokojąco wysoka.*

*Mam nadzieję, iż dalsze prowadzenie działań w zakresie szkoleń, poradnictwa, rozpowszechniania wydawnictw oraz kontynuowana działalność kontrolna przyczynią się do zapewnienia znaczącej poprawy stanu przestrzegania przepisów w tym zakresie.*

*Dla efektywnej realizacji zadań Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie ochrony praw pracowniczych niezbędna jest współpraca i wsparcie poszczególnych instytucji państwa, partnerów instytucjonalnych, samorządowych i społecznych. Przekazując niniejsze sprawozdanie podkreślam znaczenie tej współpracy dla wysiłków na rzecz poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy w naszym regionie oraz składam podziękowanie wszystkim osobom i instytucjom, które przyczyniły się do realizacji naszych wspólnych celów, a także wyrażam nadzieję dalszej owocnej współpracy w kolejnym, już 101 roku działania Państwowej Inspekcji Pracy.*

*Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku*

*Mariusz Pokrzywinski*



## SPIS TREŚCI

I.		WPROWADZENIE	7
II.		DZIAŁANIA NADZORCZO-KONTROLNE – INFORMACJE OGÓLNE	14
	1.	Rozpatrywanie skarg i wniosków	14
	1.1.	Zagadnienia ogólne	14
	1.2.	Skargi i wnioski zgłaszane przez związki zawodowe.	16
	1.3.	Skargi i wnioski dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, molestowania i mobbingu	16
	2.	Porady prawne i techniczne	17
	3.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową.	18
	3.1.	Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych	19
	3.2.	Postępowanie mandatowe	20
	3.3.	Środki wychowawcze	21
	4.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.	21
	5.	Powództwa o ustalenie stosunku pracy oraz wstępowanie do postępowań w tych sprawach.	23
	6.	Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci.	23
	7.	Zakładowe układy zbiorowe pracy i spory zbiorowe.	24
	8.	Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy	26
	9.	Społeczna Inspekcja Pracy	26
III.		BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	28
	1.	Wypadki przy pracy	28
	2.	Zakłady o wysokiej skali zagrożeń.	29
	2.1.	Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy	29
	2.2.	Zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)	30
	2.3.	Zakłady branży paliwowej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.	31
	3.	Budownictwo	31
	3.1.	Prace budowlane i rozbiórkowe	31
	3.2.	Prace przy budowach i remontach dróg	35
	3.3.	Krótkie kontrole ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących.	36
	3.4.	Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym).	38
	3.5.	Budownictwo infrastruktury kolejowej	38
	4.	Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie	39
	5.	Nadzór rynku – spełnienie wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej	40
	6.	Zatrudnianie osób niepełnosprawnych	40
	7.	Ochrona pracy młodocianych	41
	8.	Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej	42
	9.	Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy	47

	10.	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	48
IV.		<b>PRAWNA OCHRONA PRACY</b>	49
	1.	Zawieranie umów cywilnoprawnych	49
	2.	Zawieranie umów terminowych	50
	3.	Wyplata minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych	51
	4.	Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	52
	5.	Czas pracy w korporacjach	54
	6.	Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego	55
	7.	Czas pracy w urzędach administracji państwowej	56
	8.	Czas prowadzenia pojazdu, przerw i czas odpoczynku oraz czas pracy kierowców	57
	9.	Pracownicze Plany Kapitałowe	58
V.		<b>LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA</b>	60
	1.	Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	60
	2.	Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	62
	3.	Agencje zatrudnienia i praca tymczasowa	68
	4.	Delegowanie pracowników	71
VI.		<b>PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY, W TYM BHP – DZIAŁANIA OIP W GDAŃSKU W WYBRANYCH BRANŻACH</b>	73
	1.	Zakłady produkujące wyroby tartaczne i wyroby z drewna	73
	2.	Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie modyfikowanych	75
	3.	Handel	76
		3.1. Placówki wielkopowierzchniowe	76
		3.2. Pozostałe placówki	77
		3.3. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni	78
	4.	Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	79
	5.	Narażenia pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych w gospodarce komunalnej	80
	6.	Opieka zdrowotna	82
	7.	Edukacja	84
	8.	Bezpieczeństwo w przemyśle spożywczym	85
VII.		<b>STRATEGIA PIERWSZEJ KONTROLI</b>	88
VIII.		<b>DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY</b>	93
IX.		<b>WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA</b>	100
X.		<b>PODSUMOWANIE I WNIOSKI</b>	108

## 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 w zakresie określonym ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1251).

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.

### 2. Podstawy prawne działalności

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 z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1251) oraz innych aktach rangi ustawowej.

### 3. Zadania Państwowej Inspekcji Pracy

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należą między innymi:

- 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,
  - dokonywania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenia wymagane jest uzyskanie wpisu do tego rejestru,
  - prowadzenie agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
  - prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie zakazu dyskryminowania osób, dla których poszukują zatrudnienia lub inne ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zakazu pobierania kwot innych, niż określone w ustawie oraz innych wynikających z niej przepisów,
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców,

- kontrola spełniania przez wyroby przeznaczone do stosowania u pracodawców wymagań lub kontrola w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia w rozumieniu ustawy i systemach zgodności i nadzoru rynku, z wyłączeniem wyrobów podlegających kontroli innych właściwych organów nadzoru rynku w rozumieniu ww. ustawy oraz prowadzenie postępowań w sprawie takich wyrobów,
- kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach.
- nadzór nad spełnianiem przez pracodawców obowiązków określonych w art. 35 oraz art. 37 ust. 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH) [...] zgodnie z odrębnymi przepisami dotyczącymi ochrony pracy, w zakresie swoich kompetencji,
- nadzór nad przestrzeganiem warunków stosowania substancji określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów na podstawie art. 9 ust. 4 rozporządzenia nr 1907/2006, w zakresie swoich kompetencji,
- podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
  - badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
  - analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
  - inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
  - udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
  - podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy,
- współdziałanie z organami ochrony środowiska w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska,
- kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2019 r. poz. 706) oraz określonych w zezwoleniach na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej i w zgodach na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych,
- kontrola ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1924),
- opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy,
- wnoszenie powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy,
- wydawanie i cofanie zezwoleń dotyczących wykonywania pracy bądź innych zajęć zarobkowych przez dzieci do 16 roku życia, przewidzianych w art. 304<sup>5</sup> 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.

Zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy jest również nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków świadczenia pracy:

- przez osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby wykonujące własną działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona,
- przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy w ramach prac społecznie użytecznych,
- osobom przebywającym w zakładach i zakładach poprawczych, wykonującym pracę, a także żołnierzom w służbie czynnej, wykonującym powierzone im prace,
- studentom i uczniom niebędącym pracownikami podczas zajęć odbywanych na terenie pracodawcy.

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

1. 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,
2. podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie przestrzegania obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e,
3. podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy,
4. przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,
5. pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
6. 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.

Najistotniejsze problemy w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia i życia w środowisku pracy, są badane w formie kompleksowych działań o charakterze kontrolnym i doradczo-prewencyjnym. Są one ujęte w szczególności w długofalowym programie działań PIP na lata 2019 - 2021 i dotyczą:

- koncentracji działań kontrolnych i prewencyjnych w obszarach aktywności gospodarczej o najwyższej wypadkowości i najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych,
- eliminowania bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczanie wpływu niebezpiecznych lub szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników (tj. eliminowanie niebezpiecznych metod pracy i jej niewłaściwej organizacji oraz poprawa ergonomii).

Priorytety w zakresie prawnej ochrony pracy to:

- ograniczenie skali naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy ze względu na wysoki poziom nieprawidłowości i ich społeczne skutki,
- ocena skali zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy w niektórych branżach, np. w budownictwie, handlu, gastronomii gdyż umowy prawa cywilnego zawierane są wyraźnie w celu ograniczenia kosztów zatrudnienia,
- weryfikacja prawidłowości wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej osobom świadczącym pracę na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług (w powiązaniu ze zwalczaniem zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy).

#### 4. Struktura organizacyjna

Organizacja wewnętrzna oraz siedziby i właściwości terytorialne okręgowych inspektoratów pracy zostały określone przez Statut Państwowej Inspekcji Pracy, nadany przez Marszałka Sejmu.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku obejmuje terytorialną właściwością Województwo Pomorskie o powierzchni 18.310,34 km<sup>2</sup>, 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 oraz Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej.

Stan zatrudnienia w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku na dzień 31 grudnia 2019 r. przedstawiał się następująco:

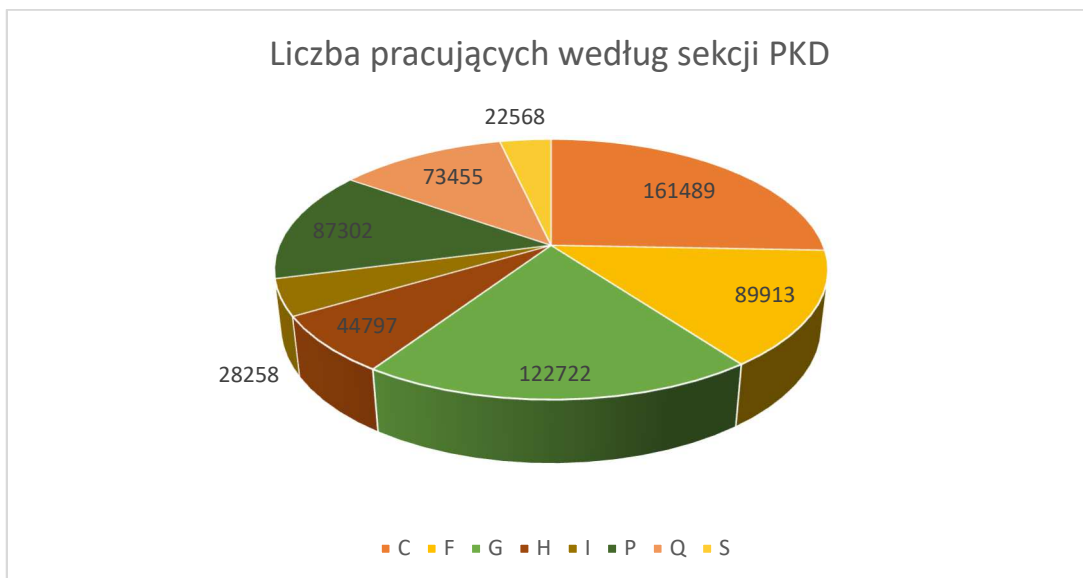
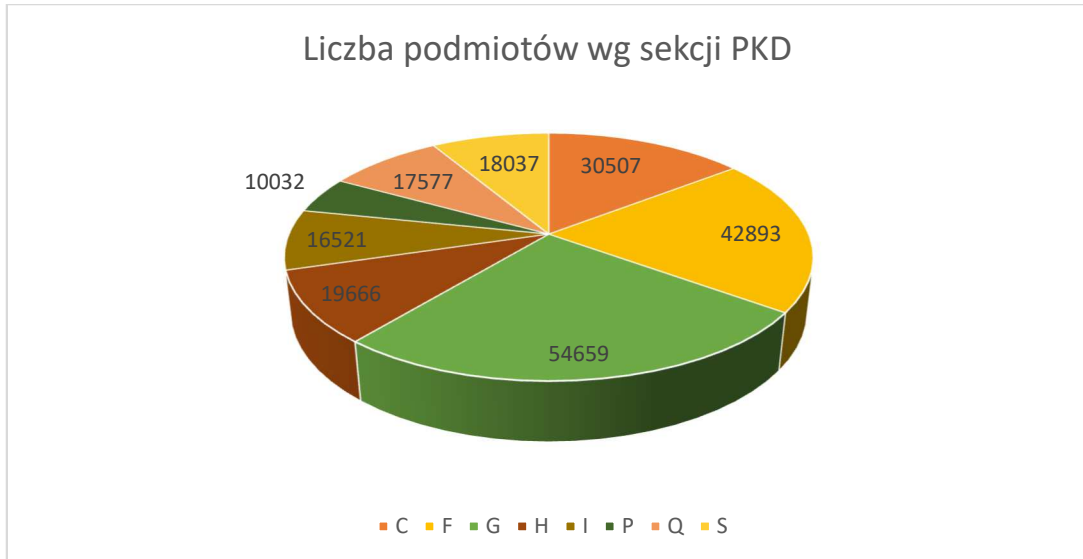
- 3 osoby kierownictwa (Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku i 2 Zastępców),
- 109 pracowników z uprawnieniami kontrolno-nadzorczymi,
- 5 kandydatów na inspektorów pracy,
- 28 pracowników merytorycznych,
- 30 pracowników księgowości, administracyjnych i obsługi.

Łącznie Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zatrudnia 175 pracowników.

Według danych uzyskanych z Urzędu Statystycznego w Gdańsku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zarejestrowano działalność 307.294 podmiotów, zatrudniających 850.150 pracujących. Najliczniejszą grupą są podmioty, zatrudniające do 9 pracowników, których liczba wg stanu na grudzień 2019 r. wynosiła 297.051 przedsiębiorców, zatrudniających łącznie 348.116 pracujących, podczas gdy 238 zarejestrowanych podmiotów, zatrudniających 250 i więcej osób, zatrudniało łącznie

179.563 pracujących. Zdecydowana większość, tj. 96,3 % zarejestrowanych podmiotów należała do sektora prywatnego.

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



- C - Przetwórstwo przemysłowe,
- F - Budownictwo,
- G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych,
- H - Transport i gospodarka magazynowa,
- I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi,
- P - Edukacja
- Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- S - Pozostała działalność usługowa.

## 5. Stosowane środki prawne

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

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

## 6. 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.

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 NADZORCZO-KONTROLNE – INFORMACJE OGÓLNE

W 2019 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 5.107 kontroli w 3.985 podmiotach. Przeprowadzone kontrole dotyczyły łącznie 237.118 pracujących, w tym 194.081 zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Wśród osób pracujących w kontrolowanych podmiotach stwierdzono zatrudnienie:

- 31.943 osób na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 7.171 podmiotów samozatrudniających się,
- 12.114 cudzoziemców.

W grupie pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy wystąpiło:

- 92.848 kobiet,
- 804 młodocianych,
- 14.198 niepełnosprawnych.

W wyniku nieprawidłowości, ujawnionych w trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 8.873 decyzje, w tym:

- wstrzymania prac - 134 decyzje,
- wstrzymania eksploatacji maszyn – 149 decyzji,
- zakazu wykonywania prac – 48 decyzji,
- skierowania do innych prac – 110 decyzji dotyczących 238 pracujących,
- opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa – 1.572 decyzje,
- dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – 252 decyzje, dotyczące kwoty 3.142.729,40 zł dla 1.098 pracowników.

W czasie trwania kontroli inspektorzy pracy wydali 692 polecenia ustne, w wyniku których między innymi wypłacono świadczenia w kwocie 487.522,58 zł dla 676 pracowników.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 13.069 wniosków w wystąpieniach. W wyniku ich realizacji wyegzekwowano na rzecz pracowników kwotę 635.553,90 zł.

### 1. Rozpatrywanie skarg i wniosków.

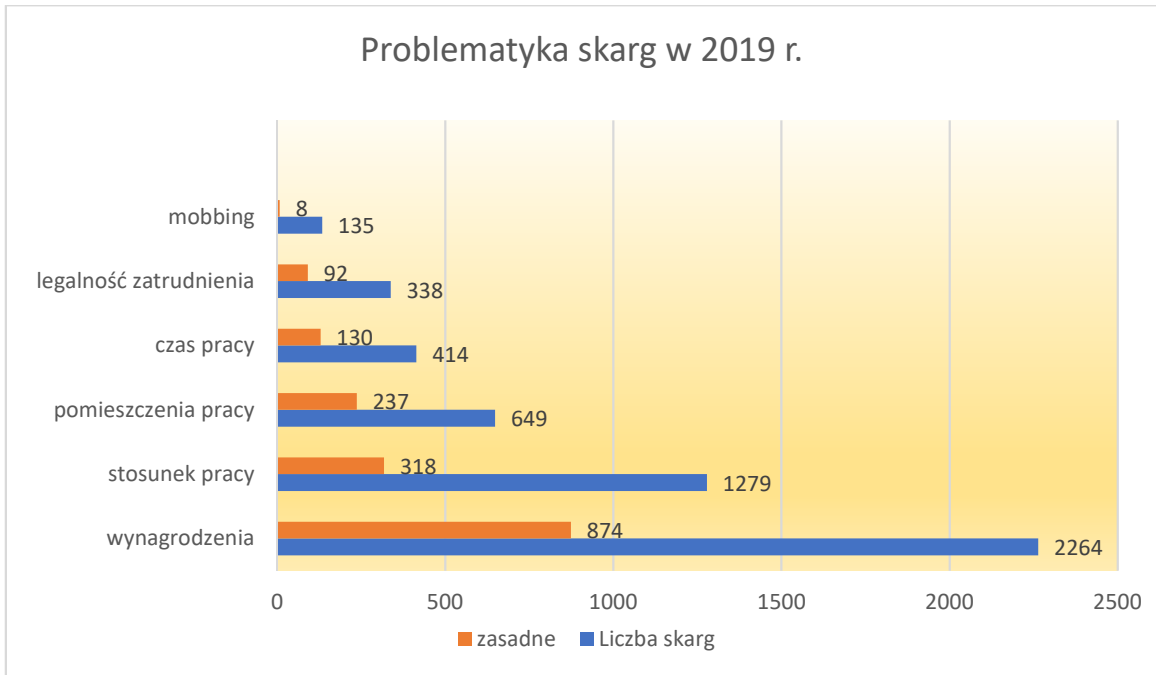
#### 1.1. Zagadnienia ogólne

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie **3.813** skarg i wniosków. Liczba ta była o 183 mniejsza od ilości skarg i wniosków zarejestrowanych w 2018 r.

Spośród ogólnej liczby skarg i wniosków:

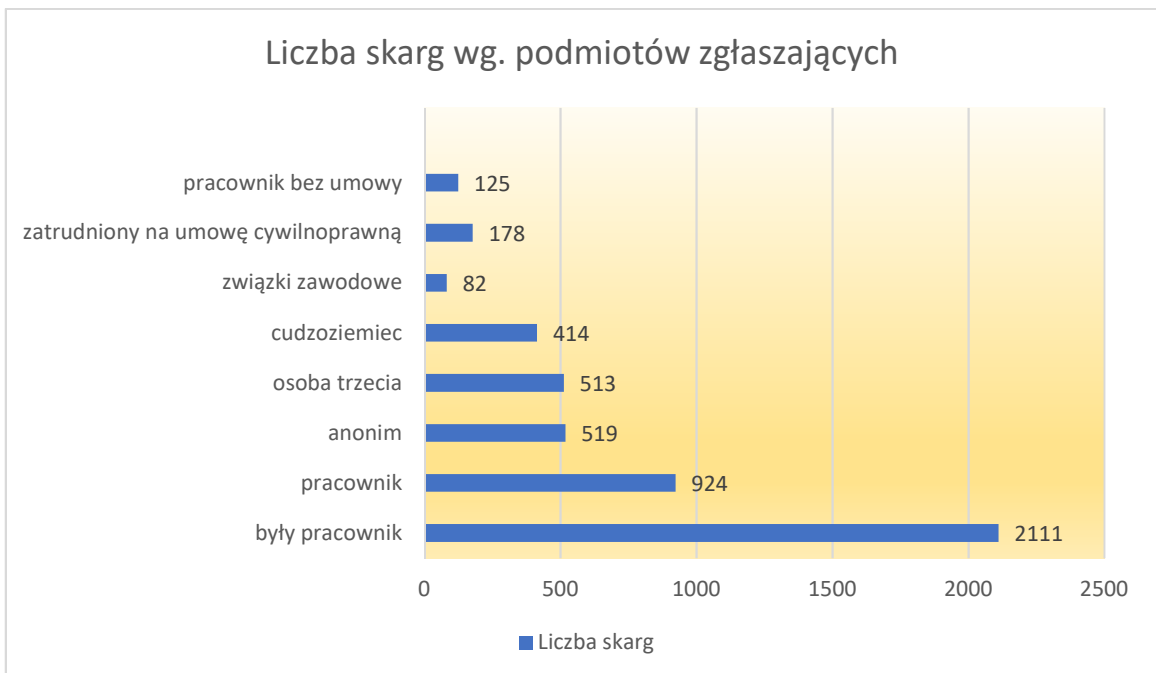
- **2.419** skarg zostało rozpatrzonych przez inspektorów pracy,
- **374** skarg zostało przekazanych wg właściwości miejscowej lub rzeczowej,
- **438** skarg nie zostało rozpatrzonych z uwagi na brak możliwości przeprowadzenia kontroli,
- **485** skarg pozostawiono bez rozpatrzenia (w tym skargi wycofane, poza zakresem kompetencji PIP i inne).

Dominującą tematykę skarg, które wpłynęły w 2019 r., z uwzględnieniem liczby przedstawiono na poniższym wykresie:



Podział skarg i wniosków, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2019 r. ze względu na podmioty je zgłaszające przedstawia poniższy wykres:

Wykres nr 4



Poza podmiotami uwidocznionymi na powyższym wykresie występowały również skargi składane przez: pracowników niepełnosprawnych (13 skarg), społecznych inspektorów pracy (9 skarg), pracowników tymczasowych (5 skarg) oraz pracowników agencji (2 skargi).

## 1.2. Skargi i wnioski zgłaszane przez związki zawodowe.

W 2019 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 47 skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe. Zagadnienia podnoszone w skargach i wnioskach organizacji związkowych obejmowały przede wszystkim takie kwestie, jak zbiorowe prawo pracy (27 %), wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy (23 %), stosunek pracy (17 %), dyskryminacja, mobbing, molestowanie (14 %).

W związku z kontrolami przeprowadzonymi w ramach badania skarg złożonych przez związki zawodowe inspektorzy pracy dokonali oceny funkcjonowania 38 podmiotów, gdzie pracę wykonywało 19.190 osób. Łącznie przeprowadzono 44 kontrole.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem skarg i wniosków związków zawodowych inspektorzy pracy zastosowali stosowne środki prawne oraz przewidziane prawem sankcje, w tym 3 mandaty karne oraz 1 wniosek do sądu o ukaranie.

W czterech przypadkach inspektorzy pracy uznali za konieczne skierowanie do prokuratury powiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Liczba skarg i wniosków składanych przez organizacje związkowe w porównaniu z rokiem 2018 nieznacznie spadła (z 56 skarg w 2018 r. do 47 w 2019 r.). Trudności pracodawców ze znalezieniem rąk do pracy przełożyły się prawdopodobnie na podniesienie wynagrodzeń oraz wymusiły zmianę podejścia na bardziej elastyczne i propracownicze oraz skłonne do ustępstw. Odnosząc się do przedmiotu skarg związków zawodowych stwierdzić należy, że w 2019 r. najwięcej zarzutów podnoszonych w skargach dotyczyło zbiorowego prawa pracy, wynagrodzeń za pracę oraz stosunku pracy.

## 1.3. Skargi i wnioski dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, molestowania i mobbingu

### Równe traktowanie w zatrudnieniu

W roku 2019 do OIP w Gdańsku wpłynęły 63 skarg dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu. Spośród nich 9 uznano w przedmiotowym zakresie za zasadne, 18 jako bezzasadne, a w pozostałych przypadkach inspektor uznał, że stosowne okoliczności podnoszone w skargach nie są możliwe do ustalenia. Z analizy przedmiotów skarg wynika, że najczęściej dotyczyły one nieuzasadnionego różnicowania wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach i z tymi samymi kwalifikacjami, wykonujących pracę tej samej wartości.

### Molestowanie

W 2019 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęły 3 skargi w przedmiocie molestowania. Spośród nich 2 uznano za zasadne a w pozostałym zakresie inspektor uznał, że stosowne okoliczności podnoszone w skargach nie są możliwe do ustalenia. Skarżący ponosząc zarzuty molestowania, wskazywali na: molestowanie psychiczne, znieważanie, podnoszenie głosu, gnębienie, złe traktowanie.

### Mobbing

W okresie sprawozdawczym do OIP w Gdańsku wpłynęły 135 skargi dotyczące mobbingu. Spośród nich jedynie 8 okazało się zasadnych, 40 skarg okazało się być bezzasadnymi, 2 są aktualnie rozpatrywane (w toku), a w pozostałych przypadkach nie było to możliwe do ustalenia (85). W treści skarg najczęściej wskazywano na: podnoszenie głosu, publiczne zwracanie uwagi pracownikom, poniżenie, ośmieszenie,



zaniżanie samooceny, dopuszczanie się nieuzasadnionej krytyki, wprowadzania stresującej atmosfery w pracy.

Podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym, stosunek łącznej liczby skarg, w których pojawia się zarzut mobbingu, dyskryminacji lub molestowania do ogółu składanych skarg jest niewielki, w każdym przypadku poniżej 6 %. Wskazać również należy, że odsetek skarg na mobbing, które uznaje się za zasadne utrzymuje się stale na dość niskim poziomie. Z powyższych danych wywnioskować można, że w dalszym ciągu zjawisko szeroko pojętego nierównego traktowania w zatrudnieniu jest przez skarżących utożsamiane z innymi nieprawidłowościami i negatywnymi zjawiskami występującymi w miejscu pracy.

## 2. Porady prawne i techniczne

W 2019 r. w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem 33.925 porad prawnych i technicznych.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w czasie kontroli udzielili ogólnie 24.519 porad, z czego:

- 11.786 porad dotyczyło bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 12.733 porady dotyczyły prawnej ochrony pracy, w tym 2.984 porady dotyczyły legalności zatrudnienia.

W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz w Oddziałach: Wejherowie, Słupsku, Gdyni i Starogardzie Gdańskim odnotowano łączną ilość 9.406 porad, które zostały udzielone 6.430 osobom i innym podmiotom pytającym. Najliczniejsze grupy podmiotów wnioskujących o poradę to:

- pracownik/pracownicy zbiorowo: 2.746,
- były pracownik: 1.645,
- pracodawca/przedsiębiorca: 638,
- pracownik niepełnosprawny: 300,
- cudzoziemiec: 327,
- związek zawodowy: 30,
- inny: 650.

Zdecydowana większość, bo około 87% porad, udzielona została w formie ustnej, w formie pisemnej udzielono około 13% porad.

Wśród udzielonych ogółem 9.406 porad większość, bo 8.563 porady zostały zakwalifikowane jako porady z zakresu prawa pracy, zaś 843 jako porady z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podobnie jak w latach poprzednich najwięcej porad prawnych udzielanych było z zakresu stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, czasu pracy i urlopów wypoczynkowych. W ostatnich latach pojawiły się również nowe grupy zagadnień, których dotyczy znaczna ilość udzielanych porad, tj. minimalna stawka godzinowa oraz naruszenia przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele, święta oraz w niektóre inne dni. Ponadto, nadal wiele konkretnych problemów dotyczących przepisów prawa pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy rozwiązywanych jest przez inspektorów pracy w ramach porad udzielanych w trakcie czynności kontrolnych. Utrzymuje się również wysoka ilość porad pisemnych i osobistych udzielonych w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz w Oddziałach.

W okresie sprawozdawczym udzielono ogółem 12.629 porad technicznych. Zakres tematyczny porad technicznych dotyczył w głównej mierze takich zagadnień, jak: wypadki przy pracy i choroby zawodowe, obiekty i pomieszczenia pracy, przygotowanie do pracy, procesy technologiczne oraz wymagane kwalifikacje osób zatrudnionych na określonych stanowiskach pracy bądź wykonujących prace określonego rodzaju. Zapytania dotyczyły również tematyki odzieży i obuwia roboczego w aspekcie zasad przydziału na wskazanych stanowiskach pracy, jak również ekwiwalentów za używania własnej odzieży bądź za jej pranie.

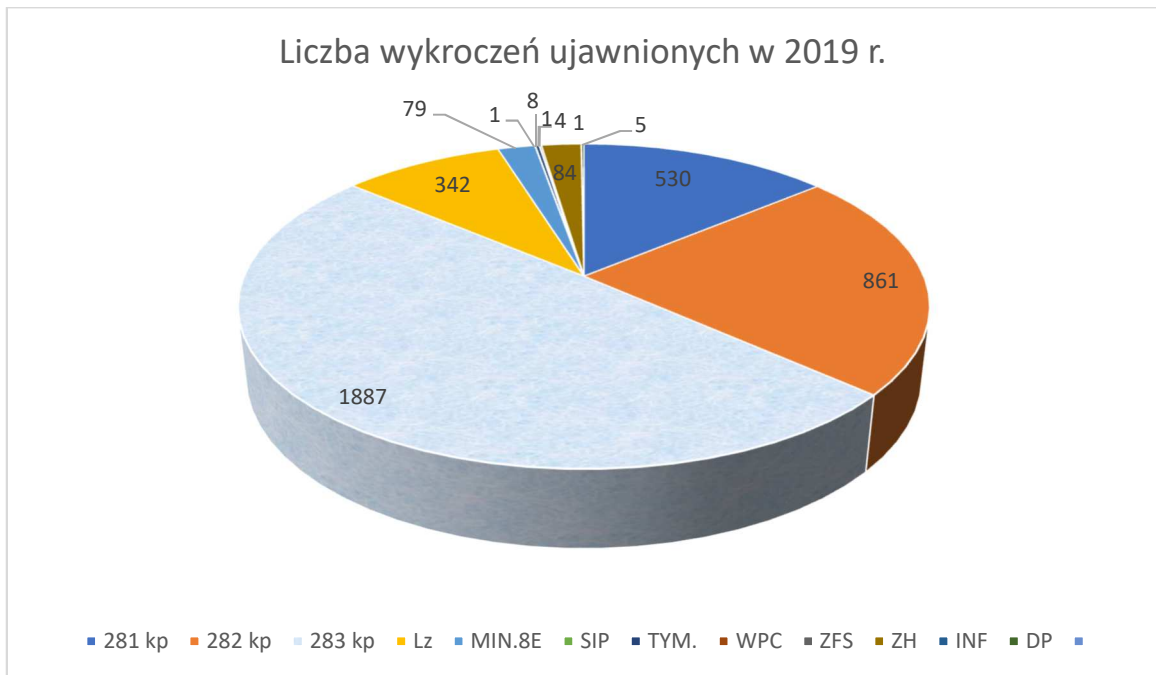
Należy wskazać, że udzielanie porad w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku oraz udostępnianie materiałów i broszur informacyjnych, w sposób znaczący wpływa na kształtowanie ogólnej świadomości prawnej wpływając na postrzeganie Państwowej Inspekcji Pracy jako urzędu, w którym można uzyskać fachowe informacje w zakresie prawa pracy.

W okresie sprawozdawczym zarejestrowano 30 porad udzielonych związkom zawodowym. Tematyka tych porad prawnych dotyczyła w szczególności: stosunku pracy, uprawnień związków zawodowych, czasu pracy, dyskryminacji w wynagradzaniu, kwalifikacji zawodowych, zasad wynagradzania wynikających z układów zbiorowych pracy i przepisów powszechnie obowiązujących, sporów zbiorowych, zasad wyboru społecznych inspektorów pracy. Nowym zjawiskiem będącym w zainteresowaniu związków zawodowych jest kwestia działalności agencji zatrudnienia i wykonywania przez osoby pracy tymczasowej bądź outsourcingu, na terenie pracodawców, szczególnie związanych z gospodarką morską i firmami zatrudniającymi cudzoziemców.

Wskazać również należy, że w 2019 r. udzielono porad 16 społecznym inspektorom pracy.

### 3. Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową.

W wyniku działań, podejmowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2019 r. ujawniono popełnienie 3.803 wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Na poniższym wykresie przedstawiono strukturę ujawnionych wykroczeń w zależności od podstawy prawnej.



Objaśnienia:

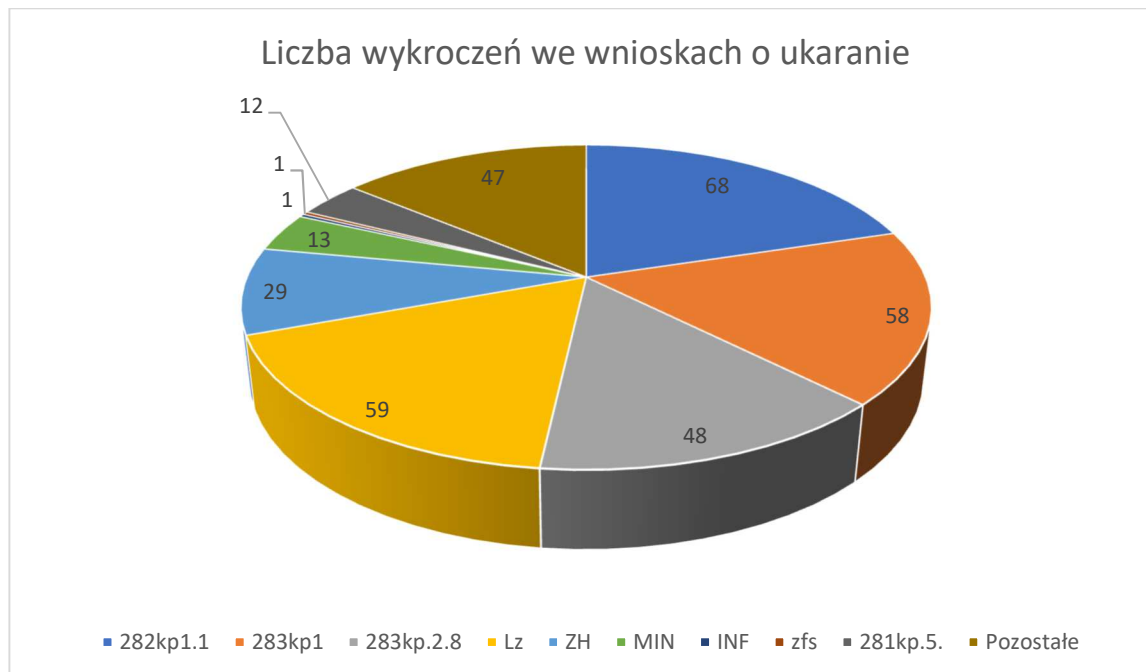
Symbol	Podstawa prawna	Liczba wykroczeń
281 kp	art. 281 pkt 1 do pkt 7 Kodeksu pracy	530
282 kp	art. 282 § 1 i § 2 Kodeksu pracy	861
283 kp	art. 283 § 1 i § 2 Kodeksu pracy	1.887
Lz	art. 119 do art. 122 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	342
MIN.8E	art. 8E ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	79
SIP	art. 22 ust. 2 ustawy o Społecznej Inspekcji Pracy	1
TYM.	art. 27, art. 27A, art. 27B ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych	8
WPC	art. 11 ust. 1 ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	1
ZFS	art. 12A ust. 1 ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych	4
ZH	art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni	84
INF	art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	1
DP	art. 27 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.	5

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami inspektorzy pracy stosowali zgodnie z posiadanymi kompetencjami wnioski o ukaranie, postępowania mandatowe oraz środki oddziaływania wychowawczego.

### 3.1. Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych

W związku z kontrolami z 2019 roku inspektorzy pracy skierowali ogółem 103 wnioski o ukaranie, w tym skierowano do sądów karnych 25 wniosków o ukaranie wyłącznie po

przeprowadzeniu czynności wyjaśniających. Skierowane wnioski obejmowały łącznie 330 wykroczeń, które dotyczyły głównie czynów z zakresu wykonywania pracy zarobkowej, legalności zatrudnienia oraz nieprzestrzegania ustaw o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Strukturę wykroczeń ujętych we wnioskach o ukaranie według podstawy prawnej przedstawiono na poniższym wykresie:



Największa liczba wykroczeń ujętych we wnioskach do sądów dotyczyła niewypłacenia wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy (68 zarzutów), naruszenia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (59 zarzutów) oraz naruszenia przepisów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (59 zarzutów). Niepokojąco wysoka była również liczba wykroczeń przewidzianych w art. 283 § 2 pkt 8 Kodeksu pracy, dotyczących utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy (48 zarzutów).

