



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

**OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
W GDAŃSKU**

**Sprawozdanie z działalności
Okręgowego Inspektoratu Pracy
w Gdańsku w 2023 roku**

Gdańsk, luty 2024 r.

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





Mariusz Pokrzywinski

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku

Szanowni Państwo!

Dorocznym zwyczajem przekazuję Państwu kolejne sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, tym razem za 2023 r. Mam nadzieję, że niniejsze opracowanie umożliwi Państwu zapoznanie się z działaniami prowadzonymi przez inspektorów pracy i innych pracowników OIP oraz z ich efektami i wynikającymi z nich wnioskami.

W 2023 roku Inspektorzy pracy przeprowadzili prawie 4.200 kontroli w ponad 3.400 podmiotach, w trakcie których sprawdzili przestrzeganie przez pracodawców i przedsiębiorców przepisów prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy. Około 30% kontroli przeprowadzona była w związku z badaniem skarg. Tematyka skarg dotyczyła głównie sfery wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych należnych pracownikom, czasu pracy, stosunku pracy oraz legalności zatrudnienia zarówno obywateli polskich jak i cudzoziemców.

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

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

Dziękuję wszystkim pracownikom Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku za rzetelną pracę i zaangażowanie w wykonywanie zadań.

Mariusz Pokrzywinski

Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku

Spis treści

I.	WPROWADZENIE	8
1.	Państwowa Inspekcja Pracy – informacje podstawowe	8
2.	Struktura organizacyjna	12
II.	DZIAŁANIA KONTROLO-NADZORCZE	13
1.	Informacje ogólne	13
2.	Rozpatrywanie skarg i wniosków	13
3.	Porady prawne i techniczne	19
4.	Postępowanie w sprawach o wykroczenia	24
5.	Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	28
6.	Zakładowe Układy Zbiorowe.....	29
7.	Spory zbiorowe	32
III.	BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	34
1.	Wypadki przy pracy	34
2.	Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)	41
3.	Zakłady o wysokiej skali zagrożeń	42
4.	Budownictwo.....	49
5.	Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie	65
6.	Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku.....	67
7.	Nadzór rynku – wydawanie opinii na wniosek organów celnych.....	69
8.	Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej.....	71
9.	Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.....	79
10.	Bezpieczeństwo i higiena pracy w przedsiębiorstwach żeglugi śródlądowej	79
11.	Usuwanie wyrobów zawierających azbest	81
IV.	DZIAŁANIA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W GDAŃSKU W WYBRANYCH BRANŻACH ORAZ W ZWIĄZKU Z WYBRANYMI ZAGROŻENIAMI.....	83

1.	Opieka zdrowotna	83
2.	Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac spawalniczych	86
3.	Kontrole placówek handlowych	89
4.	Pierwsza kontrola - wsparcie małych firm w tworzeniu praworządnych i bezpiecznych warunków pracy 93	
5.	Gospodarka komunalna - przestrzeganie przepisów bhp przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków	99
6.	Narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	102
7.	Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy: produkcja roślinna, produkcja zwierzęca	107
8.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania młodocianych pracowników.....	109
9.	Bezpieczeństwo i higiena pracy w trakcie eksploatacji kopalni odkrywkowych	113
10.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia w zakładach wytwarzających wyroby mleczarskie.....	115
11.	Mikroklimat w środowisku pracy.....	116
12.	Przestrzeganie przepisów ustawy o produktach biobójczych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy podczas ich stosowania	118
13.	Rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń i stosowanie ograniczeń w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacja, oznakowanie i pakowanie substancji i mieszanin – Rozporządzenia REACH i CLP.....	120
14.	Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych.....	123
15.	Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych	124
16.	Ograniczenie zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne.....	125
17.	Kontrola danych zawartych w druku ZUS-IWA.....	127
V.	PRAWNA OCHRONA PRACY.....	128
1.	Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych	128
2.	Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	132
3.	Pracownicze plany kapitałowe	137
4.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowcy	139

5.	Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy.....	143
6.	Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych.....	146
7.	Praca zdalna.....	149
VI.	LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA.....	152
1.	Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	152
2.	Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	156
3.	Świadczenie usług agencji zatrudnienia i powierzanie pracy tymczasowej.....	163
4.	Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług	179
VII.	DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY	188
1.	Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”	188
2.	Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”	189
3.	Program efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym	189
4.	Kampania informacyjno-edukacyjna adresowana do młodzieży 2022-2024, w tym program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”	190
5.	Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”	191
6.	Działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP.....	192
7.	Kampania prewencyjno-kontrolna „Budowa. STOP wypadkom!” 2022-2024, w tym program informacyjno-edukacyjny.....	193
8.	Działania informacyjne dot. pracy zdalnej.....	194
9.	Konkursy PIP	195
10.	Konferencje	197
VIII.	WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA.....	200
1.	Współpraca krajowa	200
2.	Współpraca międzynarodowa.....	207
IX.	PODSUMOWANIE I WNIOSKI.....	207

I. Wprowadzenie

1. Państwowa Inspekcja Pracy – informacje podstawowe

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Zakres uprawnień i obowiązków PIP został określony ustawą z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614 ze zm. oraz z 2023r. poz. 1523).

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

Państwowa Inspekcja Pracy współdziała z innymi organami kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, organami samorządu terytorialnego, organizacjami pracodawców, związkami zawodowymi, organami samorządu załogi oraz społeczną inspekcją pracy. Ratyfikowana w 1995 r. Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu zobowiązuje Polskę do utrzymywania systemu inspekcji pracy.

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy wynikają z wielu aktów normatywnych.

Najważniejsze zadania określa jednak art. 10 ww. Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Do jej podstawowych zadań należy:

- 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 wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- 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 prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 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;
- prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy i innych ustawach 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 z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207);
- wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140).

Działalność Państwowej Inspekcji Pracy nie ogranicza się jednak wyłącznie do kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia. Istotną część działalności stanowi prewencja, promocja i edukacja mająca na celu wsparcie procesu kształtowania kultury bezpieczeństwa i tworzenia zdrowych, bezpiecznych warunków pracy w polskich przedsiębiorstwach oraz zwiększenie efektywności działalności kontrolno-nadzorczej prowadzonej przez urząd.

Do najważniejszych inicjatyw prewencyjno-promocyjnych należą:

- kampanie społeczne z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy, które zwracają uwagę odbiorców na zagrożenia i ryzyka występujące w środowisku pracy, dostarczają wiedzę pomocną w tworzeniu bezpiecznych warunków pracy, a także przyczyniają się do kształtowania pozytywnych postaw pracowników wobec bezpieczeństwa i poszanowania prawa;
- programy prewencyjne, dzięki którym pracodawcy mogą uzyskać bezpośrednie wsparcie od inspektorów i specjalistów inspekcji pracy w działaniach na rzecz poprawy warunków pracy, a także skorzystać z bezpłatnych szkoleń specjalistycznych;
- działania edukacyjno-informacyjne adresowane do branż o podwyższonym wskaźniku wypadkowości, a także tych, w których podczas działań kontrolnych inspektorzy pracy odnotowują dużą liczbę nieprawidłowości;

Działania te, choć różnią się swoim charakterem, czasem realizacji i grupami adresatów, mają jeden cel. Pracodawcom dają możliwość uzyskania wsparcia merytorycznego podczas realizacji obowiązków z zakresu tworzenia bezpiecznych warunków pracy, a pracownikom dostarczają niezbędnej wiedzy z obszaru ochrony pracy.

Zgodnie z Ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy kontroli inspekcji pracy podlegają pracodawcy, a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 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. Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają również:

- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20

kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.) – w zakresie przestrzegania obowiązku, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy;

- podmioty o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w szczególności Ochotnicze Hufce Pracy, centra i kluby integracji społecznej, wyspecjalizowane organy wojskowe, o których mowa w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych oraz przedsiębiorcy zagraniczni z państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 158),
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
- podmioty zatrudniające, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 21 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 46) – w zakresie obowiązków wynikających z przepisów tej ustawy.

W celu realizacji zadań organy Państwowej Inspekcji Pracy zostały wyposażone w uprawnienie przeprowadzania czynności kontrolnych wobec podmiotów, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy, oraz do stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, w szczególności:

- 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;
- skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbudzonych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji;
- nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi;
- 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;
- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w razie stwierdzenia innych naruszeń, niż wymienione powyżej, w sprawie ich usunięcia oraz wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych;
- nakazania umieszczenia stanowiska pracy, na którym są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w wykazie stanowisk pracy, o którym mowa w art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 164), wykreślenia go z wykazu oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tym wykazie, a także umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wykreślenia go z ewidencji oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tej ewidencji – zgodnie z wyżej wymienioną ustawą;
- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- nakładania grzywien w drodze mandatów karnych i kierowania do sądów wniosków o ukaranie;
- nakładania kar pieniężnych na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego oraz na podmioty, o których mowa w ustawie z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz. U. z 2022 r. poz. 1854), za wprowadzenie do obrotu lub oddanie do użytku wyrobu niezgodnie z przepisami prawa.

Ponadto Główny Inspektor Pracy jest uprawniony do nadawania i cofania uprawnień rzeczoznawcy do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, a przede wszystkim inspektorzy pracy w 2023 roku realizowali:

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

2. Struktura organizacyjna

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

W skład struktury Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oprócz siedziby w Gdańsku wchodzi cztery oddziały terenowe, zlokalizowane w Gdyni, Wejherowie, Słupsku i Starogardzie Gdańskim. Ponadto w strukturze Okręgu działają: Sekcja Wypadkowa, Sekcja Legalności Zatrudnienia oraz Sekcja Krajowa Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej.

Przy Okręgowym Inspektoracie Pracy od 2023 r. działają dwie Pomorskie Rady Społeczne ds. bezpieczeństwa pracy w budownictwie i legalności zatrudnienia.

Stan zatrudnienia w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku na dzień 31 grudnia 2023 r. przedstawiał się następująco:

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

Łącznie Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku zatrudniał 175 pracowników.

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

Teren działania poszczególnych Sekcji Nadzoru i Kontroli w Okręgowym Inspektoracie Pracy i w jego oddziałach



II. Działania kontrolo-nadzorcze

1. Informacje ogólne

W 2023 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono **4.182** kontrole w **3.419** podmiotach. Czynności te dotyczyły łącznie **233.488** pracujących, w tym **187.092** zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Wśród osób pracujących w kontrolowanych podmiotach stwierdzono zatrudnienie:

- **37.202** osoby na podstawie umów cywilnoprawnych,
- **6.832** podmioty samozatrudniające się,
- **22.291** cudzoziemców.

W grupie pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy wystąpiło:

- **89.544** kobiet,
- **1.059** młodocianych,
- **9.748** niepełnosprawnych.

W wyniku nieprawidłowości, ujawnionych w trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem **10.283** decyzje, w tym:

- wstrzymania prac - **115** decyzji,
- wstrzymania eksploatacji maszyn – **236** decyzji,
- zakazu wykonywania prac – **58** decyzji,
- skierowania do innych prac – **104** decyzji dotyczących 200 pracujących,
- opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa – **1.441** decyzji,
- dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – **219** decyzji, dotyczących kwoty **4.326.310,50 zł** dla 3.767 osób,
- wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia – **81** decyzji
- ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku – 39 decyzji.

2. Rozpatrywanie skarg i wniosków

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło łącznie **3.386** skarg i wniosków. W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego liczba skarg spadła o **543** (**3.929** skarg w 2022 r.). Do dnia opracowania sprawozdania załatwiono 3.318 skarg, a 68 skarg zostało rozpatrzonych, lecz nie zostało jeszcze załatwionych.

W wyniku rozpoznania skarg i wniosków, jak wynika z informacji na dzień opracowania sprawozdania, w oparciu o listę przedmiotów skarg z uwzględnieniem zasadności, zawierającą łącznie **4.421** przedmiotów skarg i wniosków, stwierdzono, że:

- **1.494 przedmiotów** skarg i wniosków było zasadnych w całości (34%),
- **1.440 przedmiotów** skarg i wniosków było bezzasadnych (33%),
- **1.474 przedmiotów** skarg i wniosków było niemożliwych do ustalenia w zakresie zasadności (33%).

Ponadto, na dzień opracowania sprawozdania **13** przedmiotów skarg i wniosków posiada status „w toku” (0,2%).

Szczegółowe dane co do problematyki skarg, które wpłynęły w 2023 r. ilustruje poniższa tabela, w której uwzględniono najczęściej pojawiające się przedmioty skarg i wniosków:

Przedmiot skargi (grupa kodów)	Liczba przedmiotów	Zasadne w całości	Bezzasadne	Nieemożliwy do ustalenia	W toku
Wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia (P)	1.621	705	455	457	4
Stosunek pracy (L)	812	239	293	279	1
Przygotowanie do pracy - szkolenia, badania, kwalifikacje (J)	237	90	96	51	0
Czas pracy (M)	205	87	87	30	1
Legalność zatrudnienia (Q)	181	47	60	70	4
Dyskryminacja, molestowanie, mobbing (Y)	148	6	47	94	1
Pomieszczenia pracy i higieniczno-sanitarne (A)	134	53	62	19	0
Czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy (I)	86	32	38	16	0
Stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne (D)	63	26	28	9	0
Wypadki i choroby zawodowe (B)	46	12	22	12	0
Inne m.in. dotyczące minimalnej stawki godzinowej (Z)	661	115	141	405	0

Podział skarg i wniosków, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r., ze względu na podmioty je zgłaszające przedstawia poniższa tabela:

Podmiot zgłaszający skargę	Liczba skarg
były pracownik	1.041
pracownik	851
cudzoziemiec	379
inny OIP	254
osoba trzecia	221
inna instytucja	207
osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej	177
GIP	97
pracownik bez umowy	64
ZUS	50
związki zawodowe pracowników	43
pracownik niepełnosprawny	12
pracownicy – zbiorowo	9
organy władzy państwowej	6
pracodawca	6
poseł	4
organ samorządu terytorialnego	4
pracownicy tymczasowi	2
radny	1
SIP	1
anonimy	463

Podział skarg i wniosków, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r., ze względu na obywatelstwo zgłaszającego przedstawia poniższa tabela:

Obywatelstwo zgłaszającego	Liczba skarg
Polska	3.064
Ukraina	147
Białoruś	19
Filipiny	5
Gruzja	5
Moldowa	5

Obywatelstwo zgłaszającego	Liczba skarg
Rosja	3
Turcja	1
Bangladesz	1
Litwa	1
Brak informacji o obywatelstwie	180

Zastosowane środki prawne

Liczbę kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w roku 2023 oraz zastosowane w ich wyniku środki prawne przedstawia poniższa tabela*:

Wyszczególnienie	2022	2023
Liczba kontroli skargowych	1802	1527
Liczba wystąpień	632	588
zawierających wniosków	1591	1422
Liczba nakazów na piśmie	140	120
Liczba:		
decyzji pisemnych	445	353
decyzji ustnych	195	102
Liczba mandatów	312	342
Zawierających:		
wykroczeń	512	582
na łączną kwotę	394.650	447.700
Wnioski o ukaranie do sądu	46	33
dotyczące liczby wykroczeń	217	99
Środki wychowawcze	147	96
dotyczące liczby wykroczeń	186	112

*Zestawienie wg danych na dzień 26.01.2024 r.

Efekty

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

Kwoty wyegzekwowane:	na podstawie nakazów	na podstawie wystąpień
rok 2022	384.818,40	287.481,20
rok 2023	378.881,40	275.596,81

*Zestawienie wg danych na dzień 26.01.2024 r.

Analiza skarg i wniosków zgłoszonych przez związki zawodowe.**a) Dane liczbowe**

W okresie od 01.01.2023 r. do 31.12.2023 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęły 43 skargi i wnioski złożone przez związki zawodowe. Jak wynika z danych w zakresie zasadności załatwionych skarg i wniosków złożonych przez związki zawodowe w okresie sprawozdawczym, dotyczyły one łącznie 56 przedmiotów, przy czym:

- 34 przedmiotów skarg i wniosków okazało się zasadne w całości,
- 16 przedmiotów skarg i wniosków okazało się bezzasadnych,
- zasadność 5 przedmiotów skarg i wniosków nie była możliwa do ustalenia,
- 1 z przedmiotów skarg i wniosków nie został jeszcze ustalony w zakresie zasadności z uwagi na trwającą kontrolę.

Należy wskazać, że najwięcej zasadnych skarg związków zawodowych dotyczyło nieprawidłowości w zakresie wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. W przeważającej mierze zasadne były również skargi i wnioski dotyczące uprawnień związków zawodowych.

b) Zakres tematyczny

Zagadnienia podnoszone w skargach i wnioskach organizacji związkowych obejmowały następujący zakres tematyczny (według podziału na przedmioty skarg):

- wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia ze stosunku pracy - 19,
- zbiorowe prawo pracy - 11,
- stosunek pracy - 9,
- czas pracy - 5,
- dyskryminacja i mobbing - 4,
- bezpieczeństwo i higiena pracy (ocena ryzyka zawodowego) - 2,
- stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne - 2,
- wypłacanie przyjmującemu zlecenie wynagrodzenia poniżej minimalnej stawki godzinowej - 1,
- nieprawidłowości przy ustalaniu przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy - 1,
- badania i pomiary czynników szkodliwych - 1
- sprawy leżące poza kompetencjami Państwowej Inspekcji Pracy - 1.

Podsumowanie i wnioski

Liczba skarg i wniosków skierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2023 r. spadła o niespełna 14% w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego. Analiza struktury podmiotów składających skargi i wnioski, wskazuje, że podobnie jak w poprzednich latach, najliczniejszą grupę spośród ogółu wnoszących skargi i wnioski w okresie sprawozdawczym, stanowili byli pracownicy. Znaczącą ilość skarg i wniosków złożyły osoby aktualnie zatrudnione. Dane wskazują, że wiele skarg i wniosków pochodziło od cudzoziemców, osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, pracowników bez umowy, a także od osób trzecich, których nie dotyczyły bezpośrednio zgłaszane nieprawidłowości. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w roku 2023 wpłynęła również znaczna ilość skarg i wniosków przekazanych przez inne jednostki organizacyjne Państwowej Inspekcji Pracy oraz przez inne instytucje państwowe, a także przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Analizując dane dotyczące obywatelstwa osób składających skargi i wnioski, wskazać należy, iż poza obywatelami Polski, podobnie jak w poprzednich latach, zdecydowanie najliczniejszą grupę stanowią obywatele Ukrainy. Zauważalną ilość skarg, podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym, złożyli również obywatele Białorusi, Filipin, Gruzji i Mołdowy. Skargi obywateli innych państw wystąpiły w nieznaczącej ilości. Analiza danych statystycznych wskazuje, że w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego o 15 % spadła ilość kontroli przeprowadzonych w wyniku skarg i wniosków, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. co jest zbieżne ze spadkiem ogólnej ilości skarg i wniosków. W związku z powyższym, spadła również ilość wystąpień i nakazów na piśmie wydanych przez inspektorów pracy. Należy wskazać, że pomimo spadku ilości skarg i wniosków oraz wynikających z nich kontroli, zwiększeniu uległa ilość kar grzywny nałożonych przez inspektorów pracy w drodze mandatów karnych, a także liczba wykroczeń, których dotyczyły mandaty i łączna kwota grzywien. Spadła natomiast w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego ilość skierowanych do sądów wniosków o ukaranie oraz ilość zastosowanych przez inspektorów pracy środków oddziaływania wychowawczego. Kwoty wyegzekwowane na podstawie nakazów i wystąpień inspektorów pracy utrzymały się na podobnym co w 2022 r. poziomie.

Wskazać należy, że jak wynika z analizy danych statystycznych, osoby składające skargi i wnioski zainteresowane są przede wszystkim otrzymaniem należnego wynagrodzenia za pracę lub wynagrodzenia należnego w związku z zatrudnieniem na podstawie umowy cywilnoprawnej. Niezmiennie, znaczny odsetek skarg i wniosków związany jest z nieprawidłowościami w zakresie istotnych z punktu widzenia interesu pracownika dokumentów, takich jak umowa o pracę czy świadectwo pracy. Odnosnie nowych tendencji w zakresie tematyki skarg i wniosków składanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w okresie sprawozdawczym wskazać należy, że w związku ze zmianami w przepisach prawa pracy składane były skargi dotyczące kontroli trzeźwości pracowników oraz wykonywania pracy zdalnej, nie stanowiły one jednak znaczącego odsetka spraw.

Liczba skarg i wniosków złożonych przez organizacje związkowe w porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym zmalała (z 52 skarg w 2022 r. do 43 w 2023 r.). Spadek liczby skarg związkowych jest proporcjonalny do ogólnego spadku liczby skarg. Wskazać należy, iż podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym, przeważającym przedmiotem skarg i wniosków związkowych były zagadnienia dotyczące wypłaty wynagrodzeń oraz problematyka zbiorowego prawa pracy. W odróżnieniu od roku ubiegłego, więcej skarg i wniosków dotyczyło stosunku pracy niż czasu pracy.

Wskazać należy, że znacznie wzrósł odsetek skarg i wniosków związków zawodowych, które były zasadne w całości.

Podsumowując skargi i wnioski dotyczące mobbingu oraz równego traktowania w zatrudnieniu stwierdzić należy, że podobnie jak w ubiegłych latach, również w 2023 r. stosunek łącznej liczby skarg i wniosków, w których pojawia się zarzut mobbingu lub dyskryminacji, do ogółu złożonych skarg i wniosków jest niewielki - w ujęciu przedmiotowym wynosi około 3%. Niezmiennie, zdecydowanie najwięcej skarg i wniosków dotyczy mobbingu, natomiast wśród skarg z zakresu dyskryminacji najczęściej wskazywanym kryterium dyskryminacyjnym jest płeć. Bardzo niski poziom zasadności skarg dotyczących mobbingu (wynoszący około 3 %), związany jest z faktem, że w zgłaszanych skargach i wnioskach pracownicy często opisują wszelkie niekorzystne dla siebie zachowania pracodawcy lub innych osób, z którymi mają kontakt w zakładzie pracy, utożsamiając je z mobbingiem w rozumieniu przepisów prawa pracy. Kwestionowane zachowania dotyczą na przykład działań pracodawców związanych ze stosowaniem przepisów o czasie pracy czy związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę. W wielu przypadkach w skargach i wnioskach wskazuje się na zachowania pracodawców i innych osób mogące godzić w dobra osobiste pracownika, nie wypełniające jednak przesłanek ustawowej definicji mobbingu. Ponadto, jak wynika ze statystyk bardzo często inspektor pracy nie jest w stanie ustalić zasadności skargi lub wniosku dotyczącego mobbingu czy dyskryminacji.

3. Porady prawne i techniczne

Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r. w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem **52.750** porad prawnych i technicznych.

Porady udzielane były pracodawcom/przedsiębiorcom i osobom pracującym ale również związkom zawodowym i społecznej inspekcji pracy.

W przypadku cudzoziemców (w 2023 r. udzielono porad 840) największą grupę pytających stanowili obywatele Ukrainy – 650 osób, następnie obywatele Białorusi – 97 osób, Federacji Rosyjskiej – 18 osób oraz Gruzji – 12 osób, w przypadku innych krajów były to pojedyncze osoby.

Porady prawne

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

a) stosunek pracy – porady z tego zakresu stanowi obszerny zespół zagadnień. Rokrocznie największa ilość zapytań dotyczy nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy. Wątpliwości zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców budziły tryby rozwiązania stosunku pracy (za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia i na podstawie porozumienia stron). Często było błędne utożsamianie sposobów rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem oraz za porozumieniem stron. W przypadku rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron pracownicy chcieli uzyskać informację odnośnie możliwości podważenia już zawartego przez nich porozumienia co do rozwiązania umowy o pracę. Wątpliwości pytających wzbudzała również forma, jaką powinno przyjąć wypowiedzenie; pojawiały się również pytania o możliwość wypowiedzenia umowy o pracę w formie elektronicznej oraz o właściwą długość okresów wypowiedzenia. Podobnie jak w zeszłych

latach pracodawcy wielokrotnie kierowali pytania o dopuszczalność rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na długotrwałą nieobecność pracownika spowodowaną chorobą. Wątpliwości powstawały także w zakresie szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę - w kontekście tzw. ochrony przedemerytalnej oraz ochrony pracowników ze względu na rodzicielstwo i korzystanie z uprawnień z nim związanych. Pytania do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku odnośnie prawidłowej treści świadectwa pracy oraz sposobów jego prostowania kierowali byli pracownicy oraz pracodawcy.