W objętym sprawozdaniem okresie sądy karne w 125 sprawach wydały orzeczenia skazujące na karę grzywny. W tym zakresie:

- 60 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2019 r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 125.400 zł.
- 65 rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w latach ubiegłych - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi 158.150 zł.

### 3.2. Postępowanie mandatowe

W roku 2019 inspektorzy pracy wydali łącznie 808 mandatów karnych, dotyczących 2.121 wykroczeń. Łączna kwota grzywien orzeczonych w postępowaniu mandatowym wynosi 970.680 zł. Średnia kwota mandatu wynosi 1.201 zł. Na poniższym wykresie przedstawiono liczbę nałożonych mandatów w zależności od wymierzonej kwoty grzywny.

W postępowaniu mandatowym inspektorzy pracy ukarali:

- 512 pracodawców,
- 190 osób działających w imieniu pracodawcy,
- 48 przedsiębiorców niebędących pracodawcą,
- 43 osoby kierujące pracą innych osób u pracodawcy,
- 5 osób działających w imieniu przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą,
- 1 osobę kierującą pracą innych osób u przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą,
- 1 osobę wykonującą pracę - bezrobotnego pobierającego zasiłek,
- 2 osoby wykonujące pracę - bezrobotnych niepobierających zasiłku,
- 2 osoby wykonujące pracę - cudzoziemców,
- 4 inne podmioty.

### 3.3. Środki wychowawcze

W 2019 r. inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracownika łącznie 826 środków wychowawczych, w związku z 1.352 stwierdzonymi wykroczeniami. Należy podkreślić, iż środki oddziaływania wychowawczego są stosowane przez inspektorów pracy w przypadku stwierdzenia wykroczeń o niskim stopniu społecznej szkodliwości, zwłaszcza, gdy sprawca nie był wcześniej karany za wykroczenia przeciwko prawom pracowników, współpracował z inspektorem pracy w trakcie kontroli oraz naprawił szkodę wynikającą z naruszonych przepisów oraz gdy z całokształtu okoliczności sprawy wynika, że cele prewencyjne zostaną osiągnięte, a środek wychowawczy jest w ocenie inspektora pracy wystarczającym środkiem do wdrożenia sprawy do przestrzegania porządku prawnego.

## 4. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2019 r. skierowali do prokuratury 46 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia 62 przestępstw, z czego 18 podejrzeń dotyczyło przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, tj. czynów z art. 218 - 221 k.k. Jedno z zawiadomień do prokuratury związane było z postępowaniem inspektora pracy rozpoczętym w 2019 roku, a zakończonym w roku 2020.

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

Kwalifikacja karnoprawną	Liczba zawiadomień, dotyczących danej kwalifikacji karnoprawną
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>	6
art. 218 § 3 Kodeksu karnego – <i>osoba [...], która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje...</i>	1
art. 219 Kodeksu karnego – <i>kto narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo</i>	3

<i>zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość...</i>	
<i>art. 220 Kodeksu karnego - kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu...</i>	<b>7</b>
<i>art. 221 Kodeksu karnego - kto wbrew obowiązkowi nie zawiadomia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji...</i>	<b>1</b>
<i>art. 225 § 2 Kodeksu karnego – kto osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy lub osobie przybranej jej do pomocy udaremnia lub utrudnia wykonanie czynności służbowej...</i>	<b>20</b>
<i>art. 233 § 1 Kodeksu karnego – kto, składając zeznanie mające służyć za dowód w postępowaniu sądowym lub w innym postępowaniu prowadzonym na podstawie ustawy, zeznaje nieprawdę lub zataja prawdę...</i>	<b>1</b>
<i>art. 270 Kodeksu karnego – kto, w celu użycia za autentyczny, podrabia lub przerabia dokument lub takiego dokumentu jako autentycznego używa...</i>	<b>9</b>
<i>art. 271 Kodeksu karnego – funkcjonariusz publiczny lub inna osoba uprawniona do wystawienia dokumentu, która poświadcza w nim nieprawdę co do okoliczności mających znaczenie prawne...</i>	<b>2</b>
<i>art. 286 Kodeksu karnego - kto, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, doprowadza inną osobę do niekorzystnego rozporządzenia własnym lub cudzym mieniem za pomocą wprowadzenia jej w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania...</i>	<b>1</b>
<i>art. 63 ust.1 ustawy o dozorze technicznym - kto dopuszcza do eksploatacji urządzenie techniczne bez otrzymania decyzji organu właściwej jednostki dozoru technicznego o dopuszczeniu urządzenia do eksploatacji lub obrotu...</i>	<b>3</b>
<i>art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych – kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją utrudnia wykonywanie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z przepisami ustawy...</i>	<b>4</b>
<i>Art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych - kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją dyskryminuje, wbrew zakazowi, o którym mowa w art. 3 ust. 1, z powodu przynależności do związku zawodowego, pozostawiania poza związkiem zawodowym lub wykonywania funkcji związkowej...</i>	<b>2</b>
<i>art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego...</i>	<b>2</b>

Z uwagi na występujące przypadki odmowy wszczęcia postępowania z zawiadomienia inspektora lub umorzenia takiego postępowania, w 6 przypadkach zwrócono się do

prokuratury z wnioskiem o uzasadnienie postanowienia o odmowie wszczęcia lub umorzeniu postępowania.

Złożono 6 zażaleń na postanowienia o odmowie wszczęcia bądź umorzeniu postępowania, 6 zażaleń zostało przekazanych przez prokuraturę do sądu.

W 2019 r. zostało wszczęte 31 postępowań przygotowawczych związanych z zawiadomieniami wniesionymi przez inspektorów pracy. W przypadku 29 spraw organy ścigania nie zawiadomiły inspektorów pracy, w ciągu 6 tygodni od dnia doręczenia zawiadomienia, o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania. W okresie sprawozdawczym 1 postępowania przygotowawcze zostały zawieszono.

#### 5. Powództwa o ustalenie stosunku pracy oraz wstępowanie do postępowań w tych sprawach.

W okresie od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. w OIP w Gdańsku w dwóch przypadkach inspektor pracy wstąpił do toczącego się postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku na skutek wytoczonych wcześniej powództw i wstąpień o ustalenie istnienia stosunku pracy przedstawia rozstrzygnięcia, jakie zapadły w postępowaniu przed sądem pracy w 2019 r.:

- ustalenie istnienia stosunku pracy - 2 powództwa dotyczące 10 osób,
- ugoda sądowa - 1 powództwo dotyczące 9 osób.

W 2019 r. odnotowano dwa przypadki wstąpienia inspektora pracy do toczącego się już postępowania sądowego o ustalenie istnienia stosunku pracy. W obu przypadkach wstąpienie inspektora do postępowania nastąpiło na pisemny wniosek powoda, przy czym jedna ze spraw nie została dotąd rozstrzygnięta, zaś druga została zakończona zawarciem ugody przedsądowej, spełniającej żądania powoda.

Pomimo problemów, z jakimi spotykają się inspektorzy pracy w trakcie postępowań sądowych, wiele spraw udało się zakończyć ustaleniem istnienia stosunku pracy. W roku 2019 zapadły wyroki i ugody w sprawach wytoczonych przez inspektorów pracy lub do których wstąpili w latach ubiegłych. W dniu 18.01.2019 r. zapadł wyrok zaoczny ustalający istnienie stosunku pracy dotyczący jednego pracownika. W dniu 05.09.2019 r. doszło do zawarcia ugody sądowej ustalającej istnienie stosunku pracy na rzecz 9 osób; w dniu 13.09.2019 r. zapadł wyrok zaoczny ustalający istnienie stosunku pracy na rzecz 9 osób.

#### 6. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci.

W 2019 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 36 wniosków o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci, dotyczące 37 małoletnich. W wyniku rozpatrzenia wniosków wydano 37 decyzji (jeden z wniosków dotyczył dwojga dzieci – rodzeństwa).

Podobnie jak w latach ubiegłych zdecydowana większość decyzji wydanych w 2019 r. związana była z wykonywaniem przez dzieci pracy w przedstawieniach teatralnych i filmach w charakterze: statystów i aktorów oraz w nieznacznym zakresie aktorów w filmach reklamowych.

Wszystkie wydane w przedmiotowych sprawach decyzje zawierały zgodę na wykonywanie przez dziecko pracy bądź innych zajęć zarobkowych.

## 7. Zakładowe układy zbiorowe pracy i spory zbiorowe.

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2019 r. wpłynęło 112 wniosków o rejestrację układów, protokołów dodatkowych, porozumień oraz o wpis informacji, z których zarejestrowano 104 wnioski.

Zestawienie ilościowe w rozbiciu na kategorie wniosków, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2019 r. przedstawia poniższa tabela:

Rodzaj wniosku	Wpływające	Zarejestrowane
Rejestracja układu	4	3
Rejestracja protokołu dodatkowego	86	85
Wpis informacji (łącznie), w tym dotyczących	22	16
- wypowiedzenia układu lub rozwiązania układu	5	1
- wstąpienia organizacji związkowej w prawa strony	6	5
- zawieszenia stosowania układu	5	4
- rozwiązania organizacji związkowej	3	3
- odstąpienia	3	3
<b>Razem:</b>	<b>112</b>	<b>104</b>

Na dzień 31 grudnia 2019 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowanych było 440 układów obowiązujących i stosowanych.

### Spory zbiorowe

W 2019 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zgłoszono 17 sporów zbiorowych. Spory zbiorowe wystąpiły u pracodawców, zakwalifikowanych wg sekcji PKD do następujących rodzajów działalności:

C - przetwórstwo przemysłowe - 7 pracodawców,

O - administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne - 7 pracodawców,

Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 3 pracodawców.

Żądania zgłaszane przez organizacje związkowe dotyczyły:

#### 1. warunków płacy (29 żądań), w tym:

- wprowadzenie podwyżek wynagrodzeń zasadniczych,
- udostępnienia informacji w zakresie sytuacji finansowej konkretnych placówek,
- wprowadzenie funduszu na nagrody ze środków uzyskiwanych przez pracowników i funkcjonariuszy,
- podwyższenie dodatku za pracę na II, III zmianie,
- podwyższenie dodatku za pracę w niedzielę, święta i dni „uroczyste”,
- podwyższenie dodatku za pracę w warunkach szkodliwych.

#### 2. warunków pracy (9 żądań), w tym:

- zorganizowania ciągów pieszych na placu składowym,
- zapewnienia elektrycznych pojazdów do transportu na placu składowym,
- zatrudnienia większej ilości pracowników w związku ze wzrostem zadań,



- wprowadzenie dla pracujących na umowach cywilno-prawnych takich samych zasad bhp, jak dla pracowników pracujących w warunkach umowy pracę,
- podanie informacji o ilości osób wykonujących prace na podstawie umów cywilno-prawnych,
- umożliwienia podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- zmniejszenia ilości pracy, tak aby można było wykonać zadania w czasie 8 godzin,
- zapewnienie obsługi prawnej,
- sprawiedliwego podziału indywidualnych zadań.

3. **praw i wolności związkowych** (1 żądanie) - przestrzeganie przepisów ustawy o związkach zawodowych w zakresie konsultowania zasad wynagradzania.

4. **innych nie objętych definicją sporu zbiorowego** (3 żądania), w tym:

- równe traktowanie służb mundurowych w zakresie uprawnień emerytalnych,
- zrównanie stażu koniecznego do uprawnień emerytalnych dla funkcjonariuszy różnych formacji,
- wyodrębnienie służby celno-skarbowej.

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

W okresie sprawozdawczym nie prowadzono kontroli związanych z przedmiotem sporu zbiorowego, z wyłączeniem placówek oświatowych.

W roku 2019 Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku powiadomiono o zakończeniu 6 sporów zbiorowych (w tym 3 powiadomienia dotyczyły sporów z roku 2013 r.).

Przedmiotem sporów zbiorowych zgłoszonych w roku 2019 u pracodawców innych niż placówki oświatowe były przede wszystkim szeroko rozumiane kwestie płacowe, z położeniem największego nacisku na podwyższanie w pierwszej kolejności wynagrodzenia zasadniczego. Wśród żądań pojawiły się również postulaty przyjęcia tzw. minimalnego wynagrodzenia dla nowo zatrudnianych pracowników, w jednym przypadku zaproponowano kwotę 30 zł. jako minimalną stawkę wynagrodzenia godzinowego, w 2 przypadkach zaproponowano kwotę 3.950 zł jako stawkę miesięczną minimalną. Pojawiły się również postulaty, aby wynagrodzenia pracowników już zatrudnionych podnieść do poziomu 3.950 zł.

#### Zgłoszenia sporów zbiorowych - nauczyciele

Rodzaj placówki	Liczba zgłoszeń
Przedszkola (miejskie, samorządowe, publiczne)	95
Szkoły Podstawowe	509
Zespoły Szkolno – Przedszkolne	39
Gimnazja	7
Zespoły Szkół Ponadgimnazjalnych	21
Licea Ogólnokształcące i Zespoły Szkół Ogólnokształcących	69
Technika, Zespoły Szkół Zawodowych, Zespoły Szkół Technicznych, Szkoły Branżowe, Wojewódzkie Zespoły Szkół Policealnych	53

Szkoły Artystyczne	7
Centrum Kształcenia Ustawicznego lub Zawodowego	16
Zespoły Szkół	55
Zespoły Kształcenia i Wychowania	17
Ośrodki Szkolno-Wychowawcze	27
Poradnie Psychologiczno-Wychowawcze	17
Inne placówki - Bursy, Młodzieżowy Dom Kultury, Centrum Kształcenia Nauczycieli, Zespół Wczesnej Interwencji, Zespoły Placówek Oświatowych, Biblioteka	7
<b>Łączna liczba placówek oświatowych</b>	<b>939</b>

W dwóch przypadkach (przedszkole, liceum zawodowe) nastąpiło wycofanie zgłoszenia o sporze zbiorowym bez podania przyczyn.

#### 8. Działalność Sekcji Badań Środowiska Pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku jest jedyną jednostką organizacyjną PIP posiadającą w swojej strukturze Sekcję Badań Środowiska Pracy, służącą pomocą szczególnie w przypadku, gdy dla wydania w trakcie kontroli odpowiednich decyzji niezbędne jest uzyskanie aktualnych i wiarygodnych wyników pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. W 2019 roku Laboratorium Sekcji przyjęło 24 zlecenia na wykonywanie pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy, w tym 2 zlecenia od inspektorów pracy z innych okręgów. Laboratorium uczestniczyło w kontrolach wykonując pomiary hałasu, oświetlenia elektrycznego, zapylenia, warunków klimatycznych, czynników chemicznych. Ogółem wydano 22 raportów z badań. Pomiary hałasu wykonano w 4 zakładach pracy, gdzie na 1 stanowisku pracy wystąpiło przekroczenie normatywu (szlifowanie elementów metalowych szlifierką pneumatyczną).

W przypadku pomiarów natężenia oświetlenia elektrycznego na 62 stanowiskach pracy stwierdzono, że w 11 przypadkach oświetlenie nie spełniło wymagań normy PN-EN 12464-1:2012 Światło i oświetlenie. Oświetlenie miejsc pracy. Część1: Miejsca pracy we wnętrzach.

Pomiary lotnych związków organicznych wykonano na 7 stanowiskach pracy, w 3 przypadkach nastąpiło przekroczenie styrenu na stanowiskach przy obsłudze profilów kołowych pokrywanych laminatem.

W przypadku zapylenia na dwóch badanych stanowiskach pracy w 1 przypadku nastąpiło przekroczenie. W ramach współpracy laboratorium brało udział w czynnościach kontrolnych realizując min. tematy związane z zagrożeniem związanym z występowaniem hałasu, kontrole związane z badaniem skarg, kontrole sprawdzające.

#### 9. Społeczna Inspekcja Pracy

W 2019 roku monitoring działalności Społecznej Inspekcji Pracy umożliwiła ankieta „Społeczna kontrola warunków pracy”, wypełniana przez inspektorów pracy w przypadku stwierdzenia, że w kontrolowanym zakładzie pracy działa Społeczna Inspekcja Pracy.

Na podstawie 75 ankiet ustalono, że u kontrolowanych pracodawców funkcjonowało ogółem 180 społecznych inspektorów pracy, w tym 75 zakładowych SIP oraz

105 oddziałowych, wydziałowych i grupowych SIP. Wśród zakładowych społecznych inspektorów pracy 45 należało do NSZZ „Solidarność”, 7 - do OPZZ, 4 - do Forum Związków Zawodowych, 11 - do innych związków zawodowych, a 8 społecznych inspektorów pracy było niezrzeszonych w związkach zawodowych.

Podczas kontroli stwierdzono, że w 12 przypadkach (16 %) nie opracowano planu pracy zakładowego społecznego inspektora pracy. Opracowane plany pracy społecznych inspektorów pracy w 61 przypadkach (97 %) zostały zatwierdzone przez organizacje związkowe. W 3 przypadkach (4 %) pracodawcy nie założyli księgi zaleceń i uwag zakładowego społecznego inspektora pracy. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców wnioski w wystąpieniach mające na celu usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Ogółem społeczni inspektorzy pracy wydali 132 zalecenia (wykonanych 108, tj. 82 %) oraz zgłosili 143 uwagi (wykonanych 98 %). Należy zwrócić uwagę na dużą ilość wydanych zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy i zrealizowanych przez pracodawców. Ponadto niejednokrotnie uwagi społecznych inspektorów pracy do pracodawców są zgłaszane ustnie i realizowane bez pisemnego wpisu w księdze zaleceń i uwag.

Powyższe dane potwierdzają to, jak ważnym partnerem społecznym w bieżącej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy jest Społeczna Inspekcja Pracy.

Dodatkowo z danych statystycznych wynika, że 136 (76 %) społecznym inspektorom pracy zapewniono właściwe szkolenia. Omawiając powyższą kwestię należy zauważyć, że przedstawiciele OIP w Gdańsku brali udział w szkoleniach dla społecznych inspektorów pracy. Należy również zwrócić uwagę na stałą współpracę pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku a partnerami społecznymi, w tym społecznymi inspektorami pracy, polegającą najczęściej na wyjaśnieniu wątpliwości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz funkcjonowania społecznej inspekcji pracy.

### III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY

#### 1. Wypadki przy pracy

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2019 r. zarejestrowano 302 zgłoszenia różnych zdarzeń, z tego 296 wypadków, a 6 zdarzeń potencjalnie wypadkowych. W ramach realizacji tego zadania, inspektorzy pracy prowadzili 264 kontrole. W zgłoszonych zdarzeniach wypadkowych 15 % stanowiły nagłe wypadki, tj. medyczne 9 % i wypadki komunikacyjne 6 %.

W zgłoszonych wypadkach odnotowano:

- 56 wypadków śmiertelnych,
- 69 wypadków ciężkich,
- 26 zbiorowych wypadków, w których poszkodowanych było 70 osób.

Wypadków śmiertelnych i ciężkich oraz zbiorowych poza nagłymi przypadkami medycznymi oraz komunikacyjnymi było w 2019 r. ogółem 108, co stanowiło 36 % ogółu zgłoszonych tj.: śmiertelnych 26, ciężkich 69 i zbiorowych 14.

Najwięcej wypadków śmiertelnych niebędących nagłymi przypadkami medycznymi zaistniało w przemyśle - 5 wypadków oraz w budownictwie - 4 wypadki (w 2018 r. najwięcej zaistniało w budownictwie - 9 wypadków, w transporcie i gospodarce magazynowej - 8 wypadków).

Tabela poniżej przedstawia liczbę poszkodowanych w zgłoszonych i zbadanych zdarzeniach w latach 2017-2019:

Rok	Poszkodowani w zgłoszonych zdarzeniach*	Poszkodowani w zbadanych wypadkach przy pracy				w tym poszkodowani w zbadanych wypadkach zbiorowych
	Ogółem:	Ogółem:	Śmiertelne	Ciężkie	Lekkie	
<b>2019</b>	339	130	18	49	63	34
<b>2018</b>	311	131	22	49	60	45
<b>2017</b>	391	172	24	77	71	31

Najwięcej kontroli przeprowadzono:

- wg sekcji gospodarki PKD przedsiębiorstw w: przetwórstwie przemysłowym – 34 % i budownictwie – 24 %.
- wg zatrudnienia w podmiotach do 9 zatrudnionych - 49 % i od 10 do 49 zatrudnionych – 23 %.

W 2019 roku inspektorzy pracy w ramach realizacji zadania dotyczącego przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 105, poz. 870) przeprowadzili 110 kontroli w 106 podmiotach. W 2018 r. było to odpowiednio 121 kontroli w 117 podmiotach. Analizą w 2019 r. objęto 275 wypadków, w tym 27 zdarzeń nieuznanych za wypadki przy pracy. W 2018 r. było to odpowiednio 528 wypadków, w tym 44 nieuznanych za wypadki przy pracy.

Stwierdzono, iż powoływane przez pracodawców zespoły powypadkowe pracodawców często niedokładnie ustalają okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, najczęściej ujawnione nieprawidłowości dotyczyły:

- ustalenia tylko części przyczyn wypadków - 24 % (objętych analizą),
- wniosków i środków profilaktycznych - 11 %,
- ustalenie innych przyczyn wypadku niż wynikające z analizy inspektora pracy - 11 %,
- przystępowania do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku z nieuzasadnioną zwłoką - 10 %.

Ponadto zespoły powypadkowe często dopatrują się przyczyn zaistnienia wypadku wyłącznie w zachowaniu poszkodowanego, nie uwzględniając naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, leżących po stronie pracodawcy. W związku z powyższym niezbędne jest dalsze prowadzenie kontroli w zakresie prawidłowości sporządzanej przez pracodawcę dokumentacji powypadkowej, bowiem prowadzenie jej analizy, nawet w przypadku wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy, pozwala na ujawnienie naruszeń przepisów bhp, których eliminacja może pozwolić na uniknięcie wypadków w przyszłości.

## 2. Zakłady o wysokiej skali zagrożeń

### 2.1. Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy

Realizując zadania wynikające z zadania dotyczącego ograniczenia zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których nastąpiły wypadki przy pracy przeprowadzono 8 kontroli w 8 podmiotach, w których pracowało ogółem 1.124 osoby, w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie 1.106 pracowników, w tym 340 kobiet. W kontrolowanych podmiotach stwierdzono zatrudnianie 18 osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek oraz stwierdzono zatrudnianie 9 cudzoziemców.

Kontrolą objęto zakłady różnych branż, ponieważ doboru kontrolowanych podmiotów dokonano w oparciu o dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ze względu na wysoką wypadkowość.

Podczas prowadzonych kontroli w szczególności zwracano uwagę m.in. na prawidłowość określanych i wdrażanych środków profilaktycznych w następstwie wypadków przy pracy, spójność określanych i wdrażanych środków profilaktycznych wynikających z oceny ryzyka zawodowego ze środkami i wnioskami profilaktycznymi ustalonymi w wyniku zaistnienia wypadku. W ramach przeprowadzonych kontroli analizie poddano 90 dokumentacji powypadkowych.

Przeanalizowano również 70 udokumentowanych ocen ryzyka zawodowego w odniesieniu do analizowanych wypadków przy pracy, przy czym stwierdzono 8 przypadków nieuwzględnienia w ocenie ustaleń z przedmiotowego wypadku.

W wyniku kontroli ustalono, że tylko w jednym zakładzie realizowana była polityka bezpieczeństwa wynikająca z zakładowego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy. Wprowadzano tam system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy pod nazwą OHSAS 18001 oraz system korporacyjny MESH dotyczący zapewnienia wymagań bezpieczeństwa, ochrony środowiska i bezpieczeństwa mienia. Ustalono, że służba bhp sporządzała i przedstawiała pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowe analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierające propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

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

W trakcie przeprowadzonych kontroli w 8 zakładach pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 40 decyzji nakazowych, które zostały wykonane. W wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano również 5 wystąpień zawierających 23 wnioski, które zrealizowano. Rodzaje środków profilaktycznych, jakie podjął pracodawca w celu wyeliminowania możliwości zaistnienia podobnego wypadku w przyszłości nie przekładają się obniżenie składki wypadkowej, gdyż w przeprowadzonych przedmiotowych kontrolach nie było powtarzalności w wypadkach, a część zaistniałych wypadków mimo wprowadzanych wręcz innowacyjnych rozwiązań nie ma często bezpośredniego przełożenia na obniżenie składki wypadkowej, gdyż składka wypadkowa wzrasta w wyniku wypadków przy pracy zaistniałych nie tylko bezpośrednio związanych z daną działalnością przedsiębiorstwa, lecz w wyniku wszystkich zaistniałych wypadków w danym zakładzie, np. potknięcia, poślizgnięcia.

## 2.2. Zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, w ramach tego zadania przeprowadzono 4 kontrole w 2 zakładach pracy należących do jednego pracodawcy. Zakłady te zostały objęte wzmocnionym nadzorem w latach 2019-2021. W obu tych zakładach odbywa się produkcja drewnianej galanterii ogrodowej.

Liczba pracujących w obu kontrolowanych zakładach wynosiła 309, w tym 308 zatrudnionych w ramach stosunku pracy (91 kobiet).

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 31 decyzji, w tym 19 decyzji ustnych. Wydane decyzje dotyczyły 309 pracowników.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych w obu zakładach w ww. zagadnieniach stwierdzono m.in.:

- pracodawca nie przeszkolił stanowiskowo w dziedzinie bhp grupy pracowników obsługujących wózki jezdniowe,
- pracodawca nieterminowo dokonywał szkoleń okresowych w dziedzinie bhp pracowników,
- pracownicy nie stosowali przydzielonych im odzieży roboczej, obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej tj. ochronników słuchu,
- w ciągach komunikacyjnych występowały różnice poziomów posadzki, krawędzie posadzki nie były oznaczone barwami bezpieczeństwa.
- obrabiarki do drewna w obu zakładach nie posiadały aktualnych wyników z pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej,
- przy podajniku taśmowym do odbioru trocin, przenośnik taśmowy nie posiadał skutecznej osłony przy elektro bębnie napędowym taśmy; brak było skutecznej osłony ruchomych części przenośnika od strony ciągu komunikacyjnego po którym poruszali się pracownicy,
- w hali traków przy systemach odbiorów odpadów i trocin z traków przy na całej długości podajnika taśmowych nie zastosowano wyłączników bezpieczeństwa,

- w hali klejonek stwierdzono, że przewody elektryczne 230 V posiadają uszkodzoną izolację pośrednią, widoczne były metalowe elementy przewodu przy zadławieniu przewodów sterownika,
- niezabezpieczone przed możliwością samoistnego przetoczenia mygł kłód drewna składowanego przy drogach transportowych, po których poruszały się osoby i sprzęt mechaniczny.

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

W 2019 r. przeprowadzono 4 kontrole w 3 podmiotach z branży paliwowej. Trzy z czterech kontrolowanych zakładów zostały zaklasyfikowane do zakładów o dużym ryzyku wystąpienia awarii przemysłowej. W ramach omawianego tematu, w jednym z kontrolowanych zakładów, przeprowadzono kontrolę wspólnie z przedstawicielami Państwowej Straży Pożarnej oraz Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska. Przeprowadzenie kontroli w ww. podmiocie zostało poprzedzone spotkaniem roboczym, w trakcie którego ustalono szczegółowe zasady wspólnej kontroli.

W kontrolowanym zakładach został wdrożony Zintegrowany System Zarządzania (ZSZ), który w zależności od zakładu obejmował bezpieczeństwo i higienę pracy, ochronę środowiska czy też ochronę przeciwpożarową. Wprowadzony przez przedsiębiorców Zintegrowany System Zarządzania niewątpliwie odgrywa istotną rolę w zakresie poziomu stosowanych rozwiązań systemowych, a także stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. W trakcie przeprowadzania kontroli, ustalono, że pracownicy mają zapewniony dostęp do dokumentów systemowych oraz są z nimi zapoznawani. W ramach Zintegrowanego Systemu Zarządzania kierownictwo wraz z pracownikami prowadzi działania ze szczególnym uwzględnieniem: oddziaływania na środowisko w zakresie zapobiegania zanieczyszczeniom, monitorowania i poprawiania warunków bezpieczeństwa pracy poprzez stałe nadzorowanie zagrożeń i ograniczanie ryzyka, zapobiegania wypadkom przy pracy czy też chorobom zawodowym, oraz ciągłego doskonalenia działań w zakresie bhp i podnoszenia świadomości zarówno pracowników jak i podwykonawców.

W kontrolowanych zakładach, w zakresie przestrzegania przepisów prawnych, w tym przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy należy podkreślić fakt utrzymania wysokiego poziomu bezpieczeństwa, co potwierdziły przeprowadzone kontrole. Systematyczne kontrole Państwowej Inspekcji Pracy wymusiły przestrzeganie obowiązujących przepisów bhp i zwiększyły świadomość stron stosunku pracy w zakresie identyfikacji zagrożeń związanych z badanymi obszarami. Wspólna kontrola PIP, PSP i IOŚ pozwoliła również na wymianę spostrzeżeń przez kontrolujących i wymianę informacji na temat identyfikowanych zagrożeń oraz rozstrzygnięcie ewentualnych spraw dyskusyjnych.

## 3. Budownictwo

### 3.1. Prace budowlane i rozbiórkowe

W 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 262 kontrole w 243 podmiotach, które zatrudniały na kontrolowanych terenach budowy 2.060 osób, w tym 1.543 pracowników, zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Jednym z podstawowych zagrożeń, występujących przy wykonywaniu prac budowlanych i rozbiórkowych jest możliwość upadku z wysokości. Potwierdzają to wyniki kontroli, jak również analiza przyczyn śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy w budownictwie. Wynika to przede wszystkim z niestosowania przez pracodawców i pracowników właściwych środków ochrony zbiorowej lub środków ochrony indywidualnej, zabezpieczających przed upadkiem z wysokości. Jako podstawową przyczynę braku ochron zbiorowych, chroniących pracowników przed upadkiem z wysokości, wymienia się koszt i czasochłonność wykonanych zabezpieczeń. Znaczący wpływ na powszechność występowania tych zagrożeń ma jednak zwykła niedbałość i lekceważenie niebezpieczeństwa przez nadzór i samych pracowników.



*Praca przy krawędzi stropu -  
brak zabezpieczenia  
pracowników przed  
upadkiem z wysokości.*

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

Bardzo powszechnym zjawiskiem jest niewłaściwa praca z wszelkiego rodzaju podestów do wysokości 3 m. Pracownicy wykonujący z nich prace lekceważą potrzebę zabezpieczenia się przed upadkiem z wysokości z powodu pozornie niskich wysokości, będąc w fałszywym przekonaniu, że upadek z takiej wysokości niczym poważnym nie grozi. Bardziej złożonymi konstrukcjami od podestów roboczych są rusztowania. Ich niewłaściwy montaż i eksploatacja jest nadal jednym z podstawowych zagrożeń życia na terenach budowy. Brak balustrad lub zastrzeżenia do prawidłowości ich wykonania, stwierdzono w większości kontrolowanych w tym zakresie podmiotów. Do najczęściej występujących nieprawidłowości związanych z eksploatacją rusztowań należy zaliczyć również brak lub niewłaściwe pionowy komunikacyjne i nieprawidłowe wypełnienie powierzchni roboczych rusztowań.





*Nieprawidłowe rusztowanie: brak balustrad, pełnych pomostów i kotwienia.  
Pracownicy nie używają hełmów ochronnych.*

Przeprowadzone w 2019 roku kontrole wykazały również, że wciąż lekceważone są zagrożenia związane z pracą w wykopach. Brak zabezpieczeń przed przysypaniem ziemią to nadal jedna z najczęstszych przyczyn śmiertelnych wypadków przy pracy na terenach budowy. Brak zabezpieczenia ścian wykopów przed osunięciem, składowanie urobku w obrębie klina naturalnego odłamu gruntu i brak bezpiecznego wejścia do wykopu to wciąż dość powszechnie spotykany widok na budowach. Przyczyny tego zjawiska są bardzo podobne jak w przypadku wykonywania prac na wysokości: pośpiech, duża zmienność wykonywanych prac i brak właściwego nadzoru ze strony kierowników robót.

Inne źródła zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących na budowę to między innymi brak bądź niestosowanie przez pracujących środków ochrony indywidualnej, zły stan techniczny eksploatowanych tam maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych.

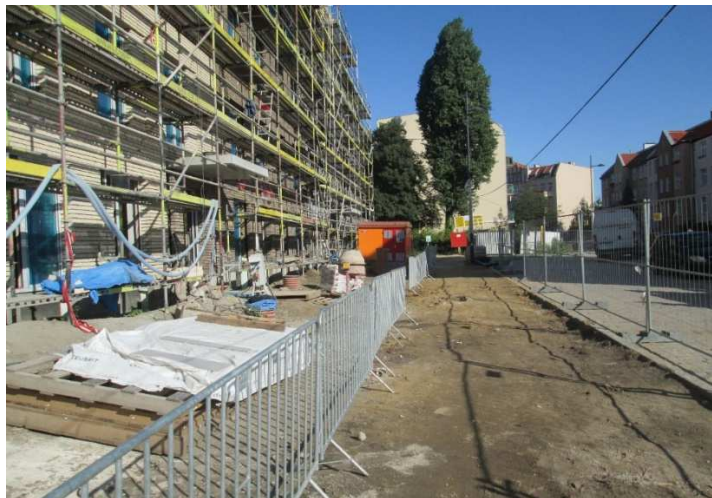
Pomimo wciąż niezadowolającego stanu przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac budowlanych, inspektorzy pracy coraz częściej spotykają budowy, na których warunki pracy są na wysokim poziomie. Dbanie o wizerunek firmy, niezbędny do uzyskiwania intratnych kontraktów, pociąga za sobą wprowadzanie nowych standardów warunków pracy na terenach budowy, nieodbiegających od standardów wymaganych w krajach wysokorozwiniętych. Przykłady prawidłowo prowadzonych prac budowlanych przedstawiono na poniższych fotografiach.



*Rusztowania spełniające najwyższe standardy.*



*Pomiędzy pomostami rusztowania i ścianami budynku zamontowano dodatkowe wąskie pomosty, zmniejszające odległość pomostów od ściany.*



*Wydzielono strefy niebezpieczne i drogi komunikacyjne.*

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy osiągnęli efekty w postaci poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy na kontrolowanych terenach budowy. Wykonane

decyzje inspektora pracy bez wątpienia poprawiły bezpieczeństwo i warunki pracy zatrudnionych tam osób. Dotyczy to zarówno decyzji eliminujących bezpośrednio zagrożenie dla życia pracowników, np. wstrzymujące prace prowadzone w warunkach bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia, jak i decyzji zapewniających pracownikom godne warunki bytowe.

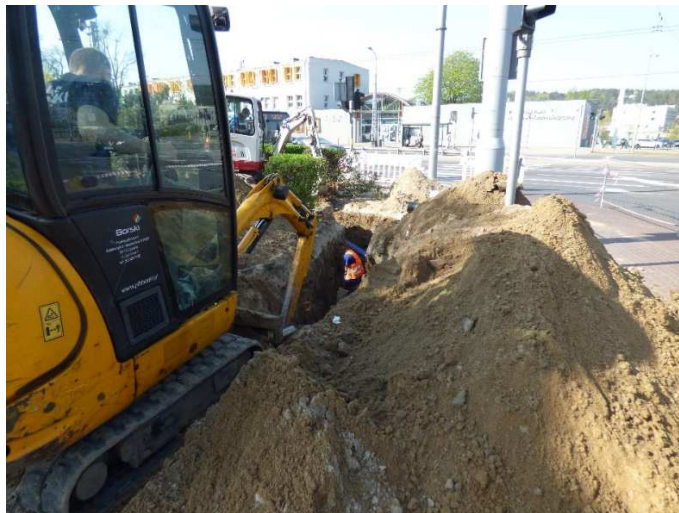
W czasie realizacji kontroli przy wykonywaniu prac budowlanych i rozbiórkowych udzielono 1.521 porad technicznych i 675 prawnych, w tym 151 – dotyczących legalności zatrudnienia.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy będą ukierunkowane na egzekwowanie od inwestora i kierownika budowy wynikających z prawa budowlanego obowiązków w zakresie bhp, gdyż to od nich przede wszystkim zależy bezpieczeństwo pracy na terenach budowy.

### 3.2. Prace przy budowach i remontach dróg

W 2019 r. przeprowadzono 38 kontroli w 36 podmiotach zatrudniających pracowników. Na skontrolowanych budowach dróg i autostrad (w tym mostów i wiaduktów) pracowało 400 osób, z czego 349 zatrudnionych było w ramach stosunku pracy, w tym 16 kobiet, 31 cudzoziemców, 5 pracowników niepełnosprawnych, 1 młodociany. Ponadto 34 osoby świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, 2 osoby świadczyły usługi jako jednoosobowe podmioty gospodarcze. Na kontrolowanych budowach wspólnie z osobami zatrudnionymi pracowało 15 przedsiębiorców.

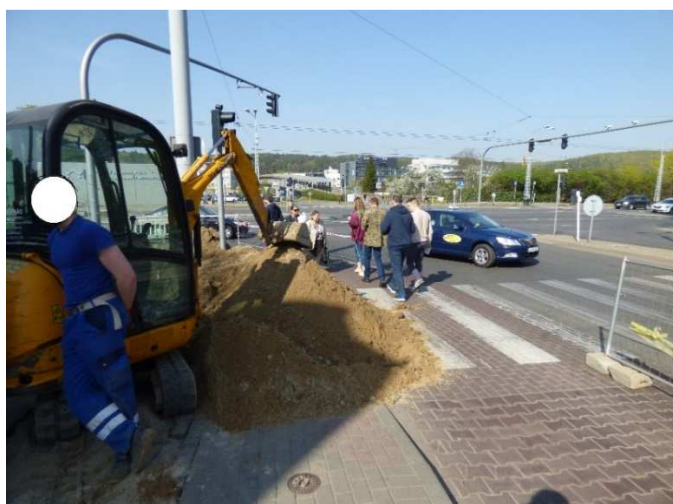
Na poniższych fotografiach przedstawiono przykłady szczególnie istotnych nieprawidłowości.



*Niezabezpieczone ściany wykopu przed możliwością osunięcia się gruntu, praca w strefie pracy koparki, nieużywanie przez pracownika hełmu ochronnego, składowanie urobku w strefie klina naturalnego odłamu gruntu.*



*Niezabezpieczone ściany wykopu przed możliwością osunięcia się gruntu, nieużytkowanie przez pracownika hełmu ochronnego, nieprawidłowe składowanie urobku*



*Brak zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób nieuprawnionych*

### 3.3. Krótkie kontrole ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących

W 2019 r. przeprowadzono 70 krótkich kontroli w budownictwie, w których stwierdzono bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracujących lub które potwierdziły likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników.

Kontrolą objęto 420 pracujących, w tym 50 na podstawie umów cywilno-prawnych, 28 podmiotów samozatrudniających się, 43 cudzoziemców. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 311 pracowników, w tym: 20 kobiet, 2 pracowników młodocianych, 1 pracownik niepełnosprawny.

Przykłady szczególnie rażących nieprawidłowości w zakresie prac na wysokości oraz wykopów przedstawiono na poniższych fotografiach:



Analiza dokumentacji z przeprowadzonych kontroli skoncentrowanych głównie na wykonywaniu prac na wysokości (w tym prac na rusztowaniach) i prac ziemnych wykazała, że inspektorzy pracy realizowali krótkie kontrole na tych budowach, gdzie na podstawie wcześniejszego rozpoznania oraz sygnalizowania zagrożeń przez pracowników i osoby postronne, wiedzieli ogólnie o występujących nieprawidłowościach, stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracujących bądź osób trzecich.

Podobnie jak w ubiegłych latach dominowały takie zagrożenia, jak:

- **Zagrożenie upadkiem z wysokości** przy wykonywaniu prac budowlanych z użyciem rusztowań. Kontrole wykazały między innymi nieprawidłowe posadowienie i zakotwienie rusztowania, brak poręczy ochronnych, desek krawężnikowych, niepełne pomosty robocze lub ich brak, brak bezpiecznych pionów komunikacyjnych, często wejście na pomost rusztowania odbywa się po jego konstrukcji.
- **Zagrożenie upadkiem z wysokości** przy wykonywaniu prac na dachach i stropach budynków. Powodem był brak środków ochrony zbiorowej w formie np. rusztowania ochronnego lub balustrad ochronnych przy pracach wykonywanych na dachach

i stropach budynków, brak lub nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej (szelki bezpieczeństwa), brak zabezpieczenia lub niewłaściwe zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych.

4. **Zagrożenie zasypaniem** pracownika przy wykonywaniu prac w niezabezpieczonych wykopach ziemnych.
5. **Zagrożenie porażeniem prądem elektrycznym** wskutek niezabezpieczenia przed uszkodzeniami mechanicznymi elektrycznych przewodów zasilających maszyny budowlane i elektronarzędzia na terenie budowy.

Działania podejmowane przez inspektorów pracy wyeliminowały zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących na terenie budowy i w efekcie doprowadziły do przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy przez pracodawców i kierujących pracami na terenie kontrolowanych budów. Realizowane na terenie budów krótkie kontrole potwierdziły obserwację z lat poprzednich dotyczącą funkcjonowania służby bhp. Na terenach dużych budów w większości przypadków rzetelnie wykonują one swoje zadania. Na małych budowach, a na nich najczęściej dochodzi do wypadków, faktycznie nie ma wizytacji czy kontroli pracownika służby bhp, pomimo iż przedsiębiorca formalnie zapewnia jej funkcjonowanie.

#### 3.4. Kontrole robót wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym).

W 2019 r. przeprowadzono 86 kontroli w 84 podmiotach gospodarczych, w tym 7 kontroli niedotyczących budownictwa.

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

W roku 2019 w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano 103 zgłoszenia o istniejących zagrożeniach w miejscach publicznych. W 16 przypadkach zgłoszonych zagrożeń nie stwierdzono prowadzenia prac na wskazanym miejscu. Ponadto wystąpił przypadek przekazania zgłoszenia wg właściwości do Straży Miejskiej. W wyniku niektórych zgłoszeń przeprowadzano więcej niż jedną kontrolę, co było związane z prowadzeniem prac w jednym miejscu przez kilku pracodawców.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły braku bądź niewłaściwego zabezpieczenia placu budowy przed dostępem osób postronnych oraz braku lub niewłaściwego urządzenia ochronnego w rusztowaniach, np. brak lub niekompletne balustrady, brak daszków ochronnych.

#### 3.5. Budownictwo infrastruktury kolejowej.

W 2019 r. przeprowadzono 10 kontroli w 10 podmiotach realizujących inwestycje budownictwa infrastruktury kolejowej. Kontrole robót torowych prowadzone były na liniach kolejowych nr: 405 w ramach projektu rewitalizacji linii kolejowej (odcinek Słupsk-Ustka) nr 202, na stacji Lębork, na stacji Gdańsk Zaspas Towarowa w ramach projektu „Poprawa infrastruktury kolejowego dostępu do portu Gdańsk” - kompleksowa zmiana

dotychczasowego układu torowego z podtorzem, sieci trakcyjnej, roboty odwodnieniowe, roboty drogowe.

Przeprowadzone kontrole wykonywania robót inwestycyjnych potwierdzały, że wykonawcy posiadają odpowiednią znajomość zagrożeń oraz zasad i przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac na terenie kolejowym. Stosowano to też w praktyce. Podobnie jak w latach poprzednich nie stwierdzono przypadków dopuszczania pracowników do pracy bez obowiązujących profilaktycznych badań lekarskich i szkoleń bhp obejmujących prace na konkretnych stanowiskach, na których pracę mogą być wykonywane podczas realizacji procesu inwestycyjnego na terenie kolejowym. Generalni wykonawcy każdorazowo byli w posiadaniu dokumentacji przeprowadzonych szkoleń.

Dotyczyło to także pracowników - cudzoziemców (zatrudnieni byli w większości do prac nie wymagających dodatkowych kwalifikacji, przy czym wyjątkiem są pracownicy nadzoru przy realizacji inwestycji w Gdańsku - projekt „Poprawa infrastruktury kolejowego dostępu do portu Gdańsk”). Stwierdzone nieprawidłowości wskazywały na znaczną poprawę w stosunku do lat poprzednich i wynikały z faktu realizowania prac krótkotrwałych na danym odcinku czy inwestycji miejscowych lub podejmowania prac przygotowawczych do realizacji inwestycji w kolejnym roku. Stwierdzone nieprawidłowości usuwano niezwłocznie.

#### 4. Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie

W 2019 r. przeprowadzono 25 kontroli. Wybór zakładów do kontroli oparto o charakter świadczonych usług. Typowano zakłady zajmujące się bezpośrednio pozyskiwaniem drewna, tj. wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych, stwarzających największe zagrożenia wypadkowe. Do kontroli wytypowano niektóre zakłady nowo powstałe, nie kontrolowane przez PIP oraz zakłady świadczące usługi w ramach podwykonawstwa. Wykorzystywano także informacje o nieprawidłowościach i naruszeniach przepisów prawa pracy, uzyskiwane w wyniku wpływających do OIP skarg od pracowników.

W ramach kontroli prowadzono także rutynowe działania kontrolne, związane z bieżącym sprawowaniem nadzoru nad branżą.

Zadanie realizowano w 25 zakładach pracy świadczących usługi na podstawie umów, zawartych (indywidualnie lub w ramach konsorcjów) bezpośrednio z nadleśnictwami. Przedsiębiorcy wykonywali usługi na terenie 16 nadleśnictw.

Dominującą formą zatrudnienia stosowaną w kontrolowanych zakładach był stosunek pracy, uzupełniany stosowaniem w czterech zakładach umów cywilnoprawnych. Kontrolami objęto zagadnienia technicznego bezpieczeństwa pracy, w szczególności przestrzeganie przepisów i zasad bezpiecznej pracy przy pozyskaniu, zrywce i wywozie drewna.

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

Jeśli chodzi o kompleksową ocenę stanu przestrzegania przepisów bhp to należy stwierdzić, że następuje systematyczna poprawa w tym zakresie. Dotyczy to w szczególności zakładów, które były kontrolowane po raz kolejny.

## 5. Nadzór rynku – spełnianie wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej.

W 2019 r. w ramach nadzoru rynku przeprowadzono 109 kontroli, obejmując nimi 175 różnych wyrobów. Nieprawidłowości dotyczyły głównie urządzeń - maszyn, a więc dyrektywy 2006/42/WE, tj. nowej oraz starej dyrektywy maszynowej 98/37/WE, dyrektywy niskonapięciowej 2006/95/WE (2014/35), dyrektywy ciśnieniowej 97/23 (2014/68), rozporządzenia UE 2016/425 (89/686/EWG) dotyczącego środków ochrony indywidualnej itd.

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

W wyniku dobrowolnych działań importerów wydano 32 pozytywne opinie dopuszczające dane wyroby do wewnątrzspółnotowego obrotu.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w stosunku do wyrobów wprowadzanych na rynek Wspólnoty Europejskiej spoza jej granic, a w szczególności sprowadzeń jednostkowych przez małe firmy lub samych użytkowników. W żadnym przypadku inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości dotyczących wad konstrukcyjnych, wykonania samego wyrobu, które mogłyby bezpośrednio wpływać na zagrożenie życia lub zdrowia użytkowników.

Głównym przedmiotem działań dobrowolnych było:

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

Prowadzone w 2019 r. kontrole wykazały, że większość kontrolowanych wyrobów spełnia wymagania zasadnicze. Producenci posiadają rzetelną i szeroką wiedzę w zakresie wymagań zasadniczych, jakie muszą spełniać środki ochrony indywidualnej, co przekłada się na dostarczanie użytkownikom środków ochrony zapewniających skuteczną i bezpieczną ochronę przed występującymi zagrożeniami w środowisku pracy.

## 6. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych

W 2019 r. przeprowadzono 95 kontroli w zakładach pracy lub w ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne (w 2018 r. 102 kontrole) w ramach kontroli przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 4.582 pracowników, w tym 2.117 osób niepełnosprawnych (w 2018 r. - 6.702 pracowników i 4.170 niepełnosprawnych).

Ilość zakładów pracy chronionej jest na tym samym poziomie co w roku poprzednim (wcześniej obserwowano spadek ilości zakładów).

Nastąpił niewielki wzrost w 2019 r. w porównaniu do 2018 r. wydanych przez inspektorów pracy opinii w związku z kontrolami przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, jak również ilość skontrolowanych stanowisk pracy tj.:

- wzrost liczby wydanych opinii z 60 do 66,
- ilość skontrolowanych stanowisk tj. z 66 do 71.

Wydano 2 negatywne opinie w trybie art. 26e ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.



Jako najczęstsze przyczyny naruszeń prawa w zakładach pracy chronionej, należałoby wskazać zaniedbania dotyczące elementów osłonowych eksploatowanych maszyn i urządzeń, skutkujące ich złym stanem technicznym oraz brakiem bądź niewłaściwym oznakowaniem, jak również pomieszczeń, dróg wewnętrzzakładowych, a także brak badań instalacji elektrycznej w zakładzie lub jego części. Jako przyczyny naruszeń prawa należałoby również wskazać braki badań czynników szkodliwych dotyczące części stanowisk pracy, oraz niezapewnienie odpowiednich instrukcji bezpieczeństwa na stanowiskach pracy.

Spośród zakładów przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych częstym problemem jest brak wystarczającej informacji dotyczącej szczególnych warunków wynikających z charakteru niepełnosprawności, co skutkuje nieuwzględnieniem ich w opracowywanej przez pracodawcę ocenie ryzyka zawodowego, instrukcjach bhp i rezultacie w przygotowaniu do pracy. W niektórych zakładach nie posiadających statusu pracy chronionej, można zaobserwować brak wiedzy odnośnie skróconego wymiaru czasu pracy (przysługującego pracownikom z orzeczoną umiarkowaną lub znaczną niepełnosprawnością), skutkujące nieprawidłowym planowaniem czasu pracy oraz błędami w naliczaniu wynagrodzenia.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę m.in.:

- opracowania i wprowadzenia przepisów (zasad) o minimalnych wymaganiach, w których określone zostałyby podstawowe wymogi z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jakim powinny odpowiadać obiekty i pomieszczenia pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz jakie warunki mają spełniać stanowiska pracy, na których mają być zatrudniane osoby niepełnosprawne, w odniesieniu do określonych grup (przyczyn) niepełnosprawności,
- opracowania zasad tworzenia oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem szczególnych warunków wynikających z charakteru niepełnosprawności.

## 7. Ochrona pracy młodocianych

W 2019 r. ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie ochrony pracy młodocianych przeprowadzono w oparciu o wyniki 35 kontroli. Kontrole zostały przeprowadzone łącznie u 35 pracodawców zatrudniających młodocianych oraz zamierzających ich zatrudnić w celu innym niż przygotowanie zawodowe. Skontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 2.302 osoby. Zatrudnionych na podstawie umowy o pracę było łącznie 2.244 pracowników, w tym 956 kobiet i 97 młodocianych. Młodociani stanowili 4,3 % ogółu zatrudnionych w ramach stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach.

Najliczniejszą grupę pracodawców skontrolowanych w zakresie ochrony pracy młodocianych stanowiły podmioty zatrudniające do 9 zatrudnionych – 19 skontrolowanych pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 40 młodocianych, liczba młodocianych zatrudnionych w tej grupie stanowiła 41% ogółu skontrolowanych.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości w zakresie ochrony pracy młodocianych należy zaliczyć między innymi:

- nieterminowe wstępne lub okresowe badania lekarskie młodocianych, brak badań kontrolnych,
- nieopracowanie wykazu prac i stanowisk wzbronionych młodocianym oraz dozwolonych w celu przygotowania zawodowego,
- nieopracowanie programu kształcenia zawodowego pracowników młodocianych,
- niedokonanie udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem kryteriów dotyczących młodocianych,

- nieudzielenie informacji o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami przedstawicielom ustawowym młodocianym,
- zatrudnianie młodocianych w celu innym, niż przygotowanie zawodowe bez ustalenia wykazu prac lekkich i jego zatwierdzenia przez odpowiedniego inspektora pracy,
- nieprawidłowości w zakresie czasu pracy młodocianych, w tym nieprowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników młodocianych oraz zatrudnianie młodocianego w sklepie w niedzielę niehandlową,
- kontrole związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wykazały również nieprawidłowość polegającą na niezapewnieniu odpowiedniego nadzoru nad pracą wykonywaną przez młodocianych – w co najmniej 2 przypadkach stwierdzono, iż w chwili zaistnienia wypadku osoba prowadząca przygotowanie zawodowe młodocianych była nieobecna w zakładzie, zaś obecni pracownicy nie posiadali odpowiednich kwalifikacji do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku podejmował działania prewencyjne i promocyjne na rzecz ludzi młodych, w tym młodocianych, zatrudnionych w ramach praktycznej nauki zawodu. Jako przykłady takich działań można wymienić:

- Cykl spotkań z młodzieżą klas III w Niepublicznej Szkole Rzemiosła w Wejherowie zorganizowany na wniosek Powiatowego Cechu Rzemiosł Małych i Średnich Przedsiębiorstw - Związku Pracodawców z siedzibą w Wejherowie. Tematyka szkoleń obejmowała uprawnienia i obowiązki zarówno pracowników młodocianych podejmujących pracę w sezonie letnim, jak i absolwentów szkół podejmujących pierwszą pracę. W 3 spotkaniach uczestniczyło 70 uczniów.
- Spotkanie informacyjne dla rzemieślników zrzeszonych w Cechu Rzemiosł Różnych w Słupsku, na którym omówiono między innymi zasady zatrudniania młodocianych w celu przygotowania zawodowego, z uwzględnieniem najczęstszych nieprawidłowości w zakresie zatrudniania młodocianych jakie inspektorzy pracy stwierdzają podczas kontroli. W spotkaniu uczestniczyło 45 osób, w tym rzemieślników, nauczycieli zawodu i działaczy Cechu.
- Prelekcję wygłoszoną przez inspektora pracy, dotyczącą zmian w przepisach kodeksu pracy w zakresie prawnej ochrony pracowników młodocianych oraz praktycznych rozwiązań w dobie podejmowania nauki i kształcenia pracowników młodocianych po wprowadzeniu reformy oświaty i likwidacji gimnazjów, która została wygłoszona na spotkaniu informacyjno-konsultacyjnym Związku Rzemiosła Polskiego z udziałem przedstawicieli Rady Dialogu Społecznego.

## 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.

W ramach zadania tematu przeprowadzono 58 kontroli, którymi objęto 56 podmiotów gospodarczych, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 6.854 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 6.293 pracowników.

Spośród powyższej ogólnej liczby kontroli realizując temat w przedsiębiorstwach trudniących się **budową, przebudową lub remontami jednostek pływających** przeprowadzono 42 kontrole, którymi objęto 41 podmiotów gospodarczych, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 4.625 osób.

Rozwój sektora okrętowego wskazuje na konieczność prowadzenia intensywnych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w celu zapobiegania wypadkom przy pracy. Pomimo podążającego postępu technologicznego, jest to nadal gałąź przemysłu, która generuje największą liczbę zagrożeń dla pracowników z uwagi na niezmienną technologię budowy i remontów jednostek pływających związaną głównie z wykorzystaniem czynnika ludzkiego w procesie produkcji.

W związku z rozwojem i modernizacją obiektów technicznych oraz jednostek pływających związanych z przemysłem wydobywczym paliw z dna morskiego, przewidywany jest rozwój sektora off-shore, odnośnie firm funkcjonujących na rynku budowy i remontów jednostek pływających.

Należy zauważyć, że niektóre podmioty specjalizujące się w produkcji jednostek pływających mogą również aktywnie uczestniczyć w rozpoczynającym swój rozwój sektorze nowoczesnych konwencjonalnych oraz odnawialnych źródeł energii, który przystępuje do budowy farm wiatrowych na polskich wodach terytorialnych w rejonie Półwyspu Helskiego. Ponadto branża „offshore wind” jest ważnym sektorem dla polskiej gospodarki z uwagi na coraz istotniejszą rolę odnawialnych źródeł energii, jak również ze względu na krajowe możliwości produkcyjne.

W ramach realizacji tego zadania w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili 10 kontroli u pracodawców na terenie **portów** w Gdyni i w Gdańsku zajmujących się przeładunkami morskimi. Kontrolami objęto 9 podmiotów gospodarczych, w stosunku do których stwierdzono naruszenie przepisów i zasad bhp w zakresie przeładunków, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 1.312 osób.

W zakresie sprawdzenia warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków życia marynarzy przy eksploatacji jednostek pływających skontrolowano 15 jednostek pływających podczas czynności kontrolnych przeprowadzonych w 5 przedsiębiorstwach, na rzecz których świadczyło pracę ogółem 917 osób. Przedmiotem kontroli była ocena przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, warunków bytowych załóg oraz warunków bezpiecznej żeglugi na jednostkach pływających uprawiających żeglugę po wodach morskich i śródlądowych. Ponadto sprawdzano stopień wdrażania postanowień nowej ustawy o pracy na morzu.

W jednym przypadku skierowano do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Ponadto podjęto ścisłą współpracę z prokuraturą i policją w związku z ustalaniem okoliczności i przyczyn badanych wypadków przy pracy w sektorze gospodarki morskiej. Przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy korzystano również z pomocy instytucji zajmujących się problematyką morską takich jak Państwowa Komisja Badania Wypadków Morskich czy Izba Morska.

Ponadto w celu poprawy warunków pracy podjęto współpracę ze związkami zawodowymi (31 organizacji związkowych w 16 zakładach pracy) i społeczną inspekcją pracy (w 14 zakładach pracy) podczas realizacji tematu kontrolnego. W wyniku naruszeń uprawnień organizacji związkowych na terenie jednego z terminali w Gdyni, skierowano do prokuratury zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości w skontrolowanych przedsiębiorstwach przemysłu okrętowego trudniących się budową, przebudową i remontami jednostek pływających należały:

- w zakresie ogólnych wymagań bhp - przygotowanie do pracy (brak aktualnych szkoleń bhp oraz badań lekarskich pracowników i osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy) oraz dostarczania pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, jak również nieprawidłowości w zakresie sporządzania dokumentacji oceny ryzyka zawodowego i instrukcji bhp;
- w zakresie wymagań ogólnych dotyczących produkcji i remontów statków – nieprawidłowości dotyczące obiektów i pomieszczeń pracy w obiektach budowlanych i na statkach, niezabezpieczenie przed wpadnięciem pracowników do zagłębień, otworów i luk oraz nieprawidłowości dotyczące dojść do stanowisk pracy i stosowania oświetlenia stanowisk pracy;
- w zakresie organizacji prac szczególnie niebezpiecznych – nieprawidłowości dotyczące organizacji prac na wysokości, stanowisk pracy w zbiornikach, nieprawidłowości dotyczące ogólnej organizacji prac szczególnie niebezpiecznych, oraz prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, jak również wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych bez zachowania wymaganych procedur;
- w zakresie dotyczącym maszyn i urządzeń – nieprawidłowości dotyczące urządzeń sterowniczych, w tym do zatrzymania awaryjnego, niewłaściwe urządzenia ochronne narzędzi ręcznych z napędem mechanicznym, brak urządzeń ochronnych maszyn do obróbki skrawaniem i obróbki plastycznej metali oraz innych urządzeń ochronnych maszyn, niewłaściwy stan urządzeń ochronnych w konstrukcji rusztowań i nieutrzymanie rusztowań w sprawności technicznej, brak rejestracji kontroli dla eksploatowanych maszyn, oraz nieprawidłowości dotyczące instrukcji obsługi maszyn;
- w zakresie transportu wewnętrznego – brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych, nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego dróg, przejść komunikacyjnych w pomieszczeniach pracy i na statkach, niewłaściwe oznakowanie dróg transportowych w pomieszczeniach pracy, budynkach i na statkach oraz niezabezpieczenie środków transportu poziomego i pionowego przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione, jak również inne nieprawidłowości dotyczące procesu transportu i przemieszczania sekcji kadłubów okrętowych;
- w zakresie eksploatacji urządzeń energetycznych – nieprawidłowe zabezpieczenie urządzeń elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych i uszkodzeniami mechanicznymi, nieprawidłowa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych, w tym tymczasowych instalacji na jednostkach pływających, oraz nieprawidłowości dotyczące eksploatacji sieci gazowych przesyłowych i nieprawidłowości dotyczące eksploatacji maszyn i urządzeń spawalniczych;
- w zakresie składowania materiałów – sposób składowania materiałów zagrażający bezpieczeństwu pracowników, niewłaściwy dobór miejsca składowania materiałów oraz nieprawidłowości ogólne dotyczące magazynów, składów oraz urządzeń do składowania materiałów, w tym również chemicznych;
- w zakresie pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych – niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń, niewłaściwe lub niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych oraz niespełnienie wymagań w zakresie rodzaju i wielkości pomieszczeń higienicznosanitarnych i innych nieprawidłowości dotyczących zaplecza higienicznosanitarnego.

Najczęściej występujące nieprawidłowości przy przeładunkach w portach morskich dotyczyły stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych, w tym nieprzestrzegania przepisów bhp przy organizowaniu stanowisk pracy, nieprawidłowa organizacja prac szczególnie niebezpiecznych oraz brak nadzoru przy pracach

szczególnie niebezpiecznych. Inne występujące nieprawidłowości dotyczyły braku opracowanych instrukcji bhp dla realizowanych prac lub ich niekompletnych postanowień, jak również aktualizacji oceny ryzyka zawodowego.

Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości na skontrolowanych **jednostkach pływających** należały: prowadzenie eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych w sposób zagrażający bezpieczeństwu obsługi, niewłaściwy stan dróg i przejść komunikacyjnych ze szczególnym uwzględnieniem zastosowania barw bezpieczeństwa i oznakowania stref stwarzających zagrożenie, braki oznakowania i opisów w języku polskim elementów sterowniczych oraz manometrów znajdujących się w sterówkach i siłowniach jednostek pływających, brak udostępnionych w języku polskim instrukcji bezpieczeństwa pracy i procedur związanych z obsługą poszczególnych urządzeń i systemów okrętowych, brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne w szczególności osłony ruchomych części maszyn oraz gorących instalacji. Stwierdzono również stosowanie nieprawidłowo sporządzonych umów z osobami wykonującymi pracę na statkach – stosowano zwykle umowy o pracę zamiast marynarskich umów o pracę określonych w ustawie o pracy na morzu.

Jak wynika z powyższego, najczęściej stwierdzane nieprawidłowości przy budowie i remontach jednostek pływających, podobnie jak przy przeładunkach w portach morskich związane są z ogólną organizacją stanowisk pracy, jak również zapewniania sprawowania nadzoru nad wykonywanymi pracami. Dotyczy to w szczególności prac zakwalifikowanych jako „szczególnie niebezpieczne” (prac na wysokości, prac w zbiornikach i ładowniach statków itp.), których większość występuje przy budowie i remontach jednostek pływających. Nieprawidłowości dotyczą też wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, jak również w sprawne maszyny i elektronarzędzia. Wiele nieprawidłowości dotyczyło również przygotowania do pracy pod względem posiadania aktualnych orzeczeń lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp oraz zapoznawania z instrukcjami bhp i obsługi maszyn. Na taki stan faktyczny znaczący wpływ miało wykonywanie pracy przez podwykonawców zatrudnionych na terenach dużych podmiotów (stoczni i terminali), gdzie z uwagi na niedostateczne wypełnianie obowiązków w zakresie współpracy pomiędzy pracodawcami i prawidłowej koordynacji prac, dochodziło do naruszenia przepisów prawa pracy. Istotny wpływ miała również forma współpracy jaka była nawiązywana pomiędzy zleceniodawcami (stocznie, porty) a podwykonawcami, gdzie stosowano „outsourcing” i cedowano obowiązki na podwykonawców, którzy nie zawsze świadomi byli ciężących na nich obowiązków lub nie posiadali wystarczającej wiedzy w zakresie organizacji prac.

Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie dróg transportowych, ich oznakowania i drożności, występowały również na jednostkach pływających poddanych kontroli. Podobnie wygląda sytuacja w zakresie sprawności i oznakowania maszyn oraz instalacji energetycznych, których niesprawność pod względem bhp stwierdzano w stoczniach, portach i na jednostkach pływających.

Wysoki stopień zagrożeń oraz fakt braku znaczącej poprawy w zakresie występujących w gospodarce morskiej naruszeń przepisów prawa pracy, wskazuje na potrzebę dalszego intensywnego nadzoru Państwowej Inspekcji Pracy w tej gałęzi przemysłu, w tym w formie planowej realizacji tematu kontrolnego.

Wraz ze wzrostem tempa produkcji i powstawaniem nowych podmiotów realizujących projekty okrętowe, spodziewać się można wzrostu zagrożeń w 2020 roku, co potwierdza

potrzebę prowadzenia dalszych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i remontach statków oraz obiektów oceanotechnicznych.

Wzrost ilości przeładunków w portach morskich Gdyni i Gdańska w stosunku do lat poprzednich wskazuje na intensywny ich rozwój. W Trójmieście dokonano przeładunku około 76,5 mln ton towarów z ogólnej liczby 108,3 mln ton przeładunków zrealizowanych w całym kraju. 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 wspomaganie 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 (np.: instrukcje bhp, instrukcje obsługi maszyn i urządzeń, 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. Należałoby również rozważyć wyposażenie przez ustawodawcę Państwowej Inspekcji Pracy w odpowiednie narzędzia, które umożliwiłyby większą skuteczność w zakresie egzekwowania stanu zgodnego z prawem, w szczególności pod kątem eliminowania nielegalnych praktyk przekazywania pracowników z pominięciem przepisów o pracy tymczasowej w ramach tzw. „outsourcingu pracowniczego”.

Należałoby rozważyć objęcie odpowiednimi regulacjami prawnymi terminalowe ciągniki siodłowe eksploatowane w portach morskich. Na terenach portowych (w terminalach kontenerowych) eksploatowane są terminalowe ciągniki siodłowe z naczepami do przewozu kontenerów podczas przeładunków, które nie podlegają dozorowi technicznemu. Przeglądy ciągników (jako maszyn) przeprowadzają pracodawcy we własnym zakresie bez dodatkowych obostrzeń wynikających z przepisów prawa. Wprowadzenie dodatkowych regulacji prawnych nakładających obowiązek posiadania przez operatorów stosownych uprawnień do obsługi ciągników siodłowych i objęcie tej grupy urządzeń dozorem technicznym z pewnością pozwoliłoby na zmniejszenie ilości wypadków przy pracy oraz znacząco poprawiłoby bezpieczeństwo pracy wszystkich pracowników terminali.

W wyniku utraty z dniem 3 kwietnia 2013 r. mocy prawnej rozporządzenia Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz Zdrowia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi, oraz utraty z dniem 21 stycznia 2013 r. mocy prawnej rozporządzenia Ministrów (...) w sprawie obsługi suwnic elektrycznych w zakładach pracy, brak jest przepisów regulujących kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze w/w urządzeń transportowych. Ogłoszone rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych

i szybkomontujących nie pozwala na jego stosowanie w stoczniach i portach z uwagi na inne rodzaje dźwignic pracujących na tych terenach.

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

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.

Podobna sytuacja dotycząca braku unormowań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy istnieje na jednostkach pływających żeglugi śródlądowej.

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

### Kontrole statków śródlądowych.

W roku 2019 dokonano 10 kontroli u 10 armatorów w zakresie spełniania przez statki śródlądowe wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na 41 śródlądowych jednostkach pływających.

Wydano 38 pozytywnych i 3 negatywne orzeczenia o zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W czasie kontroli wydano 13 decyzji nakazowych oraz 2 polecenia ustne, które dotyczyły 10 pracowników.

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

### Kontrole obiektów zanurzalnych.

Kontrole obiektów zanurzalnych pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy przed ich dopuszczeniem do żeglugi prowadzone były na mocy art. 10 ust. 4 pkt. 2 ustawy o wykonywaniu prac podwodnych.

W roku 2019 dokonano 1 kontroli u 1 armatora w zakresie spełniania przez obiekty zanurzalne wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na 1 obiekcie zanurzalnym. Wydano 1 pozytywne orzeczenie o zdolności obiektu zanurzalnego do eksploatacji pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W czasie kontroli wydano 1 decyzję nakazową oraz 1 polecenie ustne, które dotyczyły 1 pracownika.

W 2019 roku nie było zgłoszeń do odbioru statków morskich.

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

W 2019 r. przeprowadzono w tym zakresie 12 kontroli u 11 przedsiębiorców. Prace były wykonywane głównie przez podmioty zatrudniające do 9 pracujących – 2 kontrole oraz zatrudniające od 10 do 49 pracujących – 2 kontrole.

W wyniku kontroli najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie badań lekarskich, stosowania bezpiecznych metod pracy oraz w zakresie właściwego pakowania i oznakowania odpadów azbestowych. Ilość nieprawidłowości związanych z pakowaniem i oznakowaniem odpadów azbestowych zmalała w porównaniu z rokiem ubiegłym, natomiast zaobserwowano wzrost nieprawidłowości związanych ze składowaniem odpadów azbestowych w ustalonym i zabezpieczonym miejscu z zastosowaniem materiału uniemożliwiającego przenikanie włókien do gruntu w porównaniu do roku 2018. Odnotowano również nieprawidłowości związane z rejestrem prac i rejestrem pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, czego nie stwierdzono w roku ubiegłym.

W porównaniu z rokiem 2018 zmalała ilość nieprawidłowości dotyczących nawilżania i utrzymywania w stanie wilgotnym elementów i odpadów zawierających azbest, jak również stwierdzono mniej nieprawidłowości w zakresie odgrodzenia i oznakowania terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”.



Podczas jednej z kontroli wśród gruzów wyburzanego budynku gospodarczego stwierdzono połamane elementy pokrycia dachowego wykonanego z eternitu (zawierającego azbest). Stan placu, na którym prowadzono prace rozbiórkowe przedstawiono na powyższej fotografii.



## IV. PRAWNA OCHRONA PRACY

### 1. Zawieranie umów cywilnoprawnych

Na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2019 r. zrealizowano 743 kontrole u 695 przedsiębiorców zatrudniających ogółem 62.979 osób, w tym 14.296 zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 3.683 podmiotów samozatrudniających się (ta liczba dotyczy przede wszystkim przemysłu stoczniowego).

W 98 kontrolach (co stanowi 13% przeprowadzonych kontroli) zakwestionowano umowy cywilnoprawne. Inspektorzy pracy skierowali wnioski w wystąpieniach lub wydali ustne polecenia w czasie kontroli dotyczące ich przekwalifikowania na umowy o pracę. Kierowali również wnioski o niezawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz o przeanalizowanie zasadności ich zawierania. W 2019 r. do OIP w Gdańsku wpłynęło 47 skarg dotyczących umów cywilnoprawnych, w tym w 10 skargach stwierdzono zasadność w zakresie wyboru formy zatrudnienia.

Działalność inspektorów pracy w trakcie wykonywania czynności kontrolnych doprowadziła w części przypadków do przekształcenia zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, zarazem miała charakter prewencyjny poprzez podniesienie świadomości prawnej przedsiębiorców, akcentowanie różnic między zatrudnianiem na podstawie umowy cywilnoprawnej a umową o pracę. Ponadto sami pracodawcy, z uwagi na brak odpowiednich pracowników na rynku pracy dążą do zawierania umów o pracę ze względu na większą trwałość zatrudnienia oraz oferują lepsze warunki pracy i płacy w celu zatrzymania już sprawdzonych pracowników. Zauważają również, że w aspekcie ekonomicznym miesięczne minimalne wynagrodzenie, które gwarantuje państwo na podstawie stosunku pracy jest bardziej korzystne dla pracodawców aniżeli minimalna stawka godzinowa, przy założeniu, że pracownik przepracowałby tyle samo godzin w formie cywilnoprawnej. Z kolei osoby świadczące pracę wybierają cywilnoprawną formę zatrudnienia z uwagi na brak ograniczeń czasowych, a co za tym idzie możliwość większej ilości przepracowanych godzin, a tym samym uzyskania wyższego wynagrodzenia wynikającego z minimalnej stawki godzinowej. Podobnie jak w latach ubiegłych, zawieranie umów cywilnoprawnych w celu sprawdzenia umiejętności i kwalifikacji potencjalnych pracowników, to kolejne zjawisko, szczególnie widoczne w branży handlowej i gastronomicznej.