- b) wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia** – w zakresie wynagrodzeń za pracę, podobnie jak w latach ubiegłych, najwięcej zapytań kierowali pracownicy i byli pracownicy, którzy zgłaszali fakt nieterminowej wypłaty wynagrodzenia, bądź zaniżania wynagrodzenia przez pracodawców. Pytający przede wszystkim pragnęli dowiedzieć się jakie są drogi skutecznego i szybkiego egzekwowania należnych od pracodawcy świadczeń ze stosunku pracy. Pojawiały się również pytania odnośnie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych – zarówno w kontekście obliczania wynagrodzenia za czas pracy ponadnormatywnej, jak i dodatku za nadgodziny. Często powtarzały się też zapytania o nagrody i premie. Wiele porad z tematyki wynagrodzeń dotyczyło świadczeń pieniężnych należnych w związku z ustaniem stosunku pracy, tj. wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, a także odpraw - w tym warunków nabywania prawa do odprawy emerytalnej oraz przesłanek, które muszą zostać spełnione, by pracownikowi przysługiwała tzw. odprawa ekonomiczna. Podobnie jak w latach ubiegłych wątpliwości wśród pracowników i pracodawców budził też sposób wyliczania wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Udzielano też porad w zakresie wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy (art. 92 k.p.). Pojawiały się również zapytania o dodatkowe składniki wynagrodzenia wynikające z pragmatyk służbowych nauczycieli i pracowników administracji, między innymi dodatki stażowe, motywacyjne czy nagrody jubileuszowe.
- c) urlopy pracownicze** – najwięcej wątpliwości pytających budził wymiar urlopu wypoczynkowego, zwłaszcza w kontekście zmiany wymiaru etatu, zakończenia korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem (zwłaszcza z urlopu wychowawczego), czy zmiany pracodawcy w ciągu roku. Podobnie jak w latach ubiegłych szczególne wątpliwości budził sposób udzielania urlopu pracownikom zatrudnionym w równoważnym systemie czasu pracy. Należy zaznaczyć, że regularnie powtarzały się porady w kwestii nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego przez pracowników posiadających orzeczenia o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności oraz w kwestii jego wymiaru i sposobu udzielania. Pojawiały się też zapytania o urlopy bezpłatne. Nadto, w związku z wprowadzeniem do Kodeksu pracy instytucji urlopu opiekuńczego (przepisy dodano 26.04.2023 r.) kierowane były zapytania zarówno od pracowników, jak i pracodawców co do kręgu osób uprawnionych, przesłanek korzystania z danego uprawnienia, jak również możliwości weryfikacji prawdziwości okoliczności wskazanych przez pracownika we wniosku o dany urlop.
- d) czas pracy** – wśród tej grupy zagadnień przeważały zapytania o dopuszczalność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz ich maksymalnej, określonej w przepisach ilości w ciągu doby, tygodnia i okresu rozliczeniowego. Pojawiały się też wątpliwości w zakresie ustalania indywidualnych rozkładów czasu pracy pracowników, a także dopuszczalności zmiany harmonogramu czasu pracy. Należy stwierdzić, że część pracowników kierując zapytania nie wie, czym jest okres rozliczeniowy czasu pracy i nie ma

też wiedzy, jakie okresy rozliczeniowe obowiązują u pracodawcy. Nadto, dało się zauważyć, że część pracowników (jak i pracodawców) nadal nie zna reguł dotyczących ustalania wymiaru czasu pracy do przepracowania w okresie rozliczeniowym w przypadku wystąpienia święta w dniu innym niż niedziela (problemem jest właściwe rozliczenie czasu pracy w przypadku wystąpienia święta w sobotę – w 2023 r. wiele pytań było kierowanych w listopadzie w związku ze Świętem Niepodległości obchodzonym 11 listopada, które wypadało właśnie w sobotę). Zagadnieniem problematycznym jest również właściwe rozliczanie czasu pracy i rekompensata pracy w przypadku wystąpienia pracy w godzinach nadliczbowych, w szczególności w przypadku świadczenia dodatkowej pracy w dniach wolnych. Ponadto, nadal wątpliwości budzi sposób rozliczania dodatkowej pracy świadczonej przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Liczne zapytania dotyczyły także przestrzegania dobowego i tygodniowego odpoczynku pracowników. Należy również wskazać, że podobnie jak w poprzednich latach, sposób rozliczania czasu pracy podczas odbywania podróży służbowych, czas pracy tzw. pracowników mobilnych oraz odbywanie szkoleń przypadających na dni wolne od pracy, stale budzą wątpliwości wśród pracowników. Pewna liczba pytań odnosiła się do organizacji czasu pracy pracowników młodocianych, w podmiotach leczniczych i samorządowych oraz w szkołach, a także czasu pracy osób niepełnosprawnych.

Dostrzec można częsty brak zrozumienia zagadnień związanych z rozliczaniem czasu pracy osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego i znacznego stopnia niepełnosprawności, a w szczególności przepisów regulujących obowiązujące ich normy czasu pracy. Częste jest mylne utożsamianie niższej normy czasu pracy z obniżonym wymiarem etatu, co prowadzi do zaniżania wynagrodzenia za pracę i wymiaru urlopu.

- e) **uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem** – wiele zapytań dotyczyło przepisów wprowadzonych z dniem 26.04.2023 r. na mocy ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 641), w związku z implementacją dyrektywy 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, tzw. dyrektywy „work-life balance”. Wiele wątpliwości pytających, w szczególności pracodawców rozpatrujących wnioski pracowników, budziły przepisy przejściowe zawarte w ww. ustawie zmieniającej. Gros zapytań dotyczyło możliwości skorzystania z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 9 tygodni przez pracownika-ojca dziecka. W takich przypadkach wiele wątpliwości było związanych z sytuacją, gdy dziecko urodziło się przed 26.04.2023 r. a matka dziecka nie pobierała z tytułu urodzenia dziecka zasiłku macierzyńskiego.

Ponadto, podobnie jak w latach ubiegłych dominowały zapytania o udzielanie i wymiar urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, wychowawczych i ojcowskich. Wątpliwości budziły także kwestie ochrony stosunku pracy kobiet w ciąży oraz osób przebywających na powyższych urloпах, udzielania przerw na karmienie dziecka piersią, a także sposób wykorzystywania zwolnienia od pracy wynikającego z art. 188 Kodeksu pracy, zwłaszcza w kontekście możliwości odmowy przez pracodawcę udzielenia opieki we wskazanym przez pracownika terminie.

- f) **rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników** – zapytania w tym zakresie dotyczyły przede wszystkim zwolnień indywidualnych w świetle ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, rzadziej pytano o tryb zwolnień grupowych. Powtarzały się też pytania o tzw. odprawę ekonomiczną, w szczególności

pracownicy zapytują o warunki przyznawania danego świadczenia. Część pytań dotyczyła dopuszczalności wypowiedzenia stosunku pracy, a także warunków pracy i płacy osobom, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie w sytuacji, gdy wskazana przyczyna wypowiedzenia leżała wyłącznie po stronie pracodawcy.

g) minimalna stawka dla zleceniobiorcy - znaczna liczba porad z tego tematu udzielona została w zakresie sposobu dochodzenia niewypłaconego wynagrodzenia należnego z tytułu umowy zlecenia, bądź umowy o świadczenie usług nieuregulowanych innymi przepisami, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Udzielając porad zleceniobiorcom przedstawiano przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i informowano o zakresie kompetencji kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. W przypadku porad dotyczących minimalnej stawki godzinowej pytający wskazywali także na niejasności w ustalaniu sposobu potwierdzenia liczby godzin wykonywania umowy cywilnoprawnej, a znaczna część pytających nie miała świadomości istnienia przepisów regulujących niniejszą kwestię oraz spoczywających na nich obowiązków. Ponadto wyjaśniano, w jakich przypadkach nie znajdują zastosowania przepisy dotyczące minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia w związku z włączeniami z art. 8d ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

h) legalność zatrudnienia - obywatele polscy i cudzoziemcy – w zakresie zagadnień związanych z legalnością zatrudnienia, podobnie jak w poprzednich latach, obywatele polscy najczęściej zgłaszali się po porady dotyczące sytuacji prawnej osoby zatrudnionej, która wykonuje pracę bez umowy zawartej na piśmie. Pytający często nie mieli wiedzy nie tylko na temat umówionych warunków zawartej ustnie umowy, ale też odnośnie jej charakteru (umowa o pracę/umowa cywilnoprawna). W toku udzielanych porad pojawiały się również zapytania od osób, które nie zostały zgłoszone do ubezpieczenia społecznego. Natomiast w przypadku cudzoziemców, znaczna liczba zapytań pochodząca od obywateli Ukrainy oraz cudzoziemców innych narodowości dotyczyła niewypłacenia wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę, a w przypadku zleceniobiorców niewypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej. Wiele pytań dotyczyło też czasu pracy, a w szczególności pracy ponadnormatywnej. Ponadto, podobnie jak w poprzednich latach, przedsiębiorcy/ pracodawcy zgłaszali wątpliwości w zakresie procedur rejestracyjnych, kwestii dotyczących legalności pobytu cudzoziemców, jak również konsekwencji nielegalnego ich zatrudnienia. Należy wskazać, że zdarzają się również pytania w kwestii delegowania pracowników oraz praw i obowiązków z tym związanych, jak również w kontekście możliwości delegowania cudzoziemców za granicę do innych krajów Unii Europejskiej. Wątpliwości przedsiębiorców/pracodawców budziła też możliwość zatrudniania młodocianych obywateli Ukrainy.

Porady techniczne

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

a) wypadki przy pracy i choroby zawodowe – zdecydowana większość pytań z tej kategorii odnosiła się do wypadków przy pracy, a w szczególności obowiązków pracodawcy związanych z ustaleniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Pojawiały się pytania odnośnie sporządzania protokołu powypadkowego przez pracodawcę, zwłaszcza w kontekście składania przez poszkodowanego uwag i zastrzeżeń. Dla pracodawców problematyczna jest właściwa kwalifikacja wypadku i w tym zakresie były kierowane

zapytania. Należy podkreślić, że podobnie jak w latach ubiegłych, obowiązek wszczęcia postępowania powypadkowego oraz sporządzenia protokołu powypadkowego nadal jest ignorowany przez część pracodawców. Zdarzyły się pojedyncze pytania dotyczące możliwości uznania określonego schorzenia za chorobę zawodową.

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

c) przygotowanie do pracy – niezmiennie wątpliwości pytających wzbudza możliwość uznania orzeczenia lekarskiego wydanego u innego pracodawcy, u którego pracownik zatrudniony był na analogicznym stanowisku pracy. Wciąż pojawiają się pytania dotyczące obowiązku wykonywania badań profilaktycznych i odbywania szkoleń z zakresu BHP przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, jak również ponoszenia kosztów z tego tytułu. Zapytania dotyczą też, między innymi wymogu z art. 229 § 3 K.p., aby badania profilaktyczne były przeprowadzone w miarę możliwości w godzinach pracy, w sytuacji gdy pracodawca wskazuje pracownikowi termin przeprowadzenia badania przypadający na godziny czasu wolnego. Pojawiały się również zapytania o zakres badań lekarskich kierowców, w tym przede wszystkim o badania psychologiczne prowadzone w celu stwierdzenia istnienia lub braku przeciwwskazań psychologicznych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy.

Porady dotyczyły oczywiście również innych zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym przepisów szczególnych odnoszących do poszczególnych branż i zagrożeń związanych z wykonywaną pracą. Tytułem przykładu można wskazać na wątpliwości dotyczące stosowania i interpretacji przepisów rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy. W trakcie kontroli, jak również w ramach porad udzielanych przez wyznaczonych pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zgłaszane są przez pracodawców wątpliwości dotyczące trybu i częstotliwości wykonywania pomiarów wymaganych na gruncie przepisów ww. rozporządzenia. W trakcie kontroli inspektorzy pracy wyjaśniają problemy dotyczące typowania czynników środowiska pracy, w tym czynników chemicznych, dla których należy przeprowadzić pomiary. Problemem jest zdefiniowanie pojęć „kontaktu” i „narażenia” na substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Realizacja zadań związanych z poradnictwem przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz inspektorów pracy w trakcie czynności kontrolnych niewątpliwie zwiększa zbiorową świadomość prawną i kształtuje postrzeganie Państwowej Inspekcji Pracy jako instytucji, która udziela fachowej, szybkiej i rzetelnej pomocy.

Należy także zauważyć, że zwiększone zapotrzebowanie na poradnictwo występuje w przypadku zmiany przepisów prawa pracy, a co za tym idzie wątpliwościami dotyczącymi interpretacji nowo wprowadzonych regulacji przy braku ugruntowanych poglądów doktryny, czy też orzecznictwa w danym zakresie. Tak było w 2023 r., kiedy zmieniały się przepisy dotyczące między innymi uprawnień związanych z rodzicielstwem, dodano przepisy

wprowadzające nowe uprawnienia na rzecz pracowników (urlop opiekuńczy, zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej), weszły też w życie regulacje dotyczące pracy zdalnej, jak również przepisy dotyczące przeprowadzania kontroli trzeźwości pracowników. Należy również zauważyć, że osoby zgłaszające się po porady do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w szczególności osoby nisko wykwalifikowane i podejmujące tzw. zatrudnienie „na czarno”, jak również część cudzoziemców prezentują niezmiennie niską świadomość prawną dotyczącą ich sytuacji oraz przysługujących im praw i możliwości dochodzenia roszczeń. W ich przypadku możliwość uzyskania darmowej, ale zarazem profesjonalnej porady w instytucji państwowej jest bardzo ważna z punktu widzenia konstytucyjnej zasady sprawiedliwości społecznej wyrażonej w art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

W tym miejscu należy także podnieść, że znacząco wzrasta liczba zapytań kierowanych przez cudzoziemców (**w 2021 roku odnotowano 198 zapytań, w 2022 roku 415, w 2023 roku aż 840**), co wiązać należy z trwającym konfliktem zbrojnym na Ukrainie, rosnącą liczbą uchodźców, ale również z faktem zatrudniania w aglomeracji Trójmiejskiej wielu obcokrajowców, zarówno pracowników nisko, jak i wysoko wykwalifikowanych. Niewątpliwie też świadomość możliwości skorzystania z porad prawnych Państwowej Inspekcji Pracy nieustająco wzrasta wśród cudzoziemców zatrudnionych na terenie kraju, co potwierdzają wskazane powyżej dane liczbowe. W poprzednich latach problemem przy skutecznym świadczeniu poradnictwa prawnego cudzoziemcom była bariera językowa. Od 2022 roku niniejszy problem został w znaczącym stopniu zniwelowany najpierw poprzez wprowadzenie możliwości skorzystania z usługi tłumacza, a następnie przez zatrudnienie w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku osób władających językiem ukraińskim i rosyjskim.

Porady udzielone związkom zawodowym

W okresie sprawozdawczym zarejestrowano **53** porady udzielone związkom zawodowym, w tym 13 porad udzielono w formie pisemnej.

Tematyka porad prawnych udzielanych związkom zawodowym w 2023 r. dotyczyła w szczególności:

- uprawnień związków zawodowych, m.in. zwolnienia od pracy w czasie wykonywania czynności związkowych,
- czasu pracy,
- równego traktowania w zatrudnieniu,
- wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, m.in. naliczania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
- zakładowych układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagradzania,
- szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem oraz rozwiązaniem stosunku pracy.

4. Postępowanie w sprawach o wykroczenia

Wnioski o ukaranie kierowane do sądów karnych.

W wyniku czynności zakończonych w okresie od 01.01.2023 r. do 31.12.2023 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowali ogółem **91** wniosków o ukaranie. Skierowane wnioski obejmowały łącznie **281** wykroczeń, które dotyczyły głównie czynów polegających na nieprzestrzeganiu przepisów dotyczących wykonywania pracy

zarobkowej i legalności zatrudnienia oraz ustaw o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

W objętym sprawozdaniem okresie sądy karne w **100** sprawach wydały orzeczenia skazujące na karę grzywny. W tym zakresie:

- **66** rozstrzygnięć zapadło w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w 2023 r. - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi **162.500,00 zł**,
- **34** rozstrzygnięcia zapadły w sprawach z wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych w latach ubiegłych - łączna kwota grzywien orzeczonych w tych sprawach wynosi **123.200,00 zł**.

Średnia wysokość orzeczonej kary grzywny wynosi zatem **2.857,00 zł** (średnia kwota liczona łącznie dla wniosków z 2023 r. oraz lat ubiegłych).

Jednym z wiodących zagadnień związanych z kierowanymi do sądów wnioskami o ukaranie w okresie sprawozdawczym była odpowiedzialność za wykroczenia z art. 10 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. W szczególności, zaistniały istotne rozbieżności co do interpretacji treści art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, zgodnie z którym zakaz, o którym mowa w art. 5 tej ustawy, nie obowiązuje w placówkach handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. Należy wskazać, że po wprowadzeniu zmian w ustawie o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni polegających na znacznym obostrzeniu możliwości korzystania z wyjątku przewidzianego w art. 6 ust. 1 pkt 7 omawianej ustawy, wyłączającego ustawowy zakaz w placówkach pocztowych, to właśnie art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni stał się często powoływaną przez przedsiębiorców podstawą nie stosowania wobec nich zakazów ustawowych w zakresie powierzenia pracownikom i zatrudnionym pracy w handlu w niedziele i święta. Przy czym, jak wykazano w szeregu kontroli, interpretacja powyższej normy prawnej przez przedsiębiorców sprowadzała się do uznania korzystania z wyjątku od ustawowych zakazów z uwagi na prowadzenie obok lub wewnątrz placówki handlowej działalności w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki lub wypoczynku. Najczęściej były to wypożyczalnie sprzętu sportowego (rowery, hulajnogi badminton itp.), czytelnie lub biblioteki. Orzecznictwo w omawianym zakresie w ostatnich latach było niespójne, choć w związku z wydanymi przez Sąd Najwyższy w drugiej połowie 2023 r. wyrokami w sprawach o sygn. akt III KK 155/23, III KK 647/22, III KK 57/23, I KK 346/23, wydaje się, że dojdzie do powszechnego przyjęcia, że właściwa interpretacja art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni wyklucza możliwość uznania, iż do korzystania z tego wyjątku nie uprawnia prowadzenie działalności w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki lub wypoczynku w placówce handlowej lub obok niej, istotna jest bowiem relacja nadrzędności zakładu prowadzącego jedną z ww. działalności w stosunku do subsydiarnej roli działalności handlowej prowadzonej w placówce handlowej zlokalizowanej na terenie zakładu. Wskazać jednak należy, że pomimo wspomnianej linii orzeczniczej dochodzi do wydawania przez sądy orzeczeń wskazujących na odmienną interpretację omawianych przepisów.

Postępowanie mandatowe

W objętym sprawozdaniem okresie, inspektorzy pracy wystawili łącznie **972** mandaty karne. Liczba wykroczeń w nałożonych mandatach wynosi **2.233**. Łączna kwota grzywnien w postępowaniu mandatowym w okresie sprawozdawczym wyniosła **1.239.450 zł**. Średnia kwota grzywny nałożonej mandatem wynosiła **1.275 zł**.

Wskazać należy, że inspektorzy pracy najczęściej karali osoby odpowiedzialne za wykroczenia mandatami w zakładach pracy o zatrudnieniu od **1 do 9** pracowników (648 mandatów za 1470 wykroczeń).

Osobami najczęściej ukaranymi byli pracodawcy (**514**) oraz osoby działające w imieniu pracodawców (**303**) ale zdarzali się również przedsiębiorcy nie będący pracodawcami (**66**).

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

Stosowanie środków wychowawczych.

W okresie objętym sprawozdaniem, inspektorzy pracy zastosowali wobec osób naruszających prawa pracowników łącznie **561** środków wychowawczych, które zastosowano w związku z **837** stwierdzonymi wykroczeniami.

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

Uwagi i wnioski

- Ilość skierowanych wniosków o ukaranie i rozstrzygniętych spraw, a także średnie kwoty zasądzonych grzywnien utrzymują się na zbliżonym poziomie co w poprzednim okresie sprawozdawczym. Wskazać należy, że podobnie jak w poprzednich latach, sądy w znacznej ilości przypadków wymierzają karę grzywny w okolicach dolnego zagrożenia wynikającego z przepisów karnych.
- Odsetek niekorzystnych z punktu widzenia oskarżyciela publicznego rozstrzygnięć sądowych utrzymuje się na niskim poziomie. Wyroki uniewinniające dotyczą głównie spraw, w których sądy na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego uznają, że w konkretnym stanie faktycznym obwinionemu nie można przypisać winy za popełniony czyn.

Obwinieni w celu wykazania braku winy często posiłkują się wnioskowaniem o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków np. współpracowników, kontrahentów, członków rodziny. Należy wskazać na ograniczone możliwości badania zawinienia na etapie kontroli i czynności wyjaśniających prowadzonych przez inspektora pracy.

Okoliczności uzasadniające brak winy częstokroć podnoszone są przez obwinionych dopiero w trakcie postępowania sądowego po złożeniu sprzeciwu od wyroku nakazowego. Wyroki uniewinniające i inne niekorzystne rozstrzygnięcia są analizowane pod kątem złożenia środków odwoławczych.

- Wskazać należy na znaczne zróżnicowanie wysokości kar grzywny za podobne wykroczenia występujące między sądami działającymi w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, przy czym od kilku lat utrzymuje się tendencja do zasądzenia wyższych kar przez sądy orzekające w mniejszych ośrodkach, a liberalizacji kar przez sądy w większych miastach.
- W okresie sprawozdawczym odnotowano nieznaczny spadek ilości wykroczeń stwierdzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego. Analiza sposobów reakcji inspektorów pracy na stwierdzone wykroczenia, wskazuje na spadek ilości wniosków o ukaranie i środków oddziaływania wychowawczego, jednakże w sposób zauważalny wzrosła ilość grzywien nałożonych w drodze mandatów karnych oraz liczba wykroczeń, za które inspektorzy pracy ukarali sprawców w ten sposób.
- Jak wynika z analizy danych statystycznych, podobnie jak w poprzednich okresach sprawozdawczych, najczęściej wykroczenia przeciwko prawom pracowników są popełniane w podmiotach zatrudniających od 1 do 9 osób, w których, podobnie jak w ubiegłych latach, doszło do ponad połowy ujawnionych wykroczeń. Co za tym idzie, osoby reprezentujące niewielkie podmioty są najczęściej karane przez inspektorów pracy. Statystycznie, u pracodawców zatrudniających więcej osób, stwierdzanych jest mniej wykroczeń, co wynika z faktu, iż podmioty takie mają odpowiednie zaplecze organizacyjne i finansowe zapewniające właściwą obsługę kadrową i prawną, co zmniejsza ilość ujawnianych w toku kontroli przypadków nieprzestrzegania przepisów prawa pracy.
- Należy wskazać, że w okresie sprawozdawczym znaczącym problemem przestała być długotrwałość rozpatrywanych przez sądy spraw. W niektórych przypadkach postępowanie dowodowe jest rozciągnięte w czasie jednak nie przełożyło się to na umarzenie przez sądy spraw z uwagi na ustanie karalności czynu. W niektórych przypadkach dochodziło jednak do odmowy wszczęcia postępowania w sprawie o wykroczenie z uwagi na upływ rocznego terminu przedawnienia w okresie pomiędzy skierowaniem przez inspektora pracy wniosku o ukaranie do sądu, a wszczęciem przez sąd postępowania w sprawie o wykroczenie.
- Podobnie jak w poprzednich latach, zdecydowaną większość wykroczeń ujawnianych przez inspektorów pracy stanowią czyny z art. 281-283 Kodeksu pracy. Najwięcej stwierdzonych wykroczeń dotyczy nieprawidłowości w związku z wypłatą wynagrodzenia, niewydania w terminie świadectwa pracy, nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy, a także nieprzestrzegania przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności w zakresie terminowego przeprowadzania badań pracowników i szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Poza wykroczeniami z Kodeksu pracy, liczną grupę stwierdzonych czynów zabronionych stanowią wykroczenia związane z legalnością zatrudnienia określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ponadto, zauważalna część wykroczeń ujawnionych przez inspektorów pracy w okresie sprawozdawczym dotyczyła nieprzestrzegania przepisów karnych zawartych w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i ustawie o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Ilość ujawnionych wykroczeń wynikających z nieprzestrzegania

pozostałych ustaw zawierających wykroczenia ścigane przez inspektorów pracy była niewielka. Należy również wskazać, że znaczna część wniosków o ukaranie skierowanych do sądów karnych zawierała zarzuty dotyczące utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy.

- Analiza danych statystycznych wskazuje, że w odróżnieniu od poprzedniego okresu sprawozdawczego, w 2023 r. najwięcej, bo aż niespełna 24 % ujawnionych przez inspektorów wykroczeń, popełnionych zostało w podmiotach prowadzących działalność w budownictwie. Nieco rzadziej do nieprawidłowości dochodziło w sektorach przemysłowym oraz handlu i napraw - po 18 %. Pozostałe sektory, w których często dochodziło do wykroczeń to: transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne, usługi administrowania oraz działalność profesjonalna i pozostała działalność usługowa.
- Wskazać należy, że w toku czynności wyjaśniających inspektorzy pracy w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami współdziałają z innymi organami z innymi organami instytucjami. Współpraca związana jest zwłaszcza z koniecznością ustalania wynikających z przepisów prawa danych niezbędnych do skierowania wniosku o ukaranie. W tym zakresie korzystano przede wszystkim z udostępnianych przez właściwe organy gmin danych zgromadzonych w Powszechnym Elektronicznym Systemie Ewidencji Ludności. W związku z koniecznością pozyskiwania danych zgromadzonych w Centralnym Rejestrze Podmiotów - Krajowej Ewidencji Podatników, współpracowano również z organami Krajowej Administracji Skarbowej. Ponadto, inspektorzy pracy wnosili o udostępnienie akt Krajowego Rejestru Sądowego przez odpowiednie wydziały sądów rejonowych. Inspektorzy pracy wnioskowali także o udzielenie przez Policję pomocy polegającej na doręczeniu pisma (zazwyczaj wezwania na przesłuchanie lub zawiadomienia o odstąpieniu od przesłuchania zawierającego pouczenie w trybie art. 38 § 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia) lub ustaleniu miejsca zamieszkania osoby, co do której istniały podstawy do skierowania przeciwko niej wniosku o ukaranie.

5. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2023 r. z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku skierowano do prokuratury **26** zawiadomień o podejrzeniu popełnienia **37** przestępstw, z czego **15** podejrzeń dotyczyło przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, tj. czynów z art. 218 - 221 k.k.

Najwięcej zawiadomień ze względu na kwalifikację karnoprawną czynów, których dotyczyły to:

- art. 225 § 2 k.k. (**11**);
- art. 219 k.k. (**6**);
- art. 270 § 1 k.k. (**4**);
- art. 218 § 1a k.k. (**3**);
- art. 220 § 1 k.k. (**3**).