Dużym zainteresowaniem cieszą się również umowy cywilnoprawne i samozatrudnienie w branży transportowej, edukacji i opiece zdrowotnej. Wzorem lat ubiegłych zasadne jest podjęcie prac legislacyjnych, których celem powinno być uporządkowanie podstawy zatrudnienia, przykładowo poprzez wprowadzenie jednolitej podstawy zatrudnienia osób fizycznych nie prowadzących działalności gospodarczych lub też wprowadzenie zmian w obecnie obowiązujących przepisach dotyczących umów cywilnoprawnych, np. poprzez wprowadzenie obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych tylko w formie pisemnej, obowiązku zgłaszania do ubezpieczeń społecznych w dniu rozpoczęcia pracy czy też wprowadzanie ograniczeń dotyczących czasu pracy. Ponadto powinny być podjęte działania w zakresie nowelizacji przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie ustanowienia pracy zarobkowej na podstawie samoistnej umowy o dzieło jako obowiązkowego tytułu do ubezpieczeń społecznych rodzącego obowiązek odprowadzania składek z tego tytułu na wszystkie ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Zwłaszcza w branży budowlanej umowy o dzieło cieszą się dużą popularnością z uwagi na specyfikę i charakter prowadzonych prac. Tym bardziej zmiana przepisów ubezpieczeniowych w tym zakresie wydaje się

konieczna chociażby dlatego, że prace budowlane są często pracami szczególnie niebezpiecznymi i wciąż według statystyk obciążone dużą wypadkowością. W wyniku wypadku przy pracy osoby takie są pozbawione prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego, nierzadko też świadczeń rentowych. Dopiero w wyniku wypadku poszkodowany lub jego rodzina szuka rozwiązania przed sądem w powództwie o ustalenie istnienia stosunku pracy. Podjęcie kompleksowych działań może znacząco wyeliminować niekorzystne zjawiska na rynku pracy, w tym nadużywanie umów cywilnoprawnych przy zatrudnianiu osób fizycznych.

## 2. Zawieranie umów terminowych

W ramach realizacji zadania „Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych” inspektorzy pracy skontrolowali w 2019 roku: 53 podmioty zatrudniające ogółem 2.018 pracowników, w tym 771 kobiet oraz 5 młodocianych i 112 pracowników niepełnosprawnych oraz 94 cudzoziemców.

Jako przykłady najistotniejszych nieprawidłowości można wymienić zawieranie umów o pracę na okres próbny przekraczający 3 miesiące oraz zawieranie umów o pracę na czas określony na łączny okres nieprzekraczający 33 miesięcy.

Aktualny wydaje się pogląd wyrażony już w latach ubiegłych, że względu na ilość przeprowadzonych kontroli trudno formułować stanowcze wnioski. Wydaje się jednak, że przyczyny w większości ekonomiczne, w zakresie podejmowanego ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej, nie zaś prawne względy, są tu decydujące. Wtórnie jednakże mogą wynikać z samej konstrukcji przepisu art. 25<sup>1</sup> kodeksu pracy i trudności z określeniem natury tzw. obiektywnych przyczyn, co może hamować pracodawców w zawieraniu umów na czas określony i w konsekwencji nie powodować zatrudnienia na zasadzie umowy na czas nieokreślony.

Naruszenia przepisów prawa pracy w zakresie przestrzegania uregulowań dotyczących umów o pracę na czas określony obejmują takie, które wynikają z nieznamości obowiązujących przepisów prawa pracy. Przede wszystkim należy wskazać nierealizowanie przez pracodawców obowiązku objętego dyspozycją art. 29 § 3 Kodeksu pracy poprzez nieinformowanie pracowników o ich warunkach zatrudnienia lub informowania pracowników w sposób niepełny z pominięciem jednostkowych warunków uprawnień pracowniczych. W tych przypadkach należy przypuszczać, że brak realizacji obowiązku wskazanego w art. 29 § 3 Kodeksu pracy, wiąże się przede wszystkim z brakiem wiedzy u pracodawców o takim obowiązku, którego wdrożenie nie jest z punktu widzenia ekonomicznego obciążające. Podobne uwagi można odnieść do braku informacji skierowanej do pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 - 4, o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy, a także o zmianie układu zbiorowego pracy, którym pracownik jest objęty, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałoby nastąpić przed upływem tego terminu - nie później niż do dnia rozwiązania umowy zgodnie z art. 29 § 3<sup>2</sup> Kodeksu pracy.

Drugą najliczniejszą grupą uchybień jest zawieranie umowy o pracę na czas określony przekraczający 33 miesiące lub zawieranie nie więcej niż trzech umów o pracę na czas określony w sumie dłuższy niż 33 miesiące. Biorąc pod uwagę okres obowiązywania art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, formułującego ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony, przyczyny naruszeń nie mogą wynikać z ograniczeń informacyjnych, ale z pewnością wynikają ze świadomego braku poszanowania dla realizacji tego obowiązku

prawnego, pomimo wprowadzonej przez ustawodawcę zasady automatyzmu prawnego wyrażonej w treści art. 25<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy.

W toku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili 45 porad prawnych dotyczących zagadnień problematyki prawnej ochrony stosunku pracy, w tym w zakresie zawierania umów o pracę na czas określony.

### 3. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych

W okresie od 01.01.2019 r. do 31.12.2019 r. w ramach realizacji zadania „Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych”, w ramach właściwości terytorialnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, przeprowadzono łącznie liczbę 798 kontroli, w 747 podmiotach. Powyższe kontrole dotyczyły podmiotów, w których 15.311 osób świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 3.681 osób jako podmioty samozatrudniające się.

W trakcie kontroli stwierdzono między innymi nieprawidłowości polegające na:

- niewypełnieniu 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,
- nieprzestrzeganiu terminu wypłaty wynagrodzenia dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- braku ustalenia wysokości wynagrodzenia w umowach cywilnoprawnych w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej,
- braku określenia w umowach cywilnoprawnych sposobu potwierdzania godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz braku zapewnienia, aby zleceniobiorca przedkładał informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi.
- braku archiwizowania dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia, przedkładanych przez przyjmującego zlecenie.

Najczęstszą przyczyną powstawania nieprawidłowości jest świadome działanie przedsiębiorców obliczone na oszukanie osób zarobkujących na podstawie umów cywilnoprawnych i pozbawienie ich należnego wynagrodzenia za pracę.

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

Nadto niezapewnienie minimalnej stawki godzinowej dla osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych bywa następstwem faktu określenia wynagrodzenia w kwocie miesięcznej ryczałtowej, co w konsekwencji może doprowadzać do sytuacji, iż uzgodniona kwota po podzieleniu przez ilość godzin zlecenia nie odpowiada minimalnej stawce. W przypadku zatrudniania cudzoziemców z kolei zdarza się, że przedsiębiorcy sugerują się kwotą wynagrodzenia określoną w zezwoleniu na pracę, natomiast nie mają świadomości, iż należy również przestrzegać zasad związanych z zapewnieniem minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców.

W wyniku zastosowanych przez inspektorów pracy środków prawnych (poleceń wydanych w trakcie kontroli i wniosków w wystąpieniach) 52 pracującym wypłacono łącznie kwotę 23.460,04 zł.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli można stwierdzić, iż zdecydowanie poprawił się poziom świadomości prawnej, a co za tym idzie poziom przestrzegania przepisów dotyczących wypłaty minimalnej stawki dla osób wykonujących pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych. Wyniki kontroli wskazują na wyraźną poprawę w tym zakresie w porównaniu do w 2018 r.

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

Pozytywnie należy ocenić wprowadzenie przepisów ochronnych dotyczących godzinowego wynagrodzenia minimalnego poprzez brak możliwości jego zrzeczenia się oraz brak możliwości przeniesienia prawa do wynagrodzenia na inną osobę przez zleceniobiorców. Od 2019 r. wprowadzono również postulowane zmiany dotyczące objęcia wynagrodzeń osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych ochroną przed potrąceniami na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

Z uwagi na sukcesywnie wprowadzanie zmian dotyczących umów zleceń i umów o świadczenie usług, które zbliżają się swym podobieństwem do umów o pracę, ustawodawca na wzór innych krajów powinien zastanowić się nad zmianą w ogólności przepisów dotyczących zatrudniania. Przykładowo można byłoby przyjąć, że umowa o pracę jest zasadą zawierania umów z osobami fizycznymi, a umowy cywilnoprawne dotyczą wyłącznie wąskiej grupy specjalistów lub też innych podmiotów profesjonalnych.

#### 4. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

W okresie od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. w ramach realizacji zadania dotyczącego czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy przeprowadzili 238 kompleksowych kontroli w 230 podmiotach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 79 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy na łączną kwotę 1.255.001,80 zł.

Analiza kontroli przeprowadzonych w zakresie czasu pracy i wynagrodzeń wykazała szereg nieprawidłowości zarówno w obszarze przestrzegania przepisów o czasie pracy, jak również uprawnień pracowniczych w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy. Wśród najczęściej występujących nieprawidłowości ujawnionych w toku czynności kontrolnych wymienić należy:

##### ➤ w zakresie dokumentacji dotyczącej czasu pracy i wynagrodzeń:

- Prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 k.p.),
- Określenie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy (art. 150 k.p.),
- Ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika i poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy (art. 129 § 3 k.p.),

➤ w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy:

- Zapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 k.p.).
- Zapewnienie odpoczynku dobowego (art. 132 k.p.) i tygodniowego (art. 133 § 1 i 2 k.p.),

➤ w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy:

- wypłata wynagrodzenia w terminie (art. 85 k.p.),
- wypłata ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (art. 171 k.p.),
- rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej - wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p.),
- rekompensata z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy - wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p.),
- wypłata dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p.).

Przestrzeganie przepisów o czasie pracy oraz wynagrodzeniach i innych świadczeniach należnych ze stosunku pracy jest jednym z obszarów prawa pracy, w którym nadal stwierdza się dużo naruszeń.

Zrealizowane kontrole wskazują niejednokrotnie, że często nieprawidłowości wynikające z nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy zazwyczaj dotyczą kilku obszarów. Najczęściej inspektorzy pracy stwierdzają kilka naruszeń przepisów o czasie pracy, które ściśle wiążą się z występowaniem nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy.

Do przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości zaliczyć należy m.in.:

W zakresie dokumentacji dotyczącej czasu pracy i przestrzeganie przepisów o czasie pracy:

- Nieznajomość przepisów prawa jak również błędna interpretacja przepisów o czasie pracy zarówno przez samych pracodawców jak i przez firmy zewnętrznie specjalizujące się w rozliczaniu czasu pracy.
- Celowe i świadome działania pracodawców, które zazwyczaj są nakierowane na omijanie prawa i oszukanie pracowników.
- Działania leżące po stronie pracowników polegające na samowolnym dokonywaniu zmian w rozkładach czasu pracy. Ponadto brak nadzoru osób odpowiedzialnych za prawidłową organizację czasu pracy.
- Problem z pozyskaniem nowych pracowników niezbędnych do realizacji wszystkich zobowiązań pracodawcy oraz zainteresowanie pracą w godzinach nadliczbowych przez zatrudnionych pracowników celem uzyskania dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu.
- Wadliwe źródła prawa wewnątrzzakładowego, w szczególności przyjęcie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych często niedostosowanych do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności gospodarczej.

W zakresie wypłaty świadczeń należnych ze stosunku pracy, np.:

- Trudna sytuacja ekonomiczna związana z brakiem środków finansowych potwierdza ujawnione naruszenia przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń. W takich przypadkach początkowo nieterminowa wypłata przeradza się w niewypłacanie należnych świadczeń, a zaległości czasami sięgają kilku miesięcy.
- Nieznajomość przepisów dotyczących naliczania świadczeń należnych ze stosunku pracy skutkuje często stwierdzeniem nieprawidłowości przy dokonywaniu naliczeń zarówno przez samych pracodawców jak i inne osoby odpowiedzialne a często również podmioty zewnętrzne zapewniające obsługę małych przedsiębiorców.

- Brak regulacji ustawowych w zakresie terminu wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odpraw emerytalnych lub rentowych należnych w dniu nabycia do nich prawa.
- Pomyłki w obliczeniach, które w dużej mierze wynikają z braku należytej staranności przy dokonywaniu naliczeń należnych pracownikom świadczeń.
- Nieporozumienia pracodawców z pracownikami, które powodowały wstrzymanie wypłaty wynagrodzeń do czasu wyjaśnienia sprawy.
- Niewłaściwa metoda obliczania miała najczęściej wpływ na zaniżenie zarówno wynagrodzenia za pracę jak również innych świadczeń należnych ze stosunku pracy takich jak wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy czy ekwiwalent za urlop wypoczynkowy czy wynagrodzenie za pracę w porze nocnej.
- Przerzucenie ryzyka prowadzonej działalności na pracowników.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji zadania dotyczącego czasu pracy i wynagrodzeń wyegzekwowano kwotę 428.930 zł dla 668 pracowników. Wskazana kwota obejmuje wynagrodzenia wyegzekwowane w ramach wydanych decyzji płatniczych, wniosków w wystąpieniach oraz poleceniach ustnych.

Reasumując uznać należy, że kontynuacja prowadzenia w 2019 roku kontroli w zakresie egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy była w pełni zasadna. Przeprowadzone kontrole zarówno planowe jak i skargowe ujawniły liczne nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy dotyczące tematyki czasu pracy oraz wypłaty świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, jak również pozwoliły, poprzez zastosowanie środków prawnych, na zlikwidowanie nieprawidłowości i zmniejszenie skali negatywnych zjawisk.

Wskazać należy, że w dalszym ciągu Państwowa Inspekcja Pracy poza działalnością kontrolną i nadzorczą, winna kontynuować działania w zakresie promocyjne, w tym w zakresie swojej działalności oraz edukacji i to zarówno wobec pracodawców w celu przestrzegania porządku prawnego w przyszłości oraz wobec pracowników w celu poprawy świadomości w zakresie gwarantowanych przepisami uprawnień. Wskazane jest także informowanie pracowników oraz opinii publicznej o społecznych skutkach naruszania przepisów.

## 5. Czas pracy w korporacjach

W okresie od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. w ramach realizacji zadania dotyczącego przestrzegania przepisów o czasie pracy w korporacjach inspektorzy pracy przeprowadzili 6 kontroli w 6 podmiotach. Nieprawidłowości w kontrolowanym zakresie Inspektorzy pracy stwierdzili w 5 skontrolowanych podmiotach.

Inspektorzy pracy w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowali do pracodawców 62 wnioski w wystąpieniach na rzecz 2.478 osób. Na dzień 08.01.2020 r. zrealizowane zostały 62 wnioski na rzecz 2.478 pracowników. Kwota wyegzekwowanych świadczeń pieniężnych wyniosła ogółem 10.003,38 zł.

Dokonując analizy przeprowadzonych kontroli w korporacjach uznać należy, że pracodawcy nie wywiązują się z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy zgodnie z nowymi przepisami w tym zakresie. Brak pełnej i rzetelnej ewidencji czasu pracy ujawniona została w 4 na 6 skontrolowanych podmiotów. Ewidencja czasu pracy nie

zawiera wszystkich niezbędnych elementów określonych w rozporządzeniu w sprawie dokumentacji pracowniczej. Istotnym problemem przy dokonywaniu ustaleń z kontroli była nierzetelność prowadzonej ewidencji czasu pracy, która w istotny sposób wpływała na prawidłowość rozliczenia czasu pracy w godzinach nadliczbowych, a tym samym na wypłatę świadczeń pieniężnych.

Nieprawidłowości w zakresie niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stwierdzono w 5 na 6 skontrolowanych podmiotów. Powyższe dotyczyło wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej oraz średniotygodniowej normy czasu pracy. Przeważnie dochodziło do niewypłacania ww. świadczeń w części, w tym również w przypadkach wykonywania pracy w tej samej dobie pracowniczej. Nieprawidłowości wynikały również z nieterminowej wypłaty należności za pracę w godzinach nadliczbowych w pełnej należnej wysokości, spowodowane niewłaściwym ustaleniem terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę. Przeprowadzone kontrole pokazały również, że pracodawcy nie korzystają z możliwości wprowadzenia elastycznych rozwiązań organizacyjnych dotyczących czasu pracy, jak np. ruchomy czas pracy, indywidualne rozkłady czasu pracy, stosując faktycznie takie rozwiązania. Podmioty, które objęte zostały kontrolami nastawione są przede wszystkim na realizację zadań, usług i przestrzeganie przepisów o czasie pracy nie jest ich priorytetem.

W skontrolowanych podmiotach stwierdzono również:

- nieprawidłowości w zakresie ustalania harmonogramów czasu pracy, planowanie pracy w godzinach nadliczbowych,
- przekraczanie limitu godzin nadliczbowych w tygodniu oraz w roku kalendarzowym,
- niezapewnienie pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,

Należy stwierdzić, że kontrole w zakresie czasu pracy w kontrolowanych korporacjach w 2019 r. przyniosły znaczące efekty. Pracodawcy podjęli niezbędne kroki mające na celu wyeliminowanie w przyszłości wszelkich uchybień, które powstały w przeszłości i skutkowały wydaniem wniosków w wystąpieniu.

## 6. Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego

W okresie od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. w ramach realizacji zadania dotyczącego czasu pracy w jednostkach samorządu terytorialnego, inspektorzy pracy przeprowadzili 7 kontroli w 7 podmiotach. Nieprawidłowości zostały wykryte w 6 podmiotach. Kwota wyegzekwowanych świadczeń pieniężnych dla 10 pracowników wyniosła ogółem 44.981,55 zł brutto.

Przeprowadzone czynności kontrolne ujawniły stosunkowo liczne przypadki naruszania przepisów o czasie pracy w kontrolowanych jednostkach samorządowych. Przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości nie należy jednak upatrywać w celowym działaniu, chęci szukania oszczędności czy świadomym dążeniu do obchodzenia przepisów. Należy zauważyć, że największą skalę nieprawidłowości ujawniono w tych jednostkach samorządowych, w których ostatnia kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona została kilkanaście lat temu

Z przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji zadania wynika, że najbardziej znaczące efekty przeprowadzonych kontroli uzyskano w tych jednostkach samorządowych, które w przepisach wewnętrzzakładowych (tj. w regulaminach pracy i regulaminach wynagradzania) wprowadziły uregulowania bardziej korzystne dla pracowników z zakresu

czasu pracy, niż te które wynikają z ustawy o pracownikach samorządowych. W szczególności dotyczy to przyznania pracownikom prawa do wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych.

Przykładowo, w jednym z kontrolowanych podmiotów, prowadzącym działalność w zakresie pomocy społecznej, w wyniku kontroli uzyskano następujące efekty:

- Wdrożono w życie praktykę przekazywania pracownikom rozkładu czasu pracy, co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład (do czasu wszczęcia kontroli harmonogram na kolejne miesiące dla pracowników był wywieszany na 3 dni przed rozpoczęciem miesiąca na tablicy ogłoszeń w dyżurce i w pokoju kierownika).
- Dostosowano się do wymogów przepisów stanowiących, iż czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo oraz że nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych, jeśli nie złożyła ona wniosku, aby lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników, wyraził na to zgodę.
- Ustalono dla 3 pracowników, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, ilość godzin przepracowanych ponad ustalony w umowie wymiar czasu pracy w okresie od 01.05.2018 r. do 31.08.2019 r., które nie zostały zrekompensowane na zasadach określonych w przepisach wewnątrzzakładowych, oraz naliczono i wypłacono im dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, na podstawie przepisów regulaminu wynagradzania, w łącznej kwocie 35.459,93 zł.

## 7. Czas pracy w urzędach administracji państwowej.

W 2019 r., w ramach realizacji zadania dotyczącego czasu pracy w urzędach administracji państwowej, inspektorzy pracy przeprowadzili 7 kontroli w 7 podmiotach. Nieprawidłowości wykryte zostały w 6 podmiotach.

Największa ilość naruszeń przepisów o czasie pracy członków korpusu służby cywilnej, dotyczyła nieprawidłowości w zakresie udzielania czasu wolnego za godziny nadliczbowe.

Należy stwierdzić, iż po przeprowadzeniu kontroli w 2019 r., inspektorzy pracy zaobserwowali, iż głównymi przyczynami naruszenia przepisów o czasie pracy członków korpusu służby cywilnej, zatrudnionych w urzędach administracji państwowej, były m.in. następujące powody:

- Nieprzywiązywanie należytej wagi, przez dyrekcję urzędów, do kwestii prawidłowego dokumentowania czasu pracy członków korpusu służby cywilnej (skala naruszeń wyniosła 85,7% kontrolowanych przypadków) oraz przestrzegania przepisów o czasie pracy, najczęściej wynikające z braku należytej wiedzy w tym zakresie.
- Niezapewnienie wystarczającej liczby etatów, umożliwiającej realizację nowych zadań nałożonych na Urząd, z poszanowaniem przepisów o czasie pracy członków korpusu służby cywilnej - co dotyczyło 1 z 7 kontrolowanych urzędów administracji państwowej.

W wyniku przeprowadzonej kontroli uzyskano następujące efekty m.in.:

- Wdrożono w życie praktykę przekazywania pracownikom rozkładu czasu pracy, co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład (do czasu wszczęcia kontroli nie przestrzegano ustawowego terminu przekazywania pracownikom rozkładu czasu pracy, tj. np. w dniu 02.01.2019 r.



- przekazano pracownikom rozkład czasu pracy na okres obejmujący styczeń 2019 r., zaś w dniu 04.02.2019 r. – na okres obejmujący luty 2019 r.).
- Polecono dyrektorowi urzędu okręgowego, w którym stwierdzono nieprawidłowości, przestrzeganie obowiązku zapewnienia pracownikom w każdej dobie, co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego (naruszenie miało czasami charakter rażący, gdyż w jednym z ujawnionych przypadków, nieprzerwany odpoczynek dobowy wyniósł zaledwie 4 godziny).
- Wdrożono w życie praktykę prawidłowego ewidencjonowania w kartach czasu pracy liczby godzin nadliczbowych w danej dobie, rozumianej jako 24 kolejne godziny, poczynając od godziny w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
- Wdrożono w życie przestrzeganie zasady, aby czas wolny był udzielony pracownikowi w okresie rozliczeniowym, w którym powstała konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, a na wniosek członka korpusu służby cywilnej także poza okresem rozliczeniowym, jednakże w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
- Na polecenie inspektora pracy zaprowadzono prawidłowe karty ewidencji czasu pracy członków korpusu służby cywilnej (do czasu wszczęcia kontroli karty ewidencji czasu pracy nie zawierały wymaganych informacji o: godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej, liczbie godzin dyżuru oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia dyżuru, ze wskazaniem miejsca jego pełnienia, rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy).

#### 8. Czas pracy prowadzenia pojazdu, przerw i czas odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli w tym zakresie) oraz czas pracy kierowców.

W 2019 r. w ramach realizacji zadania, dotyczącego kontroli przestrzegania przepisów w zakresie czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono 12 kontroli w przedsiębiorstwach transportowych. Ujawniono łącznie 243 naruszenia, na które Inspektorzy pracy nałożyli kary w drodze decyzji administracyjnych. W sporządzonych ankietach ujętych zostało 199 naruszeń, ponieważ pozostała liczba 44 naruszeń dotyczyła zagadnień, które nie zostały zamieszczone w ankiecie na rok 2019. Powyższe wynika z faktu, iż nowelizacja ustawy o transporcie, która weszła w życie od dnia 3 września 2018 roku wprowadziła nowy taryfikator kar oraz zwiększyła katalog uchybień, za które Inspektorzy pracy realizujący kontrole 2019 roku nałożyli kary administracyjne. Inspektorzy pracy realizujący ww. zadanie zweryfikowali 25.372 dni pracy w stosunku do 110 kierowców. W wyniku kontroli przeprowadzonych w zakresie przestrzegania przepisów o czasie jazdy, wymaganych przerwach i odpoczynkach najwięcej naruszeń dotyczyło niezapewnienia kierowcy wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny. Łącznie ujawnionych zostało 107 naruszeń w stosunku do 36 kierowców. Duża skala naruszeń dotyczyła także niezapewnienia kierowcom odpowiedniego odpoczynku dobowego. Łącznie ujawnionych zostało 53 naruszeń w stosunku do 33 kierowców. Z naruszeń, które nie zostały ujęte w ankiecie dotyczącej ww. zadania Inspektorzy pracy stwierdzili rażącą liczbę naruszeń w zakresie przekroczenia czasu pracy kierowców powyżej 10 godzin w przypadku, gdy praca przypadała na porę nocną. W powyższym zakresie wykryto 34 naruszenia, za które nałożono na pracodawców kary pieniężne w łącznej kwocie 3.250 zł. Największą liczbę naruszeń przepisów w zakresie przestrzegania przepisów o czasie jazdy, wymaganych przerwach i odpoczynkach w 2019

roku stwierdzono w jednej z kontrolowanych firm transportowych, w której zweryfikowano przestrzeganie norm czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw oraz odpoczynków 10 kierowców. W wyniku niniejszej kontroli ujawniono łącznie 61 naruszeń. Inspektor pracy nałożył na pracodawcę karę pieniężną w wysokości 7.600 zł.

Ze zbiorczych wyników kontroli z zadania dotyczącego czasu pracy kierowców wynika, że podobnie jak w roku ubiegłym również w 2019 roku najwięcej naruszeń obowiązujących przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach i odpoczynkach kierowców wykryto przy przewozach w transporcie międzynarodowym. W zakresie realizacji ww. zadania Inspektorzy pracy nałożyli na 10 przedsiębiorców kary pieniężne decyzją administracyjną na łączną kwotę 30.800 zł. Z posiadanych przez Okręgowy Inspektorat pracy w Gdańsku danych wynika, iż 7 kar pieniężnych na łączną kwotę 28.550 zł. zobowiązani pracodawcy uiszcili w całości.

Kontrole prowadzone w 2019 roku, obejmowały zarówno zagadnienia wynikające z założeń Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy, postojów, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców, jak i wybrane zagadnienia z czasu pracy. Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli potwierdzili zasadność licznych skarg kierowców, które wpłynęły w 2019 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Znacząco w stosunku do roku ubiegłego zwiększyła się liczba skarg zgłaszanych przez cudzoziemców, którzy podejmując nielegalnie zatrudnienie nie mogli wyegzekwować od pracodawcy należnych świadczeń. Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w przedsiębiorstwach transportowych skutkowały, podobnie jak w latach ubiegłych, poprawą stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz wyegzekwowaniem należnych pracownikom świadczeń.

## 9. 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.

Zadania zrealizowano u pracodawców objętych stosowaniem ustawy od 1 lipca 2019 r. będącymi podmiotami zatrudniającymi co najmniej 250 osób, według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. Kontrolą objęto 4 podmioty, w tym 1 kontrola zainicjowana skargą dotyczącą zagadnień PPK.

Zarządy Spółek podjęły Uchwałę w sprawie powołania zespołów projektowych dla potrzeb wdrożenia pracowniczych planów kapitałowych. Na zebraniu wyborczym wybrany został przedstawiciel pracowników. Pracownicy kontrolowanych podmiotów zostali poinformowani, że w pracach nad uruchomieniem pracowniczych planów kapitałowych (PPK) będzie uczestniczyła osoba reprezentująca pracowników.

Kontrolowane podmioty zawarły w dniu 26.09.2019 r. umowę o Zarządzanie PPK z Funduszem Inwestycyjnym, będący specjalistycznym funduszem inwestycyjnym otwartym z wydzielonymi subfunduszami wpisanymi do Rejestru Funduszy Inwestycyjnych prowadzonym przez Sąd Okręgowy w Warszawie VII Wydział Cywilny Rejestrowy.

Stan zatrudnienia w podmiotach kontrolowanych na dzień 31.12.2018 r. wynosił ponad 250 zatrudnionych.

Podmioty kontrolowane uwzględniły kryterium wieku osoby zatrudnionej (uczestnika PPK), w imieniu którego zawarły umowę o zarządzanie. Automatycznie zapisane do PPK zostały osoby, które ukończyły 18 lat, a nie ukończyły 55 lat.

W jednym z podmiotów 6 osób zatrudnionych w wieku pomiędzy 55 a 70 lat, złożyło wnioski o zapisanie do PPK.

W kontrolowanych podmiotach 225 osób złożyło deklaracje o rezygnacji z PPK (na 884 osoby, których dotyczył obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie)

Umowy o prowadzenie PPK zostały zawarte w dniu 12.11.2019 r. z instytucjami finansowymi, z którymi podmioty zatrudniające zawarły umowę o zarządzanie.

W jednym podmiocie realizowano kontrolę w zakresie skargi dotyczącej zasad przekazywania pracownikom przez pracodawcę informacji o regulacjach dotyczących PPK, w tym co do zasadności zawarcia umowy, nakłaniania osoby zatrudnionej do rezygnacji z oszczędzania w PPK.

Inspektor Pracy przesłuchał 5 pracowników (wybranych losowo placówek handlowych na terenie miejsca siedziby Spółki). Wskazane przesłuchania nie wykazały zaistnienia nacisków ze strony przedstawicieli pracodawcy, które miałyby skłonić do podjęcia decyzji o rezygnacji z przystąpienia do PPK.

Kontrole nie wykazały naruszeń w zakresie stosowania przepisów o Pracowniczych Planach Kapitałowych.

## V. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW.

### 1. Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili ogółem 1.146 kontroli obejmujących swoim zakresem legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Dobra koniunktura gospodarcza, która przejawia się m.in. niedoborem pracowników na rynku skutkuje stosunkowo niską skalą zjawiska nielegalnego zatrudnienia w aspekcie pracy „na czarno”. Zdecydowana większość przypadków pracy „na czarno” zostaje stwierdzona w małych zakładach pracy zatrudniających poniżej 49 pracowników. Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości również nie uległy zauważalnej zmianie w stosunku do lat ubiegłych i wynikają po stronie pracodawców głównie z chęci maksymalizacji zysku, przy jednoczesnej minimalizacji kosztów związanych z odprowadzaniem danin publicznoprawnych. Po stronie pracobiorców przyczyny te wynikają albo ze swobodnego przymusu ekonomicznego – braku możliwości znalezienia legalnej pracy w ich miejscu zamieszkania, które zwykle znajduje się na obszarach z małą ilością potencjalnych zakładów pracy, bądź też jest działaniem w pełni świadomym i celowym z uwagi na sytuację osobistą np. orzeczone tytuły egzekucyjne lub chęć utrzymywania się z otrzymywanych świadczeń socjalnych.

W stosunku do roku 2018 r. ogólna liczba stwierdzonych przypadków zatrudnienia „na czarno” utrzymała się na podobnym poziomie (88 przypadków w 2019 r. i 86 przypadków w 2018 r.). Z ogólnej liczby 88 osób, którym nie potwierdzono lub nieterminowo potwierdzono na piśmie warunki zawartej umowy o pracę zdecydowana większość dotyczyła typowej „pracy na czarno”, a więc braku umowy. Przypadków nieterminowego potwierdzenia pracownikowi warunków umowy o pracę było zaledwie kilka i niektóre z nich dotyczyły potwierdzenia kolejnej umowy o pracę, a więc sytuacji, gdy pracownik kontynuował zatrudnienie, był zgłoszony przez cały czas do ubezpieczenia. Należy również zwrócić uwagę na fakt, że na rynku pracy w województwie pomorskim kolejny rok z rzędu zwiększyło się ogólne zatrudnienie cudzoziemców i to właśnie ta grupa pracowników jest szczególnie narażona na nadużycia takie jak zatrudnianie bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę czy też bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Wynika to z faktu, że osoby takie często słabo znają język polski oraz nie mają znajomości przepisów powszechnie obowiązującego prawa pracy.

Należy również zauważyć pewien trend, który się pojawił w związku z obowiązywaniem ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele, święta i niektóre inne dni. Część pracodawców prowadzących placówki handlowe zrozumiała, że nie jest dopuszczalne zatrudnianie do pracy w niedzielę osób będących ich pracownikami lub zleceniobiorcami i specjalnie w celu zapewnienia obsługi w sklepach w niedziele niehandlowe powierzają oni sprzedaż w swoich sklepach osobom zatrudnionym „na czarno”. Warto tu zauważyć, że wszystkie 8 przypadków stwierdzonych bezrobotnych, którzy nie powiadomili PUP o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej było ujawnionych w toku kontroli realizowanych w związku z ograniczeniem handlu w niedzielę w placówkach handlowych. We wszystkich przypadkach były to niewielkie placówki handlowe w małych miejscowościach.

W wyniku kontroli w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich inspektorzy pracy skierowali do prokuratury 5 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Jedynie 2 z tych zawiadomień dotyczyły podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 218 § 1a kodeksu karnego, przy czym jedno z nich jednocześnie dotyczyło podejrzenia popełnienia

czynu z art. 219 kodeksu karnego. Na dzień sporządzania niniejszego sprawozdania w żadnej ze spraw nie zapadły rozstrzygnięcia. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku nie było przypadków kierowania do prokuratury zawiadomień dotyczących podejrzenia występowania znamion pracy przymusowej lub handlu ludźmi.

Pracodawcy i przedsiębiorcy w dalszym ciągu decydują się zatrudniać osoby „na czarno” z tych samych powodów co dotychczas, a więc przede wszystkim w celu maksymalizacji zysków. W stosunku do osób pracujących bez potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę, nie tylko nie są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i Fundusz Pracy oraz zaliczki na podatek dochodowy, ale również odpadają koszty badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp oraz problem prowadzenia obszernej i skomplikowanej dokumentacji pracowniczej. Część pracodawców używa również bezumownej formy zatrudnienia jako rodzaju „okresu próbnego”. W przypadku gdy, po podpisaniu umowy o pracę okazuje się, że dana osoba nie nadaje się w ocenie przedsiębiorcy do danego rodzaju pracy, poniósł on już koszty profilaktycznych badań lekarskich, musiał przeszkolić pracownika w dziedzinie bhp, zapoznać go z oceną ryzyka zawodowego, wewnątrzzakładowymi aktami prawa pracy, założyć akta osobowe, poinformować o różnych kwestiach wymaganych przepisami prawa. Dla wielu małych pracodawców jest to zbyt duży nakład zarówno finansowy jak i organizacyjny. Mali przedsiębiorcy często nie korzystają z usług profesjonalnych podmiotów lub osób zajmujących się sprawami kadrowo – płacowymi, a muszą dokonać tych samych formalności co wielkie podmioty zatrudniające kilkaset osób. Część pracodawców faktycznie nie jest świadoma zmiany przepisów kodeksu pracy i obowiązku potwierdzania pracownikowi umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy, jednak nie jest to istotna przyczyna zatrudniania „na czarno”. Należy również zauważyć, że w małych miejscowościach, których wynagrodzenia za pracę są istotnie niższe od przeciętnych, a jednocześnie liczba potencjalnych pracowników jest niewielka, istnieje stosunkowa duża grupa osób utrzymujących się z różnego rodzaju świadczeń socjalnych. Osoby te w obawie o utratę tych świadczeń, nie decydują się na sformalizowanie swojego zatrudnienia. W tego typu sytuacjach mali przedsiębiorcy godzą się w porozumieniu z takimi osobami na zatrudnienie „na czarno”, gdyż w innym przypadku mogliby w ogóle nie znaleźć chętnego do pracy.

Jeżeli chodzi o zaległości z odprowadzaniem składek na Fundusz Pracy lub terminowością ich przekazywania, zwykle wynikają one z nieprzewidzianej utraty płynności finansowej przez pracodawców wynikającej np. z braku zapłaty za wykonane usługi, upadłościami lub niewypłacalnością kontrahentów. Dużą liczbą przypadków nieterminowego odprowadzania składek na Fundusz Pracy wykrywanych przez inspektorów pracy w toku kontroli dotyczyła pojedynczych miesięcy i dość często była spowodowana np. urlopem wypoczynkowym lub chorobą osoby dokonującej opłaty składek.

Podstawowym działaniem prewencyjnym w 2019 r. była kampania informacyjna „Pracuję legalnie”, której zakres i cel obejmował legalność zatrudniania obywateli polskich. Poniżej wymieniono przykłady innych przedsięwzięć w tym zakresie.

W dniu 15 stycznia 2019 r. na uczelni wyższej inspektor pracy przeprowadził dla 16 studentów wykład pt. „Zanim podejmiesz pierwszą pracę”, dotyczący form zatrudnienia. Wykład miał na celu przedstawienie podstawowych różnic między stosunkiem pracy a innymi pracami zarobkowymi oraz przekazaniu informacji o prawach i obowiązkach jakie spoczywają na stronach stosunku pracy. W trakcie spotkania

przekazano studentom publikacje Państwowej Inspekcji Pracy i omówiono wszystkie podstawowe przepisy związane z legalnością zatrudnienia obywateli polskich.

W dniu 17 października 2019 r. inspektor pracy uczestniczył w panelu eksperckim organizowanym dla pracodawców przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni, w którym odpowiadał na pytania przedstawicieli przedsiębiorców m.in. z zakresu legalności zatrudnienia obywateli polskich jak i cudzoziemców. W spotkaniu uczestniczyło 20 pracodawców.

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

W roku 2019 w zakresie legalności zatrudnienia przeprowadzono 10 kontroli z udziałem przedstawicieli Straży Granicznej (kontrole te dotyczyły głównie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców). Inspektorzy pracy zrealizowali również 7 kontroli z udziałem Policji oraz 3 kontrole na wniosek Policji. Kontrole wspólne były poprzedzone ustaleniami w zakresie sposobu przeprowadzenia kontroli, sposobu komunikowania się poszczególnych zespołów kontrolujących.

O wynikach kontroli realizowanych w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich inspektorzy pracy w 64 przypadkach powiadomili placówki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w tym w 26 przypadkach były to powiadomienia dotyczące legalności zatrudnienia. W 2019 r. przeprowadzono również 5 kontroli wspólnych z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz 25 kontroli na wniosek Zakładu. W roku 2019 r. inspektorzy nie mieli problemów z uzyskaniem informacji zwrotnej z ZUS w zakresie uzyskania danych o płatnikach składek.

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

W roku 2019 w zakresie współpracy z organami Krajowej Administracji Skarbowej (urzędami skarbowymi, urzędami kontroli skarbowej) inspektorzy pracy w 51 przypadkach informowali organy kontroli skarbowej o wynikach kontroli w zakresie legalności zatrudnienia. Na wniosek organów skarbowych przeprowadzono w ww. zakresie 32 kontrole, o których wynikach poinformowano organ wnioskujący.

Inspektorzy pracy od wielu lat wskazują, że w celu uszczelnienia systemu należy wprowadzić obowiązek dokonania zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego ubezpieczonego w dniu rozpoczęcia przez niego świadczenia pracy lub usług.

Zmiana brzmienia art. 29 § 2 kodeksu pracy poprawiła skuteczność kontroli legalności zatrudnienia, jednak w dalszym ciągu umowy cywilnoprawne nie muszą być zawierane w formie pisemnej. 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 gdy druga strona również jest zainteresowana pracą w szarej strefie.

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

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 685 kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz przeprowadzili 10 postępowań, dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców. W wyniku prowadzonych działań inspektorzy pracy objęli kontrolą łącznie 4.490 cudzoziemców.

Nielegalne wykonywanie pracy stwierdzono w przypadku 482 cudzoziemców, w tym:

- nielegalny pobyt – 2 cudzoziemców,
- brak zezwolenia na pracę – 438 cudzoziemców,
- praca na innym stanowisku lub w innych warunkach – 39 cudzoziemców,
- praca bez zawarcia umowy w formie pisemnej – 130.

W związku ze stwierdzonymi w trakcie kontroli nieprawidłowościami zastosowano 73 decyzje nakazowe, w tym 12 decyzji płatniczych na kwotę 13.716 zł, 632 wnioski w wystąpieniach, 33 polecenia ustne, skierowano do sądów 16 wniosków o ukaranie wobec osób odpowiedzialnych. Ponadto inspektorzy pracy za stwierdzone nieprawidłowości,

w tym z art. 120 ust. 1 nałożyli na sprawców wykroczeń 107 mandatów w łącznej wysokości 142.130 zł i zastosowali 58 środków oddziaływania wychowawczego.

Dane zawarte w tabeli poniżej, przedstawiają wyniki kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w latach 2017-2019.

**Legalność zatrudnienia cudzoziemców – liczba cudzoziemców, których dotyczyły naruszenia przepisów.**

Badane zagadnienie		Liczba cudzoziemców, których dotyczyły nieprawidłowości		
		2019	2018	2017
posiadanie wymaganego zezwolenia na pracę	cudzoziemcy	438	375	466
	w tym ob. Ukrainy	373	232	450
zawarcie wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	cudzoziemcy	130	70	157
	w tym ob. Ukrainy	114	62	148
wykonywanie pracy na stanowisku i na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę	cudzoziemcy	39	27	53
	w tym ob. Ukrainy	33	26	47
posiadanie podstawy pobytu uprawniającej do wykonywania pracy	cudzoziemcy	0	0	0
	w tym ob. Ukrainy	0	0	0

Znaczna część kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, podobnie jak w roku ubiegłym została przeprowadzona w wyniku ujawnienia zatrudnienia cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach, podczas rutynowych kontroli. Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców, prowadzono również w wyniku skarg złożonych przez cudzoziemców oraz na wniosek innych organów.

Należy zauważyć, że 2.191 cudzoziemców objętych kontrolą (48,8 %) wykonywało pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Podobnie do lat ubiegłych cudzoziemcy pracujący na podstawie oświadczenia pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi podejmowali pracę głównie na stanowiskach mało atrakcyjnych dla Polaków, ze względu na zbyt niskie stawki wynagrodzenia lub mały prestiż społecznego danego stanowiska.

Stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom z 7 krajów. Najliczniejszą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 409 osób, tj. 10,9 % obywateli tego kraju objętych kontrolą (w 2018 r. – 9,4 %) i 84,9 % ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy w 2019 r. (w 2018 r. – 64 %). W tej grupie nielegalnie zatrudnionych ujawniono dwa przypadki powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, który nie posiadał legalnego pobytu na terytorium RP.

Ponadto stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy 55 obywateli Białorusi (15,9 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 11,4 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 11 obywateli Gruzji (21,6 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 2,3 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 3 obywateli Rosji (4,8 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 0,6 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 2 obywateli Mołdowy (9,1 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 0,4 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 1 obywatela Wietnamu (14,3 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 0,2 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 1 obywatela Indii (6,2 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 0,2 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę).

Największą koncentrację nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców w 2019 r. ujawniono w sekcjach gospodarki: budownictwo - 191 cudzoziemców (39,6 % wszystkich ujawnionych przypadków), przetwórstwo przemysłowe - 163 cudzoziemców (33,8 % wszystkich ujawnionych przypadków), handel i naprawy - 55 cudzoziemców (11,4 % wszystkich ujawnionych przypadków), usługi administrowania - 33 cudzoziemców (6,8 % wszystkich ujawnionych przypadków), oraz działalność usługowa związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 25 cudzoziemców (5,2 % wszystkich ujawnionych przypadków).

W roku 2019, podobnie jak w poprzednich latach, inspektorzy pracy ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców, najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę - wykazano w 76 kontrolach oraz 3 postępowaniach wyjaśniających niebędących kontrolami, w stosunku do 438 cudzoziemców. Należy zaznaczyć, że w tej liczbie ujęto przypadki powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na innych warunkach, niż określone w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, (np. inny rodzaj umowy, inny rodzaj wykonywanej pracy, bez wynagrodzenia za pracę lub za wynagrodzeniem niższym niż określone w oświadczeniu).

W wyniku 24 kontroli i 2 postępowań wyjaśniających niebędących kontrolami stwierdzono, że 130 cudzoziemców pracowało bez zawarcia wymaganych umów w formie pisemnej, co stanowi 2,9 % ogółu skontrolowanych cudzoziemców i 27 % ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy. Powyższe dotyczyło 114 obywateli Ukrainy, 11 obywateli Białorusi, 2 obywateli Gruzji, 2 obywateli Mołdowy oraz 1 obywatela Indii. Ponadto w 17 kontrolach oraz 1 postępowaniu wyjaśniającym niebędącym kontrolą stwierdzono powierzenie wykonywania pracy 39 cudzoziemcom na innym stanowisku lub warunkach określonych w zezwoleniu na pracę lub w decyzji zezwalającej na pobyt i pracę. Powyższe dotyczyło 33 obywateli Ukrainy, 5 obywateli Białorusi oraz 1 obywatela Wietnamu.

W 2019 r. przeprowadzono łącznie 7 kontroli, w trakcie których kontrolą objęto łącznie 20 obywateli Ukrainy, wykonujących pracę na podstawie zezwolenia na pracę sezonową. Nieprawidłowości stwierdzono w 2 kontrolach.

W stosunku do skontrolowanych w 2019 r. cudzoziemców stwierdzono naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp oraz legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Naruszenia dotyczyły między innymi niewydawania obcokrajowcom świadectw pracy, niewypłacania należnego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, np. należnego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, niewypłacania wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w ramach umów cywilnoprawnych, dopuszczanie cudzoziemców do wykonywania pracy bez orzeczeń lekarskich, wymaganych szkoleń w dziedzinie bhp oraz bez środków ochrony indywidualnej czy odzieży roboczej.



Ponadto stwierdzono powierzanie nielegalnego wykonywania pracy:

- 373 obywatelom Ukrainy, polegające na powierzaniu im pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę bądź powierzeniu im wykonywania pracy niezgodnie z warunkami wydanego zezwolenia na pracę, w tym 114 cudzoziemcom powierzono wykonywanie pracy bez zawarcia umowy w formie pisemnej;
- 55 obywatelom Białorusi, polegające na powierzaniu im pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę bądź powierzeniu im wykonywania pracy niezgodnie z warunkami wydanego zezwolenia na pracę, w tym 11 cudzoziemcom powierzono wykonywanie pracy bez zawarcia umowy w formie pisemnej;
- 11 obywatelom Gruzji, polegające na powierzaniu im pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę, w tym 2 cudzoziemcom powierzono wykonywanie pracy bez zawarcia umowy w formie pisemnej;
- 3 obywatelom Rosji, polegające na powierzaniu im pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę.

W 2019 r. kontrolą objęto również 19 obywateli Nepalu (5 kontroli), 16 obywateli Indii (10 kontroli) oraz 11 obywateli Bangladeszu (2 kontrole).

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono między innymi niżej wymienione naruszenia przepisów prawa względem obywateli Nepalu:

- dopuszczanie do wykonywania pracy 2 pracowników bez wstępnych badań lekarskich;
- dopuszczanie do wykonywania pracy 5 pracowników bez okresowych badań lekarskich;
- niewypłacenie 3 pracownikom dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej w łącznej wysokości 5.703,42 zł. W trakcie kontroli na polecenie inspektora pracy pracodawca wypłacił cudzoziemcom należne dodatki za pracę w porze nocnej.
- niewypłacenie 3 pracownikom należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych za okres od lipca 2018 r. do lutego 2019 r.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono między innymi niżej wymienione naruszenia przepisów prawa względem obywateli Indii:

- powierzenie nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcowi, tj. bez odpowiedniego zezwolenia na pracę oraz bez umowy w formie pisemnej;
- dopuszczanie do wykonywania pracy 3 pracowników bez wstępnych badań lekarskich;
- dopuszczanie do wykonywania pracy 2 pracowników bez szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp, tj. instruktażu ogólnego i stanowiskowego;
- zawieranie z cudzoziemcami umów w języku polskim i nieprzedstawianie im ich tłumaczenia tych umów na język dla nich zrozumiały;
- niewypłacenie pracownikowi dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej w wysokości 736,26 zł; w trakcie kontroli na polecenie inspektora pracy pracodawca wypłacił cudzoziemcowi ww. kwotę;
- zgłaszanie pracowników do ubezpieczeń społecznych z uchybieniem terminu.

Przeważającą ze stosowanych praktyk było powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcom niezgodnie z warunkami wskazanymi w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, np. inny rodzaj umowy, tj. umowa cywilnoprawna zamiast umowy o pracę, inne warunki zatrudnienia w zakresie rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru czasu pracy, wynagrodzenia za pracę, inne miejsce wykonywania pracy. Stwierdzono również przypadki powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom na kilka dni przed rejestracją w PUP oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

## Działania prewencyjne

Prowadzone w 2019 r. przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku działania prewencyjne miały na celu zapobieganie nielegalnemu zatrudnianiu cudzoziemców oraz naruszeniom ich praw pracowniczych. W czasie kontroli inspektorzy pracy udzielali porad prawnych w zakresie prawa pracy oraz legalności zatrudnienia cudzoziemców. Porady prawne w powyższym zakresie były również udzielane osobom zainteresowanym, w tym cudzoziemcom w formie pisemnej, na kierowane przez nich zapytania oraz ustnie w trakcie pełnionych przez inspektorów pracy dyżurów porad prawnych w siedzibie okręgu i jego oddziałach.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku działania prewencyjne realizowano również w trakcie spotkań z innymi organami naszego województwa oraz w trakcie szkoleń prowadzonych dla pomiotów zatrudniających cudzoziemców. Dystrybucja materiałów informacyjnych dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców odbywała się w trakcie spotkań i szkoleń. Nadmieniam, że w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku dystrybucja materiałów informacyjnych odbywa się na bieżąco w stałych miejscach do tego przeznaczonych.

- W dniu 28 lutego 2019 r. inspektor pracy z Oddziału PIP w Starogardzie Gdańskim uczestniczył w szkoleniu dla pracodawców z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców, zorganizowanym przez Starostwo Powiatowe w Tczewie. Spotkanie zorganizowano dla około 30 przedsiębiorców z powiatu tczewskiego. W szkoleniu udział wzięli przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Powiatowego Urzędu Pracy w Tczewie, Pomorskiego Urzędu Skarbowego oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Podczas szkolenia uczestnicy otrzymali publikacje Państwowej Inspekcji Pracy z zakresu prawa pracy i bhp. Po zakończeniu szkolenia udzielano indywidualnych porad z zakresu legalności zatrudnienia oraz prawa pracy.
- W dniu 22 marca 2019 r. w Hali Widowiskowo-Sportowej w Człuchowie odbyły się zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Człuchowie adresowane dla wszystkich osób poszukujących zatrudnienia lub zastanawiających się nad zmianą dotychczasowej pracy VIII Człuchowskie Powiatowe Targi Pracy i Edukacji. Celem Targów było w szczególności umożliwienie młodzieży stojącej przed wyborem dalszej drogi zawodowej i edukacyjnej zapoznania się z aktualną sytuacją i ofertami na rynku pracy.
- Ponadto w ramach Targów, inspektor pracy z Oddziału PIP w Słupsku uczestniczył w spotkaniu informacyjnym z pracodawcami, wygłaszając prelekcję na temat praktycznych aspektów kontroli prowadzonych w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców. Powyższe zagadnienia inspektor pracy omówił również na spotkaniach organizowanych przez PUP Lębork i PUP Bytów w dniach 26 i 29 marca 2019 r.
- W dniu 10 kwietnia 2019 r. przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w Metropolitalnych Targach Pracy Pomorza 2019. Podczas Targów Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował punkt informacyjny, na którym udzielano porad prawnych oraz udostępniono wydawnictwa PIP. Ponadto, w trakcie trwania Targów inspektor pracy uczestniczył w zorganizowanym przez Gdański Urząd Pracy spotkaniu informacyjnym dla pracodawców, gdzie wygłosił wykład na temat metodyki kontroli przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie kontroli zatrudnienia cudzoziemców.
- W dniu 26 kwietnia 2019 r. w Kwidzyńskim Parku Naukowo-Technologicznym odbyło się zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Kwidzynie spotkanie informacyjne dla pracodawców z terenu kwidzyńskiego na temat legalności zatrudnienia cudzoziemców. Podczas spotkania inspektor pracy z Oddziału PIP w Starogardzie

Gdańskim przedstawił praktyczne aspekty kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców. W spotkaniu uczestniczyło 28 przedsiębiorców.

- W dniu 6 czerwca 2019 r. w Hali Sportowo – Widowiskowej Gdynia Arena odbyły się Tragi Pracy, Edukacji i Przedsiębiorczości, w których uczestniczyli przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Stoisko OIP Gdańsk zostało usytuowane w tzw. „Strefie Cudzoziemców”, w ramach, której pracodawcy, a także sami cudzoziemcy mogli dowiedzieć się na temat legalnego pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce. Ponadto na stoisku OIP przekazywano osobom zainteresowanym publikacje wydane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz udzielano porad z zakresu prawa pracy.
- W dniu 29 listopada 2019 r., na zaproszenie Zarządu Oddziału Słupsk Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, nadinspektor pracy przeprowadził na Seminarium „Służba bhp wczoraj i dziś” dwie prelekcje: „Bezpieczeństwo pracy obcokrajowców - wymagania prawne, zawieranie umów” i „Językowe i kulturowe problemy związane z zatrudnianiem cudzoziemców w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy”. W seminarium brało udział około 40 pracowników służby bhp.

#### Współpraca z urzędami i organami administracji państwowej

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku współdziałanie z wybranymi organami, np. z urzędami wojewódzkimi, Strażą Graniczną i Policją w 2019 r. przebiegało bez zakłóceń. Podobnie jak w roku ubiegłym nie odnotowano przypadków odmowy udziału w kontroli lub zapewnienia asysty przez Policję czy Straż Graniczną.

W ramach działań dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców, inspektorzy pracy przeprowadzili 3 wspólne kontrole z funkcjonariuszami Policji oraz 4 kontrole na wniosek tego organu. Ponadto inspektorzy pracy przeprowadzili również 6 wspólnych kontroli ze Strażą Graniczną. Do Straży Granicznej skierowano 90 powiadomień o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Prowadzono również wspólne działania ze Strażą Graniczną i Policją. W dniu 09.04.2019 r. inspektor pracy wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej oraz funkcjonariuszami Komendy Wojewódzkiej Policji w Gdańsku podjęli wspólne działania w ramach europejskiej akcji Labour Exploitation Empact Action Day 2019 (EAD). Wspólna operacja dotycząca zwalczania handlu ludźmi, w celu wykorzystania ich do pracy przymusowej, miała na celu przeprowadzenie wspólnych kontroli w wytypowanych wcześniej miejscach, w celu sprawdzenia między innymi legalności zatrudnienia pracowników, w przypadku cudzoziemców legalności pobytu na terenie RP, jak i dokonania czynności zmierzających do weryfikacji zaistnienia przestępstwa handlu ludźmi. W wyniku podjętych działań inspektor pracy przeprowadził 2 kontrole w wyniku, których stwierdził powierzenie nielegalnego zatrudnienia 6 cudzoziemcom, w tym 4 obywatelom Ukrainy, obywatelowi Wietnamu i obywatelowi Indii.

W ramach współpracy z wojewodą inspektorzy pracy przeprowadzili 3 kontrole na wniosek tego organu. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku skierował do Wojewody Pomorskiego 91 powiadomień o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Należy zaznaczyć, że współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy również przebiega bez zakłóceń.

Współpraca z Wojewodą Pomorskim, ze Strażą Graniczną oraz Powiatowymi Urzędami Pracy i Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku polega nie tylko na wymianie informacji,

lecz skutkuje również prowadzeniem wspólnej polityki przeciwko nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców oraz promowaniem legalnych praktyk.

Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, realizowane w latach 2017-2019 potwierdzają aktualność przedstawionych w niniejszym sprawozdaniu problemów. Wskazane jest w dalszym ciągu:

- Promowanie legalności zatrudnienia cudzoziemców przez wyznaczonych inspektorów pracy poprzez uczestnictwo w spotkaniach organizowanych przez organy zajmujące się tą problematyką.
- Przeprowadzanie szkoleń dla pomiotów, które zatrudniają cudzoziemców.

### 3. Agencje zatrudnienia i praca tymczasowa

W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 44 kontrole w 43 podmiotach w zakresie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji zatrudnienia. Z tej liczby 3 kontrole dotyczyły podmiotów, które nie posiadały wymaganego certyfikatu na prowadzenie działalności agencji pracy tymczasowej, natomiast pozostałe agencje były wpisane do właściwego rejestru.

W zakresie przestrzegania przepisów o zatrudnieniu pracowników tymczasowych w 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 31 kontroli agencji pracy tymczasowych w 29 podmiotach.

Łącznie 11 przeprowadzonych kontroli dotyczyło agencji pracy tymczasowej, które kierowały do wykonywania pracy tymczasowej cudzoziemców z państw spoza UE.

W 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili łącznie 40 kontroli u pracodawców użytkowników.

#### Ujawnione przypadki agencji zatrudnienia bez certyfikatu

Przykładowo – jedna z nielegalnych agencji została ujawniona przy okazji prowadzenia kontroli u przedsiębiorcy, który był pracodawcą użytkownikiem i współpracował z jedną certyfikowaną agencją pracy tymczasowej. Drugi podmiot, z którym pracodawca użytkownik miał podpisaną umowę o świadczenie usług przeładunkowych z ominięciem przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie posiadał wymaganego certyfikatu w wymaganym zakresie. W toku kontroli u pracodawcy użytkownika przeprowadzono dogłębne postępowanie wyjaśniające. Po dokonaniu tych ustaleń inspektor pracy udał się na kontrolę do spółki, która świadczyła usługi charakterystyczne dla agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu. W toku kontroli przesłuchano również zleceniobiorców kontrolowanego, których zeznania potwierdziły charakter świadczonych usług. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy zastosował środki prawne posiadane w kompetencji, w tym skierował do przedsiębiorcy wystąpienie z wnioskiem o nieprowadzenie działalności regulowanej w zakresie pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu. Wobec osoby odpowiedzialnej skierowano do sądu wnioski o ukaranie – postępowanie jest w toku.

Jeżeli chodzi o stwierdzane przy realizacji zadania dotyczącego agencji zatrudnienia przypadki naruszeń przez certyfikowane agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia dotyczących zasad prowadzenia agencji, to nieprawidłowości najczęściej dotyczyły informacji o działalności agencji zatrudnienia składanych przez agencje Marszałkowi - informacje były składane z naruszeniem terminu lub zawierały

błędy w swojej treści (np. wykazywano błędnie usługi, których faktycznie nie świadczone lub nie wykazano usług faktycznie realizowanych). Agencjom, które w danym roku nie prowadziły w ogóle działalności w tym zakresie zdarzało się w ogóle nie wysłać informacji. Kolejne nieprawidłowości były związane z obowiązkiem posiadania lokalu, w którym faktycznie świadczone są usługi. Agencje posiadające certyfikat na świadczenie usług pracy tymczasowej nie oznaczały ofert pracy tymczasowej jako „oferty pracy tymczasowej”.

W 2019 r. w zakresie kierowania osób do pracy zagranicą u pracodawców zagranicznych nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości. Agencje posiadające certyfikat na prowadzenie usług pracy tymczasowej dokonywały dodatkowo naruszeń przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Sporadycznie zdarzały się przypadki, w których kontrolowane agencje pracy nieterminowo odprowadzały składki na Fundusz Pracy, zaś w pojedynczych przypadkach zalegały z odprowadzaniem składek za okres dłuższy niż miesiąc.

Ujawnione w toku kontroli naruszenia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w większości przypadków dotyczyły wymogów formalnych takich jak: dokonywanie odpowiednich uzgodnień pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem, niewydawania osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika. Zauważalne stało się również to, że zdecydowana większość przypadków kontroli agencji pracy tymczasowej dotyczy kierowania przez nie osób do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego, natomiast większość tych osób stanowią cudzoziemcy. Większość cudzoziemców nastawionych jest na czasowy pobyt na terytorium RP w celu osiągnięcia maksymalnie dużego zarobku, więc skłonni są pracować po 10, a nawet 12 godzin dziennie, a jednocześnie nie są zainteresowani umowami o pracę tymczasową, ani umowami o pracę w ogóle, gdyż zabezpieczenie socjalne, emerytalne czy też różnego rodzaju gwarancje przewidziane w kodeksie pracy czy ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ich nie interesują.

Większość ujawnianych nieprawidłowości dotyczyła legalności zatrudnienia samych cudzoziemców, natomiast nieprawidłowości związane z naruszaniem przepisów ustawy o promocji zatrudnienia w zakresie przepisów dotyczących prowadzenia agencji pracy tymczasowej czy też przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych były stwierdzane zdecydowanie rzadziej. Dostyc często ujawniano również przypadki niewypłacenia cudzoziemcowi wynagrodzenia w wysokości wynikającej z zezwolenia na pracę lub oświadczenia lub niewypłacenia w ogóle.

Odnośnie nieprawidłowości stwierdzanych w związku naruszeniem przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, które weszły w życie z dniem 1 lipca 2017 r. trzeba zauważyć, że nie są to jeszcze przepisy powszechnie znane pracodawcom użytkownikom.

W większości przypadków, w których stwierdzono naruszenie obowiązku prowadzenia ewidencji liczby godzin świadczenia usług przez pracodawcę użytkownika wynikało to z braku wiedzy o tym, że taki obowiązek został na użytkownika przez ustawodawcę nałożony. Dość powszechne jest również przekonanie pracodawców użytkowników, że jedynie korzystają z usług pracowników tymczasowych zaś sami nie mają względem nich żadnych obowiązków, gdyż nie oni tych pracowników zatrudniają. Warte podkreślenia jest również to, że zdecydowana większość pracowników tymczasowych, jak i osób

skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego to cudzoziemcy. Wielu spośród nie posługuje się językiem polskim w ogóle, zaś niektórzy jedynie w stopniu podstawowym. Tym samym powstaje problem odpowiedniego przeszkolenia ich przez pracodawcę użytkownika w dziedzinie bhp czy też przygotowania odpowiednich instrukcji i zasad bezpieczeństwa w języku zrozumiałym dla tych cudzoziemców.

Odnosnie cudzoziemców, wykonujących pracę na rzecz pracodawców użytkowników stwierdzono między innymi:

- użytkownik, na rzecz którego pracę świadczyło 13 cudzoziemców – zatrudnienie bez zawarcia umowy na piśmie, bez odpowiedniego zezwolenia, na warunkach niezgodnych z określonymi w zarejestrowanym oświadczeniu o powierzeniu pracy,
- użytkownik, na rzecz którego świadczyło pracę 24 cudzoziemców - zatrudnienie bez odpowiedniego zezwolenia, bez zawarcia umów w formie pisemnej, niezgodnie z warunkami, określonymi w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy,
- użytkownik, na rzecz którego świadczyło pracę 9 cudzoziemców - niezapewnienie liczby godzin pracy, określonej w oświadczeniach o powierzeniu pracy, wynagrodzenie niższe niż określone w oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy bądź zezwoleniach,
- użytkownik, na rzecz którego świadczyło pracę 36 cudzoziemców - zatrudnianie cudzoziemców bez zawarcia umowy w formie pisemnej oraz bez odpowiedniego zezwolenia, gdyż nie spełniono wymagań wskazanych w oświadczeniach o powierzeniu pracy w zakresie wysokości wynagrodzenia,
- użytkownik, na rzecz którego świadczyło pracę 28 cudzoziemców - bez zawarcia umowy w formie pisemnej i bez odpowiedniego zezwolenia, jak również niezgodnie z warunkami, określonymi w zezwoleniu.

Ujawnione nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców dotyczyły 118 obywateli Ukrainy i 8 obywateli Białorusi.

Współpraca z Marszałkiem Województwa

W dniu 6 marca 2019 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyło się szkolenie dla inspektorów pracy i pracowników merytorycznych w zakresie zagadnień, dotyczących prowadzenia agencji zatrudnienia, z uwzględnieniem agencji pracy tymczasowej oraz outsourcingu. Szkolenie otworzył i powitał uczestników Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku. Z zainteresowaniem spotkała się prezentacja pracownika Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, przybliżająca tematykę postępowania prowadzonego przez WUP w przypadku ujawnionych nieprawidłowości, np. prowadzenia agencji bez wymaganego certyfikatu. Drugim prelegentem była inspektor pracy z OIP w Gdańsku, która omówiła ww. problematykę w kontekście działań kontrolnych, podejmowanych przez inspektorów pracy. W szkoleniu uczestniczyło 27 pracowników.

W dniu 22.05.2019 r. inspektor pracy OIP w Gdańsku prowadził trzy prelekcje w ramach cyklu szkoleń dla pomorskich agencji zatrudnienia: „Cudzoziemcy na pomorskim rynku pracy – legalne zatrudnienie, bezpieczna praca”. Wystąpienia inspektora były poświęcone legalności zatrudnienia cudzoziemców, zasad prowadzenia agencji pracy tymczasowej oraz zagadnieniom związanym z leasingiem pracowniczym i outsourcingiem.

W dniu 27.11.2019 r. inspektor pracy OIP w Gdańsku prowadził dwie prelekcje w ramach cyklu spotkań dla pomorskich agencji zatrudnienia organizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku: „Cudzoziemcy na pomorskim rynku pracy – legalne zatrudnienie, bezpieczna praca”. Problemy omawiane inspektora dotyczyły zasad

prowadzenia przez PIP kontroli agencji zatrudnienia oraz zagadnień dotyczących zagranicznej podróży służbowej a delegowania do wykonywania pracy zagranicą.

W 2019 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku skierował do Marszałka Województwa Pomorskiego 5 powiadomień w związku z naruszeniem obowiązujących przepisów przez agencje zatrudnienia oraz podmioty świadczące usługi charakterystyczne dla agencji zatrudnienia bez wymaganego w tym zakresie wpisu do rejestru. W wyniku powiadomienia Marszałka Województwa Pomorskiego przez Okręgowego Inspektora Pracy o nieprawidłowościach stwierdzonych w toku kontroli prowadzonej w gdańskiej agencji zatrudnienia otrzymaliśmy odpowiedź zwrotną, zgodnie z którą wydano decyzję z dnia 8.11.2019 r. o wykreśleniu agencji z rejestru.

W przypadku nieprawidłowości, które związanych z naruszeniem przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie zasad prowadzenia agencji zatrudnienia, które wynikają najczęściej z braku świadomości istnienia tak licznych obowiązków informacyjnych i sprawozdawczych względem WUP duże znaczenie ma prewencja prowadzona w każdej formie: szkoleń czy rozpowszechniania broszur. Należy zauważyć, iż agencje zatrudnienia wykazują dużą aktywność w tym zakresie, czego ewidentnym przykładem jest ilość osób uczestniczących w szkoleniu zorganizowanym przez WUP w Gdańsku, pod patronatem Marszałka Województwa Pomorskiego. W związku z powyższym, zasadne jest prowadzenie dalszych działań z tego zakresu oraz promowanie tematów dotyczących agencji zatrudnienia w trakcie innych spotkań, co ma miejsce przy realizacji kampanii „Pracuje legalnie” czy w tematyce cudzoziemców.

W celu skutecznego egzekwowania przepisów przewidujących, że osoba skierowana do wykonywania pracy tymczasowej może ją świadczyć przez maksymalnie 18 miesięcy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika należałoby doprecyzować jak liczyć te 18 miesięcy w przypadku przerw w wykonywaniu usług.

Problemem, który notorycznie się pojawia w kontrolach inspekcji pracy jest zawieranie umów cywilnoprawnych: umów zlecenia czy też umów o dzieło, szczególnie z cudzoziemcami, którzy nie są zainteresowani umowami o pracę, co ma wpływ na obowiązki pracodawcy użytkownika czy „potencjalnego pracodawcy użytkownika”. Warto byłoby rozważyć działania legislacyjne w zakresie zrównania pod względem obowiązków odprowadzania składek na ubezpieczenia w stosunku do różnych rodzajów umów cywilnoprawnych, by obniżyć atrakcyjność tego typu rozwiązań.

#### 4. Delegowanie pracowników

Wśród kontroli, przeprowadzonych w 2019 r. przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w zakresie przestrzegania przepisów związanych z delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług 10 kontroli dotyczyło kwestii delegowania pracowników do pracy za granicą, 9 kontroli było związanych z delegowaniem pracowników do Polski, zaś 1 kontrola dotyczyła delegowania cudzoziemców do pracy z terytorium RP. W związku z prowadzonymi czynnościami odnotowano przypadki braku możliwości przeprowadzenia kontroli. Powyższe, spowodowane było, przykładowo brakiem kontaktu z przedsiębiorcą bądź zaprzestaniem wykonywania przez niego działalności.

Zakresem kontroli obejmowano istotne dla tematyki delegowania pracowników zagadnienia, takie jak: kontrola legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, kwestii związanych ze sprawdzeniem legalnego pobytu delegowanych

cudzoziemców na terytorium RP. Dla ustalenia właściwego stanu faktycznego, inspektorzy pracy zwracali się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskami o udzielenie stosownych informacji o kontrolowanym lub zatrudnionych przez niego osobach.

W związku z kontrolami prowadzonymi w zakresie delegowania pracowników do pracy w ramach świadczenia usług stwierdzono nieprawidłowości polegające m.in. na niedopełnieniu przez pracodawcę obowiązku opłacenia składki na Fundusz Pracy, nieterminowym zgłoszeniu zleceniobiorców do ubezpieczeń społecznych.

W zakresie delegowania cudzoziemców do Polski nieprawidłowości głównie dotyczyły niezapewnienia pracownikom delegowanym warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników. Stwierdzano przypadki dopuszczania do pracy pracowników delegowanych bez uprzedniego poddania stosownemu szkoleniu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz badaniom lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Podczas prowadzonych kontroli ujawniano także uchybienia polegające na niezapewnieniu pracownikom delegowanym odpoczynków dobowych i tygodniowych. Ponadto, w związku z prowadzonymi czynnościami, inspektorzy pracy stwierdzili przypadek nieprzechowywania dokumentacji dotyczącej pracowników na terytorium RP w postaci papierowej lub elektronicznej. Natomiast w przedmiocie delegowania cudzoziemców nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących kwestii delegowania.

Inspektorzy pracy, w przypadku stwierdzonych naruszeń przepisów prawnych, kierowali do pracodawców środki prawne, mające na celu uregulowanie poruszanych kwestii. W razie stwierdzonych wykroczeń przeprowadzono postępowanie wykroczeniowe lub stosowano środki oddziaływania wychowawczego.



## VI. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY, W TYM BHP – DZIAŁANIA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W GDAŃSKU W WYBRANYCH BRANŻACH.

### 1. Zakłady produkujące wyroby tartaczne i wyroby z drewna

Na terenie województwa pomorskiego w ramach realizacji zadania dotyczącego produkcji wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna w 2019 roku przeprowadzono 20 kontroli, skontrolowano 20 zakładów.

Na podstawie skontrolowanej przez inspektów pracy dokumentacji oceny ryzyka zawodowego występującego łącznie na 103 stanowiskach pracy, stwierdzono nieprawidłowości w przypadku 18 dokumentacji.

W wyniku przeprowadzonych kontroli Wydano 106 decyzji na piśmie i 49 decyzji ustnych oraz skierowano 13 wniosków. Udzielono 110 porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ww. decyzje dotyczyły wytypowania czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy, takich jak hałas, zapylenie, wibracje i pomiar równomierności oświetlenia stanowiska pracy, doboru ochronników słuchu, zapoznania pracownika z oceną ryzyka zawodowego, wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze, w środki ochrony indywidualnej.

Z informacji przedstawionych w protokołach z kontroli wynika, iż na wyposażeniu kontrolowanych podmiotów znajdowało się 145 maszyn i urządzeń do obróbki drewna. Nieprawidłowości stwierdzone przez inspektorów pracy dotyczyły 35 maszyn i urządzeń, w tym wstrzymano eksploatację 3 maszyn.