Współpraca PIP z prokuraturą i sądami:

W ramach współpracy z prokuraturą Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przekazywał sporządzoną przez inspektorów pracy dokumentację z kontroli. Przekazywane prokuraturze dane w przeważającej mierze dotyczyły dokumentacji z badania wypadków przy pracy. Na

wniosek prokuratury inspektorzy pracy przeprowadzili 6 kontroli. Przedstawiciele Prokuratury Okręgowej w Gdańsku weszli w skład powołanej w 2023 r. Pomorskiej Rady do Spraw Legalności Zatrudnienia, która stanowi organ opiniotawczo-doradczy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku. Inauguracyjne posiedzenie Rady odbyło się 21 czerwca 2023 r. Kolejne posiedzenie miało miejsce 13 grudnia 2023 r.

Współpraca z sądami polegała na przekazywaniu sądom przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku dokumentacji z kontroli, o którą sądy wносиły w związku z toczącymi się postępowaniami. Najwięcej przypadków udostępniania dokumentacji nastąpiło w wyniku wniosków pochodzących z sądów pracy. Zapytania pochodziły również od sądów karnych i cywilnych.

6. Zakładowe Układy Zbiorowe

W 2023 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło **97** wniosków w sprawie rejestracji układów bądź protokołów dodatkowych, z których zarejestrowano **96**.

Wnioski dotyczyły:

- rejestracji układu – **2** wnioski, w tym **2** zarejestrowane,
- rejestracji protokołu dodatkowego – **89** wniosków, w tym **88** zarejestrowane,
- wpisu informacji – **6** wniosków, w tym **6** zarejestrowanych.

Na dzień 31 grudnia 2023 r. w toku procesu rejestracyjnego pozostawały 2 wnioski (rejestracja protokołu dodatkowego i rejestracja nowego zakładowego układu zbiorowego pracy).

W okresie sprawozdawczym w jednym przypadku zastosowano odmowę rozpatrzenia wniosku o wpis informacji. W tym wypadku pracodawca wniósł o wpis informacji o zawarciu porozumienia z organizacjami związkowymi dotyczącego czasowego podniesienia dodatku, którego zasady przyznawania i wysokość regulowana jest postanowieniami układu zbiorowego pracy.

Jednocześnie, w omawianym okresie sprawozdawczym, w 1 przypadku zastosowano odmowę rejestracji protokołu dodatkowego do zakładowego układu zbiorowego pracy w związku z powiadomieniem o postanowieniach niezgodnych z prawem i brakiem reakcji stron w przewidzianym terminie. Jako postanowienia nieprawidłowe uznane zostały zapisy dotyczące regulacji wynagrodzeń zarządu spółdzielni i głównego księgowego oraz zapisy różnicujące dodatki stażowe w zależności od zajmowanego stanowiska. Strony nie odwołały się od decyzji OIP. Po upływie 10 miesięcy ponownie złożyły wniosek o rejestrację protokołu dodatkowego bez kwestionowanych wcześniej postanowień.

Postanowienia sprzeczne z przepisami prawem stwierdzono:

- w 2 układach zbiorowych pracy,
- w 25 protokołach dodatkowych do układów zbiorowych pracy.

Nieprawidłowości, podobnie jak w latach ubiegłych dotyczyły przede wszystkim:

- umieszczania w tabelach płacowych oraz zasadach wynagradzania wynagrodzeń osób zarządzających w imieniu pracodawcy, najczęściej zastępców pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy oraz głównego księgowego,
- wprowadzania „klauzul wieczystego obowiązywania układu” po jego rozwiązaniu,

- wprowadzania niewłaściwych zapisów dotyczących rekompensowania czasu pracy dodatkami za pracę w niedzielę i święta,
- nieprawidłowego ustalania daty obowiązywania układu lub protokołu dodatkowego,
- wprowadzania zmian tylko częściowo dostosowujących treść postanowienia układowego do obowiązujących przepisów prawa,
- nieprawidłowego określania celów przy wprowadzaniu monitoringu w zakładzie pracy,
- zawieszenie postanowień układu przez pracodawcę - bez porozumienia ze organizacjami związkowymi,
- nieuprawnionego różnicowania zasad przyznawania dodatku stażowego w zależności od zajmowanego stanowiska,
- nieprawidłowe regulacje dotyczące przeprowadzania prewencyjnego badania trzeźwości.

W 2023 r. odnotowano pozytywne regulacje układowe w zakresie:

- wprowadzenie dodatku specjalnego za okres zastępstwa nieobecnego pracownika,
- wprowadzenie dodatków ekpackich/inpackich - dodatki w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników pracujących poza granicami kraju i dla pracowników stale mieszkających poza granicami a czasowo wykonujących pracę na terenie Polski,
- wprowadzenie dodatku w wysokości 350 zł. dla trenera wewnętrznego,
- dodatek z tytułu pracy w Dniu Energetyka w wysokości 200% stawki godzinowej,
- wprowadzenie dodatku za wykonywanie pracy w systemie zmianowym,
- wprowadzanie dodatkowych programów emerytalnych,
- zwiększania odpisów na zakładowy fundusz socjalny lub zasilanie funduszu dodatkowymi środkami,
- przyznawania prawa do dodatkowej opieki medycznej, w tym również członkom rodziny,
- wprowadzanie nieodpłatnych pakietów sportowych,
- udzielania całego urlopu wypoczynkowego dla osób odchodzących na emeryturę lub świadczenie przedemerytalne, wypłacanie w całości ekwiwalentu pieniężnego, pomimo nie przepracowania całego roku kalendarzowego,
- ustalania dodatkowego wynagrodzenia za pracę w święta i niedzielę,
- wprowadzania wynagrodzenia za dyżur domowy,
- wprowadzenie tzw. dodatku przedemerytalnego,

W okresie sprawozdawczym nie odnotowano odwołania do sądu od odmowy rejestracji układu oraz nie odnotowano wystąpienia z zastrzeżeniem w trybie art. 241¹¹ § 5 K.p.

Na dzień 31 grudnia 2023 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowanych było **433 układów obowiązujących i stosowanych**:

- obowiązujących zakładowych układów zbiorowych pracy - **38** (**2** w trakcie wypowiedzenia),
- obowiązujące porozumienia o stosowaniu układu - **5**
- układy stosowane - **50** w tym:
 - 37** - po rozwiązaniu układu,
 - 3** - po rozwiązaniu układu i odstąpieniu,
 - 8** - po rozwiązaniu ostatniej organizacji związkowej bez odstąpienia,
 - 2** - po odstąpieniu (nie było rozwiązania ostatniej organizacji związkowej).

Wnioski

Zarówno liczba wpływających w 2023 r. wniosków związanych z rejestracją zuzp jak i liczba rejestracji i wpisów kształtuje się na poziomie zbliżonym do poziomu ostatnich kilku lat.

Ilość obowiązujących układów zakładowych w roku 2023 w odniesieniu do roku ubiegłego nie uległa zwiększeniu.

Bez wpływu na ilość i wolę zawierania układów pozostają starania podejmowane przez centrale związków zawodowych. Zarówno organizowane konferencje jak i licznie realizowane projekty, które w pośredni sposób dotyczą materii układowej, nie zmieniają nastawienia do zawierania układów zakładowych.

Również publikacje prasowe stanowiące próbę przeanalizowania i znalezienia motywów niechęci do regulowania zasad wynagrodzeń w postaci układu zakładowego nie poprawiają sytuacji w tym zakresie. Trzeba również zaznaczyć, że brak jest również zainteresowania zawieraniem układów ponadzakładowych, co też bez wątpienia przekłada się na ilość zawieranych układów zakładowych.

Braku inicjatyw w kierunku zawieraniu układów, zdaniem przedstawicieli organizacji związkowych, należy upatrywać w przepisach Kodeksu pracy, wskazujących tryb prowadzenia rokowań i zawierania układu zbiorowego pracy. Jest to, w ich ocenie proces żmudny, wymagający sporego zaangażowania obu zainteresowanych stron; wzięcia pod uwagę możliwości finansowych pracodawcy i co istotne nie wysuwania przez organizacje związkowe nadmiernych żądań finansowych. Tak właśnie oceniane przez pracodawcę żądania organizacji międzyzakładowej stały się powodem wypowiedzenia dotychczasowego układu zakładowego i brakiem woli zawarcia kolejnego układu. Przepis zobowiązujący podjęcie rokowań nie zagwarantuje sprawnego prowadzenia negocjacji przy braku woli pracodawcy zawarcia układu zakładowego.

Nie bez znaczenia jest też fakt skonfliktowania organizacji związkowych, szczególnie gdy pracodawca objęty jest działaniem kilku bądź kilkunastu organizacji związkowych nie tworzących wspólnej reprezentacji związkowej. Należy również podkreślić, że w takim wypadku organizacje związkowe często starają się reprezentować wyłącznie swoich członków, nie uwzględniając zasady wynikającej z art. 7 ustawy o związkach zawodowych, że w zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkie osoby, niezależnie od ich przynależności związkowej.

Wskazać należy, że jakkolwiek przepisy dot. zawierania układów zakładowych przewidują możliwość zawierania ich na czas określony to tylko niewielki procent pracodawców korzysta z tej możliwości. Być może wzorem rozwiązań innych państw należałoby wprowadzić taką właśnie zasadę, a to wymuszałoby niejako konieczność procedowania nowych układów, odpowiadających aktualnym możliwościom finansowym i organizacyjnym przedsiębiorcy.

Odnosnie natomiast treści merytorycznej układu zakładowego zauważalny jest nasilający się trend regulowania w układzie wyłącznie zasad wynagradzania oraz unormowanie pozostałych kwestii w sposób bardzo ogólny z odesłaniami do innych aktów wewnętrznych pracodawcy.

Rok 2023 był kolejnym rokiem, w którym rozdziela się materię regulaminu pracy /szczególnie regulacji czasu pracy/ od zasad wynagradzania oraz usuwa się z układów zakładowych regulacje dotyczące innych kwestii np. dot. funduszu socjalnego.

W kilkunastu przypadkach wprowadzono natomiast regulaminy przeprowadzania kontroli trzeźwości. W jednym przypadku protokół dodatkowy został zarejestrowany bez postanowień sprzecznych z prawem z uwagi na błędne zapisy w tym regulaminie.

Trzeba podkreślić, że była to materia następcząca stronom układu spore problemy i widoczny był całkowity brak zrozumienia odrębności zasad związanych z przeprowadzaniem kontroli trzeźwości.

W kwestii zasad wynagradzania widoczna jest nadal tendencja odchodzenia od przyznawania pracownikom licznych świadczeń dodatkowych, nie związanych ściśle z wykonywaną pracą. Szereg świadczeń uzależnionych zostaje od określonego wyniku finansowego pracodawcy przy czym zasadą jest pozostawienie pracodawcy decyzji o uruchomieniu wypłaty świadczenia. Przyczyn takiego stanu rzeczy należałoby upatrywać w chęci zwiększania wynagrodzeń zasadniczych, co ma istotne znaczenie przy dokonywaniu waloryzacji wynagrodzeń w dobie wysokiej inflacji i dość powszechnym przekonaniem pracowników, że dodatki do wynagrodzenia nie gwarantują wynagrodzenia na określonym poziomie.

W okresie sprawozdawczym nie zmienia się zakres podmiotowy układów zakładowych, nie wprowadza się zapisów o objęciu postanowieniami zuzp osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Spośród wniosków w 2023 r. dotyczących rejestracji układów zbiorowych pracy tylko **1** wniosek dotyczył nowego pracodawcy, nie objętego dotychczas układem.

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

W zakresie ilości zarejestrowanych w województwie pomorskim zakładowych układów zbiorowych pracy w **latach 2018 - 2022** dane przedstawiają się następująco;

Liczba obowiązujących i stosowanych układów zbiorowych pracy oscyluje pomiędzy **438** (rok 2018) do **433** (rok 2022).

Dla porównania w roku 2010 liczba ta wynosi **436** układów, w roku 2005 – **440** układów, w roku 2002 - **455** układów , w roku 2000 – **453** układów, w roku 1995 – **391** układów.

Z powyższego zestawienia wynika, że największa liczba zakładowych układów zbiorowych obowiązywała w przedziale lat 2000 - 2005; po tym okresie zachowany zostaje pewien stały /nieco niższy / poziom w zakresie zawartych i obowiązujących układów zakładowych pracy.

Pewne ożywienie w zakresie zawierania układów zbiorowych pracy można było zauważyć w okresach, gdy ustawodawstwo wprowadzało zasadę, że niektóre wprowadzane wówczas rozwiązania możliwe były przede wszystkim w zakładowym układzie zbiorowym pracy np. ustalenie wskaźnika wzrostu wynagrodzeń.

7. Spory zbiorowe

W 2023 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zgłoszono 29 sporów zbiorowych. Zgłoszenia pochodziły od pracodawców następujących branż (wg PKD):

- górnictwo i wydobywanie – **1** pracodawca,
- przetwórstwo przemysłowe – **10** pracodawców,

- administracja publiczna, obrona narodowa i obowiązkowe zabezpieczenia społeczne – 2 pracodawców,
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 13 pracodawców,
- kultura, rozrywka i rekreacja – 1 pracodawca,
- handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 2 pracodawców.

Liczba żądań zgłoszonych przez organizacje związkowe **46** łącznie, w tym dotyczących: warunków płacy – **40**; warunków pracy – **4**; praw i wolności związkowych – **1**; innych – **1**.

W okresie sprawozdawczym prowadzono 1 kontrolę związaną z przedmiotem sporu zbiorowego. Kontrolą objęto pracodawcę, który kończy działalność i jest w trakcie przeprowadzania zwolnień grupowych. Zastosowano środek prawny w postaci wystąpienia, jednakże tylko w sposób pośredni można odnieść go do materii sporu zbiorowego, albowiem dot. regulaminu zwolnień grupowych.

W roku 2023 powiadomiono o zakończeniu **8** sporów zbiorowych dotyczących sporów zbiorowych wszczętych w 2023 r. i 4 informacje dot. zakończenia sporów z okresów wcześniejszych.

Wszystkie zgłoszenia zawierały jedynie informację o zakończeniu sporu zbiorowego, bez wskazywania konkretnie przyjętych rozwiązań.

Wnioski

Przedmiotem sporów zbiorowych zgłaszanych w roku 2023 r. do OIP w Gdańsku były przede wszystkim szeroko rozumiane kwestie wynagrodzeniowe, w tym także dotyczyły podjęcia szeregu działań w sferze wynagrodzeń, mających na celu zabezpieczenie pracowników przed skutkami inflacji.

Organizacje związkowe kładły największy nacisk na podwyższanie w pierwszej kolejności wynagrodzenia mającego charakter stały; w niewielkim stopniu wnoszono o zagwarantowanie podwyższenia dodatków do wynagrodzenia, bądź premii czy nagród.

W inicjowanych sporach zbiorowych, najniższymi wskazywanymi kwotami podwyżek były kwoty ok. 700 zł na etat. Górną granicą żądań odnoszących się bezpośrednio do wzrostu wynagrodzeń były kwoty oscylujące pomiędzy 1000 zł a 1500 zł.

Oprócz żądań podwyższania wynagrodzeń o konkretnie wskazane kwoty lub procentowo określony wzrost stawek wynagrodzenia, zgłaszano dodatkowo postulaty wypłacenia jednorazowych dodatków inflacyjnych czy zwiększenia tzw. "tarczy inflacyjnej".

W okresie sprawozdawczym wyraźnie zarysował się trend do wprowadzania w przepisach wewnątrzzakładowych mechanizmów stałej waloryzacji wynagrodzeń, gwarantujących zachowanie dotychczasowego poziomu wartości wynagrodzeń, co ma istotne znaczenie przy ciągle utrzymującej się na znacznym poziomie inflacji.

Zgłoszenia sporów zbiorowych w zasadzie nie budziły wątpliwości pracodawców co do ich prawidłowości, tylko w jednym przypadku zgłoszone żądanie zostało uznane przez pracodawcę jako nie mieszczące się w definicji sporu zbiorowego. Informacja o sporze zbiorowym została zgłoszona do OIP w Gdańsku jako informacja o próbie wszczęcia sporu zbiorowego.

W argumentacji pracodawcy podniesiono, że przedstawione oczekiwania nie stanowią żądań, które mogłyby stanowić materię sporu zbiorowego w rozumieniu ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Forma przedstawienia postulatów jak i ich zawartość merytoryczna, w

ocenie pracodawcy nie pozwalała zidentyfikować i rozróżnić co stanowi poszczególne, odrębne żądania a tym samym nie pozwala na samodzielną realizację wskazanych postulatów w terminie wskazanym przez organizacje związkowe.

Odnosnie postulatu objęcia systemem dodatkowych odpraw pracowników tymczasowych pracodawca podkreślił, że pracowników tymczasowych nie łączy ze spółką stosunek pracy i nie podlegają oni „zwolnieniom grupowym” a zatem brak jest podstaw do wypłaty dodatkowych odpraw z tytułu zwolnień grupowych; tym samym spór zbiorowy w tym zakresie nie powstaje.

Dodatkowo wskazano, że żądanie wprowadzenia pięcioletniej gwarancji zatrudnienia nie mieści się w dyspozycji art.1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, gdyż nie stanowi zarówno warunku pracy jak i płacy pracownika, nie wpływa na wysokość świadczeń wynagrodzeń pracowników związanych z pracą, nie wpływa na sposób wykonywania pracy i okoliczności w jakich praca jest wykonywana oraz że nie jest to również żądanie w zakresie świadczeń socjalnych. Pomimo przedstawienia takiej argumentacji pracodawca prowadzi z organizacjami związkowymi rokowania w zakresie ustalenia rodzaju i wysokości dodatkowych odpraw z tytułu zwolnień grupowych. Wprowadzono trzy rodzaje odpraw; retencyjną / wysokość uzależniona od frekwencji /, specjalną /dla pracowników chronionych/, premiowa /dla pozostałych pracowników/.

Analiza zgłoszonych w roku 2023 informacji o wszczęciu sporu zbiorowego wskazuje, że wśród zgłaszanych postulatów dominowały żądania finansowe. W zasadzie nie zgłaszano żadnych żądań dotyczących zachowania u pracodawcy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, czy żądań dotyczących szeroko rozumianych świadczeń socjalnych.

W 2 przypadkach wysunięte przez organizacje związkowe żądania zostały ocenione przez pracodawcę jako przedwczesne, tj. wypłata premii kwartalnej przed upływem kwartału; jako takie żądanie zostało również potraktowane żądanie zwiększenia wynagrodzeń w kolejnym roku w jednostce sektora finansów publicznych, w którym wysokość funduszu wynagrodzeń finansowy determinuje plan finansowy.

Jako nie mieszczące się w definicji przedmiotu sporu zakwalifikowane zostało żądanie obsadzenia jednego stanowiska kierowniczego członkiem wskazanego związku zawodowego. W tym zakresie pracodawca nie podjął żadnych działań natomiast pozostałe postulaty były przedmiotem negocjacji.

Zauważalna staje się tendencja zgłaszania żądań w sposób ogólnikowy wręcz hasłowy lub niezrozumiały, co wymusza na pracodawcach konieczność ustalania istoty przedstawionego żądania np. „wypełnianie wszystkich obowiązków wynikających z ustawy o związkach zawodowych,” „zaprzestanie praktyk mobbingowych”, co może świadczyć o całkowitej nieznajomości organizacji związkowych materii dot. sporów zbiorowych.

W okresie sprawozdawczym nie poinformowano o prowadzeniu akcji strajkowych.

III. Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w miejscu pracy

1. Wypadki przy pracy

Inspektorzy pracy prowadzili w 2023 roku **105** kontroli związanych z badaniem wypadków przy pracy, które miały miejsce na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku niezależnie od podstawy zatrudnienia poszkodowanych.

Przeprowadzono:

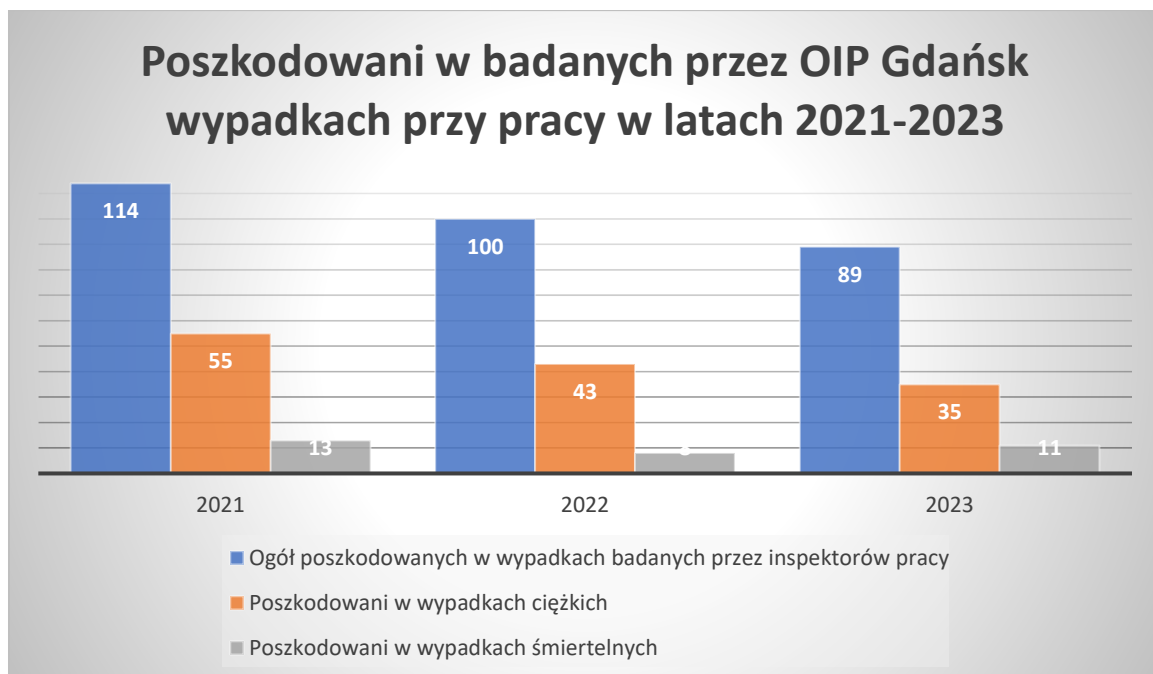
- 77 kontroli w podmiotach w związku z wypadkami osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę,
- 28 kontroli w podmiotach w związku z wypadkami osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób samozatrudniających się (podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu).

W 2023 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku zarejestrowano **282** zgłoszenia różnych zdarzeń wypadkowych (w 2022 r. – 294; w 2021 r. – 295).

Z czego:

- **43** stanowiły nagłe wypadki medyczne i wypadki komunikacyjne (**28** nagłych wypadków medycznych; **15** wypadków komunikacyjnych),
- **116** wypadków było śmiertelnych i ciężkich (**51** wypadki śmiertelne; **65** wypadki ciężkie),
- **18** wypadków było zbiorowych (liczba poszkodowanych **53** osoby).

W 2023 r. nie były badane wypadki komunikacyjne oraz medyczne.



Największą liczbę kontroli związanych z badaniem wypadków przy pracy w 2023 r. odnotowano w branżach (wg PKD):

- przetwórstwo przemysłowe – **33** kontrole,
- budownictwo – **31** kontroli,
- transport i gospodarka magazynowa – **15** kontroli,
- handel i naprawy – **9** kontroli,
- usługi administrowania – **7**.

W 2023 r. najwięcej kontroli (47) związanych z badaniem wypadków przy pracy przeprowadzono w podmiotach zatrudniających do 9 zatrudnionych.

Najczęstszymi wypadkami powtarzalnymi, występującymi w województwie pomorskim w 2023 r. były następujące typy wypadków:

- wypadki podczas obsługi maszyn i urządzeń,

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

Przykłady zdarzeń wypadkowych powtarzalnych w województwie pomorskim.

Przykład 1 – upadek z wysokości

Podczas zalewania betonem szalunku ściany zewnętrznej budynku ustawionego na stropie, szalunek spadł na zewnątrz pociągając uszkodzonych stojących na rusztowaniu przy szalunku. W wyniku wypadku uszkodzeni zostali przygnieceni przez spadający szalunek wypełniony częściowo betonem.

Głównymi przyczynami wypadku były:

- brak właściwej stabilizacji szalunku, do którego był wlewany beton - nie zastosowano dedykowanych do szalunku podpór ukośnych (zastrzałów), które byłyby skręcone z szalunkiem i zakotwione w stropie.
- brak barier chroniących przed upadkiem z wysokości przy podejściu roboczym rusztowania, na którym stali uszkodzeni pracownicy,
- brak uprawnień montażystów rusztowań u osób budujących rusztowanie.

Poniższe zdjęcia przedstawiają miejsce opisywanego powyżej wypadku.



Na fotografii widać miejsce wypadku z szalunkiem leżącym na ziemi oraz rusztowaniem stojącym na stropie ponad parterem (wysokość 5 metrów ponad ziemią), na którym wcześniej stali uszkodzeni pracownicy.



Na fotografii widać rusztowanie na stropie ponad parterem – w miejscu, gdzie wcześniej stali poszkodowani oraz widać leżącą „sztycę” i pas - użyte do stabilizowania szalunku.

Przykład 2 – obsługa maszyn i urządzeń

Podczas wymiany tylnego koła w wózku jezdniowym trójkołowy wózek „spadł” z podnośnika, co doprowadziło do przygniecenia dłoni poszkodowanego pomiędzy „przeciwwagę” wózka a wymieniane koło. W wyniku wypadku poszkodowany doznał amputacji pourazowej palców II i III oraz wskazującego na wysokości pierwszego paliczka ręki prawej.

Przyczynami wypadku było:

- Niewłaściwe podnoszenie wózka widłowego przez poszkodowanego – zgodnie z instrukcją producent wózka określił on punkty podparcia (lewarowania) wózka, które znajdują się z boków wózka, podczas, gdy poszkodowany podnosił wózek w tylnym lewym rogu przy użyciu dźwignika hydraulicznego z bocznym podnoszeniem firmy Skanet 6T W7450, którego użycie w niewłaściwym miejscu powodowało, że podnoszony był przez minimalną część powierzchni dźwignika.
- Niezabezpieczenie przez poszkodowanego wózka przed ewentualnych zsunięciem się poprzez zastosowanie odpowiednich elementów – klinów, klocków – poszkodowany w żaden sposób nie zabezpieczył wózek przed możliwością „zsunęcia się” z dźwignika.



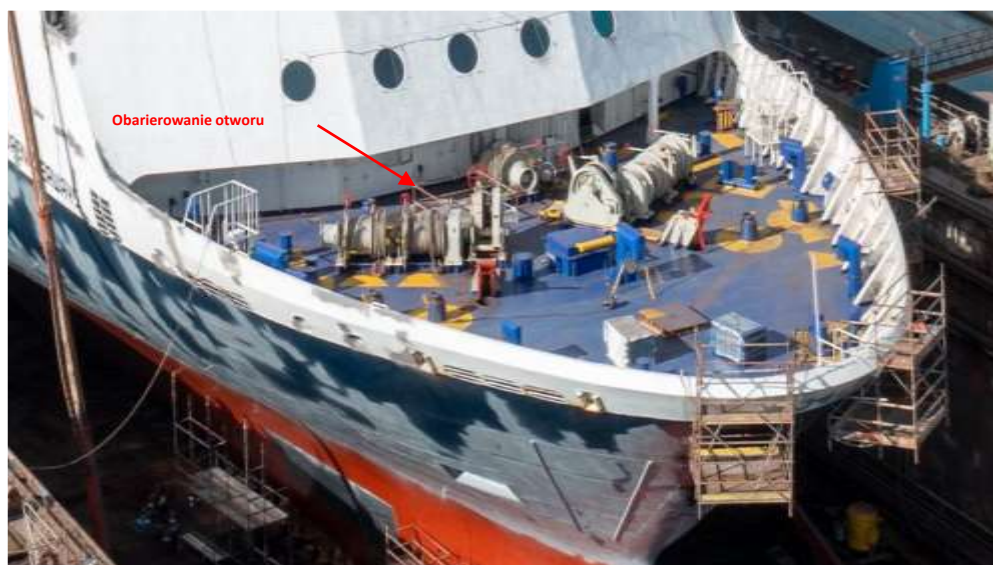
Powyższe zdjęcia przedstawiają wózek, w którym uszkodzony wymieniał koło oraz miejsce podstawienia lewarka.

Przykład 3 – upadek z wysokości podczas prac stoczniowych

Podczas prac porządkowych na pokładzie jednostki, uszkodzona wpadła do otworu technicznego w pokładzie manewrowym nr 6 (pokład dziobowy) statku SIRENA SEAWAYS ustawionym na doku nr 5 Gdańskiej Stoczni Remontowej. Podczas prac uszkodzona – obywatelka Ukrainy wpadła do otwartego luku technologicznego prowadzącego do pomieszczenia steru strumieniowego, który znajduje się wewnątrz kadłuba statku 12 m poniżej pokładu. W wyniku upadku uszkodzona podniosła śmierć.

Inspektor pracy ustalił następujące przyczyny wypadku:

- Niewłaściwe zabezpieczenie otwartego luku technologicznego w pokładzie dziobowym statku w remoncie - zbyt niskie bariery ochronne otaczające otwarty luk w pokładzie mające wysokość 0,88 m.
- Brak oznakowania informującego o rodzaju zagrożenia występującego w rejonie, w którym umieszczony był otwarty luk technologiczny w pokładzie dziobowym statku w remoncie.
- Brak bezpośredniego nadzoru, przez osobę posiadającą odpowiednie kwalifikacje, nad przebiegiem prac porządkowych w rejonie otwartego luku technologicznego w pokładzie dziobowym statku w remoncie.
- Brak wiedzy i umiejętności u osoby kierującej pracownikami, która niewłaściwie oceniła zagrożenia w rejonie, w którym umieszczony był otwarty luk technologiczny w pokładzie dziobowym statku w remoncie i nie zakwalifikowała prac wykonywanych przez uszkodzoną do prac szczególnie niebezpiecznych w wyniku czego dopuściła do wykonywania pracy w tym rejonie bez bezpośredniego nadzoru.



Powyższe zdjęcie przedstawiają miejsce, w którym zaistniał wypadek. .



Zdjęcie przedstawia widok otwartego luku, do którego wpadła poszkodowana. Zdjęcie po prawej strony przedstawia widok pomieszczenia steru strumieniowego, gdzie spadła poszkodowana ponosząc śmierć.

Postępowanie wykroczeniowe po zaistniałych wypadkach i zawiadomienia do Prokuratury

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z badaniem wypadków przy pracy na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2023 r. inspektorzy pracy:

- skierowali jeden wniosek do sądu o ukaranie,
- nałożyli 37 mandatów karnych za 56 wykroczeń, na łączną kwotę 48.900 zł oraz zastosowali 4 środki wychowawcze

W wyniku przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami przy pracy inspektorzy pracy złożyli do prokuratury 2 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art.: 220 § 1 i 2 kodeksu karnego.

Wnioski

- Posiadana przez pracodawców ocena ryzyka zawodowego przeprowadzona na poszczególnych stanowiskach pracy, jest w większości opracowaniem teoretycznym (standardowym), nie uwzględniającym faktycznych warunków pracy, nierzadko wydrukami z zamieszczonych na stronach internetowych kart oceny (których zadaniem jest tylko wspomagać pracodawcę w identyfikacji zagrożeń i prawidłowym oszacowaniu ryzyka). Po stronie pracodawców, służby bhp, nie ma wiedzy czym jest i czemu powinna służyć ocena ryzyka zawodowego. Jest ona traktowana jak wymóg formalny. Analizując wypadki przy pracy, inspektorzy pracy stwierdzili, że ocena ryzyka zawodowego nie uwzględniała faktycznych zagrożeń, występujących na kontrolowanych stanowiskach pracy. Niestety również po zaistniałych zdarzeniach wypadkowych dokumenty z oceny ryzyka zawodowego nie są analizowane, weryfikowane, nie ma próby ustalenia i podjęcia skutecznych działań zmniejszających ryzyko zawodowe. Fakt ten dobitnie potwierdzają bieżące kontrole w których inspektorzy pracy wystosowali środki prawne, w dużej mierze regulujące błędy w ocenie ryzyka lub dotyczące jej braku.
- Podobnie jak w latach poprzednich zagadnieniem budzącym wątpliwości jest badanie wypadków przy pracy zaistniałych poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej. W tym przypadku inspektor pracy bazuje tylko na podstawie ustaleń dokonanych przez zespół powypadkowy i na tej podstawie ustala okoliczności zaistniałego wypadku przy pracy nie prowadząc „realnie” żadnego badania wypadku. Niejednokrotnie w takim przypadku inspektor pracy nie ma możliwości zweryfikowania zapisów i informacji zawartych w protokole powypadkowym sporządzonym przez zespół powypadkowy. Ustalenia dokonywane przez zespoły powypadkowe, w związku z koniecznością oczekiwania na informacje ze służb z zagranicy, trwają od zaistniałego wypadku zazwyczaj dłużej niż rok.
- Stwierdzone w kontrolach nieprawidłowości pokazują ciągłą niefrasobliwość pracodawców, zespołów powypadkowych w prowadzeniu postępowań powypadkowych. Pokazują często brak elementarnej znajomości przepisów bezpieczeństwa higieny pracy, prawa pracy, które regulują kwestie postępowania powypadkowego, oraz zwykłej ludzkiej empatii i uczciwości. Podobnie jak w poprzednich latach, kontrole Państwowej Inspekcji Pracy potwierdzają, że stwierdzane w trakcie kontroli nieprawidłowości, wynikają najczęściej z przyczyn ludzkich. Brak rzetelności, brak wiedzy, mają największy wpływ na występujące nieprawidłowości, w zakresie postępowania powypadkowego. Podczas swoich kontroli inspektorzy stwierdzali najwięcej nieprawidłowości: w ustalaniu tylko części przyczyn wypadków i innych przyczyn wypadku niż wynikające z analizy inspektora pracy; w ustalaniu środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku; nieokreślania właściwych środków i wniosków profilaktycznych, celem ograniczenia podobnych wypadków w przyszłości. Powyższe nieprawidłowości świadczą o słabym merytorycznym przygotowaniu osób prowadzących postępowanie powypadkowe (w szczególności pracowników służby bhp), bądź o chęci ukrycia części przyczyn, szczególnie „leżących” po stronie pracodawcy.

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

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przeprowadzono kontrole mające na celu obniżenie poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór). W roku 2023, takich kontroli prowadzono 6 w wyznaczonych podmiotach. Podmioty zostały wybrane na podstawie analizy wypadków przy pracy jakie miały miejsce w latach poprzednich.

Tymi podmiotami były:

- **Stocznia** (Kod PKD 3011Z - produkcja statków i konstrukcji pływających) – podmiot zarządzający produkcją stoczniową (produkcją statków morskich specjalistycznych jednostek pływających i kadłubów), zatrudniający 1005 osób, zlecający pracę kilkudziesięciu podmiotom podwykonawczym i kilkuset podmiotom gospodarczym, korzystającym z jego infrastruktury technicznej przy pracach produkcyjnych,
- **Zakład branży drzewnej** (Kod PKD 1610Z – produkcja wyrobów tartacznych) - zakład zatrudniający 219 osób prowadzący tartak oraz zajmujący się produkcją sklejek i mebli,
- **Producent Szyb** (Kod PKD 2312Z - produkcja szyb zespolonych) – zakład zatrudniający 464 osób, zajmujący się produkcją szyb zespolonych dla producentów okien.

Pracodawcy ci zostali wyznaczeni do objęcia wzmocnionym nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w latach 2022-2024. W roku 2023 pierwsze kontrole przeprowadzono w pierwszym półroczu, zaś rekontrole miały miejsce przed końcem drugiego półrocza.

Realizując zadania dotyczące wzmoczonego nadzoru wynikające przeprowadzono **6** kontroli w **3** podmiotach, w których pracowało ogółem **1.606** osób, w ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie **708** pracowników, w tym **215** kobiet. W kontrolowanych podmiotach stwierdzono zatrudnianie **23** osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz **875** osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek. Stwierdzono zatrudnianie **36** cudzoziemców.

Informacja o wypadkach przy pracy, chorobach zawodowych i zatrudnionych w warunkach zagrożenia we wszystkich skontrolowanych podmiotach zestawiono w poniższej tabeli.

Rok	Liczba wypadków		Liczba poszkodowanych			Liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia	Liczba chorób zawodowych
			Ogółem	w tym:			
				ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała		
2021	Ogółem	28	28	0	0	0	0
	w tym zbiorowych	0	0	0	0		

2022	Ogółem	29	29	0	0	50	0
	w tym zbiorowych	0	0	0	0		
2023	Ogółem (do grudnia)	19	19	0	0	50	0
	w tym zbiorowych	0	0	0	0		

Wnioski

Działania podjęte przez Państwową Inspekcję Pracy, w latach 2022-2023, w ramach „wzmoczonego nadzoru” doprowadziły do poprawy warunków pracy oraz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy u kontrolowanych pracodawców.

Ilość wypadków we wszystkich zakładach objętych wzmocnionym nadzorem ze strony Państwowej Inspekcji Pracy znacząco spada (**o 35%**). Dotychczasowe działania kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy przyniosły więc mierzalny efekt.

3. Zakłady o wysokiej skali zagrożeń

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

W ramach realizacji tematu „Organizacja prac związanych z zagrożeniem wybuchowym. Prace w strefach zagrożonych wybuchem (atmosfera wybuchowa)” przeprowadzono kontrole w **6** podmiotach, w których pracowało ogółem **498** osób. W ramach stosunku pracy zatrudnionych było łącznie **472** pracowników, w tym **158** kobiet oraz **8** pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności. Ponadto w ww. podmiotach stwierdzono zatrudnianie **21** cudzoziemców, **21** osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz **4** osoby prowadzące jednoosobowa działalność gospodarczą.

Kontrolami objęto zakłady różnych branż. W grupie tej znalazły się zakłady należące do podmiotów zajmujących się: poligrafią i produkcją zapisanych nośników informacji (1 podmiot), produkcją chemikaliów i wyrobów chemicznych (1 podmiot), produkcją mebli (1 podmiot), specjalistycznych robót budowlanych (1 podmiot) oraz handlu detalicznego, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi (1 podmiot). Jedna kontrola dotyczyła podmiotu o nieokreślonej działalności.

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

Analiza stanu bezpieczeństwa pracy w skontrolowanych zakładach wskazuje na wyrównany poziom przestrzegania przez kontrolowanych pracodawców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono najistotniejsze nieprawidłowości:

- braki w dokumentach zabezpieczenia przed wybuchem, tj. niezbędnych elementów wynikających z rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej,
- brak oznakowania znakiem ostrzegawczym „Ex” miejsc wstępu do przestrzeni zagrożonych wybuchem,
- inne: nie ustalono wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, nie prowadzono okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, nie wyposażano pracowników w środki ochrony indywidualnej, brak szkoleń wstępnych w dziedzinie instruktażu ogólnego i stanowiskowego w dziedzinie bhp, brak oznakowania dróg transportowych, nieuwzględnienie w spisie substancji i preparatów chemicznych sklasyfikowanych jako niebezpieczne, nie ustalenie na piśmie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których należy wykonać badania i pomiary w celu ustalenia poziomu stężeń i natężeń tych czynników i ich oddziaływania na pracowników.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 6 zakładach pracy inspektorzy pracy wydali ogółem 28 decyzji, w tym 18 decyzji na piśmie oraz 10 decyzji ustnych, które zostały wykonane w trakcie trwania kontroli. Wśród wydanych 18 decyzji 1 nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 § 1 K.p.a, a pozostałym decyzjom nadano termin wykonania.

Nie zastosowano środków prawnych w postaci skierowania do sądu wniosków o ukaranie, nałożenia grzywnien w postępowaniu mandatowym, zastosowania środków oddziaływania wychowawczego w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami.

Wnioski

Mając na uwadze przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości, w szczególności nadal pojawiające się problemy związane z aktualizowaniem dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem, brak oznakowania znakiem ostrzegawczym „Ex” miejsc wstępu do przestrzeni zagrożonych wybuchem czy nie stosowanie odpowiednich do rodzaju działalności, technicznych lub organizacyjnych środków ochronnych, wydaje się celowym kontynuowanie działań kontrolnych i prewencyjnych w przedmiotowych zakładach pracy.

3.2. Organizacja bezpiecznej pracy w spółkach z obszaru wytwarzania i dystrybucji energii

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w 2023 r. przeprowadzono 3 kontrole w 3 zakładach pracy w zakresie organizacji prac eksploatacyjnych, prac pomocniczych oraz specjalistycznych prac serwisowych w spółkach z obszaru wytwarzania i dystrybucji energii. Kontrole przeprowadzono w elektrociepłowni oraz w elektrowni Krajowego Systemu Energetycznego, w zakresie organizacji prac podczas eksploatacji i remontów urządzeń energetycznych/elektroenergetycznych. Kontrolę przeprowadzono również u operatora systemu dystrybucji energii elektrycznej, w zakresie zasad organizacji prac wykonywanych na urządzeniach elektroenergetycznych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektor pracy wydał 13 decyzji pisemnych i 4 decyzje ustne, które dotyczyły usunięcia nieprawidłowości w zakresie organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach energetycznych/elektroenergetycznych. Do wszystkich

pracodawców skierowano również wystąpienia zawierające łącznie 4 wnioski. Za naruszenie przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy, stanowiące wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zastosowano jedno pouczenie.

W trakcie kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zestawionym w poniższych tabelach:

Spółki z obszaru wytwarzania energii:

L.p.	Badane zagadnienia	Liczba zakładów, w których badano dane zagadnienie	Liczba podmiotów w których dana nieprawidłowość została stwierdzona
1	Instrukcja organizacji bezpiecznej pracy	2	2
2	Wykazy imienne osób upoważnionych do: <ul style="list-style-type: none"> wystawiania poleceń pisemnych na prace eksploatacyjne, koordynacji ruchowej urządzeń energetycznych, dopuszczania do prac eksploatacyjnych, kierowania zespołami pracowników. 	2	2
3	Realizacja przez pracodawcę obowiązku wydawania poleceń pisemnych na prace wykonywane przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych/energetycznych.	2	0
4	Ocena poprawności wystawianych poleceń pisemnych na prace wykonywane przy urządzeniach i instalacjach energetycznych w odniesieniu do wymagań określonych w Instrukcjach Organizacji Bezpiecznej Pracy oraz zapisach § 28 ust. 2 rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych (Dz. U. z 2021 poz. 1210).	2	2
5	Dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne osób zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci energetycznych.	2	0
6	Ocena ryzyka zawodowego w odniesieniu do zakresów wykonywanych prac eksploatacyjnych.	2	2
7	Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	2	2

Spółka z obszaru dystrybucji energii elektrycznej:

L.p.	Badane zagadnienia	Liczba zakładów, w których badano dane zagadnienie	Liczba podmiotów w których dana nieprawidłowość została stwierdzona
1	Instrukcja organizacji bezpiecznej pracy	1	1
2	Wykazy imienne osób upoważnionych do: <ul style="list-style-type: none"> • wystawiania poleceń pisemnych na prace eksploatacyjne, • koordynacji ruchowej urządzeń energetycznych, • dopuszczania do prac eksploatacyjnych, • kierowania zespołami pracowników. 	1	0
3	Realizacja przez pracodawcę obowiązku wydawania poleceń pisemnych na prace wykonywane przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych/energetycznych.	1	0
4	Ocena poprawności wystawianych poleceń pisemnych na prace wykonywane przy urządzeniach i instalacjach energetycznych w odniesieniu do wymagań określonych w Instrukcjach Organizacji Bezpiecznej Pracy oraz zapisach § 28 ust. 2 rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych (Dz. U. z 2021 poz. 1210).	1	1
5	Dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne osób zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci energetycznych.	1	0
6	Ocena ryzyka zawodowego w odniesieniu do zakresów wykonywanych prac eksploatacyjnych.	1	0
7	Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	1	0

Istotne nieprawidłowości wystąpiły przede wszystkim w zakładach, w których prace eksploatacyjne przy urządzeniach energetycznych są wykonywane przez pracowników danej spółki. W ocenie inspektora pracy przyczyną powyższego jest tzw. rutyna i przyzwyczajenia z lat wcześniejszych z pominięciem obowiązujących przepisów organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych.

W związku z powyższym podczas prowadzonych kontroli udzielono 33 porady w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy. Ponadto podczas kontroli wręczano pracodawcom i pracownikom pozycje wydawnicze oferowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

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

Na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w roku 2023 przeprowadzono **20** kontroli w zakładach, w których stwierdzono występowanie w środowisku pracy niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych. Celem przeprowadzonych kontroli było sprawdzenie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas produkcji i/lub stosowania w procesach pracy substancji chemicznych, dla których ustalono normatywy higieniczne w środowisku pracy (NDS) oraz usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w ww. zakresie prowadząca do poprawy bezpieczeństwa pracy w zakładach.

W skontrolowanych zakładach pracowało ogółem **4 726** osób. W ramach stosunku pracy zatrudnionych było **4 639** zatrudnionych, w tym **2 157** kobiet oraz **2** pracowników młodocianych. Skontrolowano 6 pracodawców zatrudniających do 9 pracowników, 5 o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników, 7 o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników oraz 2 zatrudniających powyżej 250 pracowników. Objęte kontrolą podmioty należały do różnych branż, m.in. produkcji mebli, działalności związanej ze zbieraniem, przetwarzaniem i unieszkodliwianiem odpadów, produkcja podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków i pozostałych substancji farmaceutycznych, produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych, produkcja z gumy i tworzyw sztucznych.

W narażeniu na substancje chemiczne pracowało **552** pracowników, a w warunkach przekroczonych normatywów higienicznych najwyższego dopuszczalnego stężenia czynników chemicznych 186 pracowników. Wykonywanie pracy w warunkach występowania substancji wchłaniających się przez skórę (oznakowanie w NDS „skóra”) stwierdzono u **146** pracowników.

U pracodawcy zajmującego się **produkcją heparyny** ustalono, iż przed przystąpieniem do przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy dokonano rozeznania procesów technologicznych i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia. Na podstawie przeprowadzonej analizy ustalono i wytypowano do badań i pomiarów następujące czynniki chemiczne: propan-2-ol, wodorotlenek sodu. Ostatnie badania i pomiary dla ww. czynników chemicznych przeprowadzono w 2019 r., nie zachowano częstotliwości wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy – czynników chemicznych: propan-2-olu i wodorotlenku sodu dla pracownika zatrudnionego na stanowisku operatora urządzeń mechanicznych przy obsłudze linii produkcji heparyny. W wyniku działań inspektora pracy, pracodawca wykonał aktualne pomiary ww. czynników chemicznych. W trakcie kontroli inspektor stwierdził szereg nieprawidłowości. Powyższy podmiot należy do kategorii przedsiębiorców o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników i był już kontrolowany przez Państwową Inspekcję Pracy.

Z kolei w podmiocie prowadzącym działalność związaną z produkcją wyrobów z kompozytów na bazie żywic poliestrowych wykorzystywanych głównie w przemyśle rolniczym, marynistycznym, automotive i hotelarskim. W procesie produkcyjnym stosowane są: żywice, żelkoty, topkoty, środki zapobiegające przyleganiu, środki utwardzające do powłok, kleje montażowe, klej winyloestrowy, pasta polerska, płynna masa poliestrowa, aceton oraz następujące technologie: laminowanie ręczne; laminowanie natryskowe na wcześniej przygotowaną formę żywicy oraz pociętego zbrojenia (włókno szklane podawane w postaci sznurka) za pomocą specjalnego pistoletu; RTM (Resin Transfer Molding) polegająca na

podawaniu zainicjonowanej żywicy pod ciśnieniem w szczelnie zamknięte uzbrojone formy; infuzji (Resin infusion – Vacuum infusion) wykorzystująca podciśnienie do przesączania zbrojenia na formie. Na podstawie przeprowadzonej analizy ustalono i wytypowano do badań i pomiarów następujące czynniki szkodliwe dla zdrowia: pył całkowity, hałas, aceton, styren. Pomimo, iż wytypowane zostały czynniki szkodliwe w środowisku pracy i wykonano dla nich badania i pomiary, jednak nie dopełniono innych obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W trakcie kontroli w innym podmiocie stwierdzono, iż pracodawca zajmujący się **produkcją łodzi wycieczkowych i sportowych** pomimo, iż przed przystąpieniem do przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy wytypował do badań i pomiarów następujące czynniki szkodliwe dla zdrowia m.in: mangan i jego związki nieorganiczne – frakcja wdychalna i frakcja respirabilna nie wywiązał się z obowiązku przeprowadzenia powyższych pomiarów.

Opisane powyżej przypadki pokazują, iż spełnianie wymogów wynikających m.in. z rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy nie zależy od wielkości zatrudnienia pracodawcy oraz czy pracodawca był już wcześniej kontrolowany przez Państwową Inspekcję Pracy. Przyczyn występujących nieprawidłowości należy upatrywać w braku dostatecznej wiedzy w powyższym zakresie leżącej po stronie pracodawców, jak i służb bhp ale też w przyczynach ekonomicznych.

W latach 2020-2022 w kontrolowanych zakładach nie stwierdzono przypadków chorób zawodowych, podejrzeń o choroby zawodowe, a także wypadków przy pracy związanych z kontrolowanymi czynnikami chemicznymi.

Najczęściej kontrolowanymi substancjami chemicznymi posiadającymi określone w przepisach najwyższe dopuszczalne stężenia były: cyna i jej związki – frakcja wdychalna, aceton, styren, butan-1-ol, 2-butoksyetanol, cykloheksanon, etylobenzen, ksylen – mieszanina izomerów, octan metylu, octan n-butylu, octan 2-metoksy-1-metyletylu, heksan, kwarc, krystobalit – frakcja respirabilna, mangan i jego związki nieorganiczne – frakcja wdychalna i frakcja respirabilna, tlenki żelaza – frakcja wdychalna, i frakcja repisarbilna, tlenki węgla, tlenki azotu, ditlenki azotu, wodorotlenek sodu.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczące nie dopełnienia obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z wykorzystaniem substancji chemicznych:

- nie zapewnienie spisu stosowanych niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie,
- nie oznakowanie barwnie znakiem ostrzegawczym – ostrzeżenie o substancjach i mieszaninach żrących w miejscu ich składowania,
- brak zapewnienia aktualnego wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy,
- brak opracowania instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi stosowanymi w zakładzie pracy,
- brak podania w rejestrze czynników szkodliwych dla zdrowia wszystkich stanowisk objętych zagrożeniem substancjami chemicznymi oraz liczby pracujących w warunkach przekroczenia wartości dopuszczalnych,

- nie zaktualizowanie karty badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy,
- nie zapewnienie wentylacji stanowiskowej na stanowiskach gdzie występują czynniki szkodliwe,
- nie ustalenie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy,
- nie określenie szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych,
- braku ustalenia rodzaju środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego oraz wskazania przewidzianego okresu użytkowania odzieży i obuwia roboczego.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali **106** decyzji, oraz **13** wniosków. Niewątpliwie zastosowane w wyniku kontroli środki prawne przyczyniły się do poprawy warunków pracy w skontrolowanych zakładach, zwłaszcza w tych zakładach, w których jednocześnie stwierdzono najwięcej nieprawidłowości.