Najczęściej występujące nieprawidłowości w zakresie wyposażenia maszyn i urządzeń do obróbki drewna to: brak osłon mechanizmów napędzających, brak lub uszkodzone osłony elementów tnących, skrawających, brak oznakowania wyłączników na pulpicie sterującym, brak podłączenia maszyny lub nieskuteczne urządzenia odciągowe pyłu drzewnego, brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącej obsługi ww. obrabiarki, brak udokumentowanej oceny i kontroli pod kątem spełnienia wymagań minimalnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przykłady istotnych nieprawidłowości przedstawiono na poniższych fotografiach:



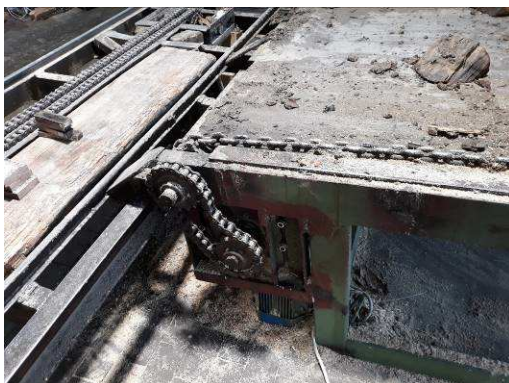
*Niewłaściwy sposób składowania palet. Zgodnie z zakładową instrukcją składowania dopuszcza się jedynie stosy palet do wysokości 3,0 m. Na placu składowane są palety w stosach o wysokości około 6 i więcej metrów.*



*Taśmociąg do podawania kłód, widoczny brak wygradzenia i oznakowania strefy niebezpiecznej, widoczny dostęp do łańcuchów napędowych. Strefa pracy podajnika nie została oznakowana znakami bezpieczeństwa, w tym zakazu wstępu. Przy podajniku brak barier ograniczających dostęp oraz urządzeń umożliwiających awaryjne wyłączenie pracy podajnika. Przy podajniku występują zagrożenia związane z dostępem do przekładni łańcuchowych i przemieszczających się kłód.*

W wyniku realizacji wydanych decyzji nakazowych (zrealizowano 147 decyzji na 155 wydanych) zwiększono bezpieczeństwo wykonywania pracy na stanowiskach związanych z obróbką drewna. Pracodawcy zapewnili: osłony stref niebezpiecznych związanych z obróbką drewna, osłony mechanizmów napędowych maszyn i urządzeń, wyposażyli pracowników w odzież i obuwie robocze, w środki ochrony indywidualnej przed hałasem, zapyleniem i drganiem mechanicznymi, oznakowali znakami bezpieczeństwa strefy zagrożenia hałasem, oznakowali barwami ostrzegawczymi progi lub niewielkie różnice poziomów występujące na przejściach, dojścia do stanowisk pracy, opracowali instrukcje bezpiecznego składowania i magazynowania, przeprowadzili badania i pomiary czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy, usunęli ze stanowisk pracy nadmiarowo składowane materiały i surowce.

Łącznie w 12 podmiotach wydano 22 decyzje (wykonano 18 decyzji), które dotyczyły zapewnienia osłon w miejscach niebezpiecznych maszyn i urządzeń.



*Zabezpieczony stałą osłoną mechanizm przekładni łańcuchowej napędzającej przenośnik taśmowy podający bale na trak.*

Ponadto inspektorzy pracy w 6 podmiotach wydali 21 decyzji (wszystkie wykonano) dotyczących opracowania i udostępnienia pracownikom do stałego korzystania instrukcji bhp przy obsłudze poszczególnych maszyn i urządzeń.

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w podmiotach o małym i średnim zatrudnieniu, które nie uczestniczyły w programie prewencyjny „Ograniczanie zagrożeń zawodowych

w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna”. Uregulowali nieprawidłowości i uchybienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy występującym na stanowiskach pracy. Pracodawcy realizując decyzje inspektorów pracy zwiększyli bezpieczeństwo wykonywania pracy.

Gdyby kontrolowani pracodawcy uczestniczyli w ww. programie prewencyjnym realizowanym w latach 2016-2018, na pewno liczba decyzji byłaby mniejsza. Należy zauważyć, że w zakładach nieuczestniczących w programie prewencyjnym stwierdzone nieprawidłowości były znacznie poważniejsze i skutkowały m.in. wydaniem decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn oraz innych decyzji podlegających rygorowi natychmiastowego wykonania. W przypadku pracodawców, którzy uczestniczyli w realizacji programu, tego typu decyzje wydawano sporadycznie.

Kontrole prowadzone w ramach zadania pokazują, że idea ich przeprowadzania jest pozytywnie odbierana przez pracodawców. Połączone działania prewencyjno-kontrolne stanowią bowiem bodziec do zapoznania się z przepisami określającymi obowiązki pracodawcy i w konsekwencji mobilizują do ich stosowania.

## 2. Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie modyfikowanych.

W 2019 r. na obszarze działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 4 kontrole u 4 pracodawców, wynikające z wniosków Ministra Środowiska kierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w sprawie wyrażenia opinii w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy w związku z ubieganiem się podmiotów o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej. Wszystkie wnioski Ministra Środowiska dotyczyły zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, w którym ma być prowadzone zamknięte użycie GMM. Spośród wszystkich wniosków 3 dotyczyły zgody o wydanie zezwoleń na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, w którym określono I kategorię zagrożenia planowanego zamkniętego użycia GMM, a 1 wniosek II kategorii zagrożenia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 4 postanowienia, w których Okręgowy Inspektor Pracy wyraził pozytywną opinię w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy. W 2019 r. nie wydano negatywnego postanowienia OIP.

W 2019 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 1 kontrolę u pracodawcy, wykonującego prace związane z zamkniętym użyciem mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych (GMM). Kontrola ta przeprowadzona została na uczelni wyższej, w której strukturach utworzono wcześniej zakład inżynierii genetycznych. Przy pracach związanym zamkniętym użyciem GMM, zaliczonych do I kategorii zagrożenia pracowało 4 pracowników oraz 4 doktorantów.

W trakcie kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące przeprowadzania szkoleń okresowych z zakresu bhp osób pracujących przy zamkniętym użyciu GMM, tj. nie zapewniono osobom biorącym udział w zamkniętym użyciu GMM, co najmniej raz na 2 lata, uczestnictwa w szkoleniu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nieprawidłowości zostały uregulowane po zakończeniu kontroli 1 decyzją oraz 1 wnioskiem.

Jednakże zważywszy na wielkość pracodawcy oraz na jego rozbudowaną strukturę

organizacyjną powyższe nieprawidłowości nie stanowią reguły i wynikają z bieżącej działalności pracodawcy.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli nasuwa się wniosek, że dotychczas podejmowane działania są wystarczające dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy operacjach zamkniętego użycia GMO i GMM.

### 3. Handel

#### 3.1. Placówki wielkopowierzchniowe

W 2019 r. w zakresie zadania dotyczącego przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych przeprowadzono ogółem 10 kontroli w 9 podmiotach, gdzie liczba pracowników ogółem wyniosła 796 osób, w tym 599 kobieta i 8 niepełnosprawnych. Nie stwierdzono zatrudniania osób na podstawie umów cywilno-prawnych i podmiotów samozatrudniających się.

Podczas kontroli udzielono 64 porady prawne, w tym: 8 dotyczących legalności zatrudnienia, 27 z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 29 porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

Podczas przeprowadzonych kontroli w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych - nie stwierdzono naruszeń przepisów dotyczących ręcznych prac transportowych, nie stwierdzono przekraczania normatywów przemieszczanych materiałów przez kobiety i mężczyzn.

Pracownicy podczas szkoleń byli zapoznani z obowiązującymi normami dotyczącymi dźwigania ręcznego. Ponadto we wszystkich kontrolowanych podmiotach opracowane zostały instrukcje dotyczące ręcznych prac transportowych.

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi objawami naruszeń prawa, w tym bhp były:

- zużycie obiektów, pomieszczeń pracy, magazynów,
- zbyt małe powierzchnie użytkowe zaplecza,
- zbyt duża ilość dostarczonego towaru,
- nieterminowe zgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego,
- niezapewnienie pracownikom co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego,
- zawarcie w umowach o pracę zasad zachowania tajemnicy oraz informacji o zakazie konkurencji.

W wyniku podjętych działań oraz na podstawie pisemnych informacji uzyskanych od pracodawców stwierdzono uzyskanie istotnych efektów mających na celu przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym poprawienie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych podmiotach poprzez:

- udrożnienie dróg ewakuacyjnych,
- udrożnienie dróg transportowych, usunięto palety z towarem znajdujące się na drogach transportowych,
- wyznaczenie oraz odnowienie wyznaczonych już dróg transportowych,
- wykonanie pomiarów skuteczności ochron przeciwporażeńowych,
- przeprowadzenie pomiarów natężenia oświetlenia,
- oznakowanie miejsc niebezpiecznych,
- opracowanie i udostępnienie instrukcji bhp przy obsłudze drukarki oraz komputera stacjonarnego z monitorem ekranowym,
- zapewnienie ładu i porządku oraz bezpieczne składowanie towarów.

Zdaniem kontrolujących placówki wielkopowierzchniowe, stan przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w 2019 roku jest zadowalający. Jak wynika z powyższego odnotowano stosunkowo niewielką liczbę nieprawidłowości w kontrolowanych podmiotach, które nie stwarzały bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia pracowników.

Pomimo stwierdzonych nieprawidłowości podczas przeprowadzonych kontroli w zakładach nie stwierdzono rażących naruszeń prawa. Niemal wszystkie stwierdzone uchybienia były niemal natychmiast eliminowane.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w obszarze: składowania towarów, ładunku i porządku w ciągach komunikacyjnych, które to uchybienia związane były ze zbyt małą powierzchnią użytkową zaplecza lub ze zbyt dużą ilością asortymentu, w obszarze transportu - dróg transportowych - w głównej mierze wynikających ze zużycia obiektów oraz z normalnej ich eksploatacji oraz w obszarze zapewnienia co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego pracownikom.

Dzięki kontrolom inspektorów pracy widoczna jest postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych. W żadnym markecie nie odnotowano ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy.

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

### 3.2. Pozostałe placówki handlowe

Inspektorzy pracy w 2019 r. przeprowadzili kontrolę w 31 placówkach handlowych w ramach realizacji zadania dotyczącego przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w pozostałych placówkach handlowych. Podczas analizy dokumentacji kontrolnych sporządzonych przez inspektorów pracy oraz treści zaleceń pokontrolnych skierowanych do placówek handlowych można stwierdzić, że najczęstszymi nieprawidłowościami były:

- brak lub nierzetelne prowadzenie akt osobowych pracowników,
- niepotwierdzanie na piśmie pracownikowi, przed dopuszczeniem go do pracy, ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków, w przypadku, gdy umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej,
- 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. 151<sup>1</sup> § 1 KP,
- niewydanie świadectwa pracy,
- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników,
- niewłaściwe prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników tj., niezawierającej informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- niesporządzanie dla pracowników rozkładów czasu pracy,
- niepoinformowanie pracowników na piśmie o obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, wymiarze przysługującego urlopu wypoczynkowego, obowiązującej pracownika długości wypowiedzenia umowy o pracę, a także o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności przy zawieraniu każdej umowy o pracę,
- dopuszczenie pracownika do pracy bez przeszkolenia w dziedzinie bhp,

- dopuszczenie pracownika do pracy bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku,
- brak oceny ryzyka zawodowego,
- zastawione ciągi komunikacyjne.

Do istotnych efektów poprawy uzyskanych w wyniku kontroli można zaliczyć:

- zawarcie z pracownikami umowy o pracę,
- wydanie świadectwa pracy,
- prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników,
- sporządzanie rozkładów czasu pracy dla pracowników,
- wypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
- wydanie obwieszczenia o systemach, rozkładach i okresach rozliczeniowych czasu pracy,
- przeszkolenie pracowników w dziedzinie bhp,
- skierowanie pracowników na profilaktyczne badania lekarskie celem uzyskania orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku pracy,
- opracowanie ryzyka zawodowego,
- zabezpieczenie miejsc niebezpiecznych,
- udrożnienie ciągów komunikacyjnych i dróg ewakuacyjnych.

### 3.3. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni.

W drugim roku funkcjonowania ustawy skontrolowano 8 pracodawców prowadzących wielkopowierzchniowe sklepy. Podczas tych kontroli rozpatrzono 2 skargi, z których jedna była bezzasadna. Skarga zasadna dotyczyła sklepu w Słupsku, podczas niedzielnej kontroli stwierdzono wykonywanie pracy przez 18 osób, łącznie stwierdzono powierzanie pracy w niedzielę 22 pracownikom oraz 23 zatrudnionym w rozumieniu przepisów ustawy o ograniczeniu handlu (...). Był to jedyny przypadek łamania przepisów ustawy stwierdzony przez inspektorów pracy w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. Liczba skontrolowanych małych placówek handlowych w 2019 roku to 762 (1.125 kontroli).

Liczba placówek, w których ujawniono nieprzestrzeganie zakazu:

- w niedziele: 80 - naruszenia dotyczyły 168 pracowników, 150 zleceniobiorców oraz 30 innych osób (np.: pracujących nielegalnie lub dalszych członków rodziny),
- w święta: 3 - naruszenia dotyczyły 8 pracowników, 10 zleceniobiorców i 1 inną osobę,
- Wigilię Bożego Narodzenia i w Wielką Sobotę: 0.

Podsumowując wyniki kontroli przeprowadzonych w związku ze sprawdzeniem przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni, należy stwierdzić, że zdecydowana większość pracodawców – właścicieli sklepów na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przestrzegała prawo w tym zakresie, sklepy były zamknięte lub pracowali w nich sami właściciele. Wyjątkiem były sklepy należące do sieci handlowej, która wymaga od swoich franczyzobiorców otwierania sklepów, dlatego że w sklepach sieci wykonywane są usługi pocztowe. Początkowo inspektorzy pracy interpretowali te umowy jako obejście przepisów ustawy. Zdecydowano się na kierowanie wniosków do sądu, celem dokonania oceny. Początkowo sądy podzielały zdanie inspektora pracy i nakładały na przedsiębiorców kary grzywny, później linia orzecznicza zmieniła się i umarzano postępowania lub nawet odmawiano ich wszczęcia.

#### 4. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

Na obszarze działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2019 r. przeprowadzono 8 kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Przed przystąpieniem do realizacji działań kontrolnych w powyższym zakresie wystąpiono do Pomorskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego z prośbą o udostępnienie wykazu zakładów pracy, które przekazały do nich informację o substancjach, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym za 2018 r. Przekazany wykaz umożliwił zweryfikowanie i porównanie danych zgromadzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku celem podjęcia działań kontrolnych w 4 podmiotach, które nie dokonały obowiązku zgłoszenia wymaganych danych właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

W 3 zakładach pracownicy wykonywali prace związane z narażeniem na pył drewna twardego, w 4 pracowali w narażeniu na substancje bądź mieszaniny chemiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz w 1 pracownicy byli narażeni na promieniowanie jonizujące.

W skontrolowanych zakładach w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi pracowało łącznie 214 osób, w tym narażonych na substancje bądź mieszaniny o działaniu rakotwórczym lub mutagennym było 160 osób, natomiast na pyły o właściwościach rakotwórczych lub mutagennych 53 osoby.

Z analizy podmiotów gospodarczych - powierzających pracę 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 w małych, prywatnych oraz oddalonych od dużych aglomeracji zakładach pracy występują uchybienia mające znaczny wpływ na poziom bezpieczeństwa, nie tylko pracowników ale również osób trzecich (dotyczy zakładów zajmujących się usuwaniem pokryć dachowych).

Główną przyczyną niespełniania przepisów przez są względy ekonomiczne, nieodpowiednia znajomość przepisów oraz terminowość zleconych prac. Większość kontrolowanych podmiotów dąży do spełniania chociażby podstawowych standardów bezpieczeństwa, co wynika z rosnącej świadomości występujących zagrożeń. Tę korzystną tendencję obserwuje się głównie w dużych zakładach pracy, w których działają służby bhp oraz związki zawodowe.

Najczęstsze stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości należały do uchybień formalno-prawnych, głównie wynikających z rozporządzenia w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, możliwych do usunięcia już w trakcie czynności kontrolnych. Przyczyną ich występowania był brak znajomości i przestrzegania przez przedsiębiorców, nie rzadko trudno zrozumiałych regulacji prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również tych wynikających z innych przepisów związanych z prowadzeniem danego rodzaju działalności (np. galwanizernia).

Rażące naruszenia przepisów w dalszym ciągu obserwuje się w małych zakładach zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych, które nie zabezpieczają gromadzonych materiałów przed niekontrolowaną emisją włókien

azbestu do środowiska, dodatkowo stwarzając zagrożenie zdrowia dla pracujących na terenie budowy pracowników; nie wyznaczają i nie oznakowują stref niebezpiecznych, czy też nie opracowują planu pracy przy usuwaniu azbestu z budynku.

Biorąc po uwagę dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości zaleca się zintensyfikowanie działań kontrolnych oraz prewencyjnych głównie w firmach zajmujących się usuwaniem azbestowych pokryć dachowych.

## 5. Narażenia pracowników na działania szkodliwych czynników biologicznych w gospodarce komunalnej

W 2019 r. w zakresie zadania dotyczącego narażenia pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych w gospodarce komunalnej przeprowadzono kontrole w 5 zakładach, w których odbywały się procesy segregacji odpadów komunalnych w sortowniach. Przeprowadzone kontrole wykazały, iż w kontrolowanych zakładach miały miejsce nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W zakresie dokumentacji dotyczącej oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą stwierdzono, że pomimo podjętych przez pracodawców działań mających na celu sporządzenie tego typu dokumentacji, nie wszystkie rodzaje prac zostały w nich uwzględnione. Natomiast badania i pomiary szkodliwych czynników biologicznych zostały przeprowadzone tylko u jednego pracodawcy.

Odnosnie profilaktycznych szczepień ochronnych pracowników stwierdzono, że 1 z pracodawców nie zapewnił profilaktycznych szczepień ochronnych pracowników, chociaż zapewniał pomoc w ich zorganizowaniu, ale tylko w przypadku, gdy pracownik wyraził chęć poddania się takim szczepieniom.

W zakresie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych stwierdzono, że w 1 podmiocie opracowany wykaz nie zawierał zarówno części prac szczególnie niebezpiecznych, jak też nie zostały opracowane szczegółowe wymagania przy wykonywaniu tego typu prac. Również w wyniku prowadzonych kontroli stwierdzono występowanie innych nieprawidłowości w kontrolowanych zakładach m.in.: brak rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 oraz brak rejestru pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3; eksploatację maszyny niewyposażonej w urządzenia ochronne; brak raportów dziennych dot. prowadzenia procesów odkażania.

W latach 2016-2019 w kontrolowanych zakładach miało miejsce łącznie 80 wypadków przy pracy. Jednakże z przeprowadzonej analizy zaistniałych wypadków przy pracy wynika, że wszystkie wypadki jakie miały miejsce w latach 2016-2018 były lekkimi indywidualnymi wypadkami. Okoliczności i przyczyny analizowanych wypadków przy pracy wskazywały, że w większości wypadków przy pracy, zdarzenia te zaistniały wskutek niezachowania środków ostrożności przez pracowników.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że w kontrolowanych podmiotach pomimo stwierdzonych nieprawidłowości, można było znaleźć przykłady działań podejmowanych przez pracodawców w celu należytego przestrzegania przepisów oraz zapewnienia pracownikom bezpiecznych i godziwych warunków pracy. Wśród skontrolowanych podmiotów byli pracodawcy, którzy przeprowadzali wymagane badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, a także ze względu na przekroczenie wartości NDN hałasu opracowali programy działań organizacyjno-technicznych ograniczających



narażenie na hałas na stanowiskach pracy, na których występowało przekroczenie wartości NDN hałasu. W jednym ze skontrolowanych podmiotów stwierdzono, że eksploatowane na terenie zakładu maszyny i urządzenia mają wymagane urządzenia ochronne i sterownicze, a także utrzymywane są w odpowiednim stanie technicznym. Również wszystkie eksploatowane maszyny i urządzenia posiadały oceny pod względem bhp wraz z deklaracjami zgodności oraz podlegały na bieżąco pracom konserwacyjnym. W jednym z kontrolowanych podmiotów stwierdzono, że każdorazowo po przeprowadzonych badaniach czynników szkodliwych dla zdrowia pracownicy informowani byli o ich wynikach, a pracodawca prowadził aktualne rejestry badań i pomiarów ww. czynników szkodliwych dla zdrowia oraz aktualne karty wyników ww. badań i pomiarów. Pracodawca dokonał klasyfikacji występujących na terenie kontrolowanego składowiska odpadów szkodliwych czynników biologicznych, a także założył i prowadził aktualny rejestr prac narażających pracowników na działanie szkodliwego czynnika biologicznego oraz aktualny rejestr pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 lub 4 zagrożenia. Również jeden z pracodawców przeprowadził badania na obecność szkodliwego czynnika biologicznego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy, przy czym w wyniku badań nie stwierdzono przekroczeń wartości dopuszczalnych. W wyniku kontroli stwierdzono, iż w pomieszczeniach pracy stosowano skuteczną wymianę powietrza – wentylację grawitacyjną i mechaniczną oraz klimatyzację, a ponadto kabiny sortownicze wyposażono w klimatyzację. Przeprowadzane również były okresowe kontrole stanu technicznej sprawności obiektów budowlanych i urządzeń technicznych niezbędnych dla prawidłowego ich funkcjonowania.

W związku z przeprowadzonymi czynnościami kontrolnymi wydano łącznie 40 decyzji nakazowych, w tym 1 decyzję nakazową w zakresie wstrzymania eksploatacji maszyny oraz 3 decyzje opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności. W wyniku zastosowania przez inspektorów pracy odpowiednich środków prawnych pracodawcy usunęli stwierdzone w trakcie kontroli nieprawidłowości.

W każdym ze skontrolowanych zakładów wystąpiły nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednakże w żadnym zakładzie nie stwierdzono, by naruszano powyższe przepisy w sposób rażący. Zaobserwowano, że w większości skontrolowanych podmiotach brak było badań i pomiarów szkodliwych czynników biologicznych. Niestety powyższa sytuacja wskazuje na to, iż takie badania nadal nie tylko nie stanowią normalnej przyjętej u pracodawców procedury, ale wręcz stanowią ewenement. Faktem jest, iż wykonanie tego typu badań nie jest obligatoryjne, a obowiązujące w tym zakresie regulacje prawne nie precyzują terminu wykonania takich badań. Powyższa sytuacja powoduje, iż pracodawcy nie mają pełnego obrazu zagrożeń występujących w procesie pracy, w którym pracownicy narażeni są na działanie szkodliwych czynników biologicznych. Innym zagadnieniem, które pojawiło się w trakcie prowadzonych kontroli pracodawców, jest kwestia prowadzenia szczepień ochronnych pracowników. Część pracodawców nadal nie ma świadomości, że rezygnacja z podjęcia działań zapobiegawczych jakimi są szczepienia ochronne pracowników zorganizowane przez pracodawcę, a nie scedowane wyłącznie na samych pracowników, stanowi pozorną oszczędność, gdyż absencja chorobowa pracowników spowodowana szkodliwym oddziaływaniem czynników biologicznych w konsekwencji skutkuje pogorszeniem sytuacji finansowej pracodawcy. Natomiast odnośnie innych zagadnień zbadanych w trakcie prowadzonych kontroli, można pokusić się o stwierdzenie, iż nastąpiła w tym zakresie znaczna poprawa. Pracodawcy nie bagatelizują już spraw związanych z przygotowaniem pracowników do pracy, zarówno w zakresie posiadania

wymaganych badań profilaktycznych, jak i stosownych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pełna informacja o warunkach pracy i zagrożeniach w środowisku pracy przekazywana jest lekarzom prowadzącym badania profilaktyczne pracowników. Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzone są w oparciu o programy ujmujące istniejące zagrożenia. Inspektorzy pracy nie stwierdzili występowania istotnych nieprawidłowości zarówno w zakresie wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, ani także w zakresie zapewnienia przez pracodawcę prania i konserwacji odzieży i obuwia roboczego. Zdecydowanie poprawiły się warunki socjalne pracowników, poprzez zapewnienie im właściwych i odpowiednio wyposażonych pomieszczeń higienicznosanitarnych. Również w zakresie zapewnienia właściwego stanu maszyn i urządzeń nie stwierdzono rażących nieprawidłowości, tym bardziej że obiekty poddane kontroli, czyli sortownie zostały de facto wybudowane stosunkowo niedawno, więc również ich stan techniczny przystosowano do obecnie obowiązujących przepisów.

Poprawa stanu bezpieczeństwa i higieny pracy wynika oczywiście nie tylko ze wzrostu świadomości pracodawców w tym zakresie, ale spowodowana jest restrykcyjnymi regulacjami prawnymi co w efekcie skutkuje podwyższeniem standardów pracy.

## 6. Opieka zdrowotna

W 2019 r. w ramach realizacji zadania, dotyczącego 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 stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne;
- 4 podmioty lecznicze udzielające świadczeń w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne.

Liczba zatrudnionych pracowników w kontrolowanych podmiotach leczniczych wynosiła 634, w tym 517 kobiet.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2019 r. w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w opiece zdrowotnej stwierdzono nieprawidłowości we wszystkich 7 kontrolowanych podmiotach. W toku prowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości wskazane w 64 decyzjach nakazowych i 99 wnioskach skierowanych wystąpień oraz 5 poleceniach.

W trakcie kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące m.in.:

- stosunku pracy, w tym w zakresie treści umowy o pracę, treści świadectwa pracy, dotyczącej pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia; w treści regulaminu pracy, zawarcia umów o pracę w miejsce umów cywilnoprawnych;
- przestrzegania przepisów o czasie pracy, w tym w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy; prawidłowego sporządzania i przekazywania harmonogramów czasu pracy; zapewnienia co najmniej 11 godzinnego odpoczynku dobowego pracownikom jak i osobom wykonującym pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, odpoczynku tygodniowego, limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym oraz w zakresie niezatrudniania dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej.
- przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach i innych świadczeniach ze stosunku pracy, w tym w zakresie treści regulaminu wynagradzania, wypłacenia wynagrodzenia

za godziny nadliczbowe, terminowego wypłacenia wynagrodzenia za pracę, za godziny nadliczbowe, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za czas gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych oraz za wezwania w trakcie pełnienia gotowości, nagrody jubileuszowej, wypłaty wyrównania wynagrodzenia za pracę rezydentowi oraz w zakresie o naliczenie i wypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

- przestrzegania przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych, w tym w zakresie: stosowania trybu i zasad określonych przepisami ustawy przy ustalaniu zasad podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawód medyczny oraz pracowników działalności podstawowej, a także pracowników niewykonujących zawodu medycznego;
- przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych, w tym w zakresie niezwłocznego udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego oraz udzielania urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo;
- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku programów szkoleń bhp, ustalenia częstotliwości szkoleń, konsultacji z przedstawicielami pracowników częstotliwości szkoleń bhp;
- ryzyka zawodowego, w tym w zakresie konsultacji z przedstawicielami pracowników;
- czynników szkodliwych i uciążliwych, w tym braku skutecznej wentylacji, zlikwidowania przekroczeń najwyższych dopuszczalnych stężeń czynnika chemicznego, ustaleń w formie pisemnej, co do zakresu i rodzaju badań i pomiarów czynników szkodliwych, sporządzenia instrukcji bhp z substancjami i mieszaninami chemicznymi, wykonania pomiarów natężenia pola elektromagnetycznego w pomieszczeniu gabinetu;
- środków ochrony indywidualnej, odzież i obuwie, w tym braku uzgodnienia zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego z przedstawicielem pracowników, zaprowadzenia indywidualnych kart przydziału, określenia zasad prania i konserwacji wydanej odzieży roboczej;
- nadzoru i kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku prawidłowego wymiaru czasu pracy pracownika wykonującego zadania służby bhp;
- wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych, w tym ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zdarzenia związanego z zakłuciem.

Wyniki kontroli realizowanych w 2019 r. w ramach omawianego zadania w podmiotach prowadzących działalność leczniczą wskazują, iż w dalszym ciągu stan przestrzegania przepisów prawa pracy nie jest zadowalający, w szczególności w podmiotach leczniczych zlokalizowanych w małych powiatach.

Ponadto kontrole potwierdziły już w latach ubiegłych, iż w podmiotach leczniczych wykonujących działalność w rodzaju: całodobowe świadczenia zdrowotne, nadal pracodawcy chcąc podołać obowiązkowi zapewnienia całodobowej opieki zdrowotnej nad pacjentem, stosują praktyki, które zmierzają do omijania przepisów np. o czasie pracy. Z uwagi na wymiar społeczny związany z przestrzeganiem przepisów w jednostkach służby zdrowia powinien być prowadzony systematyczny nadzór w ramach programów promocyjnych i prewencyjnych organizowanych przez PIP, rozpowszechniających wiedzę w zakresie prawa pracy i mobilizujących pracodawców do przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym poprzez inicjowanie - wspólnie z organami założycielskimi, organizacjami pracodawców, centralami związkowymi - seminariów, szkoleń.

Reasumując należy stwierdzić, że kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2019 r. w podmiotach leczniczych skutkowały podobnie jak w latach ubiegłych poprawą stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz wyegzekwowaniem należnych pracownikom świadczeń. W tym miejscu należy wskazać, że pomimo wielu pozytywnych aspektów w zakresie przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, 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.

## 7. Edukacja

W okresie od 01.02.2019 r. do 31.12.2019 r. w ramach realizacji zadania „Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy” przeprowadzono 11 kontroli u 11 pracodawców, zatrudniających łącznie 568 pracowników, w tym 470 kobiet.

Kontrolą objęto 11 publicznych jednostek oświatowych, dla których organami prowadzącymi są jednostki samorządu terytorialnego, w tym 6 szkół podstawowych, 2 zespoły szkolno-przedszkolne, 2 przedszkola i 1 zespół szkół, w skład którego wchodziło gimnazjum, szkoła podstawowa i przedszkole.

W 2019 roku nie były prowadzone kontrole w jednostkach niepublicznych.

Podczas kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie:

- **nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami** - nieprawidłowości dotyczyły braku potwierdzenia przez dyrektora na piśmie nawiązania stosunku pracy z nauczycielem na podstawie mianowania, niepotwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę z nauczycielem w dniu rozpoczęcia pracy, niewskazaniu w umowie o pracę, zawartej z nauczycielem na czas określony celem zastępstwa, zastępowanego pracownika lub czasu trwania umowy oraz braku oryginału zawartej umowy o pracę z nauczycielem w aktach osobowych pracownika; w aktach przechowywana była jedynie kopia dokumentu;
- **przestrzegania przepisów o wynagradzaniu nauczycieli** - nieprawidłowości polegały na nieterminowej wypłacie wynagrodzenia za część godziny ponadwymiarowych i doraźnych zastępstw, które miały miejsce w ostatnim tygodniu miesiąca marca 2019 r., uchybieniach w zakresie postanowień obowiązującego nauczycieli regulaminu, określającego zasady wynagradzania nauczycieli, a także wypłacie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop po dniu ustania stosunku pracy;
- **Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych** - stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły błędnych i mało precyzyjnych postanowień Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych zarówno w zakresie prawidłowego stosowania kryterium socjalnego jak i przyznawanych świadczeń, który dotyczył ogółu zatrudnionych.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa to:

- Nieznajomość przepisów prawa pracy a w szczególności zmian w przepisach przez pracowników wykonujących czynności w zakresie prowadzenia kadr i rachunkowości.
- Niedbałość w realizowaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że kontrolowane placówki oświatowe zatrudniały nauczycieli tylko na podstawie umów o pracę. Tylko 5 pracowników administracji i obsługi na 568 objętych kontrolą w trzech placówkach było zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Kontrole nie wykazały również nieprawidłowości w zakresie dotyczącym udzielania urlopów wypoczynkowych, czy urlopów dla poratowania zdrowia. Nieprawidłowość dotycząca wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe

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

Najczęściej występujące nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy to uchybienia w zakresie nawiązywania stosunków pracy np. opóźnienie w potwierdzeniu na piśmie umowy oraz niepotwierdzenie na piśmie przez dyrektora szkoły zatrudnienia nauczycieli na podstawie mianowania.

Prowadzenie kontroli w szkołach w szczególności w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących instytucji przeniesienia nauczyciela do innej szkoły lub na inne stanowisko w danej szkole oraz uzupełnianie etatu przez nauczycieli w innej szkole, a także w zakresie ustalania wysokości i wypłaty wynagrodzeń, będzie konieczne w dalszym okresie wdrażania nowego ustroju szkolnego oraz przekształceń organizacyjnych.

Poza działalnością kontrolną - nadzorczą, wskazana jest szeroko pojęta popularyzacja zagadnień dotyczących Karty Nauczyciela, a także zmian wprowadzonych ustawą Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe. Konieczne jest udzielanie porad i edukacja zarówno pracodawców w celu przestrzegania porządku prawnego w przyszłości oraz pracowników w celu poprawy świadomości w zakresie uprawnień gwarantowanych przepisami.

## 8. Bezpieczeństwo w przemyśle spożywczym

W 2019 r. w ramach zadania „Bezpieczeństwo w przemyśle spożywczym” na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, skontrolowano 21 pracodawców zatrudniających łącznie 944 osoby, zatrudnione w ramach stosunku pracy oraz umów cywilnoprawnych.

Kontrole przeprowadzono w zakładach, które zajmowały się m.in. przetwarzaniem i konserwowaniem ziemniaków, przetwarzaniem i konserwowaniem owoców i warzyw, produkcją surówek i sałatek warzywnych, produkcją soków tłocznych, koncentratów, przecierów, dżemów, powideł, marmolad, kiszeniem ogórków i kapusty, produkcją kapusty kwaszonej z marchwią, ogórków kwaszonych i ogórków małosolnych, sprzedażą hurtową owoców i warzyw wraz z ich cięciem, szatkowaniem, obróbką termiczną i konfekcjonowaniem.

Biorąc pod uwagę zatrudnienie w kontrolowanych zakładach, jeden zakład przekroczył liczbę 250 pracowników, a trzy mieściły się w przedziale od 50 do 249 pracowników.

Liczba 56 wypadków przy pracy, jakie miały miejsce w latach 2016-2018, wykazana w trakcie 21 kontroli wskazuje, że nadal należy prowadzić nadzór w zakładach przemysłu spożywczego. Co jest pocieszające, wśród tych 56 wypadków nie było wypadków ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych.

Kontrole przeprowadzone w ramach omawianego zadania w roku 2019, wykazały nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa w przemyśle spożywczym, które rozpoznawane są przez inspektorów od wielu lat. Nadal aktualne są zagadnienia poruszane w roku 2018, czyli wadliwie przeprowadzana ocena ryzyka zawodowego przez pracodawców lub ich przedstawicieli oraz brak jasności, co do egzekwowania zapisu § 7 ust.1 pkt 8 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, dotyczącego określenia środków profilaktycznych oraz wniosków,

w szczególności wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

Ponadto kontrole wykazały, że nie zakończył się proces dostosowania maszyn do postanowień rozporządzenia Ministra Gospodarki w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy, pomimo terminu dostosowania tych maszyn do wymagań minimalnych, który upłynął dnia 01.01.2006 r.

Inne stwierdzone nieprawidłowości w trakcie kontroli to m.in.:

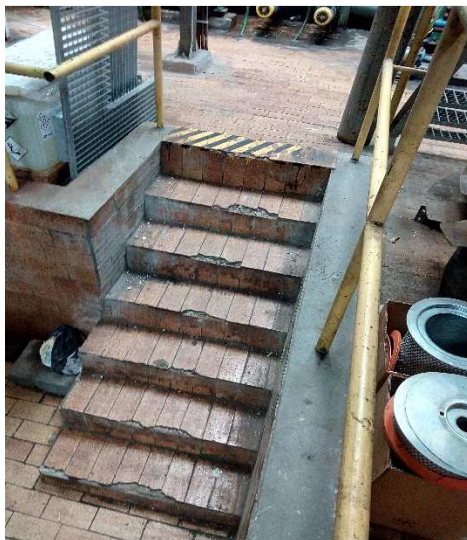
- brak lub nieaktualizowane instrukcje bhp obsługi maszyn i urządzeń,
- brak instrukcji bezpiecznego magazynowania,
- brak oznakowania barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych w zakładzie pracy,
- brak aktualnych pomiarów skuteczności ochron przeciwporażeniowych instalacji elektrycznej, brak opisów rozdzielnic elektrycznych, sterowania, brak zabezpieczenia przewodów i kabli elektrycznych przed możliwością uszkodzenia mechanicznego.
- niedoświetlenie stanowisk pracy lub ich prześwietlenie, brak pomiarów oświetlenia elektrycznego w celu ustalenia zgodności z Polskimi Normami, brak aktualizacji pomiarów po dokonaniu zmian technologicznych lub rozbudowie zakładów pracy.

W świetle stwierdzonych nieprawidłowości celowym wydaje się kontynuowanie szerokiego poradnictwa przez inspektorów pracy oraz publikowanie (nieodpłatnych) materiałów dotyczących bezpieczeństwa w zakładach przemysłu spożywczego, a w tym umiejętności rozpoznawania zagrożeń i prawidłowego szacowania ryzyka związanego z tymi zagrożeniami.

W ramach działań prewencyjnych, można dalej prowadzić cykle szkoleń wykonywanych przez inspektorów pracy dla partnerów społecznych (związki zawodowe, SIP) oraz w szkołach branżowych obu stopni i wyższych uczelniach technicznych.

Z zadowoleniem należy odnotować, że w szeregu zakładach pracy stosowane są już rozwiązania technologiczne i organizacyjne, wskazujące na wysoką kulturę bezpieczeństwa.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy wykonali dokumentację fotograficzną ujawnionych nieprawidłowości, ale też rozwiązań wskazujących na wysoką kulturę bezpieczeństwa.



*Zły stan nawierzchni schodów w maszynowni chłodni amoniakalnej.*



*Stacja mycia maszyn i podłogi hali produkcyjnej. Pracownik upoważniony i przeszkolony wymienia dwa zbiorniki (zielony i czerwony), które dostarczane są z magazynu środków chemicznych*



*Dystrybutory środków ochrony indywidualnej. Dostęp do wybranych środków jest możliwy dzięki indywidualnym kartom magnetycznym*

## VII. STRATEGIA PIERWSZEJ KONTROLI

### Pierwsza kontrola

W 2019 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku inspektorzy pracy przeprowadzili w temacie „Pierwsza kontrola” 354 kontrole, co stanowiło 6,9 % wszystkich kontroli. Spośród 354 kontroli w ww. temacie, 325 kontroli przeprowadzono w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, co stanowi ok. 92 % ogółu kontroli w tym zakresie.

Inspektorzy pracy OIP Gdańsk dobierając zakłady do kontroli, w zakresie przedmiotowego kryterium, brali pod uwagę liczbę zatrudnionych pracowników na podstawie stosunku pracy. Zdecydowaną większość kontroli w ww. temacie przeprowadzono u mikro przedsiębiorców, a więc zatrudniających do 9 pracowników (85 % wszystkich kontroli). W trakcie przeprowadzania tych kontroli inspektorzy pracy wskazywali nieprawidłowości w kontrolowanych zakładach, dokonywali ich analizy pod kątem prawnym i technicznym oraz stosowali odpowiednie środki prawne, tj. decyzje, wystąpienia i polecenia. Pracodawcy mieli czas na wyeliminowanie uchybień i pewność, że okresowo nie były nakładane sankcje. Wyjątkiem w tym zakresie były kontrole, w trakcie których stwierdzano rażące naruszenia przepisów i zasad bhp, zwłaszcza sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników, a także przypadki nielegalnego zatrudniania oraz rażące naruszenia przepisów prawnej ochrony pracy. W takich sytuacjach inspektorzy pracy nakładali również sankcje karne. Kontrolowani pracodawcy byli w trakcie kontroli pouczeni o obowiązku organizowania pracy zgodnie z wymogami prawa. Zakresem kontroli objęto łącznie 3.627 pracujących, w tym:

- 1.858 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
- 1.483 osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 125 podmiotów samozatrudniających się,
- 836 cudzoziemców.

Wśród osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę kontrolą objęto:

- 867 kobiet,
- 14 młodocianych,
- 25 osób niepełnosprawnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 1.519 decyzji nakazowych, w tym 1.492 decyzje z zakresu bhp i 27 decyzji płacowych na łączną kwotę 517.089,20 zł.

Rodzaje i ilość wydanych decyzji nakazowych przedstawiono w poniższej tabeli:

Rodzaj decyzji	Ilość decyzji	Udział procentowy decyzji
na piśmie	1137	74,9
ustnych	382	25,1
na podstawie 108 k.p.a.	260	17,1
wstrzymania eksploatacji maszyn	15	1,0
skierowania do innych prac	8	0,5
wstrzymania prac	6	0,4
wykonania badań i pomiarów	4	0,3



Rodzaj decyzji	Ilość decyzji	Udział procentowy decyzji
ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków	0	0
zakazu wykonywania prac	4	0,3
Wyплаты świadczenia	27	1,8

Decyzje skierowania do innych prac dotyczyły 11 pracowników, co stanowiło 0,6 % zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w skontrolowanych podmiotach w temacie „Pierwsza kontrola”.

Inspektorzy pracy skierowali także do pracodawców 2.154 wnioski w wystąpieniach oraz 129 poleceń. Po 354 kontrolach w temacie „Pierwsza kontrola” inspektorzy pracy stwierdzili 481 wykroczeń, skutkiem czego zastosowano odpowiednie sankcje.

Ponadto w wyniku kontroli skierowano do prokuratury 2 powiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili 1.410 porad technicznych, 1.578 porad z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym 383 porady dotyczące legalności zatrudnienia.

Do najistotniejszych problemów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, stwierdzonych w ramach realizacji zadania „Pierwsza kontrola” w zakładach objętych kontrolą należały:

- dopuszczanie pracowników do pracy bez uprzedniego poddania ich wstępnym lub okresowym szkoleniom w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy.
- dokonywania i dokumentowania oceny ryzyka zawodowego na zorganizowanych stanowiskach pracy,
- odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- braku instrukcji bhp,
- braku okresowych kontroli stanu bhp.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że najczęściej występującymi nieprawidłowościami w zakresie prawnej ochrony pracy były:

- nieprzestrzeganie przez mikro i mini pracodawców podstawowych obowiązków pracodawcy,
- nieprzekazywanie pracownikom informacji o indywidualnych warunkach zatrudnienia,
- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy, szczególnie po wprowadzeniu obowiązku ewidencjonowania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym dniu,
- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia kart przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej a także prowadzenia kart wynagrodzeń pracowników,
- nieopracowywanie przez mikro i mini pracodawców zakładowych źródeł prawa pracy, tj. obwieszczenia w zakresie stosowanych w zakładzie pracy systemów i rozkładów czasu pracy, okresie rozliczeniowym, terminie i miejscu wypłaty wynagrodzenia za pracę,
- naruszenia przepisów związanych z terminową wypłatą wynagrodzenia za pracę,
- niezyskiwanie od zleceniobiorców potwierdzonej na piśmie liczby przepracowanych godzin w czasie realizacji zlecenia,

- nieprawidłowości w prowadzeniu ewidencji czasu pracy,
- niewydawanie w terminie świadectw pracy oraz błędy formalne w treści świadectw pracy,
- nieprawidłowości w naliczaniu i wypłacaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop pracownikowi po rozwiązaniu z nim stosunku pracy,
- nieprawidłowo wskazane elementy treści umów o pracę (czas, na jaki została zawarta, miejsce świadczenia pracy), a także nieprawidłowa forma przedłużania stosunku pracy poprzez aneksowanie umów czasowych zmieniając czas obowiązywania umowy na nieokreślony,
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń – wydano 27 decyzji nakazowych na łączną kwotę 517.089,20 zł.

Najczęściej występującymi nieprawidłowościami w zakresie legalności zatrudnienia były:

- przypadki powierzania pracy zarobkowej obywatelom spoza UE bez potwierdzenia legalności ich pobytu na terenie RP oraz bez posiadanych uprawnień pozwalających na podjęcie pracy,
- przypadki powierzania pracy zarobkowej obywatelom spoza UE na innych warunkach niż wynika to z oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy (niższe kwoty wynagrodzenia za wykonanie zlecenia),
- przypadki powierzania pracy zarobkowej obywatelom polskim bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę.
- w mikro i mini zakładach pracy powierzanie pracy „na próbę” bez zawarcia umowy o pracę lub na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- pracodawcy nie zgłaszają lub nie zgłaszają w terminie pracowników do ubezpieczenia społecznego,
- pracodawcy przekraczają terminy opłacania lub zalegają z opłacaniem składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w tym na Fundusz Pracy.

Praktycznie we wszystkich kontrolowanych podmiotach inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości, dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp.

W zakresie legalności zatrudnienia zmienił się zakres nieprawidłowości. Do 2018 roku nielegalne zatrudnienie dotyczyło przede wszystkim obywateli polskich. Obecnie, w związku z napływem pracowników i zleceniobiorców zza wschodniej granicy praca inspektorów pracy coraz częściej skupia się na kontroli legalności pobytu i zatrudnienia obywateli spoza UE.

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

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

Biorąc pod uwagę stopień realizacji środków prawnych wydanych w wyniku kontroli w ramach zadania „Pierwsza kontrola” należy stwierdzić, że został osiągnięty cel prowadzenia takiej formy kontroli. Dotychczasowa realizacja wydanych środków prawnych oraz ilość udzielonych porad prawnych niewątpliwie wpływa na poprawę warunków pracy oraz zwiększa stopień przestrzegania w tych zakładach przepisów prawa pracy.

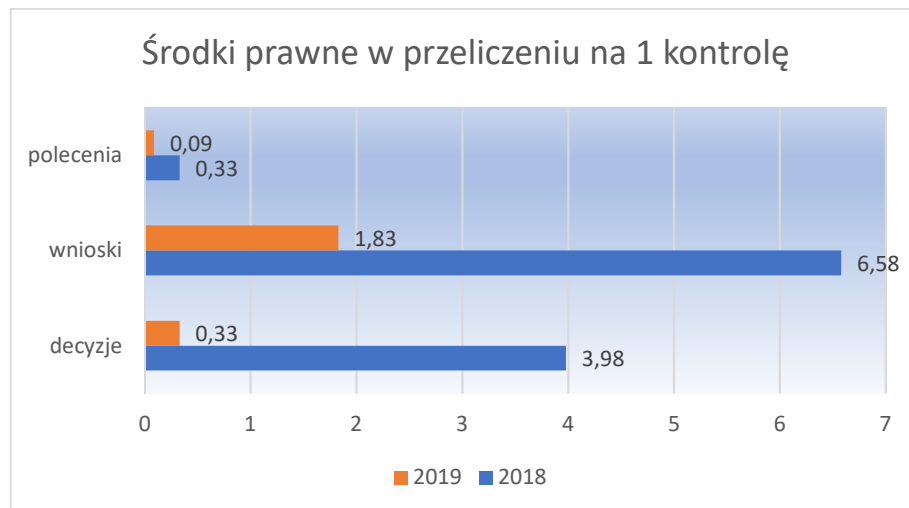
Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę.

#### Kontrole u pracodawców, u których w 2018 r. przeprowadzono pierwszą kontrolę

Celem kontroli była między innymi ocena skuteczności podjętych działań o charakterze instruktażowo-doradczym w ramach zadania 095 „Pierwsza kontrola”. W 2018 roku inspektorzy OIP w Gdańsku w ramach zadania „Pierwsza kontrola” zrealizowali 479 kontroli w 479 podmiotach zatrudniających do 249 pracowników. Stosunkowo najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających do 9 osób.

W 2019 roku inspektorzy OIP w Gdańsku w ramach zadania „Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w ramach zadania 095/2018” zrealizowali 124 kontrole w podmiotach zatrudniających do 49 pracowników. Kontrolami objęto 106 podmiotów zatrudniających do 9 pracowników i 18 podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników.

W ramach oceny skuteczności strategii pierwszej kontroli dokonano obliczenia ilości środków prawnych, przypadających na jedną kontrolę tematyczną w latach 2018 – 2019. Wyniki przedstawiono na poniższym wykresie.



Wykres obrazuje jednoznacznie fakt, iż w trakcie przeprowadzonych kontroli liczba stwierdzonych nieprawidłowości, skutkujących wydaniem środków prawnych, uległa radykalnemu zmniejszeniu po przeprowadzeniu pierwszej kontroli o charakterze instruktażowo-doradczym. W 2019 r. 40 (32 %) kontroli zakończyło się bez wydania środka prawnego.

Podczas kontroli sprawdzono realizację 348 decyzji nakazowych wydanych w 2018 r. Stwierdzono niewykonanie 2 decyzji nakazowych, wskutek czego wydano pracodawcom upomnienia. Sprawdzono również realizację 843 wniosków z wystąpień z 2018 r., spośród których nie wykonano 102 wniosków lub wykonanie ich było niepełne.

Nieprawidłowości z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzone w trakcie kontroli dotyczyły między innymi:

- przygotowania do pracy (szkolenia bhp, badania lekarskie),
- organizacji bezpiecznej pracy (ocena ryzyka zawodowego),
- stanowisk, procesów pracy, procesów technologicznych,
- magazynowania i składowania,

- maszyn i urządzeń technicznych,
- transportu (eksploatacja wózków jezdniowych, drogi komunikacyjne),
- pomieszczeń pracy.

Nieprawidłowości z obszaru prawnej ochrony pracy dotyczyły takich zagadnień, jak stosunek pracy, umowy o pracę, akta osobowe, podstawowe obowiązki pracodawcy, ewidencja czasu pracy, wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia, czas pracy kierowców, świadectwa pracy.

Nieprawidłowości z obszaru legalności zatrudnienia dotyczyły takich zagadnień, jak nieterminowe zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego pracowników oraz osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, nieopłacanie składek na Fundusz Pracy, powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcom bez wymaganego zezwolenia na pracę.

W ujęciu branżowym efekty odnośnie poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp, oraz legalności zatrudnienia zanotowano zwłaszcza w następujących sekcjach gospodarki: edukacja, leśnictwo, usługi administrowania.

#### Kontrole u pracodawców, u których w 2019 r. przeprowadzono pierwszą kontrolę

W 2019 roku inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach zadania „Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę w ramach zadania 095 w bieżącym roku 2019” zrealizowali 19 kontroli w 19 podmiotach zatrudniających do 49 pracowników. Kontrolami objęto 17 podmiotów zatrudniających do 9 pracowników i 2 podmioty zatrudniające od 10 do 49 pracowników. W 2019 r. podczas jednej rekontroli wydano średnio 3-4 razy mniej środków prawnych niż podczas wcześniejszych pierwszych kontroli. Podczas rekontroli sprawdzono realizację 63 decyzji nakazowych wydanych w 2019 r. Stwierdzono realizację wszystkich decyzji. Sprawdzono również realizację 142 wniosków z wystąpień z 2019 r., spośród których nie wykonano 14 wniosków lub wykonanie ich było niepełne. Najczęściej wskutek rekontroli wydawane były nieliczne środki prawne.

## VIII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY

### 1. Informacje ogólne

W 2019 roku Okręgowy Inspektorat Pracy wzorem lat ubiegłych, szczególny nacisk położył na działalność prewencyjno-promocyjną. Do najważniejszych zadań o charakterze prewencyjnym zaliczyć należy:

- działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom!” w budownictwie dla sektora budownictwa mające na celu między innymi ograniczenie ilości wypadków przy pracy;
- działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” w sektorze transportowym mające na celu zapobieganie wypadkom komunikacyjnym;
- prowadzenie działań na rzecz kształtowania bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie indywidualnym, poprzez między innymi wizytacje w gospodarstwach rolników indywidualnych, seminaria, szkolenia i konkursy – Kampania informacyjno-promocyjna „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”;
- propagowanie wyboru legalnej pracy w miejsce zatrudnienia w „szarej strefie” lub pracy nielegalnej, a także uświadamianie pracującym korzyści wynikających z wykonywania „pracy legalnie” - Kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuj legalnie!”;
- prowadzenie (i popularyzację w mediach) programów informacyjno-prewencyjnych pomagających i wspomagających małych i średnich przedsiębiorców w stosowaniu w praktyce przepisów prawa pracy i najlepszych praktyk w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących w ich zakładach zagrożeń w środowisku pracy – programy informacyjno-prewencyjne: program prewencyjny dla mikroprzedsiębiorstw „Zdobądź Dyplom PIP”, program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP dla Zakładów Usług Leśnych”, program prewencyjny dla małych zakładów pracy: „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”, program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” oraz program prewencyjny – I etap realizacji 3 letniego działania długofalowego „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”;
- przedsięwzięcia informacyjno-edukacyjne – program edukacyjny dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych wprowadzających do programu tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez realizację programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”;
- poradnictwo prawne i techniczne, realizowane poza kontrolami, np. podczas imprez targowych, seminariów, konferencji itp. – podczas Pomorskiego Dnia Przedsiębiorczości w Słupsku; V Akademickich Spotkaniach z Przedsiębiorczością w Słupsku; Targów Edukacji w Człuchowie, Barlewickach i Wejherowie; Międzynarodowych Metropolitalnych Targów Pracy Pomorza 2019;
- przygotowywanie materiałów i publikacji dotyczących ochrony pracy oraz działalności PIP – przekazywanie materiałów informacyjno-szkoleniowych, w formie artykułów i publikacji książkowych na stronach internetowych OIP i GIP;
- działalność szkoleniową skierowaną do partnerów społecznych (związków pracodawców i związków zawodowych).

Powyżej wymienione przedsięwzięcia wzbogacała działalność prewencyjno-promocyjna realizowana poprzez organizowanie konkursów dla przedsiębiorców, rolników i ich dzieci. Najważniejsze z nich to konkursy:

- „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” – organizowany przez Główny Inspektorat Pracy (GIP) i Okręgowe Inspektoraty Pracy (OIP), promujący najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz eliminacji istniejących zagrożeń w środowisku pracy w zakładach;
- „Dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle” – organizowany przez PIP, wspólnie z cechami rzemiosł, promujący wiedzę i najlepsze praktyki w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy w zakładach rzemieślniczych;
- „Buduj bezpiecznie” – organizowany przez PIP dla pracodawców realizujących prace budowlane z zachowaniem bezpiecznych i ergonomicznych warunków pracy na prowadzonym placu budowy;
- „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” - organizowany przez Główny Inspektorat Pracy (GIP) i Okręgowe Inspektoraty Pracy (OIP), promujący najlepszych społecznych inspektorów pracy;
- „Lodołamacze” – aktywne uczestnictwo OIP Gdańsk w konkursie dla Pracodawców Wrażliwych Społecznie, promującym przedsiębiorców oraz modę na zatrudnianie osób niepełnosprawnych;
- „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych” – organizowany przez OIP Gdańsk, przy współpracy z Oddziałem Gdańskim Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Lubaniu oraz Gdańskim Ogrodem Zoologicznym, konkurs plastyczny upowszechniający wśród dzieci i młodzieży szkół wiejskich działania profilaktyczne dotyczące zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych występujących w gospodarstwach rolnych;
- „Bezpieczne gospodarstwo rolne” – dla indywidualnych gospodarstw rolnych organizowany wspólnie z KRUS;
- „Najaktywniejszy pracownik służby BHP” - organizowany przez OIP wspólnie z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP Oddział Gdańsk, promujący najlepszych pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy;

Okręgowy Inspektorat Pracy corocznie aktywnie uczestniczy jako organizator lub jako uczestnik (z własnym stoiskiem promującym bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia) w imprezach wystawienniczych, takich jak:

- Pomorski Dzień Małej Przedsiębiorczości w Słupsku,
- Targi Pracy w Człuchowie, Barlewickach i Wejherowie,
- Dyżury eksperckie w siedzibie Urzędu Miasta Ustki,

organizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, Urząd Miasta Ustki itd. Na każdym stoisku wystawienniczym OIP Gdańsk można było zawsze zasięgnąć porady prawnej lub technicznej oraz uzyskać publikacje wydane przez PIP. Szacujemy, że w czasie targów co najmniej kilkaset osób uzyskało porady z zakresu prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy.

## 2. Przedsięwzięcia popularyzujące wiedzę z zakresu ochrony pracy

W 2019 roku celem działalności prewencyjnej i promocyjnej było dotarcie do jak najszerszego kręgu środowisk, jak np. organizacje pracodawców, związki zawodowe, szkolnictwo, rolnicy, a w szczególności pracodawcy. Potrzeba podejmowania takich działań wynika z faktu braku możliwości nawiązania przez inspektorów pracy bezpośrednich kontaktów z wszystkimi pracodawcami oraz zapotrzebowania niektórych

grup pracodawców na szczegółową wiedzę z zakresu prawa pracy. Podstawą działań popularyzujących były specjalistyczne szkolenia skierowane do pracodawców organizowane w ramach kilku różnych programów prewencyjnych.

**Działanie informacyjno-edukacyjne „Budowa. STOP wypadkom”** będące jednym z działań podejmowanych przez PIP zakładających ograniczenie wypadków przy pracy. Celem przedsięwzięcia było zapobieganie wypadkom w budownictwie, w szczególności wypadkom w grupie pracowników o krótkim stażu pracy w danym przedsiębiorstwie.

W ramach programu w 2019 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie dla przedsiębiorców (pracodawców, kierowników budów i osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy na budowach), w którym uczestniczyło 71 osób. Uczestnicy szkolenia otrzymywali fachowe poradnictwo w zakresie objętym tematem oraz materiały promocyjne i wydawnictwa branżowe wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy.

**Działania edukacyjno-informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”**

Celem działania było zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy lub złym stanie psychofizycznym pracownika.

W 2019 roku przeprowadzono wspólnie z Pomorskim Stowarzyszeniem Przewoźników Drogowych szkolenie dla 42 pracodawców zatrudniających kierowców zawodowych oraz osób prowadzących działalność gospodarczą w sektorze transportowym.

Podczas spotkania zostały omówione zagadnienia dotyczące zasad przeprowadzania kontroli przewozów drogowych przez Państwową Inspekcję Pracy, ze szczególnym uwzględnieniem czasu pracy kierowców w transporcie międzynarodowym, w tym rozliczania delegacji. Ponadto przedstawiono kwestie związane z brakiem przygotowania do pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowców jako podstawową przyczynę wypadków drogowych.

**Kampania informacyjno-promocyjna „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”**

Od lat inspektorzy pracy OIP Gdańsk prowadzą intensywne działania na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym. Cel ten realizujemy poprzez:

- wizytacje w indywidualnych gospodarstwach rolnych. W 2019 roku pomorscy inspektorzy pracy wizytowali 85 gospodarstw rolników indywidualnych.
- szkolenia i prelekcje. W 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 10 różnych szkoleń i prelekcji dla dzieci i młodzieży wiejskiej, w których uczestniczyło 818 osób, z tego 189 w ramach kolonii letnich. Ponadto zorganizowano cykl szkoleń dla rolników w 5 miejscowościach województwa pomorskiego, docierając w ten sposób do 83 rolników.
- konkursy dla dzieci i młodzieży wiejskiej połączone ze szkoleniami i prelekcjami. Łącznie OIP Gdańsk zorganizował 5 konkursów, do których przystąpiło 349 uczniów.
- konkursy, olimpiady dla rolników, takie jak: „Bezpieczne gospodarstwo rolne – 2019”, „Wojewódzka Olimpiada Młodych Producentów Rolnych” oraz „XX Pomorska Olimpiada Wiedzy o Bezpieczeństwie i Higienie Pracy w Rolnictwie”

**Kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuję legalnie!”** to trzyletnia, ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna z obszaru legalności zatrudnienia, która realizowana była w latach 2017 – 2019. Jej zadaniem jest podniesienie świadomości pracodawców

i pracowników z zakresu zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy. W trzecim, ostatnim roku trwania Kampanii na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyło się 11 spotkań, w których wzięło udział 95 pracodawców. Ponadto zorganizowano punkty poradniczo-informacyjne: m.in. w dniu 6 czerwca w Hali Sportowo-Widowiskowej GDYNIA ARENA, czy też w siedzibie redakcji „Gazety Kociewskiej” w Starogardzie Gdańskim w dniu 2 października, co zbiegło się z zainserowaniem w tym dniu do ww. gazety wkładki skierowanej do pracowników na temat legalności zatrudnienia i ubezpieczeń społecznych oraz w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w dniu 14 października 2019 r.

**Program prewencyjny dla mikroprzedsiębiorstw „Zdobądź Dyplom PIP”** kierowany do małych przedsiębiorców (pracodawców zatrudniających do 9 pracowników). Uczestnictwo w programie daje możliwość:

- zapoznania się z aktualnymi przepisami prawa pracy i przepisami bhp,
- uzyskania praktycznej porady od inspektora pracy,
- uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy (audyt nie mający charakteru represyjnego).

W 2019 roku 33 pracodawców z województwa pomorskiego uzyskało honorowe wyróżnienie, tzw. „Dyplom PIP”. Reprezentowali oni branżę odzieżową, obuwniczą, jubilerską, spożywczą, motoryzacyjną, fryzjerstwo, handel oraz budownictwo.

**Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP dla Zakładów Usług Leśnych”**

kierowany jest do zakładów usług leśnych, wykonujących prace z zakresu gospodarki leśnej na rzecz Lasów Państwowych, w szczególności pozyskiwanie i zrywkę drewna.

Poprzez udział w programie pracodawca dostaje możliwość zapoznania się z aktualnymi przepisami prawa pracy i przepisami bhp, uzyskania praktycznej porady od inspektora pracy oraz uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy (audyt nie mający charakteru represyjnego).

W 2019 roku 4 pracodawców z województwa pomorskiego uzyskało honorowe wyróżnienie, tzw. „Dyplom PIP”.

**Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”** kierowany do pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, u których w 2018 roku wydarzyły się wypadki przy pracy. Celem programu jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach pracy.

W ramach programu Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował 2 szkolenia, w których łącznie uczestniczyło 25 pracodawców.

W trakcie szkoleń omówiono zagadnienia dotyczące m.in.:

- oceny ryzyka zawodowego – najczęściej występujące zagrożenia na stanowiskach pracy,
- podejmowania środków profilaktycznych mających na celu zmniejszenie zagrożeń prowadzonych do wypadków,
- procedurę postępowania powypadkowego.

Kontrole sprawdzające zostały przeprowadzone w 8 wybranych podmiotach, które przysłały ankiety specjalistyczne. W 2019 roku program ukończyło 8 pracodawców, którzy otrzymali zaświadczenia o ukończeniu programu.

W ankietach specjalistycznych pracodawcy deklarowali zidentyfikowanie nieprawidłowości oraz ich skorygowanie. Działania te sprowadzały się do wprowadzenia procedur ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, wprowadzenia dodatkowych szkoleń



w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiednich rozwiązań technicznych i organizacyjnych w tym wymiany wyposażenia zakładu pracy.

Odnotowano następujący przykład wymiany wyposażenia po zaistniałym wypadku przy pracy:

W wyniku niewłaściwej eksploatacji kotła grzewczego centralnego ogrzewania przeznaczonego na paliwo stałe, uszkodzony doznał poparzeń, jednocześnie zapalił się składowany materiał opałowy. Pracodawca w celu uniknięcia podobnych wypadków i pożaru zlikwidował ww. kocioł centralnego ogrzewania, a w to miejsce zainstalował bezobsługowy system grzewczy oparty na kotłowni zasilanej gazem ziemnym.

Najczęstszymi problemami przy realizacji samokontroli dokonywanej przez pracodawców były: natłok pracy i zleceń, brak środków finansowych na przeprowadzenie określonych działań, trudności z egzekwowaniem przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bhp, kłopoty z identyfikacją ryzyka zawodowego, kłopoty z poszukiwaniem konkretnych rozwiązań, jak również ograniczone funkcje doradcze służby bhp wynikające z wykonywania zadań służby bhp przez podmioty z poza zakładu pracy.



*Po lewej stronie zdjęcie kotła grzewczego centralnego ogrzewania przeznaczonego na paliwo stałe, zdjęcie wykonane w dniu wypadku, po prawej stronie zainstalowany system grzewczy oparty na kotłowni zasilanej gazem ziemnym.*

W trakcie kontroli sprawdzających szczególną uwagę inspektorzy pracy zwracali na: identyfikację zagrożeń w relacji z przyczynami wypadków przy pracy oraz uwzględnienie ich w ocenie ryzyka zawodowego występującego na poszczególnych stanowiskach, a także na spójność określania i wdrażania środków profilaktycznych wynikających z oceny ryzyka zawodowego w zestawieniu ze środkami i wnioskami profilaktycznymi ustalonymi w wyniku zaistnienia wypadku.

Bardzo istotna dla uczestników programu była możliwość skorzystania z bezpłatnych materiałów i wydawnictw przekazanych podczas szkolenia.

### **Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.**

W ramach programu prewencyjnego w 2019 roku, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie na temat mobbingu, dyskryminacji oraz stresu w miejscu pracy dla pracowników Grupy Lotos S.A. w Gdańsku, Lotos Kolej Sp. z o.o. w Gdańsku, Lotos Oil Sp. z o.o. w Gdańsku, Lotos Ochrona Sp. z o.o. w Gdańsku, Lotos Serwis Sp. z o.o. w Gdańsku, Lotos Asfalt Sp. z o.o. w Gdańsku, Lotos Lab Sp. z o.o. w Gdańsku, Lotos Paliwa Sp. z o.o. w Gdańsku oraz Lotos Petrobaltic S.A. W spotkaniach wzięły udział łącznie 32 osoby.

## **Program prewencyjny „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”.**

Program kierowany do podmiotów prowadzących działalność w sekcjach PKD 1011Z (przetwarzanie i konserwowanie mięsa, z wyłączeniem mięsa z drobiu), PKD 1012Z (przetwarzanie i konserwowanie mięsa z drobiu) oraz 1013Z (produkcja wyrobów z mięsa, włączając wyroby z mięsa drobiowego).

Celem programu była poprawa przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa. W ramach programu w 2019 roku zorganizowano 3 szkolenia, w których łącznie uczestniczyło 24 pracodawców.

**Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”** realizowany jest nieprzerwalnie od 2006 roku. Skierowany jest do uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Ważnym elementem programu była możliwość skorzystania podczas zajęć lekcyjnych z młodzieżą z wiedzy merytorycznej inspektorów pracy. W programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”

w roku szkolnym 2018/2019 wzięło udział 29 szkół z województwa pomorskiego oraz 64 nauczycieli. W roku szkolnym 2019/2020 do programu przystąpiło 46 szkół oraz 78 nauczycieli. Podobnie jak w ubiegłym roku nauczyciele, którzy aktywnie zaangażowali się w realizację programu otrzymali od PIP specjalne świadectwa udziału w programie.

## **Konkursy**

### **„Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”**

W XXVI edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” promującego pracodawców zapewniających bezpieczne i ergonomiczne warunki pracy wyłoniono 7 laureatów konkursu regionalnego:

- w kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników:

#### **I miejsce**

Spółka Wodno-Ściekowa „Swarzewo” w Swarzewie,

- w kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników:

#### **I miejsce (ex aequo):**

- Kongsberg Maritime CM Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Gniewie,
- FAMA Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Gniewie,

#### **II Miejsce (ex aequo):**

- BASE Group Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Koszwałach,
- ASSEL Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Pruszczu Gdańskim,

#### **III Miejsce (ex aequo):**

- Przetwórstwo Rybne „ŁOSÓŚ” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością we Włynkówku,
- Bluejet Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Gdańsku.

## **Wyniki konkursu „Buduj Bezpiecznie”**

### **I Miejsce (ex aequo):**

- CFE Polska Spółka z o. o. - Rozbudowa zespołu budynków mieszkalno-usługowych RIVERVIEW przy ulicy Angielska Grobla w Gdańsku,
- Konsorcjum firm: Mostostal Płock Spółka Akcyjna – Lider Konsorcjum oraz Mostostal Warszawa Spółka Akcyjna – Partner Konsorcjum - Rozbudowa parku zbiornikowego w Bazie PERN S.A. w Gdańsku przy ulicy Kępczej,

## II Miejsce (ex aequo):

- NDI Spółka z o. o. - Rozbudowa i modernizacja sieci drogowej i kolejowej w Porcie Zewnętrznym w Gdańsku,
- Przedsiębiorstwo Budownictwa Drogowo-Inżynieryjnego Spółka Akcyjna - Budowa Zespołu Farm Wiatrowych Potęgowo,

## III Miejsce (ex aequo):

- Konsorcjum firm: Naftoremont-Naftobudowa Spółka z o. o. – Lider Konsorcjum oraz Przedsiębiorstwo AGAT Spółka Akcyjna – Partner Konsorcjum - Budowa terminala naftowego etap II, TNG PERN S.A. w Gdańsku przy ulicy Sucharskiego,
- ALSTAL GRUPA BUDOWLANA Spółka z o. o., spółka komandytowa - Przebudowa i rozbudowa budynku Bazy Oznakowania Nawigacyjnego w Gdańsku.

## Wyniki konkursu „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”

Zwycięzcami konkursu zostali Społeczni Inspektorzy Pracy działający w nw. podmiotach:

Miejsce I - PKP Cargo Północny Zakład Spółki w Gdyni,

Miejsce II - Zarząd Morskiego Portu Gdańsk Spółka Akcyjna,

Miejsce III - Uniwersyteckie Centrum Kliniczne w Gdańsku,

Wyróżnienie - FAMA Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Gniewie.

## Wyniki konkursu „Najaktywniejszy pracownik Służby BHP”

Zwycięzcami konkursu zostali pracownicy służby BHP, wykonujący zadania u nw. pracodawców:

Miejsce I - Uniwersyteckie Centrum Kliniczne w Gdańsku,

Miejsce II - Clean-bud Spółka Jawna w Gdyni,

Miejsce III - Mostostal Pomorze Spółka Akcyjna w Gdańsku.

Uroczyste podsumowanie konkursów organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku oraz wręczenie statuetek i dyplomów odbyło się w dniu 22 listopada 2019 roku podczas uroczystej gali w Wielkiej Sali Wety w Ratuszu Głównego Miasta w Gdańsku. W uroczystości wzięli udział m.in. Zastępca Głównego Inspektora Pracy Bogdan Drzastwa, Przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w Gdańsku Krzysztof Dośła, Przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w Słupsku Stanisław Szukała, Przewodniczący Rady OPZZ Województwa Pomorskiego Adam Liszczewski, Prezydent Pracodawców Pomorza Zbigniew Canowiecki, Przewodniczący Rady Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa Franciszek Rogowicz, Prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP Oddział w Gdańsku Marek Nościsz.



Laureaci konkursów PIP w 2019 r.

## IX. WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, w ramach współpracy krajowej w roku 2019 realizował cel trwałej poprawy stanu ochrony pracy uwarunkowanej ścisłym współdziałaniem wszystkich organów i instytucji zainteresowanych tą problematyką.

W 2019 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 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 42 szkolenia dla partnerów społecznych, w których wzięło udział 1.190 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, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Organizatorów i Menadżerów Pomocy Społecznej i Ochrony Zdrowia Region Pomorski oraz Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT, dla których przeprowadzono 9 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 335 osób.

Dla działaczy związkowych przeprowadzono 16 szkoleń, w których udział wzięło łącznie 423 słuchaczy, w tym w 15 szkoleniach uczestniczyło 407 społecznych inspektorów pracy. Organizacjami związkowymi, dla których zostały zorganizowane szkolenia były m.in.: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Rada Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Pomorskiego, Okręg Pomorski Związku Zawodowego „Budowlani”. Inspektorzy pracy przeprowadzali również szkolenia na wnioski instytucji samorządowych, jednostek administracji terenowej oraz przedstawicieli organizacji pracodawców. W roku 2019 dla powyższych organizacji przeprowadzono

17 szkoleń, w których wzięło udział 432 słuchaczy. Wnioskującymi byli m.in.: Wojewódzki Urząd Pracy oraz Powiatowe Urzędy Pracy.