Analiza wyników kontroli wskazuje, iż problem narażenia na czynniki chemiczne jest nadal aktualny i wymaga ciągłego kontrolowania stanowisk pracy w tym zakresie, jak również podejmowania działań w celu redukcji zagrożenia do norm dopuszczalnych. W przypadku dużych przedsiębiorstw posiadających systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, świadomość pracodawców oraz pracowników w obszarze badań i pomiarów chemicznych czynników szkodliwych, szkoleń, podejmowanych działań w celu zmniejszenia narażenia pracowników, właściwego doboru środków ochrony indywidualnej jest znacznie większa niż w przypadku mikro czy małych przedsiębiorstw. Niezbędne jest również prowadzenie działań prewencyjnych, takich jak popularyzacja metod przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego z pełnym uwzględnieniem czynników chemicznych i metod zarządzania ich ryzykiem. Pomocne w tym zakresie byłoby wydanie kolejnych poradników i broszur dla pracodawców stosujących chemikalia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w celu promowania powyższej problematyki.

3.4. Przestrzeganie przepisów ustawy Prawo energetyczne – w zakresie paliw ciekłych

W 2023 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 3 kontrole u 3 pracodawców w zakresie przestrzegania przepisów ustawy Prawo energetyczne – w zakresie paliw ciekłych.

Kontrolowane zakłady należały do sektora prywatnego a liczba w nich zatrudnionych pracowników mieściła się w przedziale do 49 osób.

W kontrolowanych podmiotach koncesje dotyczyły obrotu paliwami i obejmowały:

- **benzyny silnikowe** o kodach CN: 2710 12 41; 2710 12 45; 2710 12 49,
- **oleje napędowe** o kodach CN: 2710 19 43; 2710 20 11,
- **gaz płynny LPG** o kodach CN: 2711 12; 2711 13; 2711 14 00; 2711 19 00 (z wyłączeniem mieszanin propanu-butanu uzyskiwanych w procesach uzdatniania płynów złożonych).

W trakcie postępowania kontrolnego stwierdzono charakterystyczne nieprawidłowości występujące na stacjach paliw:

- brak oznakowania zbiorników LPG informacją o zakazie stosowania otwartego ognia,
- brak oznakowania stref zagrożenia wybuchem w miejscu usytuowania zbiorników na gaz LPG,

- brak oznakowania informacją o strefie zagrożenia wybuchem w miejscu tankowania paliwa do pojazdów.

W zakresie stwierdzonych nieprawidłowości wydano 3 decyzje terminowe.

Wnioski

W związku z możliwością składania wniosków i dokumentów do URE przez koncesjonariuszy w formie elektronicznej, pojawiają się w trakcie kontroli trudności w uzyskaniu od koncesjonariuszy dokumentów niezbędnych do prawidłowej oceny realizacji wymagań zawartych w warunkach koncesyjnych.

4. Budownictwo

Kontrole placów budowy zawsze stanowią jedną z najistotniejszych części działalności inspektorów pracy z uwagi na liczbę występujących na nich zagrożeń, które mogą skutkować i wielokrotnie skutkują bardzo poważnymi wypadkami przy pracy. W 2023 r. kontrolami objęto zarówno duże jak i niewielkie budowy, na każdym stwierdzając nieprawidłowości mogące skutkować niebezpieczeństwem dla życia i zdrowia pracujących. Przeprowadzone kontrole miały charakter planowy, np. kontrole na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa, jak i interwencyjny, np. w związku ze zgłoszeniami zagrożeń w miejscach publicznych lub zgłoszeniami wypadków przy pracy.

4.1 Wzmoczony nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa

W 2023 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w ramach realizacji tematu „Wzmoczony nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa”, przeprowadzili **40** kontroli i rekontroli w 16 podmiotach, które zatrudniały na terenach budów łącznie 189 osób, w tym 162 pracowników.

Do kontroli na terenie województwa pomorskiego wybrano 6 inwestycji. Wybór tych inwestycji miał miejsce w 2022 r.

W 2023 r. kontrole na wybranych budowach były kontynuowane z wyjątkiem rozbudowy drogi krajowej nr 22, którą to inwestycją zastąpiono (do kontroli) zakończoną już budowę pierwszego etapu Przekopu Mierzei Wiślanej.

Pozostałe inwestycje to:

- budowa osiedla mieszkaniowego wielorodzinnego „Optima” przy ul.T.Jasińskiego 2 w Gdańsku,
- budowa osiedla mieszkaniowego wielorodzinnego „Perspektywa” przy ul.Legnickiej w Gdańsku,
- budowa węzła transportowego miejskiego obszaru funkcjonalnego Słupska, w tym dworca PKS Słupsk,
- budowy Trasy S6 na odcinku łączącym Szemud z istniejącą obwodnicą Gdańska,
- budowa budynku mieszkalnego-wielorodzinnego, położonego przy ul.Obwodowej w Redzie.

W trakcie kontroli podejmowano czynności w wielu obszarach. Poniżej w tabeli diagnoza wynikająca z kontroli różnych zagadnień .

Lp	Zagadnienie	Stwierdzone nieprawidłowości	Uwagi
1	Przygotowanie do pracy	<ul style="list-style-type: none"> - uchybienia dotyczące badań lekarskich stwierdzono w 1 przypadku, na łącznie 109 osób objętych kontrolą, - nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pracowników w odzież i obuwia roboczego stwierdzono w 12 przypadkach, na łącznie 110 badanych pracowników objętych kontrolą, co stanowi prawie 11 % ogółu zagadnienia, - nieprawidłowości związane z wyposażeniem pracujących w środki ochrony indywidualnej (z wyłączeniem ŚOI zabezpieczających przed upadkiem z wysokości), stwierdzono łącznie w 5 przypadkach na badanych 110 pracowników objętych kontrolą, co stanowi prawie 5 %. 	Skala naruszeń jest niewielka, największe problemy przedsiębiorcom sprawiają zagadnienia związane z wyposażeniem pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej.
2	Zagospodarowanie terenu budowy	<ul style="list-style-type: none"> - zabezpieczenie terenu budowy i robót przed dostępem osób nieupoważnionych – nieprawidłowości stwierdzono w 1 przypadku na 18 badanych, co stanowi prawie 6 % ogółu zagadnienia, - w zakresie zabezpieczenia strefy niebezpiecznej i miejsca niebezpiecznego, nieprawidłowości stwierdzono łącznie w 5 przypadkach na 11 zbadanych, w tym w 1 przypadku nie wypełniono obowiązku w całości, co stanowi 45% ogółu zagadnienia, - jeżeli chodzi o organizację dróg komunikacyjnych to częściowe niewypełnienie obowiązku stwierdzono w 4 przypadkach na 14 zbadanych, co stanowi prawie 30 % ogółu zagadnienia, - nieprawidłowości przy magazynowaniu materiałów stwierdzono w 2 przypadkach na 4 zbadane, w tym w 1 przypadku nie wypełniono obowiązku w całości, co stanowi 50% ogółu zagadnienia, - nieprawidłowości w zakresie organizacji pomieszczeń higienicznosanitarnych stwierdzono w 2 przypadkach na 18 zbadanych (obowiązek nie został wypełniony częściowo), co stanowi 11 % ogółu zagadnienia. 	Wywiązywanie się przez przedsiębiorców z obowiązków związanych z zagospodarowaniem terenu budowy jest niezadowalające, szczególnie w obszarze związanym z zabezpieczeniem stref niebezpiecznych i miejsc niebezpiecznych oraz magazynowaniem materiałów.

3	Przygotowanie i organizacja budowy	<ul style="list-style-type: none"> - stwierdzono brak wykonania instrukcji bezpiecznego wykonywania robót w 1 przypadku na 17 przypadków zbadanych, co stanowi prawie 6 % ogółu zagadnienia, - przy organizowaniu stanowisk pracy przy bezpośrednim nadzorze nad bezpieczeństwem pracy stwierdzono 3 uchybienia na 16 badanych przypadków, co stanowi prawie 19 % ogółu zagadnienia. 	Stwierdzono nieprawidłowości praktycznie tylko przy bezpośrednim nadzorze nad bezpieczeństwem pracy.
4	Organizacja stanowisk i procesów pracy	<ul style="list-style-type: none"> - przy zabezpieczaniu stanowisk pracy przed spadającymi przedmiotami stwierdzono nieprawidłowości w 5 przypadkach, w tym w 1 przypadku obowiązek nie został wypełniony w całości na 8 przypadków badanych, co stanowi prawie 65% ogółu zagadnienia, - przy zapewnieniu prawidłowego zorganizowania dojścia i przejścia do stanowiska pracy stwierdzono nieprawidłowości w 7 przypadkach, w tym w 2 przypadkach obowiązek nie został wypełniony w całości na 11 przypadków badanych, co stanowi prawie 65% ogółu zagadnienia, - przy stosowaniu znaków i urządzeń ostrzegawczych, w tym na czynnych odcinkach dróg w stwierdzono nieprawidłowości 1 przypadku na 4 zbadanych, co stanowi 25% ogółu zagadnienia. 	Bardzo wysoki procent nieprawidłowości stwierdzono w zakresie dotyczącym zabezpieczania stanowisk pracy przed spadającymi przedmiotami oraz w zakresie dotyczącym organizowania dróg i przejść.
	Organizacja robót ziemnych i wykopów	<ul style="list-style-type: none"> - w zakresie zabezpieczenia ścian wykopów stwierdzono 4 uchybienia na badanych 6 przypadków, co stanowi prawie 70 % ogółu zagadnienia, - nie stwierdzono nieprawidłowości przy organizowaniu zejść do wykopu, - przy organizowaniu składowania urobku stwierdzono 1 uchybienie na 2 przypadki zbadane, co stanowi 50 % ogółu zagadnienia, 	Istnieje bardzo wysoki procent nieprawidłowości w zakresie zabezpieczeniach ścian wykopów oraz składowania urobku.
5	Organizowanie prac na wysokości	<ul style="list-style-type: none"> - w zakresie zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości stwierdzono nieprawidłowości we wszystkich 5 badanych przypadkach, w tym w 3 przypadkach obowiązek nie został wypełniony w całości, 	Poziom stwierdzonych nieprawidłowości w obszarze związanym z organizowaniem prac na wysokości jest wysoki

		<ul style="list-style-type: none"> - przy zabezpieczaniu otworów i ścian zewnętrznych stwierdzono nieprawidłowości we wszystkich 3 badanych przypadkach, w tym w 2 przypadkach obowiązek nie został wypełniony w całości, - przy zabezpieczaniu pracującego przed upadkiem z wysokości w stwierdzono nieprawidłowości 5 przypadkach na 6 badanych, co stanowi ponad 80 % ogółu zagadnienia, - przy stosowaniu drabin podczas pracy stwierdzono nieprawidłowości w 2 na 4 badane przypadki, co stanowi 50 % ogółu zagadnienia. 	
6	Wykonanie rusztowań	<ul style="list-style-type: none"> - przy dokonywaniu odbioru rusztowania stwierdzono nieprawidłowości w 1 przypadku na 3 zbadane, co stanowi ponad 30 % ogółu zagadnienia, - nie stwierdzono nieprawidłowości przy zapewnianiu przeglądów rusztowań, - przy montażu rusztowań niesystemowych stwierdzono nieprawidłowości w 3 przypadkach na 5 badanych, co stanowi 60% ogółu zagadnienia, - przy zapewnieniu prawidłowego posadowienia rusztowania stwierdzono 4 nieprawidłowości, w tym w 3 przypadkach obowiązek nie został wypełniony w całości, przy 5 zbadanych, co stanowi 80% ogółu zagadnienia, - nie stwierdzono nieprawidłowości co do kotwienia rusztowań, - jeżeli chodzi o zapewnienie balustrad ochronnych, stwierdzono 4, w tym w 3 przypadkach obowiązek nie został wypełniony w całości, na zbadanych 5 przypadków, co stanowi 80% ogółu zagadnienia. - stwierdzono 3 nieprawidłowości na 5 zbadanych, dotyczące zapewnienia pionów komunikacyjnych, co stanowi 60% ogółu zagadnienia, - stwierdzono 2 nieprawidłowości na 5 zbadanych, dotyczące zapewnienia pomostów roboczych, co stanowi 40% ogółu zagadnienia. 	Większość kontrolowanych rusztowań było wykonanych nieprawidłowo.

7	Eksploatacja maszyn	<ul style="list-style-type: none"> - przy zapewnieniu instrukcji na stanowisku pracy przy maszynie stwierdzono 1 brak na 6 zbadanych, co stanowi ponad 15 % ogółu zagadnienia, - przy zabezpieczaniu osłon urządzeń stwierdzono 4 uchybienia na 17 badanych, co stanowi prawie 25 % ogółu zagadnienia, - w zakresie naruszenia przepisów dotyczących urządzeń sterowniczych stwierdzono 3 uchybienia na 17 badanych, co stanowi prawie 18 % ogółu zagadnienia. 	Stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zapewnienia instrukcji stanowiskowych obsługi maszyn, uchybienia w zakresie stosowania osłon urządzeń oraz urządzeń sterowniczych.
8	Eksploatacja urządzeń i instalacji energetycznych	<ul style="list-style-type: none"> - w zakresie użytkowania rozdzielnic stwierdzono 4 nieprawidłowości (obowiązek nie został wykonany częściowo) na 8 zbadanych, co stanowi 50% ogółu zagadnienia. - przy zabezpieczeniu przewodów elektrycznych stwierdzono 1 nieprawidłowość (obowiązek nie został wykonany częściowo) na łącznie 4 zbadane przypadki, co stanowi 25% ogółu zagadnienia. 	Stwierdzono przede wszystkim nieprawidłowości w zakresie użytkowania rozdzielnic.

Przykłady rażących naruszeń przepisów



Podczas kontroli prowadzonej na terenie budowy w Gdańsku stwierdzono brak balustrad zabezpieczających przed upadkiem z wysokości na zewnętrznych ścianach budynku.

W trakcie kontroli inspektor pracy wydał łącznie 4 decyzje ustne, wykonane w trakcie kontroli i ukarał pracodawcę mandatem karnym w wysokości 1500zł .



Podczas kontroli na terenie budowy w Słupsku inspektor pracy stwierdził brak wykonania zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości. Rusztowanie nie zostało zakotwiczone. Na rusztowaniu nie zapewniono bezpiecznej komunikacji a podwalina rusztowania została wykonana prowizorycznie.

Łącznie skierowano 5 decyzji ustnych i wystawiono mandat o wysokości 1.950 złotych.

W wyniku przeprowadzonych czynności na przedmiotowych budowach inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **143** decyzje nakazowe. Spośród decyzji wydanych przez inspektorów pracy, **95%** zostało wykonanych w trakcie trwania kontroli.

Wśród decyzji innych niż terminowe, wydano **10** decyzji wstrzymania wykonywanych prac, w związku z pracą prowadzoną w sposób rażąco zagrażający zdrowiu i życiu pracowników. Wydano **20** decyzji, którym nadano rygor natychmiastowej wykonalności z art.108 Kpa. W **3** przypadkach wstrzymano eksploatację maszyn i urządzeń technicznych. Wydano 6 decyzji zakazujące wykonywania pracy, w związku ze stwierdzeniem narażenia pracowników na bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia. Wydano **4** decyzje skierowania do innych prac łącznie 7 pracowników, z uwagi na brak środków ochrony indywidualnej.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielili **98** porad prawnych oraz **216** porad technicznych. Należy podkreślić, iż inspektorzy pracy większości porad z zakresu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, udzielali na terenach budów.

Wnioski

Prowadzona kampania na strategicznych budowach wykazuje w kolejnym roku jej prowadzenia, iż stały nadzór na wyznaczonych placach budowy prowadzi do zmniejszenia narażenia pracowników na zagrożenia wypadkowe. Charakter, rodzaj i ilość stwierdzanych nieprawidłowości w porównaniu do placów budów, gdzie nie jest prowadzony tego typu nadzór, świadczy o zdecydowanie bezpieczniejszych warunkach pracy.

4.2 Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie.

W 2023 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w ramach tematu „Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie”, przeprowadzili **128** kontroli w 122 podmiotach, które zatrudniały (na terenach budów) **1116** osób, w tym **968** pracowników w ramach stosunku pracy. Kontrole przeprowadzono wobec **107** obiektów nowych i **21** obiektów w przebudowie.

Podczas kontroli wydano **531** decyzji, w tym **434** wykonanych w trakcie kontroli. Nałożono **35** mandatów na kwotę **45900** zł i zastosowano **10** środków wychowawczych. Udzielono **392** porady prawne, **817** porady techniczne oraz **119** z zakresu legalności zatrudnienia.

Nieprawidłowości na przedmiotowych budowach pokrywały się z tymi, które zostały opisane w powyższym pkt 4.1 niniejszego sprawozdania.

Wnioski

Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy w kontekście poprzednich lat nie wykazują radykalnych różnic. W dalszym ciągu charakter nieprawidłowości koncentruje się na nieprawidłowościach przy zabezpieczaniu prac niebezpiecznych. Wydaje się iż poprawiła się kwestia przygotowania pracowników do pracy np. przy zapewnieniu przemysłowych hełmów ochronnych czy też uzyskiwaniu zaświadczeń lekarskich.

4.3 Kontrole małych placów budów

W 2023 roku podobnie jak w roku poprzednim zgodnie z harmonogramem PIP w ramach 3-letniej strategii przeprowadzono w czerwcu i we wrześniu kontrole małych placów budów. Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach tego tematu zgodnie z wytycznymi do tematu skupili się głównie na nieprawidłowościach technicznego bezpieczeństwa pracy, przeprowadzając łącznie **158** kontroli w **151** podmiotach. Ze względu na zastany w czerwcu stan faktyczny na danej budowie, koniecznym było przeprowadzenie także kontroli we wrześniu. Do niektórych już nie udało się powrócić, gdyż prace zostały zakończone. Podczas prowadzonych czynności odnotowano **741** pracujących osób, z czego **562** w ramach stosunku pracy, w tym **17** kobiet, **1** młodociany oraz **5** pracowników posiadających orzeczenie o niepełnosprawności.

W ramach realizowanego tematu objęto wszystkie rodzaje inwestycji z listy kontrolnej, lecz zdecydowanie najwięcej, aż 102 kontrole dotyczyły przestrzegania bhp przy nowobudowanych obiektów kubaturowych. W niektórych przypadkach koniecznym było przeprowadzenie także kontroli z zakresu prawa pracy w tym zawierania umów cywilnoprawnych oraz legalności zatrudniania, głównie cudzoziemców.

W poniższej tabeli dokonano porównania danych statystycznych z czerwca i września 2023:

Dane statystyczne	Czerwiec 2023			Wrzesień 2023		
	Liczba przeprowadzonych kontroli oraz podmiotów	96	96	62	61	
Liczba osób pracujących ogółem w tym cudzoziemców	458	31	290	17		
Umowy: o pracę, cywilnoprawne, samozatrudnienie	345	54	27	224	44	12
Liczba ogólnie wydanych decyzji w tym wykonanych	385	375	240	227		
Liczba decyzji pisemnych w tym wykonanych	22	16	28	21		
Liczba decyzji ustanych w tym wykonanych	345	345	193	193		
Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje	1188	1157	722	704		
Liczba wystąpień oraz wniosków w tym wykonanych	12	20	14	4	8	7
Liczba zastosowanych środków wychowawczych i mandatów	20	34	6	32		
Łączna liczba wykroczeń oraz łączna kwota mandatów	88	42100 zł	60	40300 zł		
Liczba porad: prawne, techniczne, legalność	310	629	101	131	380	27

Przeprowadzone zmasowane kontrole niestety potwierdziły, że w dalszym ciągu na małych placach budów nagminnym jest nie przestrzegane przepisów bhp przez pracodawców oraz przedsiębiorców jak i zatrudnianych przez nich osób. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło:

- zabezpieczenia stanowisk pracy znajdujących się na wysokości za pomocą środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości – 36 stwierdzonych przypadków na 64,
- zabezpieczenia pracującego przed upadkiem z wysokości z użyciem środków ochrony indywidualnej oraz ich dostępnością na budowie – 58 pracujących na 119 badanych osób,
- środków ochrony indywidualnej – 64 pracowników ich nie posiadało, zaś 97 niestosowało,
- braku udokumentowanego odbioru rusztowań – 30 przypadków na 51 objętych kontrolą,
- brak balustrad ochronnych na rusztowaniu – 38 przypadków na 89 objętych kontrolą,
- badania lekarskie – 39 pracujących nie posiadało badań lekarskich na 466 osób badanych,
- zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych – 24 przypadków na 59,
- zabezpieczenia przed uszkodzeniami mechanicznymi przewodów zasilających urządzenia elektryczne - stwierdzono brak w 24 przypadkach na 64 objętych kontrolą.

Powyższe wynika przede wszystkim z braku nadzoru kierownictwa budowy, pośpiechu przy wykonywaniu danych robót, braku wiedzy oraz doświadczenia osób wykonujących pracę - przypadkowe osoby, zamiast wykwalifikowanych robotników. Jak również faktyczny brak środków finansowych, a także wielokrotnie zwyczajny brak chęci, aby zapewnić bezpieczne warunki pracy, a przy tym brak wyobraźni o ewentualnych konsekwencjach uraty zdrowia lub nawet życia.

Pozytywną tendencją jest fakt, że po wydaniu przez inspektorów pracy decyzji zostały one niezwłocznie realizowane zapewniając pracującym chwilowo bezpieczne warunki pracy.

Przykłady rażących naruszeń przepisów



Fot. Niewłaściwy sposób organizacji i dojścia do stanowiska pracy na wysokości



Fot. Przedstawia wykonywanie prac na wysokości bez środków ochrony indywidualnej, wykorzystania rusztowania bez balustrad.



Fot. Przedstawia pracę na wysokości bez zabezpieczeń zbiorowych oraz środków ochrony indywidualnej.



Fot. Brak zabezpieczeń wykopów

Prowadzone kontrole, analiza dokumentacji oraz informacje przekazywane przez inspektorów wskazują, że przyczynami ujawnionych nieprawidłowości jest przede wszystkim:

- brak nadzoru kierownictwa budowy, którego zazwyczaj tam fizycznie nie ma, albo po prostu dane prace nie wymagają ich obowiązkowego uczestnictwa w procesie budowlanym,
- brak wiedzy oraz doświadczenia osób wykonujących pracę - przypadkowe osoby, zamiast wykwalifikowanych robotników, dotyczy to zarówno przedsiębiorców jak też ich pracowników,
- brak podstaw prawnych nakazujących inwestorom zapewnić bezpieczne warunki pracy lub adekwatne do tego środki finansowe. Natomiast zaniżanie kosztów przez inwestorów i brak profesjonalnych firm budowlanych z wykwalifikowanymi pracownikami sprowadza się do tego, że prace są wykonywane przez osoby niekompetentne,
- brak środków finansowych powodujący, że przedsiębiorcy nie zapewniają niezbędnego do pracy wyposażenia technicznego, głównie zabezpieczeń zbiorowych,
- pośpiech w pracy wykonywanej za niską stawę,
- brak możliwości kontrolowania przez inspektorów pracy wszystkich placów budów z uwagi na ich ogromną liczbę oraz lokalizację.

Wnioski

W dalszym ciągu na małych budowach brak jest należytego nadzoru oraz występuje niska świadomość pracujących. Zatrudnieni, nie chcą stosować środków ochrony indywidualnej będąc fałszywie przeświadczeni, że nic im się nie stanie. Ponadto osoby te bardzo często nie posiadają kwalifikacji do pracy w budownictwie i wykonują tylko proste powtarzalne prace nie wgłębiając się, ani zastanawiając nad tym, co robią. Natomiast wielu pracodawców/przedsiębiorców nadal kalkuluje sobie, co im się bardziej opłaca, inwestować w bhp podczas wykonywania prac budowlanych oraz remontowych, czy ewentualnie zapłacić nawet maksymalny mandat w wysokości 2000 zł. Należy zatem próbować zmienić ich mentalność przez uświadamianie o kosztach wypadków przy pracy i zachęcać do opracowywania rzetelnej oceny ryzyka zawodowego eliminującej zagrożenia i tworzenia rzetelnych instrukcji bhp a zwłaszcza przy pracach szczególnie niebezpiecznych.

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

W 2023 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, w ramach tematu „Kontrole przedsiębiorców w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia” przeprowadzili **21** kontroli w **21** podmiotach, które zatrudniały **133** pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, **2** osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, **3** samozatrudnionych w tym **18** cudzoziemców.

Inspektorzy pracy w ramach tematu wydali **76** decyzji w tym **76** wykonanych w trakcie kontroli oraz skierowali **1** polecenie dotyczące **35** pracowników. Zastosowano **3** mandaty oraz **2** środki wychowawcze.

W trakcie kontroli udzielono 69 porad prawnych z zakresu ochrony pracy, 104 porady techniczne oraz 16 dotyczących legalności zatrudnienia.

Procentowo najwięcej naruszeń prawa pracy i legalności dotyczyło:

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

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

W 2023 roku, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili **22** kontrole w **18** podmiotach realizujących zadania w budownictwie z udziałem 16 żurawi wieżowych i **3** żurawi szybkomontujących.

Nie stwierdzając przypadków jednoczesnej ich eksploatacji na różnych budowach.

Podczas prowadzonych czynności kontrolnych objęto nimi **267** pracujących tj.:

- **219** pracowników w ramach stosunku pracy w tym **38** kobiet;
- **22** osoby na podstawie umów cywilno-prawnych;
- **22** podmioty samozatrudniające się;
- **21** cudzoziemców.

Przy tym nie stwierdzono zatrudniania pracowników młodocianych i osób niepełnosprawnych.

Ocenie przestrzegania przepisów w przedmiotowym zakresie poddano:

- 15 podmiotów zapewniających obsługę żurawi (operator żurawia);
- 9 podmiotów powierzających pracę hakowym i sygnalistom;
- 11 podmiotów zapewniających żurawie (bez obsługi);

Żurawie obsługiwało łącznie 27 operatorów tj.:

- 9 osób prowadzących działalność gospodarczą,
- 2 osoby świadczące pracę/usługi na innej podstawie.
- 16 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę,

Nie odnotowano przypadków zatrudniania operatorów na podstawie umów cywilnoprawnych.

Najczęściej powtarzające się problemy dotyczyły spraw organizacyjnych takich jak:

- brak i niesystematyczne wypełnianie książki dyżurów żurawia – 5 przypadków,
- problem z odróżnieniem sygnalisty i hakowego od pozostałych osób – 5 przypadków,
- brak napisu ostrzegawczego „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony” – 6 przypadków,
- wskazywany przez operatorów duży problem komunikacyjny z sygnalistami oraz hakowymi, z uwagi na fakt, iż są to co raz częściej cudzoziemcy nie władający językiem polskim, co stwarza zagrożenia w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Kontrole przeprowadzono głównie na terenie budów obiektów mieszkalnych wielorodzinnych oraz mieszkalno-usługowo-handlowych z wykorzystaniem żurawi wieżowych oraz szybkomontujących. Niewielka ich liczba oraz brak skarg wskazują wyraźną poprawę stanu praworządności w stosunku do lat poprzednich. Obecnie kabiny żurawi praktycznie nie posiadają braków w wyposażeniu, ponieważ ich dostawcy dbają o ten aspekt. W roku 2023 powtarzającym się problemem była ogólna organizacja pracy oraz przygotowanie pracujących wynikające głównie z niewiedzy lub zaniedbań organizatorów pracy tj. pracodawców oraz przedsiębiorców, a także kierownictwa budów. Nie odnotowano, aby pracodawcy dopuszczali

się obejścia obowiązujących przepisów prawa poza tendencją do zatrudniania operatorów prowadzących własną działalność gospodarczą. Taka forma zatrudnienia skutkuje przeniesieniem odpowiedzialności, za przekroczenie limitowanych rozporządzeniem 8 godzin pracy. Dokumentacja weryfikowana przez inspektorów pracy nie wskazywała nieprawidłowości w tym zakresie. Przy czym operatorzy informowali, że stawki są zbyt niskie i przy 8 godzinach pracy nie są w stanie zarobić takich pieniędzy, które pozwolą im na zaspokojenie bieżących potrzeb. Dlatego w niejednokrotnie słyszy się o przypadkach wykonywania pracy przez operatorów tego samego dnia na dwóch różnych budowach. Jest to jednak niezwykle trudne do wykrycia.

4.6 Ograniczenie zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących roboty w zakresie budowy, rozwoju i modernizacji sieci kolejowej

W okresie od 02.01.2023 r. – 29.12.2023 r. przeprowadzono 7 kontroli w 7 podmiotach realizujących inwestycje budownictwa infrastruktury kolejowej. Ogólna liczba pracujących w kontrolowanych zakładach wynosiła 121 osoby, w tym 114 w ramach stosunku pracy.

Kontrole dotyczyły prac takich jak: konserwacja obiektów mostowych i przepustów kolejowych; zmiany kategorii przejazdów kolejowych - prace związane z montażem urządzeń sygnalizacyjnych - branża telekomunikacyjna; naprawy dylatacji i usuwania usterek przy ścianie oporowej oraz przejściu pod torami; wymiany nawierzchni torowej, mechanicznej podbicie toru; pojedynczej wymiany podkładów; budowy wiaduktu drogowego nad układem torów stacji wraz z likwidacją przejazdu kolejowo-drogowego.

Czynności kontrolne nie wykazały nieprawidłowości – zagrożeń dla zdrowia i życia pracujących ani naruszenia przepisów prawa pracy, w tym legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców. Nie stwierdzono naruszeń powodujących zagrożenia związane z ruchem pojazdów trakcyjnych po sąsiednich torach podczas wykonywania prac związanych z realizacją inwestycji kolejowych.

Niemniej jednak zanotowano jeden śmiertelny wypadek na przejeździe kolejowo-drogowym w Starogardzie Gdańskim, gdzie realizowana była zmiana kategorii przejazdu kolejowego na LK 203 - z kat. D na kat. C - wykonywane były prace związane z montażem urządzeń sygnalizacyjnych. Prace te nadzorowane były przez poszkodowanych, prowadzących własną działalność gospodarczą. Obaj poszkodowani ponieśli śmierć w wyniku licznych urazów a przyczyną wypadku był wjazd samochodu osobowego na przejazd kolejowy, odpowiednio oznakowany, bez upewnienia się o możliwości opuszczenia przejazdu, przed nadjeżdżającym pociągiem pasażerskim IC TLK.

Przeprowadzone kontrole wykonywania robót przy realizacji inwestycji kolejowych potwierdzają, że wykonawcy posiadają odpowiednią znajomość zagrożeń oraz przepisów i zasad dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac na terenie kolejowym (dotyczyło to także pracowników –cudzoziemców).

Bieżący nadzór ze strony koordynatorów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, kierowników robót a także ze strony inwestora przyczynił się do znacznej poprawy warunków przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w stosunku do lat poprzednich. Wynika to także z restrykcyjnego przestrzegania umów zawartych przez PKP SA z wykonawcami.

W miejscach prowadzonych robót inwestycyjnych w 2023 roku nie odnotowano innych wypadków przy pracy oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych, poza jednym wskazanym na przejeździe kolejowym w Starogardzie Gdańskim.

4.7 Zagrożenia o charakterze publicznym

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

W 2023 roku w OIP Gdańsk zrealizowano łącznie **118** kontroli, w **115** podmiotach gospodarczych. W trakcie kontroli, w podmiotach prowadzących prace, w miejscach ogólnodostępnych, pracowało łącznie **2416** osób, z czego **2274** osób zatrudnionych było w ramach stosunku pracy, **70** osób wykonywało pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, **33** osoby pracowały jako podmioty samozatrudniające się, a **81** osób było cudzoziemcami. Wśród osób zatrudnianych w ramach stosunku pracy pracowało **738** kobiet, **12** młodocianych i **19** osób niepełnosprawnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem **322** decyzje, w tym:

- **62** decyzje w formie pisemnej,
- **260** decyzji ustnych,

Wydano **30** decyzji wstrzymania prac, **39** decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, **6** decyzji zakazania wykonywania prac, **1** decyzję zakazania prowadzenia działalności, **2** decyzje ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, **20** decyzji skierowania **37** pracowników do innych prac. Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **17** wystąpień zawierających **31** wniosków.

Za naruszenie przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika:

- nałożono **43** mandaty kredytowane na łączną kwotę **54.700** zł, za popełnienie **80** wykroczeń,
- zastosowano **11** środków wychowawczych, w formie pouczenia lub ostrzeżenia, za popełnienie **14** wykroczeń.

W trakcie przeprowadzania kontroli Inspektorzy pracy udzielili łącznie **1056** porad, w tym **767** porad technicznych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, **299** porad z zakresu prawnej ochrony pracy, **88** porad prawnych dotyczących legalności zatrudnienia.

Udzielone podczas kontroli porady prawne i techniczne podwyższają wiedzę pracodawców w zakresie prawa pracy i stanowią prewencję w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy w prowadzonej działalności gospodarczej.

Ponadto Inspektorzy prowadząc kontrole wręczali pracownikom i przedsiębiorcom pozycje wydawnicze Państwowej Inspekcji Pracy (broszury) związane z podnoszeniem standardów BHP podczas prowadzenia robót budowlanych.

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

- **pracy na wysokości** – w dalszym ciągu praca na wysokości jest źródłem największej ilości zagrożeń na małych budowach. Stwierdzone podczas prowadzonych kontroli nieprawidłowości są wynikiem braku dostatecznego wyposażenia technicznego oraz tolerowania przez pracodawców oraz osoby kierujące pracami odstępstw od zasad bezpiecznej pracy. Szczególnie dotyczy to prac dekarских. W przypadku mniejszych budow prace te wykonywane są z reguły bez zastosowania środków ochrony zbiorowej i często również bez środków ochrony indywidualnej,
- **pracy na rusztowaniach** – wiele kontroli interwencyjnych robót budowlanych dotyczyło prac z użyciem rusztowań, zwłaszcza prace związane z ociepleniem elewacji budynków. Brak odbiorów technicznych rusztowań po montażu (który jest niemalże regułą w przypadku mniejszych budow) jest przyczyną, że pracownicy wykonują prace budowlane przy użyciu nieprawidłowych rusztowań w warunkach zagrożenia zdrowia i życia,
- **robót ziemnych** – nadal wykonywane są roboty w wykopach ziemnych bez odpowiednich zabezpieczeń ścian wykopów (grodzie, kesony). Często prace wykonywane są bez jakichkolwiek zabezpieczeń pionowych ścian wykopów lub wykonanych prowizorycznie, niezapewniających bezpieczeństwa pracowników. Urobek składowany jest często przy krawędzi wykopu ziemnego. Często przy krawędzi wykopu odbywa się ruch pojazdów kołowych oraz maszyn budowlanych, np. koparek. Najczęściej pracodawcy tłumaczą to ograniczeniem przestrzeni na budowie, zwłaszcza na terenach miejskich, przy gęstej zabudowie,
- **środków ochrony indywidualnej** – w wielu przypadkach pracownicy nie byli wyposażeni w środki ochrony indywidualnej (szelki bezpieczeństwa, przemysłowe hełmy ochronne) lub mieli je na wyposażeniu, lecz ich nie używali,
- **przygotowania do pracy** – dotyczące szkoleń w zakresie bhp, profilaktycznych badań lekarskich, uprawnień kwalifikacyjnych.

Przykłady nieprawidłowości

Kontrolę przeprowadzono w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bhp podczas wykonywania prac budowlanych w trakcie prowadzenia prac termomodernizacyjnych budynku mieszkalnego wielorodzinnego. Na terenie budowy pracownicy wykonywali prace na rusztowaniu, które nie posiadało:

- żadnych balustrad ochronnych na wszystkich poziomach pomostów roboczych (1-3),
- pełnych pomostów roboczych,
- pionów komunikacyjnych z poziomu "0" na poziom "1" oraz z poziomu "2" na poziom "3",
- podłączenia do instalacji piorunochronnej,
- tablicy informacyjnej określającej wykonawcę montażu rusztowania oraz dopuszczalnych obciążeń pomostów i konstrukcji rusztowania,
- protokołarnego odbioru przez osobę uprawnioną.



Fot. Nieprawidłowe wykonane rusztowanie

Inspektor pracy w ramach kontroli wydał nakaz zawierający 3 decyzje pisemne oraz 3 decyzje ustne. Osobę odpowiedzialną za stwierdzone wykroczenia ukarano mandatem karnym.

Wnioski

Podobnie jak w roku ubiegłym, stwierdzone nieprawidłowości nadal wynikają z lekceważenia niebezpieczeństwa przez samych pracowników oraz tolerowania przez pracodawców lub osoby kierujące pracownikami nieprzestrzegania przepisów i zasad BHP. Jak w latach poprzednich potwierdza się zasada, że na terenach dużych budów służby BHP w zasadzie rzetelnie wykonują swoje zadania. Na małych budowach, a na nich najczęściej dochodzi do wypadków, faktycznie nie ma wizytacji czy kontroli pracownika służby BHP. Pracownicy zatrudnieni na terenach mniejszych budów godzą się na gorsze warunki pracy, często sami nie chcą legalnego zatrudnienia tj. podpisania umowy o pracę czy umowy zlecenia, motywując to sprawami osobistymi. W ostatnich latach zwiększył się udział zatrudnionych cudzoziemców, pochodzących z za wschodniej granicy, dla których niskie standardy BHP nie są niczym nowym. Zatrudnianie na budowie przypadkowych osób, bez przygotowania zawodowego, bez solidnie przeprowadzonego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w konsekwencji prowadzi do niewłaściwego zachowania pracownika spowodowanego nieznanymi zagrożeniami i w rezultacie prowadzi do wypadku przy pracy.

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

5. Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie

W ramach nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa pracy w leśnictwie w 2023 r. przeprowadzono **14** kontroli w **14** podmiotach, mających charakter Zakładów Usług Leśnych. Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2023 r. nie przeprowadzono kontroli jednostek organizacyjnych Lasów Państwowych.

Temat realizowano w podmiotach świadczących usługi na podstawie umów, zawartych bezpośrednio z Lasami Państwowymi. Przedsiębiorcy wykonywali usługi na terenie 7 nadleśnictw. Zdecydowana większość przedsiębiorców stosuje formę zatrudniania pracowników na podstawie stosunku pracy. W 2023 r. w kontrolowanych Zakładach Usług Leśnych, nie stwierdzono znacznego udziału wykonywania prac z wykorzystaniem osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (tylko w jednym zakładzie zatrudniano takie osoby). Zakład zatrudniał jednego zleceniobiorcę przy pracach nie związanych z pozyskaniem drewna.

U **14** pracodawców objętych kontrolami, pracę wykonywały łącznie **96** osób, w tym:

- **88** pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy,
- **1** osoba pracowała w ramach umów zlecenia.

W trakcie kontroli stwierdzono zatrudnianie **3** kobiet, w ramach stosunku pracy, dwie na stanowiskach administracyjnych i **1** na stanowisku robotnika leśnego. Nie stwierdzono zatrudniania pracowników młodocianych ani osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności.

W czasie kontroli wykonywano prace: pielęgnacyjne, prace związane ze ścinką drzew, okrzesywaniem, zrywką, cięciem i układaniem drewna w stosy. Prace wykonywane były przy użyciu pilarek spalinowych, maszyn wielooperacyjnych, ciągników zrywkowych i narzędzi ręcznych.

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

Kontroli poddano **7** zakładów, w których czynności kontrolne przeprowadzono po raz pierwszy oraz **7** zakładów, w których czynności kontrolne prowadzono wcześniej.

W przeprowadzonych kontrolach wydano ogółem **76** decyzji, w tym:

- **3** decyzje ustne, które dotyczyły bezpiecznego wykonywania prac na powierzchni roboczej,
- **13** nakazów na piśmie, które zawierały **73** decyzje dotyczące ogółem **296** pracowników (z czego **3** podlegających natychmiastowemu wykonaniu z art. 108 kpa).

Skierowano **5** wystąpień zawierające **12** wniosków dotyczących ogółem **28** pracowników.

W trakcie kontroli udzielono **60** porad prawnych i **90** porad technicznych oraz **22** porady dotyczące legalności zatrudnienia.

Stwierdzone w trakcie kontroli nieprawidłowości dotyczyły między innymi:

- braku bądź nieprawidłowo przeprowadzonych szkoleń wstępnych bhp dla pracowników.
- braku wstępnych profilaktycznych badań lekarskich.
- braku wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi urządzeń podlegających UDT.
- braku dokonania oceny ryzyka dla części stanowisk pracy oraz niepoinformowania

pracowników o ryzyku zawodowym, występującym na zajmowanych przez nich stanowiskach pracy.

- braku wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,
- braku instrukcji bezpiecznego wykonywania prac,
- uchybień w zakresie oznakowania obszarów prowadzenia prac wymaganymi tablicami ostrzegawczymi oraz posiadania instrukcji bhp przy wykonywaniu prac przy ścinie drzew,
- braku okresowych kontroli eksploatowanych maszyn,
- braku decyzji UDT zezwalającej na eksploatację.
- brak było przeszkolenia pracowników do udzielania pierwszej pomocy przedlekarskiej,
- braku działań profilaktycznych w związku z narażeniem pracowników na choroby odkleszczowe.

Można powiedzieć, że stwierdzane uchybienia są typowymi problemami, jakie występują w tego rodzaju działalności i wymagają dalszych konsekwentnych działań kontrolnych ze strony inspektorów pracy. Tym bardziej, że w znacznym stopniu nieprawidłowości te wynikają ze złych nawyków pracowników i braku skutecznego nadzoru pracodawców.

W trakcie kontroli stwierdzono coraz większe wykorzystywanie urządzeń mechanicznych, wymagających kwalifikacji UDT i decyzji zezwalających na ich użytkowanie.

Przykład nieprawidłowości

W kontrolowanym ZUL zatrudniający 5 pracowników prowadzącym pozyskanie stwierdzono, że na eksploatowanej przyczepie do transportu bliskiego wyposażonej w żuraw More Maskiner:

- żuraw nie posiadał dokumentacji techniczno-ruchowej,
- żuraw nie został zgłoszony do Urzędu Dozoru Technicznego,
- żuraw nie posiada decyzji wydanej przez UDT zezwalającej na eksploatację,
- pracownicy nie posiadali kwalifikacji od obsługi urządzeń transportu bliskiego.

Współpracująca na tej samej powierzchni roboczej przyczepa do zrywki i podwozu drewna z ładownicą More Maskiner, produkcji Szwedzkiej:

- nie posiada deklaracji zgodności z postanowieniami dyrektywy RE wystawioną przez producenta,
- nie została zgłoszona do Urzędu Dozoru Technicznego,
- nie posiada decyzji wydanej przez UDT zezwalającej na eksploatację,
- nie posiada dziennika konserwacji urządzenia transportu bliskiego z wpisanymi datami przeglądu, oceną i podpisem konserwatora. Jak ustalono brak jest takich konserwacji,
- pracownicy nie posiadali kwalifikacji od obsługi urządzeń transportu bliskiego.

W trakcie kontroli stwierdzono, trzech pracowników zatrudnieni na stanowiskach robotniczych nie byli właściwie przeszkoleni w zakresie bhp na stanowisku pracy. Ponadto brak było instrukcji zawierających wskazówki dotyczące prac przy podcinaniu i ścinie drzew, w tym w pobliżu linii energetycznych i szlaków komunikacyjnych, na stanowisku drwala, operatora przenośnej pilarki łańcuchowej, przy ręcznych pracach transportowych, zrywce i układaniu drewna i pierwszej pomocy przedlekarskiej.

Wnioski

Na obecnym etapie organizacji większości pracodawców w ocenie inspektorów pracy nie można mówić o niewiedzy. Dotyczy to zwłaszcza powtarzających się w kolejnych latach

nieprawidłowości, tj. braku wymaganych środków ochrony indywidualnej, instrukcji bhp czy oceny ryzyka zawodowego. Systematyczne, przeprowadzane od kilku lat kontrole PIP powodują, że właściciele ZUL świadomi są ciężących na nich obowiązków.

Przyjąć jednak należy, że poprawa warunków bhp wynika bardziej z czynników zewnętrznych związanych z warunkami określonymi w przetargach na usługi leśne niż z ukierunkowanego i planowego zaangażowania pracodawców w proces poprawy warunków pracy.

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

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

Wskazane byłyby promowanie wprowadzenia systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy na wszystkich szczeblach organizacyjnych w podmiotach, w których wykonywane są prace związane z leśnictwem. Pozwoli to na uporządkowanie i usystematyzowanie wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w firmach. Szkolenia specjalistyczne, aktualizujące wiedzę z zakresu bhp dla pracodawców i pracowników służb bhp przyczynią się do poprawy bezpieczeństwa pracy.

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

W 2023 r. ramach realizacji tematu przeprowadzono 33 kontrole u pracodawców użytkujących wyroby wprowadzone do obrotu po dniu 1 maja 2004 r.

W czasie kontroli nie stwierdzono stosowania wyrobów pirotechnicznych podlegających dyrektywie 2007/23 (2013/29) (tj. wyroby pirotechniczne) oraz 93/15 (2014/28) (materiały wybuchowe do użytku cywilnego) i dlatego nie przeprowadzono żadnej kontroli w tym temacie. Nieprawidłowości dotyczyły głównie urządzeń-maszyn, a więc dyrektywy 2006/42/WE, dyrektywy niskonapięciowej 2014/35, dyrektywy ciśnieniowej 2014/68 i rozporządzenia UE 2016/425 (89/686/EWG) dotyczącego środków ochrony indywidualnej.

W stosunku do badanych wyrobów, inspektorzy pracy stwierdzili niezgodności z wymaganiami zasadniczymi w stosunku do 17 maszyn i w jednym przypadku rękawic ochronnych.

W trakcie kontroli łącznie wydano 11 decyzji administracyjnych, w tym 9 decyzji ustnych, które zostały zrealizowane w czasie kontroli. Jedna decyzja dotyczyła wstrzymania prac i obarczona była rygorem natychmiastowej wykonalności wynikającym z Ustawy o PIP. Ponadto do pracodawcy wystosowano 1 wniosek w wystąpieniu.

Przykład 1

Pracownik włożył rękę pod ruchome wałki mobilnego przenośnika rolkowego będącego częścią linii sortowania ręcznego. Doszło do pochwylenia ręki pracownika operującego dłonią w pobliżu ww. wału napędowego i w efekcie otwartego złamania kości przedramienia. Lewa ręka została wciągnięta w przestrzeń pomiędzy wał napędowy a ceownik konstrukcyjny. Stwierdzono, że nie osłonięto dostępu do niebezpiecznej przestrzeni pomiędzy wałem napędowym a konstrukcją maszyny, co spowodowało ww. obrażenia. Wstrzymano prace, w konsekwencji działań inspektora pracy zamontowano dodatkowe osłony.

Przykład 2

W trakcie wykonywania czynności sam pracodawca został pochwycony przez frez podcinający korowarki (niezabezpieczony dostęp do strefy niebezpiecznej) Traka taśmowego produkcji polskiej. W trakcie kontroli inspektor pracy stwierdził niezgodności z wymaganiami zasadniczymi:

- brak zabezpieczenia dostępu do strefy niebezpiecznej przekładni pasowej napędu znajdującej się przy stanowisku operatora,
- brak osłony końcówki wałka przekładni od strony wewnętrznej maszyny,
- brak urządzenia ochronnego (osłony), chroniącej przed dostępem do strefy niebezpiecznej freza podcinającego korowarki w szczególności w pozycji skrajnej zewnętrznej,
- brak wyłącznika awaryjnego umieszczonego w miejscach przebywania pracownika.

Niezgodności dotyczyły również dokumentacji :

- na pierwszej stronie instrukcji brak informacji: „instrukcja oryginalna”,
- w treści instrukcji, brak pełnego adresu producenta,
- brak w opisie maszyny informacji o zastosowanej podcinarce (korowarce) zamontowanej na zespole tnącym maszyny, brak – schematów, rysunków zamontowanego urządzenia tnącego,
- brak informacji o schemacie instalacji elektrycznej i hydraulicznej maszyny,
- opisu stanowiska lub stanowisk pracy, które mogą zajmować operatorzy,
- parametrów dotyczących emisji hałasu,
- informacji dotyczących środków ochronnych, jakie musi zastosować użytkownik,
- informacji dotyczących ryzyka istniejącego mimo zastosowania konstrukcji bezpiecznej samej w sobie, środków zabezpieczających i dodatkowych środków ochronnych.

Nieprawidłowości spowodowały, że inspektor pracy wydał nakaz wstrzymania eksploatacji maszyny a do dalszego rozpatrzenia przekazano sprawę do OIP w Rzeszowie zgodnie z właściwością miejscową (siedziba producenta).

Wnioski

Prowadzone w 2023 r. kontrole maszyn i rękawic ochronnych wykazały, że większość kontrolowanych wyrobów spełniały wymagania zasadnicze. Zatem można przyjąć, że producenci, posiadają coraz szerszą wiedzę w zakresie wymagań zasadniczych, jakie muszą spełniać obrabiarki i rękawice ochronne, co przekłada się na dostarczanie użytkownikom maszyn, zapewniając skuteczną i bezpieczną ochronę przed występującymi zagrożeniami w środowisku pracy, jak również wyposażonych w wymagalne dokumenty.

Należy zaznaczyć, że kontrolami został objęty szeroki segment maszyn i licznych na rynku obrabiarek a nieprawidłowości występują przede wszystkim przy maszynach produkowanych jednostkowo lub małoseryjnie.

W dalszym ciągu pomimo upływu czasu, obserwuje się przypadki wprowadzenia do obrotu maszyn, urządzeń nie posiadających prawidłowych instrukcji użytkowania, poprawnych deklaracji zgodności, niewyposażonych we wszystkie osłony, grzybki i wyłączniki krańcowe raz prawidłowo oznakowanej strefy niebezpiecznej itd.

7. Nadzór rynku – wydawanie opinii na wniosek organów celnych

Ogółem w 2023 r. w temacie przeprowadzono **72** kontrole, u **32** przedsiębiorców. Kontrole te dotyczyły wprowadzanych do obrotu wyrobów po dniu 1 maja 2004 r.

Kontrole te wiązały się z działaniami na wniosek organów celnych. W wyniku kontroli wydano **140** opinii (55 pozytywnych i 85 negatywnych).

W poniższej tabeli zestawiono wyniki kontroli z podziałem na dyrektywy/rozporządzenia UE.

Dyrektywa/Rozporządzenie UE	Liczba wydanych opinii ogółem w tym:	Liczba pozytywnych opinii	Liczba negatywnych opinii
Proste zbiorniki ciśnieniowe 2014/29/UE	0	0	0
Środki ochrony indywidualnej (UE) 2016/425	4	2	2
Urządzenia spalające paliwa gazowe (UE) 2016/426	0	0	0
Materiały wybuchowe przeznaczone do użytku cywilnego 2014/28/UE	0	0	0
Urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w atmosferze potencjalnie wybuchowej 2014/34/UE	0	0	0
Dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa 2014/33/UE	0	0	0
Urządzenia ciśnieniowe 2014/68/UE	0	0	0
Maszyny 2006/42/WE	128	51	77
Urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń, w zakresie emisji hałasu do środowiska 2000/14/WE	2	1	1
Sprzęt elektryczny przewidziany do stosowania w określonych granicach napięcia 2014/35/UE	109	39	70
Wyroby pirotechniczne 2013/29/UE	0	0	0

Importerzy prowadzący działalność gospodarczą kupują towary przede wszystkim z takich krajów jak: Chiny (1 382 wyroby), Wielka Brytania (64 wyroby), Białoruś (6 wyrobów), Holandia (1 wyrób), Indie (1 wyrób), Stany Zjednoczone Ameryki Północnej (5 wyrobów) oraz z pozostałych krajów europejskich itp.

Służby celno-skarbowe, z zasady przeprowadzają rewizję towarów przede wszystkim z krajów, które nie należą do Unii Europejskiej. Największą grupę sprowadzanych towarów stanowią

różnego rodzaju maszyny, obrabiarki, urządzenia elektryczne, wyposażenie laboratoriów, maszyny do pakowania, maszyny do przemysłu oraz środki ochrony indywidualnej itd.