W 2019 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku nie prowadził współpracy międzynarodowej na szczeblu regionalnym. Należy jedynie wspomnieć, że w dniu 14 października 2019 r., do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęła wiadomość e-mail, skierowana przez Ambasadę RP w Addis Abebie, w sprawie rozważenia przyjęcia na szczeblu eksperckim wizyty studyjnej przedstawicieli z Etiopii. Sprawa została przekazana do Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

[Przykłady działań podjętych przez Okręg w ramach podpisanych przez Głównego Inspektora Pracy lub Okręgowego Inspektora Pracy porozumień o współpracy.](#)

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, w ramach podpisanych przez Głównego Inspektora Pracy porozumień i deklaracji o współpracy z partnerami instytucjonalnymi

i społecznymi przedstawia poniżej kilka wyróżniających się działań prewencyjno-kontrolnych wynikających z tego rodzaju współpracy w 2019 roku.

### **1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych**

Okręgowy Inspektorat Pracy od kilku lat prowadzi współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych popartą podpisanym porozumieniem zawartym pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w dniu 5 listopada 2010 r., w ramach którego realizuje zadania nie tylko kontrolne. Współpraca polegała również na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także na bieżących kontaktach. W 2019 roku wystosowano do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 3 wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe w stosunku do pracodawców rażąco naruszających przepisy bhp. Ponadto inspektorzy pracy przeprowadzili 6 kontroli wspólnych oraz 38 kontroli na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a w 104 przypadkach informowano ZUS o wynikach przeprowadzonej kontroli. W ramach współpracy Dyrektor Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku przekazał Okręgowemu Inspektorowi Pracy dane liczbowe dotyczące płatników składek i ubezpieczonych na terenie województwa pomorskiego. Natomiast Okręgowy Inspektor pracy w Gdańsku przekazał Dyrektorowi Oddziału ZUS w Gdańsku sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2018 rok.

Poza współpracą w zakresie działalności kontrolnej, Okręgowy Inspektorat Pracy nawiązał współpracę z Oddziałem ZUS w zakresie działalności prewencyjnej. Odzwierciedla to porozumienie podpisane w dniu 23 lipca 2018 r. pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dotyczące realizacji kampanii informacyjno-edukacyjnej „Pracuję legalnie” w latach 2017-2019.

#### **Przykład**

W dniu 6 marca 2019 roku w ramach realizacji Kampanii „Pracuję legalnie” Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zorganizował szkolenie dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Spotkanie, w którym uczestniczył także przedstawiciel Oddziału Gdańskiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odbyło się w siedzibie „Pracodawców Pomorza” w Gdańsku. Podczas spotkania pracownicy OIP Gdańsk przedstawili uczestnikom cele i założenia Kampanii „Pracuję legalnie” podkreślając jednocześnie, iż 2019 rok jest ostatnim rokiem jej trwania. Ponadto przybliżyli zaproszonym tematykę związaną ze zmianami w przepisach prawa pracy w bieżącym roku oraz informacje na temat kontroli legalności zatrudnienia. Swoją prelekcję wygłosił także reprezentant Wydziału Ubezpieczeń i Składek w Oddziale ZUS w Gdańsku, który omówił delegowanie pracowników w świetle przepisów prawa unijnego. W szkoleniu uczestniczyło 10 pracodawców.

### **2. Policja**

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku systematycznie współpracowali z Komendantem Komendy Wojewódzkiej Policji, Komendantami Komend Miejskich Policji oraz Komendantami Komend Powiatowych Policji. W 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 11 kontroli wspólnie oraz 9 kontroli na wniosek policji, ponadto 20 razy informowano policję o wynikach przeprowadzonej kontroli. Większość wspólnych kontroli dotyczyła wypadków przy pracy, a kontrole na wniosek organów policji najczęściej dotyczyły tematyki związanej z legalnością zatrudnienia. Współpraca odbywała się na bazie porozumienia z dnia 11 grudnia 2000 r. zawartego pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Policji. Należy wspomnieć, że

podczas kontroli dotyczących legalności zatrudnienia funkcjonariusze policji często uczestniczyli jako asysta podczas powyższych kontroli. W wielu przypadkach Policja różnego szczebla wnioskowała o udostępnienie dokumentacji kontrolnych, w szczególności związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, które to dokumentacje niezwłocznie im udostępniano. Ponadto inspektorzy pracy uczestniczyli jako prelegenci w spotkaniach szkoleniowo-informacyjnych dotyczących problematyki ochrony pracy.

#### **Przykład**

W dniu 25 marca 2019 r. odbyło się w siedzibie Słupskiego Inkubatora Przedsiębiorczości zorganizowane przez Lokalny Punkt Informacyjny Funduszy Europejskich w Słupsku spotkanie informacyjne pt. „Aktywna i bezpieczna. Wsparcie dla kobiet z Funduszy Europejskich”. Głównym celem spotkania było przekazanie informacji na temat możliwości pozyskania wsparcia przez kobiety ze środków Unii Europejskiej w perspektywie finansowej na lata 2014-2020. Podczas spotkania Komenda Miejska Policji w Słupsku przedstawiła prezentację na temat „Zachowaj ostrożność przy podejmowaniu zatrudnienia. Proceder związany z handlem ludźmi”. Reprezentant Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przybliżył kwestie związane z zatrudnieniem pracowniczym.

Spotkanie cieszyło się dużym zainteresowaniem - udział w nim wzięło 30 osób o różnym statusie zawodowym (pracodawcy, pracownicy i osoby poszukujące pracy oraz osoby przygotowujące się do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej).

### **3. Prokuratura**

Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy i Prokuratury w 2019 roku odbywała się na mocy porozumienia zawartego pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy i Prokuratorem Krajowym w dniu 6 listopada 2017 r. W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2019 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali do prokuratury 46 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W 5 przypadkach inspektorzy pracy wykonywali kontrole na wniosek prokuratury. W 14 przypadkach powiadomiono o wynikach kontroli. Do wymiany informacji dochodziło szczególnie w związku z kontrolami dotyczącymi ustalania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy.

#### **Przykład**

W dniu 15 października 2019 r. w Prokuraturze Okręgowej w Gdańsku odbyło się spotkanie mające na celu zwiększenie skuteczności działań i przyspieszenia czynności prowadzonych przez inspektorów pracy, organy Policji i Prokuratury. W spotkaniu uczestniczyło 28 inspektorów pracy z sekcji nadzoru z Gdańska i oddziałów w Gdyni, Słupsku, Starogardu Gdańskiego i Wejherowa, prokuratorzy rejonowi z powiatów gdańskiego, puckiego, wejherowskiego, kartuskiego, kościerskiego, starogardzkiego, tczewskiego, kwidzyńskiego, malborskiego, nowodworskiego, sztumskiego oraz przedstawiciele komend miejskich z województwa pomorskiego, zgodnie z właściwością Prokuratury Okręgowej w Gdańsku. W spotkaniu uczestniczył również p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku - Mariusz Pokrzywinski, p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku - Agnieszka Dobrodziej, Prokurator Wydziału III Prokuratury Okręgowej w Gdańsku oraz Naczelnik Wydziału Dochodzeniowo – Śledczego Komendy Wojewódzkiej Policji w Gdańsku. Uczestnicy spotkania wymienili się doświadczeniami w zakresie prowadzenia spraw związanych ze zdarzeniami wypadkowymi mającymi związek z pracą najemną obywateli polskich i cudzoziemców. Zwrócono uwagę na problem powierzania pracy obcokrajowcom w kontekście procedur dotyczących

prowadzenia postępowań wypadkowych oraz badania zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

#### **4. Główny Urząd Nadzoru Budowlanego**

Zakres współpracy, w ramach porozumienia z dnia 27 lutego 2013 r. pomiędzy Głównym Inspektorem Nadzoru Budowlanego a Głównym Inspektorem Pracy, obejmował przede wszystkim przedsięwzięcia mające na celu ochronę życia i zdrowia pracowników przed zagrożeniami budowlanymi występującymi w procesie budowy, utrzymania i rozbiórki obiektów budowlanych oraz ich użytkowania bez wymaganych zezwoleń. W 2019 roku w 1 przypadku przeprowadzono kontrolę na wniosek tego urzędu. Ponadto w 11 przypadkach inspektorzy pracy poinformowali o wynikach przeprowadzonych kontroli.

#### **5. Urząd Dozoru Technicznego**

Podstawą współdziałania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z Urzędem Dozoru Technicznego Oddział w Gdańsku było porozumienie z dnia 6 września 2019 r. zawarte między Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego. Realizacja powyższego porozumienia polega na informowaniu UDT o eksploatacji maszyn i urządzeń bez decyzji dopuszczającej do eksploatacji oraz częstym korzystaniu z opinii inspektorów urzędu dozoru technicznego w sprawach związanych z eksploatacją urządzeń poddozorowych. W 2019 roku w 21 przypadkach powiadomiono o wynikach kontroli. Ponadto inspektorzy pracy uczestniczyli w spotkaniach szkoleniowo-informacyjnych dotyczących bezpieczeństwa i ochrony pracy.

##### **Przykład**

W dniu 30 września 2019 roku w siedzibie UDT Oddział w Gdańsku odbyło się szkolenie pt. „Wymagania przepisów dozoru technicznego w zakresie eksploatacji urządzeń technicznych”. Program szkolenia został uzgodniony przez Dyrektora Oddziału UDT Pana Daniela Konkela z Kierownictwem OIP w Gdańsku w trakcie bilateralnych spotkań. W szkoleniu wzięło udział 35 inspektorów pracy z OIP Gdańsk.

#### **6. Pomorski Państwowy Wojewódzki Inspektor Sanitarny**

W roku 2019 współdziałanie między Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku i Państwową Inspekcją Sanitarną realizowano między innymi w oparciu o porozumienie z dnia 18 listopada 2002 r. między Głównym Inspektorem Pracy i Głównym Inspektorem Sanitarnym.

W 2019 roku przeprowadzono 1 kontrolę wspólnie oraz 3 kontrole na wniosek tego organu. W 9 przypadkach przekazano informacje o przebiegu kontroli i stwierdzonych nieprawidłowościach, w celu podjęcia stosownych działań właściwych dla tego organu. Współpraca polegała m.in. na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem wspólnych zadań PIP i PIS, a także na bieżących kontaktach. Ponadto prowadzone były również postępowania Okręgowego Inspektora Pracy w sprawie wniosków PWIS dotyczących odstępstw w zakresie wymogów określonych w ogólnych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w przepisach dotyczących warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie.

W 2019 roku odnotowano:

- 35 wniosków PIS o wyrażenie opinii odnośnie zgody na zastosowanie w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego,
- 17 wydanych w drodze postanowienia pozytywnych opinii odnośnie zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego,

- 34 wnioski o wyrażenie zgody na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu,
- 34 postanowienia pozytywne odnośnie zgody na usytuowanie pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu.

Ponadto Pomorskiemu Państwowemu Wojewódzkiemu Inspektorowi Sanitarnemu w Gdańsku przekazano sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za 2018 rok.

## **7. Państwowa Straż Pożarna**

Podstawą do współpracy z Państwową Strażą Pożarną było porozumienie z dnia 12 marca 2013 r. między Głównym Inspektorem Pracy i Komendantem Głównym Państwowej Straży Pożarnej. W 2019 roku inspektorzy pracy w 4 przypadkach powiadamiali Straż Pożarną o stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowościach w celu podjęcia stosownych działań.

## **8. Straż Graniczna**

W 2019 roku współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku ze Strażą Graniczną opierała się na porozumieniu zawartym w dniu 10 grudnia 2018 roku pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Komendantem Głównym Straży Granicznej oraz porozumieniu zawartym w dniu 16 marca 2016 roku przez Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku oraz Komendanta Morskiego Oddziału Straży Granicznej w sprawie współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy i Straży Granicznej na terenie województwa pomorskiego. Porozumienia regulują m.in. kwestie wspólnych kontroli realizowanych przez inspektorów pracy i funkcjonariuszy Straży Granicznej. Celem porozumień jest podejmowanie wspólnych działań i inicjatyw dotyczących zapobiegania i zwalczania powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom, nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, naruszania praw cudzoziemców związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz handlu ludźmi do pracy przymusowej.

W 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej 19 kontroli, a w 92 przypadkach poinformowano SG o wynikach kontroli.

### **Przykład**

W dniu 13 lutego 2019 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odbyło się szkolenie dla inspektorów pracy i pracowników merytorycznych na temat legalności pobytu i zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Ze szczególnym zainteresowaniem uczestników spotkał się wykład Kierownika Zespołu ds. Migracji Placówki Straży Granicznej w Gdańsku, dotyczący legalności pobytu cudzoziemców na terenie RP. Z kolei prezentacja pracownika OIP Gdańsk na temat legalności zatrudnienia, przybliżyła przedmiotowe zagadnienia w kontekście działalności kontrolnej inspektora pracy. W szkoleniu uczestniczyło 31 pracowników.

## **9. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP**

W ramach deklaracji współpracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy podpisanej w dniu 28 września 2001 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku ściśle współpracuje z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP/Oddział Gdańsk poprzez udział kierownictwa i inspektorów pracy OIP w Gdańsku w spotkaniach, konferencjach i szkoleniach organizowanych przez Stowarzyszenie. W 2019 roku przeprowadzono 7 szkoleń, w których uczestniczyło łącznie 308 osób.



### **Przykład**

W dniu 18 października 2019 roku inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla 51 pracowników służby bhp zrzeszonych w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Oddział w Gdańsku. Tematyka szkolenia obejmowała wymagania prawne w zakresie identyfikacji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego. Podczas spotkania inspektor pracy omówił zagadnienia związane ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi, z hałasem i drganiami mechanicznymi, z atmosferą wybuchową, z ręcznymi pracami transportowymi, z czynnikami chemicznymi oraz z badaniami i pomiarami czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

Ponadto Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku już po raz dziesiąty był w 2019 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 rezultat konkursu jest ogólna poprawa warunków pracy w zakładzie pracy i na jego poszczególnych stanowiskach. Okręgowa Komisja Konkursowa przy OIP Gdańsk, w skład której wchodziła przedstawiciel OIP Gdańsk oraz przedstawiciel OSPSBHP Oddział Gdańsk wyłoniła laureatów konkursu „Najaktywniejszy pracownik służby BHP”, którzy podczas uroczystej gali podsumowującej konkursy organizowane przez OIP w 2019 roku zorganizowanej w Wielkiej Sali Wety w Ratuszu Głównego Miasta w Gdańsku w dniu 22 listopada 2019 roku, otrzymali statuetki oraz dyplomy.

### **10. Związki Zawodowe**

W ramach porozumień zawartych w dniu 26 lutego 2007 roku o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych i Porozumienia Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przeprowadził 16 szkoleń, w których udział wzięło łącznie 423 słuchaczy, w tym w 15 szkoleniach uczestniczyło 407 społecznych inspektorów pracy. W okresie sprawozdawczym od 01.01.2019 r. do 31.12.2019 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 47 skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe. Jak wynika z danych uzyskanych podczas czynności kontrolnych przeprowadzonych w związku z rozpatrywaniem powyższych skarg i wniosków ponad połowa z nich została uznana za zasadną w części lub w całości (26 skarg). Zgłaszane przez związki zawodowe wnioski pozwoliły na szybką reakcję inspektora pracy w przedmiocie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy. Podobnie jak w latach ubiegłych, spotkania inspektorów pracy podczas działalności kontrolnej z działającymi w zakładach organizacjami związkowymi pozwoliły na wnikliwe i precyzyjne zidentyfikowanie potencjalnych nieprawidłowości stanowiących naruszenia przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Inspektorzy Pracy przeprowadzali również na wniosek Związków Zawodowych 44 kontrole, a w 518 przypadkach inspektorzy pracy poinformowali o wynikach kontroli.

### **11. Związek Rzemiosła Polskiego**

Na mocy porozumienia w sprawie współdziałania w zakresie ochrony pracy pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy i Związkiem Rzemiosła Polskiego zawartego w dniu 6 marca 2013 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku od lat współpracuje z partnerami społecznymi takimi jak: Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku, Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku,

Słupska Izba Przemysłowo-Handlowa, Izba Rzemiosł Różnych w Słupsku, Cechami Rzemiosł w Lęborku, Człuchowie, Chojnicach, Bytowie i Wejherowie.

#### **Przykład**

W dniu 4 czerwca 2019 roku na wniosek Powiatowego Cechu Rzemiosł Małych i Średnich Przedsiębiorstw - Związku Pracodawców z siedzibą w Wejherowie, Ewa Krzoska-Barton nadinspektor pracy, kierownik Oddziału w Wejherowie przeprowadziła cykl spotkań z młodzieżą sześciu III klas w Niepublicznej Szkole Rzemiosła w Wejherowie. Tematyka szkoleń obejmowała uprawnienia i obowiązki zarówno pracowników młodocianych podejmujących pracę w sezonie letnim, jak i absolwentów szkół podejmujących pierwszą pracę. W 3 spotkaniach uczestniczyło 70 uczniów.

Ponadto Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku przy współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku od 19 lat organizuje regionalny konkurs wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”.

### **12. Inspekcja Ochrony Środowiska**

W 2019 roku w 2 przypadkach inspektorzy pracy przeprowadzili kontrolę na wniosek wymienionego organu. Współpraca odbywała się na bazie porozumienia o współpracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Ochrony Środowiska zawartego w dniu 12 marca 2013 r. Ponadto, w ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Ochrony Środowiska sprawozdanie z działalności Urzędu w 2018 roku.

### **13. Inspekcja Transportu Drogowego**

W ramach porozumienia o współdziałaniu Państwowej Inspekcji Pracy oraz Inspekcji Transportu Drogowego zawartego w dniu 7 marca 2019 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizuje zadania kontrolne oraz przekazuje informacje, a także konsultuje sprawy będące przedmiotem wspólnych zadań Państwowej Inspekcji Pracy i Inspekcji Transportu Drogowego. W 2019 r. w 1 przypadku inspektorzy pracy informowali o wynikach kontroli. W ramach współpracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2019 roku przekazał Pomorskiemu Inspektorowi Transportu Drogowego sprawozdanie z działalności OIP Gdańsk w 2018 roku.

### **14. Generalny Inspektorat Ochrony Danych Osobowych**

W ramach porozumienia pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Biurem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych w sprawie zasad współdziałania zawartym w dniu 14 grudnia 2012 r., Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2 przypadkach informował o wynikach kontroli.

### **15. Współpraca z mediami**

W 2019 r. udzielono 16 odpowiedzi na pisemne zapytania dziennikarzy, dotyczące problemów z bieżącą działalnością Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku.

Ponadto przedstawiciele OIP Gdańsk kilkanaście razy udzielili wywiadów dla różnych stacji telewizyjnych i radiowych.

Pojawiły się również informacje medialne (w TVP Gdańsk Panorama) na temat konferencji dotyczącej 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy organizowanej przez OIP w Gdańsku 25 października 2019 r. oraz o pomorskim podsumowaniu konkursów PIP.

Ponadto, w 2019 r. przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku uczestniczyli w posiedzeniach **Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego**. Rada działa na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia w drodze prowadzenia przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej.

Spotkania odbyły się m.in. w dniu 2 lipca 2019 r. podczas sesji wyjazdowej w siedzibie Zarządu Morskiego Portu Gdynia. W spotkaniu z ramienia OIP w Gdańsku wzięli udział: Mariusz Pokrzywinski p.o. Okręgowego Inspektora Pracy, Agnieszka Dobrodziej p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy ds. nadzoru oraz nadinspektor pracy, który przedstawił uczestnikom posiedzenia problematykę profilaktycznych badań lekarskich na tle doświadczeń Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2018 roku oraz omówił propozycje zmian legislacyjnych w obowiązujących przepisach prawa pracy.

W posiedzeniu uczestniczyli także: Dariusz Drelich Wojewoda Pomorski, szefowie pomorskich struktur związkowych z NSZZ „Solidarność” z Przewodniczącym Krzysztofem Dośłą na czele, Konfederacji Pracodawców, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, Bussines Center Club oraz Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy. Uczestnicy spotkania jednogłośnie przyjęli stanowisko WRDS dotyczące zmian legislacyjnych, które przyczyniłyby się do większej skuteczności egzekwowania prawa przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Wojewódzkie Ośrodki Medycyny Pracy.

Natomiast w dniach 12-14 listopada 2019 r. w Gdańsku odbyło się spotkanie informacyjno-konsultacyjne Związku Rzemiosła Polskiego z udziałem przedstawicieli Rady Dialogu Społecznego. Celem głównym spotkania była promocja dialogu społecznego i prac Rady Dialogu Społecznego. W czasie trzydniowych obrad, w których uczestniczyła m.in. Agnieszka Dobrodziej p.o. Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy, dyskutowano m.in. nad kwestiami zmian w przepisach prawa oświatowego, roli rzemiosła w obliczu zmian w otaczającym świecie społeczno-gospodarczym.

Agnieszka Dobrodziej odczytała list okolicznościowy Wiesława Łyszczka Głównego Inspektora Pracy, kierowany do Jana Gogolewskiego Prezesa Związku Rzemiosła Polskiego. W liście tym, Główny Inspektor Pracy między innymi podkreślił znaczenie dialogu społecznego jako forum prezentacji stanowisk, wymiany informacji oraz próbę zrozumienia różnych stanowisk. Zwrócił uwagę na doniosłą rolę Porozumienia zawartego między Państwową Inspekcją Pracy a Związkiem Rzemiosła Polskiego oraz znaczenie wspólnie podejmowanych działań informacyjno-prewencyjnych w sferze ochrony pracy.

Podczas kolejnego spotkania WRDS w Gdańsku, które odbyło się w dniu 28 listopada 2019 r. omawiano tematykę zapobiegania cyberprzestępczości wśród dzieci i młodzieży szkolnej oraz osób starszych oraz zatrudniania pracowników za pośrednictwem Agencji Pracy na przykładzie gospodarki morskiej i budownictwa.

Jak pokazują ostatnie lata, współpraca międzynarodowa i krajowa, prowadzona przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, owocuje uaktualnianiem wiedzy w wielu obszarach istotnych z punktu widzenia działalności Urzędu. Przedstawiciele Okręgu często uczestniczyli w spotkaniach służących wymianie doświadczeń, ale także pogłębieniu wiedzy na temat nowych zagadnień nieustannie pojawiających się w naszym porządku prawnym, jak również zapoznawali się z sprawdzonymi rozwiązaniami i dobrymi praktykami innych instytucji.

## X. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Rok 2019, będący dla Państwowej Inspekcji Pracy jubileuszowym, setnym rokiem działalności był obchodzony pod hasłem „Od wieku na rzecz ochrony pracy”. Z okazji tej wspaniałej rocznicy w dniu 25 października 2019 r. w Auli Politechniki Gdańskiej odbyła się uroczysta konferencja, w której wzięli udział przedstawiciele szerokiego grona partnerów

z terenu województwa pomorskiego, współpracujących z Państwową Inspekcją Pracy.

Uroczystego otwarcia konferencji dokonał Przewodniczący Rady Ochrony Pracy poseł Janusz Śniadek. Nawiązał do bogatej historii inspekcji pracy, wskazując na duże znaczenie, jakie przed stu laty przywiązywano do zapewnienia właściwych warunków pracy.



Poseł do Parlamentu Europejskiego Anna Fotyga w swoim wystąpieniu podkreśliła rolę Państwowej Inspekcji Pracy w historii odrodzonego państwa polskiego.

W imieniu Rektora Politechniki Gdańskiej gości przywitał prof. dr hab. inż. Sławomir Milewski, Prorektor Politechniki Gdańskiej. Zaakcentował, że w działalności naukowej priorytetem powinno być dbanie o odpowiednie warunki pracy.

W swoich wystąpieniach podziękowania za współpracę i gratulacje z okazji jubileuszu inspekcji pracy składali: Krzysztof Dośła, Przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w Gdańsku, Stanisław Szukała, Przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” w Słupsku, Adam Liszczewski, Przewodniczący Rady OPZZ Województwa Pomorskiego, Ilona Kwiatkowska-Falkowska, Wiceprzewodnicząca Forum Związków Zawodowych Województwa Pomorskiego, Zbigniew Canowiecki, Prezydent Pracodawców Pomorza, Tomasz Gieszcz, Dyrektor Biura Wojewody Pomorskiego, Szczepan Gapiński, reprezentant Polskiego Związku Inżynierów i Techników Budownictwa w Gdańsku.

Zastępca Głównego Inspektora pracy Bogdan Drzastwa przedstawił historię inspekcji pracy i jej misję. Zwrócił uwagę na rolę, jaką pełni inspekcja pracy w systemie prawnej ochrony pracy w Polsce od 100 lat. Wskazał również na znaczenie wysoko cenionej współpracy PIP z partnerami społecznymi, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, Radą Ochrony Pracy, parlamentarzystami, innymi urzędami kontroli i nadzoru, instytucjami naukowo-badawczymi i uczelniami.

Podczas konferencji pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z co najmniej dwudziestoletnim stażem pracy w urzędzie otrzymali listy gratulacyjne oraz pamiątkowe medale. W imieniu Głównego Inspektora Pracy wręczyli je: Zastępca Głównego Inspektora Pracy Bogdan Drzastwa i Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku Mariusz Pokrzywinski.



Grupa pracowników OIP Gdańsk z najdłuższym stażem pracy w Inspekcji

Drugą część konferencji wypełniły panele dyskusyjne. Uczestnicy spotkania obejrzeli ponadto przygotowany z okazji jubileuszu film o działalności Państwowej Inspekcji Pracy, a także okolicznościową wystawę.

Setna rocznica powołania Inspekcji Pracy nie była dla pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku tylko okazją do świętowania, lecz przede wszystkim zobowiązaniem do dalszej rzetelnej i profesjonalnej pracy. Działania Okręgowego Inspektoratu Pracy obejmowały nie tylko przeprowadzanie kontroli, lecz również szeroki zakres działań prewencyjno-promocyjnych. W realizacji swoich działań Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku był wspierany przez inne urzędy, organy nadzoru nad warunkami pracy oraz partnerów społecznych.

W ramach działalności kontrolnej w 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 5.107 kontroli

w 3.985 podmiotach, obejmując swoimi czynnościami 237.118 pracujących. Kontrole obejmowały zakres tematyczny wynikający z przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz z innych przepisów, obejmując między innymi:

- eliminację zagrożeń wypadkowych,
- analizę okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,
- legalność zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców,
- zatrudnienia pracowników tymczasowych,
- organizmów i mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych.

Tematyka kontroli z zakresu prawnej ochrony pracy wynikała z przyjętych do realizacji zadań z harmonogramu PIP zaś na jej rozszerzenie i realizację ogromny wpływ miały wpływające skargi i wnioski. Dominującą tematyką skarg i wniosków wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku były:

- wypłata wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, skargi w tym zakresie obejmowały zarówno niewypłacenie wynagrodzenia w terminie jak i jego zaniżanie,
- zagadnienia dotyczące stosunku pracy i legalności zatrudnienia, skargi w tym zakresie obejmowały nieprawidłowości w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku

pracy jak również zatrudnianie bez potwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę bądź zatrudnianie bez zawarcia jakiegokolwiek umowy i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego,

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

Oprócz skarg i wniosków kierowanych przez indywidualnych pracowników, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku rozpatrywali skargi składane przez związki zawodowe. Zagadnienia podnoszone w skargach i wnioskach organizacji związkowych obejmowały przede wszystkim takie kwestie, jak zbiorowe prawo pracy, wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy, stosunek pracy, dyskryminacja, mobbing, molestowanie.

Kontrole obejmujące swoim zakresem tematycznym eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie, kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych, kontrole prac przy budowach i remontach dróg, przeprowadzone w 2019 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. Stwierdzona, 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.

Należy podkreślić, że w 2019 r. na terenie działania OIP w Gdańsku prowadzone były też kontrole w podmiotach gospodarki morskiej. Kontrolami objęto stocznie realizujące pełny zakres budowy, przebudowy lub remontu jednostek pływających oraz podmioty kooperujące ze stoczniami na ich terenie, 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. Kontrole wykazały, iż najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły:

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

Istotnym aspektem działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku jest szeroko rozumiane poradnictwo, obejmujące zarówno porady udzielane na wniosek zainteresowanego w formie pisemnej, jak i porady ustne, udzielane przez inspektorów pracy i pracowników merytorycznych w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz w oddziałach. W 2019 r. w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem 33.925 porad prawnych i technicznych.

Tematyka porad udzielanych w siedzibie OIP i oddziałach była w dużym stopniu zbieżna z tematyką wpływających do Okręgu skarg i wniosków i obejmowała zagadnienia prawnej ochrony pracy (stosunek pracy, wynagrodzenia i inne świadczenia, czas pracy, uprawnienia związane z rodzicielstwem i inne) oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w szczególności pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

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

- Wydano ogółem 8.873 decyzje, których wykonanie jest obowiązkiem pracodawcy, zaś niewykonanie jest wykroczeniem przewidzianym w art. 283 § 2 pkt 7 Kodeksu pracy. Decyzje dotyczyły zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypłaty należnych pracownikom świadczeń. Według stanu na dzień 19.02.2020 r. uzyskano informację o realizacji 7.911 decyzji, tj. 89 %; należy przy tym uwzględnić, iż termin realizacji części decyzji jeszcze nie upłynął.
- Skierowano 13.069 wniosków w wystąpieniach, w większości dotyczących zagadnień prawnej ochrony pracy i legalności zatrudnienia w odniesieniu do 129.544 pracujących. Według stanu na dzień 19.02.2020 r. uzyskano informację o wykonaniu 10.374 wniosków (79 %), dotyczących 129.457 pracujących (99 %). Należy zauważyć dysproporcję pomiędzy stopniem wykonania wniosków a liczbą pracujących, których dotyczyły. Powyższe wynika ze stosowania wniosków tzw. przyszłościowych, informujących pracodawcę o prawidłowym sposobie realizowania spraw, w których dotychczas miały miejsce uchybienia.
- Inspektorzy pracy stosowali również polecenia ustne w przypadku spraw, których uregulowanie było możliwe w czasie trwania kontroli. Ogółem wydano 692 polecenia, które dotyczyły 2.891 pracowników i w wyniku których wypłacono pracownikom należne świadczenia w wysokości 487.522,58 zł.

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

- Wnioski do sądów o ukaranie - 103 wnioski dotyczące 330 wykroczeń,
- Mandaty karne – 808 mandatów dotyczące 2.121 wykroczeń na łączną kwotę 970.680 zł,
- Środki oddziaływania wychowawczego – 826 dotyczące 1.352 wykroczeń.

Analiza liczby pracujących, objętych kontrolami OIP w Gdańsku w 2018 i 2019 roku pozwala zauważyć, iż na porównywalnym poziomie utrzymuje się stopień zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych (około 13 % pracujących objętych kontrolami) oraz podmiotów samozatrudniających się (około 3 % pracujących objętych kontrolami). Wskaźniki te są nadal wysokie, zaś w kontekście skarg i zapytań można z całą pewnością stwierdzić, iż umowy cywilnoprawne są nadal przez przedsiębiorców nadużywane, choć nie brakuje również przypadków, w których umowy te są dla pracujących satysfakcjonujące i nie wyrażają one woli ich zmiany.

Nastąpił też kolejny wzrost liczby zatrudnionych cudzoziemców w stosunku do ogółu pracujących w kontrolowanych podmiotach - z 1,5% w 2016 r., 2,5% w 2017 r., 4,5% w 2018 r. do 5,1 % ogółu pracujących w kontrolowanych zakładach pracy. Zagadnienia związane z legalnością powierzania pracy cudzoziemcom stanowią obecnie bardzo istotną część działalności OIP w Gdańsku, o czym świadczy fakt, iż grupa około 5 % pracujących objętych kontrolą wygenerowała ponad 13 % ogółu przeprowadzonych kontroli, w których realizowano zadanie dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Istotną częścią działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku są działania prewencyjno-promocyjne, w znaczący sposób przyczyniające się do zwiększenia świadomości zagrożeń związanych z pracą wśród pracodawców oraz wiedzy o przysługujących uprawnieniach wśród pracujących. Na podkreślenie zasługują działania na rzecz upowszechnienia wiedzy z zakresu prawa pracy szczególnie wśród ludzi młodych, rozpoczynających swoją karierę zawodową. Uznaniem też cieszy się program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”, który pozwala pracodawcom doprowadzenie swoich zakładów do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy pod nadzorem inspektora pracy, bez stresu związanego z typową kontrolą.

Realizacja przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, w roku 2019, 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. W 2019 roku szczególnie wzmocniono współpracę z Urzędem Dozoru Technicznego i Wojewódzką Radą Dialogu Społecznego. Dzięki dobrze układającej się współpracy, możliwe jest realizowanie przez OIP w Gdańsku tak różnorodnych zadań zarówno nadzorczo-kontrolnych, jak i prewencyjnych czy promocyjnych.

Działania te mobilizują kontrolowane podmioty do podejmowania wysiłków w celu poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, jak również pozwalają na poprawienie stanu znajomości przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp oraz popularyzację pozytywnych standardów w tym zakresie.

Opis działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zawarty w niniejszym sprawozdaniu nie stanowią kompletnego obrazu wyników działań podejmowanych przez pracowników, przede wszystkim inspektorów pracy. To, co stanowi największy sukces działalności jest całkowicie niewymierne, bowiem powinno być mierzone liczbą wypadków, które nie miały miejsca. Nie sposób jednak policzyć liczby wypadków, które się nie wydarzyły, a tym bardziej cierpienia, które zostało oszczędzone ewentualnym poszkodowanym. Nie da się stwierdzić, ilu cudzoziemców pracowałoby nielegalnie, gdyby inspektor w trakcie kontroli nie wyjaśnił dokładnie zagadnień związanych z rejestracją oświadczenia o powierzeniu pracy lub procedur dotyczących ubiegania się o zezwolenie, ułatwiając pracodawcy legalne zatrudnienie zagranicznych pracowników w przyszłości. Trudno też zgadywać, ilu pracowników musiałoby dochodzić swoich praw w sądach pracy, podczas gdy wytłumaczenie pracodawcy obowiązujących przepisów było wystarczające do uregulowania sytuacji. Tych i innych niemierzalnych wielkości nie da się nawet w przybliżeniu oszacować. Jednak dane zawarte w niniejszym sprawozdaniu wskazują na to, iż Okręgowy Inspektorat Pracy ma przed sobą wciąż wiele zadań. Niezmiennie dalszych kontroli wymagają wszelkiego rodzaju prace budowlane jako generujące wiele zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących. Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy jest bardzo ważną częścią działalności Państwowej Inspekcji Pracy przede wszystkim ze względu na działania zmierzające do uniknięcia zagrożeń będących przyczynami wypadku w przyszłości.

Wśród licznych zagadnień z zakresu prawnej ochrony pracy należy się spodziewać zwiększonej liczby kontroli dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wobec wciąż występujących przypadków znaczących opóźnień w realizacji tego podstawowego obowiązku pracodawcy. Nie zaprzestanie się też przeprowadzania kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o minimalnej stawce godzinowej w przypadku pracy zleceniobiorców.



Należy się spodziewać, iż w 2020 roku nastąpi zwiększenie ilości spraw, prowadzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w związku ze wzrastającym zatrudnieniem cudzoziemców. Dzięki prowadzonym szkoleniom wewnętrznym inspektorzy pracy są coraz lepiej przygotowani do badania spraw cudzoziemców zarówno pod kątem legalności ich pobytu i zatrudnienia, jak i zachowywania przez przedsiębiorców uprawnień cudzoziemców w związku z wykonywaną przez nich pracą.

Kontynuowane też będą działania prewencyjno-promocyjne, skierowane do pracodawców, pracowników, młodzieży i dzieci. Działalność ta ma wielkie znaczenie dla poprawy stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w przyszłości. Poprawie takiej sprzyja bowiem sytuacja, gdy obie strony stosunku prawnego są w pełni świadome swoich praw i obowiązków z niego wynikających. Zapewnieniu takiej wiedzy służy działalność prewencyjno-promocyjna. Sprawia ona również, iż Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku jest postrzegany organ nie tylko kontrolny, ale również doradczy, służący pomocą i poradą zarówno pracodawcom jaki i pracującym.