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

W dalszym ciągu powtarzają się następujące nieprawidłowości:

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

Powyższe nieprawidłowości występują u wszystkich producentów z: Chin, Tajwanu, Tajlandii, Korei Południowej, Wielkiej Brytanii, Niemiec, Włoch, Turcji, Szwecji, Francji, Irlandii, Rosji, Serbii, Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej itd., bez względu na rodzaj dyrektywy lub rozporządzenia UE. Rola importera w uzyskaniu odpowiedniej maszyny i odpowiedniej dokumentacji jest wielka. Zwykle po pierwszym zatrzymaniu, gdy importer zamierza kupić następną maszynę, kontaktuje się z producentem i wymusza odpowiednie oznakowanie i dokumentację.

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

Wnioski

Kontrole pokazują, że w dalszym ciągu pomimo upływu czasu, obserwuje się przypadki prób wprowadzenia do obrotu maszyn, urządzeń nieposiadających prawidłowych instrukcji użytkowania, poprawnych deklaracji zgodności, czy prawidłowo oznakowanych znakiem CE, niewyposażonych we wszystkie osłony, grzybki i wyłączniki krańcowe oraz prawidłowo oznakowanej strefy niebezpiecznej itd. Zastosowanie procedury naprawczej pozwala na wprowadzenie danego produktu na teren UE. Do tej pory importerzy wykazywali wielką chęć dokonania przez siebie procedury naprawczej. W 65% importerzy dokonali prawidłowej procedury naprawczej i otrzymali zakupione maszyny.

W ocenie inspektora pracy przyczyny stwierdzonych niezgodności to: w dalszym ciągu nieznamość przepisów i procedur związanych z systemem oceny zgodności oraz brak wykwalifikowanych kadr (osób posiadających wiedzę w tym zakresie i umiejących ją wykorzystać w praktyce) w kontrolowanych podmiotach. Należy też zwrócić uwagę na możliwy aspekt ekonomiczny (ucieczkę od kosztów), tj. kupowanie maszyn możliwie najtańszych, a zatem takich, gdzie prawdopodobieństwo wystąpienia nieprawidłowości jest większe.

8. Warunki pracy w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej

Kontrole w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej w 2023 r. wykonywane były w trzech podtematach:

- A. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie i remontach jednostek pływających.
- B. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy przeładunkach w portach morskich.
- C. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji jednostek pływających oraz warunki życia marynarzy.

8.A. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy budowie i remontach jednostek pływających

W ramach realizacji tego podtematu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku przeprowadzono **100** kontroli, którymi objęto **87** podmiotów gospodarczych, na rzecz których świadczyły pracę ogółem **10.403** osoby, w tym w ramach stosunku pracy 7.469 osób. Spośród skontrolowanych 87 podmiotów, 82 przedsiębiorstwa stanowiły sektor prywatny zatrudniający łącznie 9.765 osób (w ramach stosunku pracy: 7.020 osób, w tym 1.158 kobiet), a 5 sektor publiczny zatrudniający 638 osób (w ramach stosunku pracy: 449 osób, w tym 75 kobiet). Wśród skontrolowanych podmiotów 21 z nich stanowiło grupę tzw. dużych i wielkich przedsiębiorstw (6 podmiotów zatrudniało powyżej 250 pracowników, a 15 podmiotów zatrudniało od 50 do 250 pracowników), w których zatrudnionych było łącznie 8.173 osób (w ramach stosunku pracy: 6.571 osób, w tym kobiet: 1.078). W grupie pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracujących skontrolowano 35 przedsiębiorstw, które zatrudniały łącznie 1.420 osób (w ramach stosunku pracy: 736 osób, w tym 124 kobiety). Pozostałych 31 pracodawców zakwalifikowanych do grupy małych przedsiębiorstw zatrudniało łącznie 810 osób (w ramach stosunku pracy: 162 osoby, w tym kobiet: 31) stanowiło podwykonawców stoczni lub większych kooperantów przedsiębiorstw stoczniowych.

W celu usunięcia stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu pracy przy budowie i remontach jednostek pływających wydano łącznie **581** decyzji, z czego **278** decyzji ustnych wykonano w czasie kontroli, w ten sposób usuwając stwierdzone zagrożenia. W trakcie 2 kontroli stwierdzono bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, co skutkowało wydaniem **3** nakazów wstrzymania prac, natomiast pozostałe kontrole i ujawnione zagrożenia doprowadziły do wydania **92** decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na mocy art. 108 kpa. W następstwie stwierdzenia nieprawidłowości w przygotowaniu do pracy oraz wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej wydano **5** decyzji skierowanych do innych prac 5 pracowników. Wydano ponadto **17** nakazów wstrzymania eksploatacji maszyn. W związku z ogólnym stanem warunków pracy wydano **4** decyzje zakazujące wykonywania prac. W trakcie badania wypadków przy pracy wydano **2** decyzje nakazujące ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku z uwagi na niepodjęcie działań przez pracodawców. W następstwie wydanych **27** decyzji przeprowadzono badania i pomiary czynników szkodliwych występujących w

środowisku pracy. Łącznie, w wyniku zrealizowania powyższych decyzji, zostało potwierdzone przez pracodawców uzyskanie poprawy warunków pracy 7.469 pracowników i 2.889 osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (tj. prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą i zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego).

Do pracodawców skierowano **45** wystąpień zawierających **154** wnioski. W wyniku realizacji tych wniosków, potwierdzono poprawę warunków pracy 1.895 pracownikom.

W trakcie przeprowadzonych czynności kontrolnych w 2023 r. udzielono podmiotom kontrolowanym łącznie **910** porad w zakresie prowadzenia działalności zgodnie z przepisami prawa pracy. Spośród udzielonej ogólnej liczby porad, 360 porad dotyczyło prawnej ochrony pracy, 550 porad dotyczyło technicznego bezpieczeństwa pracy, a 89 porad udzielono w zakresie legalności zatrudnienia.

Wobec osób, które poprzez naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie objętym tematem dopuściły się **57** wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono **22** mandaty karne, w łącznej kwocie **32.500 zł**, a w stosunku do osób, które popełniły łącznie 2 wykroczenia zastosowano 2 środki oddziaływania wychowawczego. W 2023 roku nie skierowano wniosków do sądu w ramach realizacji tematu kontrolnego. W ramach realizacji tematu, w okresie sprawozdawczym skierowano do prokuratury **1** zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa w wyniku zakończonych kontroli 3 pracodawców, którzy byli związani z powierzeniem pracy cudzoziemce, która podczas prowadzenia prac porządkowych spadła z wysokości (wpadła do ładowni statku) doznając obrażeń ciała prowadzących do natychmiastowej śmierci.

Ponadto w celu poprawy warunków pracy podjęto współpracę ze związkami zawodowymi i społeczną inspekcją pracy podczas realizacji tematu kontrolnego. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców w 3 przypadkach kierowano zawiadomienia do Straży Granicznej oraz Wojewody Pomorskiego. W przypadku jednej kontroli krzyżowej podwykonawców, przeprowadzonej na terenie stoczni, stwierdzono prowadzenie działalności agencyjnej bez wymaganego certyfikatu i wpisu do KRAZ przez jeden z podmiotów, w następstwie czego skierowano pismo do Marszałka Województwa. W związku z innymi nieprawidłowościami dotyczącymi odprowadzania wymaganych składek na ubezpieczenia społeczne oraz należnych podatków, skierowano pisma do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Urzędu Skarbowego oraz Urzędu Kontroli Skarbowej. Ponadto, po zakończeniu badania śmiertelnego wypadku przy pracy i ujawnienia nieprawidłowości w zakresie przeprowadzania badań lekarskich pracowników skierowano pismo do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy z wnioskiem o weryfikację prawdziwości okazywanych przez pracodawcę orzeczeń oraz uprawnień lekarza medycyny pracy wystawiającego dokumenty i prawidłowości przeprowadzania badań lekarskich.

Wnioski

W trakcie kontroli odnotowano wzrost udziału pracowników, w stosunku do ilości ogólnie zatrudnionych. Trwająca tendencja ugruntowania pozycji polskich stoczni w zakresie budowy nowych specjalistycznych jednostek pływających i powolna stabilizacja branży okrętowej po długim okresie recesji powinna w dłuższym okresie czasu spowodować powrót do wyższego zatrudnienia na podstawie umów o pracę. Niższy niż w ubiegłym roku wskaźnik zatrudnienia na podstawie umów cywilnych może wynikać również z doboru i „wielkości” podmiotów objętych kontrolami w 2023 roku oraz wpływu zmiany przepisów w zakresie możliwości stosowania niektórych rodzajów umów cywilno-prawnych (odnotowano prawie

całkowity spadek zatrudnienia na podstawie umów o dzieło). Umowy zlecenie są jednak nadal popularne wśród cudzoziemców, którzy w branży okrętowej wykazują większe zainteresowanie pracą na podstawie umów cywilno-prawnych, z powodu większej swobody w zakresie korzystania z czasu wolnego przeznaczonego na wyjazdy do miejsca stałego zamieszkania. Wśród osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą występuje wyraźna niechęć do przejścia na formę zatrudnienia wynikającą z Kodeksu pracy – osoby te świadomie wybrały taką formę zatrudnienia i z uwagi na stosunkowo dużą elastyczność w zakresie szybkiej zmiany miejsca wykonywania pracy, jest to dla nich wygodna forma świadczenia pracy w formie realizowania „usług” czy podjęcia dłuższej „współpracy”.

Wzrost produkcji okrętowej i niedobór pracowników w branży okrętowej wiąże się z korzystaniem przez stocznie z podwykonawców, którzy uzupełniają niedobory poprzez zatrudnianie cudzoziemców. Powyższa sytuacja związana z aktualnymi potrzebami rynku pracy prowadzi do praktyk stosowania tzw. „outsourcingu pracowniczego” z pominięciem przepisów o pracy tymczasowej, która z uwagi na charakter prac jakie są wykonywane przy budowie i remontach jednostek pływających uniemożliwia jej stosowanie. Większość prac przy budowie, przebudowie i remontach jednostek pływających stanowi prace szczególnie niebezpieczne. Nowelizacja ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r poz. 1563), w zakresie wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych, pozwoliłaby na właściwe stosowanie przepisów prawa w tym zakresie.

Wraz ze wzrostem tempa produkcji i powstawaniem nowych podmiotów realizujących projekty okrętowe, spodziewać się można wzrostu zagrożeń w przyszłym roku, co potwierdza potrzebę dalszych systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i remontach statków. Może to dotyczyć także budowy i remontów innych obiektów oceanotechnicznych oraz konstrukcji stalowych, montowanych przy wykorzystaniu urządzeń i obiektów dotychczas stosowanych tylko do produkcji statków (hali, placów montażowych, doków, suwnic itp.) na terenie stoczni. Rozwój sektora *offshore wind* może w sposób znaczący wpłynąć na zwiększenie produkcji polskich stoczni.

8.B. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy przeładunkach w portach morskich

Na przestrzeni 2023 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 7 kontroli bezpieczeństwa pracy przy przeładunkach drobnicowych i masowych w morskich portach na obszarze woj. pomorskiego w zakresie poprawy warunków pracy i ograniczenia zagrożeń. Spośród ogółu przeprowadzonych kontroli, 2 z nich dotyczyły dodatkowo badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, do których doszło w trakcie prac przeładunkowych.

Przedmiotem kontroli była ocena przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy przeładunkach w portach morskich w zakresie przygotowania jednostki pływającej do przeładunku, zapewnienia odpowiedniej obsady osobowej posiadającej niezbędne przygotowanie zawodowe i uprawnienia kwalifikacyjne oraz zapewnienia odpowiedniego nadzoru nad pracami portowymi. Ponadto kontrolowano specjalistyczne portowe urządzenia techniczne wykorzystywane w trakcie przeładunków w zakresie zgodności z wymaganiami bezpieczeństwa pracy oraz posiadania odpowiednich certyfikatów i decyzji zezwalających na bezpieczną eksploatację.

Kontrolami objęto 7 podmiotów gospodarczych (100% pochodzących z sektora prywatnego), na rzecz których świadczyło pracę ogółem 2.003 osób, w tym w ramach stosunku pracy 1.924

osoby. Spośród skontrolowanych przedsiębiorstw 2 z nich świadczyły usługi w charakterze podwykonawców uczestniczących w przeładunkach morskich i charakteryzowały się zatrudnieniem na poziomie 30 pracowników. Pozostałe podmioty poddane kontroli prowadziły działalność operatorów portowych w zakresie wykonywania przeładunków drobnicowych i masowych. Spośród 5 operatorów portowych, 2 z nich zatrudniały poniżej 100 pracowników, a jeden operator portowy prowadzący działalność w zakresie przeładunku kontenerów (pod względem przeładunków kontenerów największy na Morzu Bałtyckim) zatrudniał powyżej 1.200 pracowników.

Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości przy organizacji prac przeładunkowych oraz pomieszczeń i stanowisk pracy należały:

- niewłaściwy stan dróg i przejść komunikacyjnych ze szczególnym uwzględnieniem trapów prowadzących na jednostki pływające (w 60% kontroli),
- niezapewnienie odpowiednich środków ratunkowych oraz środków do udzielania pierwszej pomocy (w 60% kontroli),
- niedostateczne przygotowanie do pracy w postaci szkoleń w dziedzinie bhp (głównie stanowiskowych) pracowników i osób kierujących pracami (w 40% kontroli),
- brak aktualnych instrukcji bhp oraz nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego i zapoznawania pracowników (w 30% kontroli),
- organizacji przeładunków portowych i zapewnienia prawidłowego nadzoru (w 30% kontroli),
- niewłaściwy stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy (w 30% kontroli),
- niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń higieniczno-sanitarnych (w 40% kontroli).

W efekcie przeprowadzonych kontroli wydano następujące środki prawne dotyczące tematu:

· liczba przeprowadzonych kontroli:	7 u 7 pracodawców,
· liczba decyzji ogółem:	53
○ w tym skierowania do innych prac:	0
○ w tym wstrzymania prac:	1
○ w tym z rygorem z art. 108 kpa:	7
· liczba nakazów na piśmie:	5
· liczba decyzji pisemnych:	25
· liczba decyzji ustnych:	28
· liczba wystąpień:	4
· liczba wniosków:	19
· liczba nałożonych mandatów:	3
· liczba wykroczeń w mandatach:	15
· kwota grzywien w mandatach:	5 500
· liczba zastosowanych środków wychowawczych:	0

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych nie kierowano wniosków do sądu o ukaranie ani zawiadomień do prokuratury o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W trakcie przeprowadzonych czynności kontrolnych udzielono 23 porad prawnych, w tym 8 porad w zakresie legalności zatrudnienia dotyczących w głównej mierze zatrudniania przy przeładunkach osób zatrudnionych w innych podmiotach w świetle obowiązujących przepisów prawa o pracy tymczasowej i działalności agencyjnej, jak również współpracy z podwykonawcami w ramach tzw. „outsourcingu pracowniczego”. Ponadto udzielono 59

porad technicznych dotyczących poprawy warunków pracy przy przeładunkach w portach morskich.

Wnioski

W 2023 roku w morskich przedsiębiorstwach portowych w Gdyni i Gdańsku nie miały miejsca ciężkie i śmiertelne wypadki przy pracy. Odnotowano natomiast 1 zbiorowy wypadek przy pracy, do którego doszło w wyniku zderzenia dwóch ciągników siodłowych przemieszczających się bez ładunku po wyznaczonych drogach terminalu przy ograniczonej widoczności i niezastosowaniu się do znaków drogowych.

Jak wynika z analizy stwierdzonych nieprawidłowości, dla obniżania kosztów przeładunków coraz powszechniejszy staje się dorywczy system zatrudniania przez firmy zewnętrzne, które pozyskują zlecenia od przedsiębiorstw portowych – terminali. Spółki zewnętrzne z reguły stosują system zatrudnienia oparty na umowach cywilno-prawnych i jak wynika z powyższej analizy ma to bezpośredni wpływ na pogorszenie się standardów zatrudniania oraz bezpieczeństwo i jakość przeładunków. Prowadzone na przestrzeni lat kontrole wykazywały, że zespoły przeładunkowe składają się niekiedy w części z pracowników terminala, a w części z osób zatrudnionych przez firmy zewnętrzne. Występujące problemy z komunikacją, brakami w przeszkoleniu i posiadaniu dostatecznych umiejętności zwiększają zagrożenie wypadkowe.

Trudne i czasochłonne kontrole w tych przedsiębiorstwach, w których występują ww. zjawiska, aktualnie nie pozwalają na istotne zwiększenie dotychczasowej ilości kontroli w temacie przeładunków, gdzie trzeba łączyć inne zagadnienia również dotyczące czasu pracy, legalności zatrudnienia w kwestiach zatrudniania pracowników tymczasowych, działalności agencji zatrudnienia, występowania zjawiska outsourcingu pracowniczego, a także zatrudniania cudzoziemców.

Coroczny wzrost przeładunków w portach morskich wiąże się z korzystaniem podczas realizacji prac z podwykonawców, którzy w związku z niedoborem kadrowym zatrudniają coraz większą liczbę cudzoziemców. Część prac związanych bezpośrednio z przeładunkami w portach morskich zakwalifikowana jest jako prace szczególnie niebezpieczne. Powyższa sytuacja związana z charakterem prac przeładunkowych oraz 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.

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. Na terenie portu ciągniki siodłowe są traktowane jako „maszyna” objęta zakresem dyrektywy maszynowej 2006/42/WE w związku z czym, podlegają polskim rozporządzeniom w sprawie zasadniczych i minimalnych wymagań bhp dla maszyn. Pracodawcy dopuszczają pracowników do pracy po przeprowadzeniu szkolenia

stanowiskowego w dziedzinie bhp oraz na podstawie wewnętrzzakładowych uregulowań i postanowień dokumentacji producenta, wymagając przeważnie od pracownika posiadania prawa jazdy w kategorii „C”. Zdarzają się jednak odstępstwa w zakresie posiadania prawa jazdy odpowiedniej kategorii. Przepisy prawa nie nakładają na operatorów terminalowych ciągników siodłowych obowiązku posiadania prawa jazdy jak dla samochodów ciężarowych (kategoria „C”) lub ciężarowych z naczepą (kategoria „C” + „E”). Ciągnik siodłowy z naczepą obciążoną dwoma kontenerami „20 stopowymi” jest porównywalny w prowadzeniu do pojazdów (ciągników siodłowych) trasowych z naczepami kontenerowymi. W okresie ostatnich kilku lat odnotowano znaczący wzrost wypadków przy pracy na terenie terminali kontenerowych, w których uczestniczyły ciągniki siodłowe z naczepami kontenerowymi. 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 z dnia 20 marca 1954 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi (Dz. U. Nr 15, poz. 58), oraz utraty z dniem 21 stycznia 2013 r. mocy prawnej rozporządzenia Ministrów Pracy i Opieki Społecznej, Przemysłu Ciężkiego, Przemysłu Lekkiego, Górnictwa i Energetyki, Przemysłu Rolnego i Spożywczego, Żeglugi, Komunikacji, Budownictwa oraz Zdrowia z dnia 4 kwietnia 1950 r. w sprawie obsługi suwnic elektrycznych w zakładach pracy (Dz. U. Nr 25, poz. 223 ze zmianami Nr 39, poz. 361), aktualnie brak przepisów regulujących kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze w/w urządzeń transportowych. W miejsce uchylonych aktów prawnych nadal nie powstały nowe rozporządzenia właściwych ministerstw, co powoduje problemy przy egzekwowaniu wymogów bhp na terenach stoczniowych i portowych. Ogłoszone rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących (Dz.U. z 2018 r. poz. 2147) nie pozwala na stosowanie w stoczniach i portach z uwagi na inne rodzaje dźwignic pracujących na tych terenach.

8.C. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji jednostek pływających oraz warunki życia marynarzy

W 2023 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 9 kontroli bezpieczeństwa pracy na jednostkach pływających na obszarze woj. pomorskiego w zakresie poprawy warunków życia marynarzy przy eksploatacji jednostek pływających. Spośród ogółu przeprowadzonych kontroli, 2 z nich dotyczyły wyłącznie prawnej ochrony pracy i przestrzegania postanowień dotyczących wynagrodzeń oraz czasu pracy wynikających z ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz.U. z 2023r. poz. 2257). 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. Ponadto sprawdzano stopień wdrażania postanowień ustawy o pracy na morzu.

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 9 kontroli w 8 podmiotach (6 z sektora prywatnego – tj. 75% ogółu skontrolowanych podmiotów i 2 podmioty z sektora

publicznego – tj. 25% ogółu skontrolowanych). Liczba pracujących w skontrolowanych zakładach wynosiła ogółem 1.156 osób, w tym w ramach stosunku pracy 1.020 osób.

W poniższej tabeli zestawiono środki prawne wystosowane przez inspektorów pracy w efekcie przeprowadzonych kontroli.

	OIP Gdańsk
Decyzje ogółem	20
w tym: – na piśmie	10
– ustne	10
– wstrzymania prac	0
– wstrzymania eksploatacji maszyn	0
– skierowania do innych prac	0
– z rygorem z art. 108 kpa	7
Wnioski do sądu o ukaranie / wykroczenia we wnioskach	0 / 0
Mandaty kredytowe / kwota	2 / 2.400
Środki wychowawcze	1
Wnioski w wystąpieniach	33

W trakcie przeprowadzonych czynności kontrolnych udzielono **40** porad prawnych dotyczących w głównej mierze zawierania marynarskich umów o pracę członków załóg jednostek pływających w świetle obowiązujących przepisów prawa i prawidłowości ustalania wysokości wynagrodzeń za pracę ze szczególnym uwzględnieniem prawidłowych norm czasu pracy na statkach oraz **41** porad technicznych dotyczących poprawy warunków pracy na obiektach pływających w ramach uprawiania żeglugi morskiej i przybrzeżnej. Udzielono również **5** porad w zakresie legalności zatrudnienia na jednostkach pływających.

W trakcie kontroli podejmowano współpracę z organizacjami związkowymi i społeczną inspekcją pracy, a w przypadku morskich wypadków przy pracy prowadzono współpracę z Izłą Morską i prokuraturą w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn ich powstania, jak również korzystano z uprawnień przysługujących inspektorowi pracy w postępowaniu sądowym.

W 2023 r. łącznie kontrolą objęto 13 jednostek pływających u poszczególnych armatorów. Do najczęściej spotykanych nieprawidłowości na skontrolowanych jednostkach pływających należały:

- niewłaściwy stan dróg i przejść komunikacyjnych ze szczególnym uwzględnieniem trapów prowadzących na jednostki pływające (w 60% kontroli),
- niedostateczne szkolenia w dziedzinie bhp (w 30% kontroli),
- brak prawidłowo opracowanych i udostępnionych do stałego korzystania instrukcji bezpieczeństwa pracy i procedur związanych z obsługą poszczególnych urządzeń i systemów okrętowych (w 50% kontroli),
- brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne w szczególności osłony ruchomych części maszyn oraz gorących instalacji jak również układy sterowania pracą maszyn (w 50% kontroli),

- nieprawidłowy sposób składowania materiałów oraz dobór miejsc magazynowania (w 20% kontroli),
- niedostateczny nadzór nad sposobem wykonywania prac oraz pełnieniem wacht na jednostkach pływających (w 20% kontroli).

W związku z wejściem w życie w listopadzie 2015 r. ustawy o pracy na morzu i brakiem wiedzy niektórych armatorów, szczególnej uwadze w czasie kontroli poddawane były marynarskie umowy o pracę na statku.

W OIP Gdańsk w 2023 roku stwierdzono dwa przypadki zatrudniania przez dwóch armatorów (pracodawców) członków załogi statków (morskich kutrów rybackich) na podstawie umowy prawa cywilnego (umów o współpracy zawartych z osobami prowadzącymi na własny rachunek działalność gospodarczą) zamiast zawarcia marynarskiej umowy o pracę. W stosunku do armatorów statków (pracodawców) przeprowadzono postępowania wykroczeniowe – nałożono mandaty karne za nieprzestrzeganie postanowień ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz.U. z 2023r. poz. 2257) w zakresie zatrudniania marynarzy na statkach morskich. W wyniku kontroli czasu pracy na statkach morskich stwierdzono naruszenia w zakresie niezapewnienia odpoczynków dobowych i tygodniowych oraz przypadki rozpoczynania pracy w tej samej dobie, naruszenia dotyczące pracy w niedziele i święta jak również w zakresie wysokości wypłacanego tzw. „strawnego” marynarzom.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że w skontrolowanych przedsiębiorstwach, wśród pracowników zatrudnionych na jednostkach pływających, w analizowanym okresie, wydarzyła się niewielka ilość wypadków przy pracy z tendencją porównywalną w odniesieniu do lat ubiegłych. Najczęstszymi przyczynami wypadków było niezachowanie należytej ostrożności przez pracowników, wynikające z braku doświadczenia, lekceważenia zagrożenia oraz zasad bezpiecznych zachowań, jak też przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy czy też dobrych praktyk morskich.

Wnioski

Aktualny stosunkowo dobry stan techniczny statków i obiektów oceanotechnicznych oraz warunków pracy jest wynikiem, między innymi, obowiązku poddawania jednostek pływających, systematycznym inspekcjom przez wyznaczonych w tym celu, inspektorów Urzędu Morskiego i Polskiego Rejestru Statków oraz innych uznanych towarzystw klasyfikacyjnych w następstwie przeglądów okresowych i klasowych.

Inspekcje przeprowadza się w celu stwierdzenia, czy statek odpowiada wymaganiom w zakresie bezpieczeństwa żeglugi i życia na morzu, w tym w zakresie bezpieczeństwa eksploatacji statku oraz czy armator spełnia wymagania bezpiecznej eksploatacji statku.

Spełnienie przez statek morski powyższych wymagań stwierdza Dyrektor Urzędu Morskiego, wystawiając kartę bezpieczeństwa lub certyfikat bezpieczeństwa, uprawniający do żeglugi. W obcych portach statki te są poddawane kontrolom międzynarodowych instytucji nadzorczych (PSC) czuwających nad bezpieczeństwem załóg statków.

Jednostki pływające, ich stałe urządzenia i wyposażenie podlegają również nadzorowi technicznemu Polskiego Rejestru Statków (PRS) oraz innych uznanych instytucji klasyfikacyjnych (np. DNV, LR, ABS), które po dokonaniu przeglądu, wystawiają stosowne świadectwa. W wyniku przeprowadzonych kontroli nie stwierdzono braku powyższych dokumentów jak również rażących odstępstw od obowiązujących przepisów, które stwarzałyby

bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia zatrudnionych pracowników. Większość nieprawidłowości była usuwana przez załogi statków w czasie trwania kontroli z właściwym zrozumieniem problemów bezpieczeństwa.

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

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

W roku 2023 przeprowadzono **9** kontroli u **8** armatorów w zakresie spełniania przez statki śródlądowe wymogów przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na **29** śródlądowych jednostkach pływających.

W 2023 roku wydano **2** orzeczenia negatywne w zakresie zdolności statku śródlądowego do żeglugi pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy.

W czasie kontroli wydano **4** decyzje nakazowe (w tym **4** decyzje ustne), które dotyczyły **8** pracowników oraz **1** polecenie ustne, które dotyczyło **4** pracowników w zakresie oznakowania nadanym numerem rejestracyjnym.

W trakcie **4 z 9** przeprowadzonych kontroli dotyczących oceny zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono nieprawidłowości w stosunku do **4** zgłoszonych obiektów żeglugi śródlądowej. Stwierdzone nieprawidłowości zostały przez armatorów usunięte w trakcie trwania czynności kontrolnych dotyczyły przede wszystkim braków lub błędów w oznakowaniu jednostek pływających, zapewnienia prawidłowych ciągów komunikacyjnych pomiędzy statkiem a lądem, prawidłowego oznakowania miejsc niebezpiecznych lub stwarzających zagrożenie.

Ponadto w trakcie dokonywania odbiorów śródlądowych jednostek pływających udzielono łącznie **34** porad technicznych dotyczących bezpieczeństwa eksploatacji obiektów pływających i **6** porad prawnych.

10. Bezpieczeństwo i higiena pracy w przedsiębiorstwach żeglugi śródlądowej

W 2023 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku zostało przeprowadzonych **5** kontroli w **5** podmiotach. W toku czynności kontrolnych inspektorzy pracy dokonali sprawdzenia przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na **7** statkach w tym **2** jednostkach pasażerskich oraz na **1** pontonie roboczym. W kontrolowanych podmiotach było zatrudnionych łącznie **393** pracujących, w tym w ramach stosunku pracy **312** osób, na podstawie umów cywilnoprawnych **68** osób i **13** podmiotów samozatrudniających się.

W wyniku przeprowadzonych **5** kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem **37** decyzji w tym **20** decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności. Ponad to inspektorzy pracy skierowali **10** wniosków w wystąpieniach.

Ze względu na położenie województwa pomorskiego nad otwartymi wodami Morza Bałtyckiego i Zatoką Gdańską na jego terenie praktycznie występują jedynie stocznie realizujące głównie budowę morskich jednostek i obiektów pływających, a pojedyncze przypadki budowy jednostek śródlądowych nie zmieniają charakteru tych przedsiębiorstw ukierunkowanych przede wszystkim na budowę jednostek morskich. Podobnie wygląda sytuacja dotycząca występowania przedsiębiorstw zajmujących się przeładunkami w zakresie żeglugi śródlądowej, gdyż ewentualne przeładunki w tym zakresie są realizowane na terenie portów morskich, dla których jest to działalność marginalna. Ze względów gospodarczych tworzenie oddzielnych podmiotów do realizacji budowy jednostek śródlądowych oraz podmiotów działających na rzecz transportu śródlądowego jest nieuzasadnione.

Stosunkowo dobry stan bezpieczeństwa załóg jednostek śródlądowych jest niewątpliwie zasługą kontroli tych jednostek przez organy kontroli powołane przez Dyrektora Urzędu Żeglugi Śródlądowej w Bydgoszczy, do którego należy między innymi nadzór nad bezpieczeństwem żeglugi śródlądowej, przeprowadzanie inspekcji statku oraz inspekcji technicznej statku. Statek żeglugi śródlądowej może być dopuszczony do żeglugi jedynie po uzyskaniu dokumentów bezpieczeństwa statku, które wydawane są przez Dyrektora Urzędu Żeglugi Śródlądowej po spełnieniu przez statek szeregu wymagań. Jednostki pływające, ich stałe urządzenia i wyposażenie podlegają również nadzorowi technicznemu Polskiego Rejestru Statków. Część zaistniałych nieprawidłowości ma niewątpliwie związek lub jest spowodowana wiekiem jednostek pływających, mimo że nie wiąże się wprost z konstrukcją jednostki i stanem ich stałych urządzeń. Dotyczy to na przykład systemów ogrzewania, wyposażenia siłowni, czy używania leciwych, niekompletnych i zniszczonych trapów.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości występujące na jednostkach pływających w zakresie:

- komunikacji pomiędzy lądem a jednostką pływającą, która niejednokrotnie odbywa się bez bezpiecznego i należyście umocowanego połączenia z lądem (brak stosowania trapu, pomostu), a w przypadku ich użycia stosowane trapy nie spełniały pod względem technicznym funkcji ochronnych, które zapobiegałyby w sposób wystarczający zagrożeniu wpadnięcia do wody,
- maszyn i urządzeń technicznych, w których stwierdzono nieprawidłowości w zakresie rodzaju urządzeń sterowniczych, oznakowania tych urządzeń jak i urządzeń kontrolnych mających wpływ na bezpieczeństwo obsługi oraz przypadki braku lub złego stanu zastosowanych urządzeń ochronnych (w tym maszyn i urządzeń wchodzących w skład maszynowni jednostki pływającej),
- zastosowanych i udostępnionych pracownikom środków ochrony indywidualnej chroniących przed porażeniem prądem elektrycznym,
- składowania i magazynowania substancji i preparatów chemicznych, oznakowania znakami ostrzegawczymi magazynów i składów zlokalizowanych na jednostkach pływających,
- oznakowania stref oddziaływania pola elektromagnetycznego oraz oznakowania dróg i wyjść ewakuacyjnych na jednostkach pływających,
- nieprawidłowego stosowania na jednostkach pływających przenośnych urządzeń grzewczych zasilanych energią elektryczną.

Mając na uwadze następujące fakty, że:

- dopuszczenie do eksploatacji śródlądowej jednostki pływającej odbywa się na podstawie dokumentu uprawniającego do żeglugi - świadectwo zdolności żeglugowej krajowe lub wspólnotowe, czy też karta bezpieczeństwa wydana przez Urząd Morski w przypadku jednostek mających uprawiać żeglugę morską przybrzeżną) wydawanego przez organ uprawniony (właściwy dyrektor UŻŚ lub UM),
- brak jest unormowań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy jednostkach pływających żeglugi śródlądowej,
- brak jest możliwości oparcia się na ogólnych przepisach w zakresie bhp (jednostki pływające zostały wyłączone spod przepisów zawartych w rozporządzeniu w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy),

należy wskazać, że kontrole inspektorów pracy polegają na ustaleniu stanu faktycznego w zakresie doraźnej eksploatacji jednostek pływających. Inspektorzy w stosunku do stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości opierają się na zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy zawartych w wytycznych towarzystw klasyfikacyjnych np. PRS, zarządzeń Dyrektora Urzędu Morskiego w Gdyni lub rozporządzeń wydanych na podstawie ustawy o żegludzie śródlądowej.

11. Usuwanie wyrobów zawierających azbest

W ramach kontroli przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych w roku 2023 przeprowadzono **13** kontroli w **12** podmiotach gospodarczych, jak również w wielu przypadkach dokonano rozpoznania celem przeprowadzenia kontroli.

Przeprowadzono również **2** kontrole w temacie zagrożenia publiczne związane z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

W **4** przypadkach stwierdzono popełnienie wykroczeń z art. 283 § 1 Kodeksu pracy – w **3** przypadkach nałożono mandaty karne, a w **1** przypadku zastosowano środek oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia. Łącznie, w wyniku **15** kontroli udzielono **126** porad (technicznych - **91**, dotyczących prawnej ochrony pracy - **35**, w tym dotyczących legalności zatrudnienia: **11**).

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie:

- wydzielenia strefy wykonywania prac i oznakowania terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem” - **8** nieprawidłowości,
- stosowania bezpiecznych metod pracy - **8** nieprawidłowości,

Najmniej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie:

- właściwego pakowania i oznakowania odpadów azbestowych: **3** nieprawidłowości,
- nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie składowania odpadów zawierających azbest.

Ponadto w wyniku kontroli stwierdzono również:

Nazwa	Ilość
nieprawidłowości w zakresie braku planu pracy usuwania wyrobów zawierających azbest,	2
uchybiecie w zakresie stosowania właściwych maszyn, urządzeń i narzędzi,	1
nieprawidłowości w zakresie odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony	3
nieprawidłowości dot. uprzątnięcia terenu wykonywania prac z odpadów zawierających	2
nieprawidłowość w zakresie szkolenia w dziedzinie bhp,	1
nieprawidłowości dot. oceny ryzyka zawodowego.	4

W 2023 r. roku przeprowadzono 1 kontrolę w temacie, w trakcie której stwierdzono brak zgłoszenia prac do Państwowej Inspekcji Pracy.

Należy zauważyć niepokojącą tendencję, mimo iż w 2023 roku przeprowadzono łącznie taką samą liczbę kontroli w zakresie usuwania wyrobów zawierających azbest co w roku ubiegłym, to stwierdzono dużo więcej nieprawidłowości w zakresie stosowania bezpiecznych metod pracy (odwrócenie tendencji) m.in. mających bezpośredni wpływ na zdrowie lub życie osób świadczących pracę przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest.

Wynikać to może z cięcia kosztów przez przedsiębiorców związanego z tym, iż dofinansowanie przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest w większości przypadków dotyczy transportu i utylizacji odpadów, w związku z czym inwestorzy i wykonawcy chcą dokonać demontażu wyrobów azbestowych jak najniższym kosztem.

Niewątpliwie pozytywnym zjawiskiem w porównaniu do 2022 roku jest mniejsza ilość stwierdzonych nieprawidłowości dot. wydzielenia strefy wykonywania prac i oznakowania terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga! Zagrożenie azbestem”, właściwego pakowania i oznakowania odpadów azbestowych. W 2023 roku, w odróżnieniu do roku ubiegłego nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie składowania odpadów zawierających azbest oraz profilaktycznych badań lekarskich.

Pozostałe stwierdzone nieprawidłowości w porównaniu z 2022 rokiem są na podobnym poziomie.

Wnioski

Na podstawie kontroli przeprowadzonych na przestrzeni ostatnich kilku lat można wnioskować, iż niektórzy przedsiębiorcy ze względu na ograniczenia poniesionych kosztów, minimalizują wydatki związane z prowadzeniem prac zgodnie z obowiązującymi przepisami. Stwierdzone nieprawidłowości podczas usuwania wyrobów zawierających azbest, wynikają również z zaniedbań bądź zaniechań pracodawców. Wydawać się może, że problemem jest również, zbyt niska dotacja finansowa samorządów dla inwestorów, decydujących się na usuwanie wyrobów azbestowych, która nie wystarcza na pokrycie wszystkich wydatków związanych np. z wymianą dachu i utylizacją, a co za tym idzie „oszczędza się” na niezapewnieniu wymaganych przepisami bhp warunkach prowadzenia prac tj. w większości przypadków inwestorzy wybierają do tego celu najtańsze firmy, które często wykonują usługę na granicy opłacalności kosztem m.in. warunków bhp.

Niewątpliwie w dalszym ciągu, od wielu lat, dużym problemem jest zgłaszanie przez przedsiębiorców do PIP planowanych prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. W zgłoszeniach często podawane są rozległe przedziały czasowe, często kilkumiesięczne. Przepisy bhp dotyczące prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest wyraźnie zobowiązują przedsiębiorców do podawania w zgłoszeniach prac do PIP terminu rozpoczęcia tych prac, czyli konkretnej daty, a nie przewidywanego okresu (przedziału czasowego). Przepisy także zobowiązują wykonawców prac do przedłożenia nowego zgłoszenia w przypadku zmiany warunków prowadzenia robót, w tym do poinformowania PIP o zmianie terminu prowadzenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest, czego w większości przypadków, w dalszym ciągu nie dokonują, co wskazuje na świadome działania mające na celu uniknięcie kontroli PIP.

W związku z powyższym zgodnie ze zgłoszeniami, w wielu przypadkach dokonywano rozpoznania celem przeprowadzenia kontroli prac związanych z narażeniem na azbest. Na miejscu nie stwierdzono jednak wykonywania tego rodzaju prac, bądź prace zostały wykonane wcześniej, co świadczy o tym, iż inspektorzy pracy często mieli trudności (brak możliwości) w przeprowadzeniu kontroli dotyczących bhp przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest.

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

1. Opieka zdrowotna

W okresie od 01.01.2023 r. do 31.12.2023 r., w ramach realizacji tematu , dotyczącego przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w opiece zdrowotnej, przeprowadzono 6 kontroli w podmiotach leczniczych.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali **15** decyzji nakazowych, w tym **5** ustnych. Ponadto wydano **6** wystąpień zawierających łącznie **80** wniosków. Naliczono i wypłacono wyrównanie do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za czas choroby w łącznej kwocie 34054,43 zł br.

Wyniki kontroli realizowanych w podmiotach prowadzących działalność leczniczą wskazują, iż stan przestrzegania przepisów prawa pracy nie jest zadowalający, zarówno w podmiotach udzielających świadczeń całodobowo, jak i ambulatoryjnie.

Do najistotniejszych nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy, przede wszystkim, należy zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach umowy o pracę oraz nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcom, a także nieprzestrzeganie regulacji prawnych w zakresie realizacji postanowień wynikających z Ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, w szczególności pracowników nie należących do działalności podstawowej, tj. pracowników administracyjnych, obsługi, technicznych i gospodarczych. Ponadto stwierdzono również nieprawidłowości w zakresie poprawności naliczania innych świadczeń pieniężnych wynikających ze stosunku pracy, w tym wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Niestety należy ponownie zauważyć, że zdarzają się przypadki, że pracodawcy nie ustalili zasad podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy w podmiocie leczniczym, niewykonujących zawodu medycznego.

Na 6 kontrolowanych podmiotów leczniczych 4 podmioty wypełniły ten obowiązek. Pozytywnie jednak należy ocenić fakt, że na 6 kontrolowanych podmiotów 5 dokonało podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego pracownikom działalności podstawowej. W jednym z podmiotów kontrolowanych zarządzenie zostało wydane nieterminowo i tym samym nieterminowo wypłacono podwyższenie wynagrodzenia.

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

- prowadzenia akt osobowych - nieprowadzenie na bieżąco, nienumerowanie dokumentów;

- niewskazania w umowie o pracę grupy zawodowej, do której zaliczone jest stanowisko pracy;
- przestrzegania przepisów o czasie pracy, w szczególności: niesporządzanie harmonogramów czasu pracy na cały okres rozliczeniowy, niewskazywanie precyzyjnie z jakiego tytułu wyznaczono dzień wolny; prowadzenie ewidencji czasu pracy w sposób nierzetelny poprzez niedostosowanie do obowiązujących przepisów, m.in. niewskazywanie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy; niezapewnianie odpoczynku tygodniowego, zatrudnianie powyżej 48 godzin przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym;
- przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach za pracę, w szczególności zniżenie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy poprzez m.in. nieujęcie składników stałych należnych w stałej wysokości oraz składników zmiennych oraz zniżenie stawki minimalnego wynagrodzenia wynikającego z tytułu umowy zlecenia;
- przestrzegania przepisów w zakresie wskazywania liczby przepracowanych godzin przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych – umów zleceń.

Negatywnie należy ocenić brak poprawy w zakresie sporządzania harmonogramów na cały okres rozliczeniowy, wskazywania precyzyjnie dni wolnych, prowadzenia akt osobowych na bieżąco, nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy pod kątem wymaganych danych co powoduje nieprawidłowości w naliczaniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jak również urlop wypoczynkowy – ze względu na nieujmowanie w podstawie składników zmiennych. Według inspektora pracy wynika, to ze zbyt dużego obciążenia pracą osób odpowiedzialnych za czas pracy, braku należytej wiedzy. Dodatkowo w sporej części podmiotów leczniczych wdrażane są nowe programy informatyczne kadrowo-płacowe, które nie są dostosowane do podmiotów leczniczych. Przyczyną jest również brak wyspecjalizowanej kadry co spowodowane jest częstymi zmianami legislacyjnymi i niższym wynagrodzeniem niż w pozostałych branżach. Powyższe skutkuje nieznaną przepisów prawa pracy a także niechęcią pracowników do pracy w podmiotach leczniczych, tym samym dużą rotacją pracowników administracyjnych.

Należy zauważyć nowy problem pojawiający się w podmiotach leczniczych, a mianowicie nieprawidłowości w zakresie zatrudniania cudzoziemców. W dwóch kontrolowanych podmiotach stwierdzono nielegalne powierzenie pracy poprzez zatrudnienie cudzoziemca bez wymaganego zezwolenia, oświadczenia bądź powiadomienia.

Do najistotniejszych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przede wszystkim należy:

- nieutworzenie służby bezpieczeństwa i higieny pracy zgodnie z przepisami określonym dla pracodawcy zatrudniającego do 100 pracowników;
- niedokonanie oceny ryzyka zawodowego na stanowisku lekarza jak również nie uwzględniano w ocenie zranienia ostrym narzędziem przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych;
- brak oceny warunków dla stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe;
- niezgodności w zakresie przydzielonego asortymentu pracownikom z obowiązującą tabelą przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz nieprowadzenie indywidualnych kart przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
- niewskazywanie w skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie pracowników opisu warunków pracy uwzględniającego informacje o występowaniu na stanowisku

lub stanowiskach pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach;

- niedokonanie rozpoznania i wytypowania czynników szkodliwych dla zdrowia;
- brak rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwego czynnika biologicznego zakwalifikowanego do grupy 3 lub 4 zagrożenia oraz rejestru prac pracowników narażonych na działanie szkodliwego czynnika biologicznego zakwalifikowanego do grupy 3 i 4 zagrożenia;
- brak spisu substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie;
- brak instrukcji postępowania z substancjami i mieszaninami niebezpiecznymi stosowanymi oraz nieprawidłowości w treści polegające na niewskazaniu zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych;
- niezapewnienie zgodnego z wymaganiami natężenia oświetlenia elektrycznego w pomieszczeniach przychodni.

Wnioski

Podsumowując kontrole przeprowadzone w 2023 r. należy zauważyć nowy problem pojawiający się w podmiotach leczniczych wykonujących działalność całodobową i stacjonarną, a mianowicie trudność w pozyskaniu pracowników spoza działalności podstawowej – pracowników administracyjnych, technicznych i gospodarczych. Powyższe skutkuje próbą obejścia przepisów o czasie pracy i zatrudniania pracowników gospodarczych – z działów utrzymania czystości na podstawie umów zleceń w warunkach umowy o pracę. A w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę generowaniem nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy.

Dodatkowo, w związku z zawiłością przepisów o powierzaniu pracy cudzoziemcom, zdarzyły się przypadki nielegalnego powierzenia pracy.

Pracodawcy – podmioty lecznicze udzielający świadczeń zdrowotnych ambulatoryjnie nie wypełniają należycie obowiązków nałożonych przepisami m.in. odnośnie czynników szkodliwych i uciążliwych, w szczególności odnośnie substancji i mieszanin chemicznych niebezpiecznych/stwarzających zagrożenie, jak również zagrożeń biologicznych.

Przyczynami ujawnianych nieprawidłowości według inspektorów pracy, jak również podmiotów kontrolowanych jest przede wszystkim brak środków finansowych. Podmioty lecznicze uważają, że brak środków finansowych spowodowany jest poprzez nienależytą wycenę udzielanych świadczeń zdrowotnych przez NFZ przy jednoczesnym wzroście kosztów utrzymania działalności leczniczej, np. dostosowanie wysokości wynagrodzenia za pracę do powszechnie obowiązujących przepisów, tj. do ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych i ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Ograniczanie kosztów, aby utrzymać bieżącą działalność podmiotu, przedkłada się na brak możliwości należytego wynagrodzenia za pracę pracowników działów technicznych, kadrowych i gospodarczych co natomiast powoduje dużą rotację. Ponadto według inspektorów pracy, jak również i pracodawców, przyczynami stwierdzanych nieprawidłowości niezmiennie jest szybkość zmian w przepisach, jak również ich niejasność.

2. Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac spawalniczych

W 2023 roku, na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, inspektorzy pracy przeprowadzili **26** kontroli w **26** podmiotach realizujących swoje zadania w zakładach, w których prowadzono, co najmniej jeden proces zaliczany do prac spawalniczych polegający na spawaniu metali lub/i zgrzewaniu metali lub/i cięciu termicznym metali.

Kontrolą objęto **2469** pracujących; **54** na podstawie umów cywilno-prawnych, **17** podmiotów samozatrudniających się, **41** cudzoziemców. Na ogólną liczbę **2469** pracujących, zatrudnionych w ramach stosunku pracy było **2390** pracowników, w tym: **424** kobiet, **11** pracowników młodociany, **83** pracowników niepełnosprawnych.

Przy wykonywaniu prac spawalniczych w kontrolowanych zakładach zatrudniono ogółem **357** pracowników.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem **58** decyzji, w tym:

- **46** decyzji w formie pisemnej,
- **12** decyzji ustnych,
- **5** decyzji wydano w trybie natychmiastowej wykonalności z art. 108 kpa.

Inspektorzy Pracy skierowali do pracodawców **15** wystąpień zawierających **32** wnioski.

Za naruszenie przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika:

- nałożono **1** mandat kredytowy na kwotę **1500 zł** za popełnienie **1** wykroczenia,
- zastosowano **2** środki wychowawcze, w formie ostrzeżenia.

W kontrolowanych zakładach przy prowadzonych procesach spawalniczych wykorzystano 359 maszyn i urządzeń, które usadowiono w 317 zorganizowanych stanowiskach pracy. Do obsługi ww. stanowisk zatrudniono 357 pracowników na ogólną liczbę 2469 zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach.

Kontrole przestrzegania przepisów bhp w trakcie prac spawalniczych przeprowadzone przez inspektorów pracy nie wykazały uchybień, które wyróżniałyby w sposób negatywny spawanie na tle innych procesów technologicznych w kontrolowanych zakładach, pomimo istnienia wielu zagrożeń jakie są związane ze spawalnictwem.

Poniżej przedstawiono ocenę stanu przestrzegania przez pracodawców i osoby kierujące przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

- Szkolenia w dziedzinie bhp – brak właściwego przeszkolenia w tym zakresie stwierdzono w stosunku do 1 pracownika na 173 poddanych kontroli, stwierdzono jednocześnie 11 przypadków uchybień dotyczących m.in: niewłaściwego sposobu potwierdzenia szkolenia, błędów w zapisie karty szkolenia.
- Profilaktyczne badania lekarskie – brak właściwych badań profilaktycznych stwierdzono w stosunku do 3 pracowników na 173 poddanych kontroli, stwierdzono jednocześnie 20 uchybień dotyczących głównie sporządzenia, przechowywania i wypełnienia skierowania na badanie.
- Brak wymaganego udokumentowania kwalifikacji spawalniczych stwierdzono w przypadku 1 zakładu i dotyczyło to 5 pracowników obcokrajowców, stwierdzono jednocześnie 23 uchybienia dotyczące między innymi nie przechowywania w dokumentacji pracowniczej

uprawnień pracownika do wykonywania prac spawalniczych, wykonywania procesów spawalniczych odmiennych od wskazanych w posiadanych uprawnieniach, braku potwierdzenia w dokumentacji zakładu wymaganego szkolenia (dotyczy głównie obsługujących zgrzewarki).

- Brak oceny ryzyka zawodowego dla stanowisku, na którym prowadzony jest proces spawalniczy wykazano dla 3 stanowisk na 58 kontrolowanych, stwierdzono 34 uchybienia w przedstawionych ocenach a dotyczyły one m.in. nie uwzględnienia wszystkich zagrożeń występujących na stanowisku, aktualizacji wyników pomiarów czynników szkodliwych, nie uwzględnienia wszystkich czynników, pominięcie oceny stanu wypadkowości, nie uwzględnienie zaistniałych istotnych zmian w organizacji stanowiska.
- W zakresie organizacji i wyposażenia stanowisk pracy, na których prowadzono procesy spawalnicze, bezpiecznego wykonywania tych prac, spełnienia wymogów bhp przez pomieszczenia spawalni na 236 stanowisk i 176 zatrudnionych stwierdzono 34 uchybienia dotyczące głównie braku skutecznej wentylacji stanowiskowej, zabezpieczenia stanowisk pracy przed promieniowaniem UV poprzez zastosowanie odpowiedniego wygradzenia (parawanów), zapewnienia właściwych stołów spawalniczych oraz urządzeń pomocniczych w postaci odpowiednich podestów.
- Przeprowadzone kontrole nie wykazały poważniejszych naruszeń obowiązujących przepisów w zakresie wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze. Stwierdzono jedynie 3 przypadki zakwestionowania wyposażenia pracownika w odpowiednie środki ochrony osobistej: tylko w 1 przypadku stwierdzono brak przyłbicy na stanowisku, a w 2 przypadkach stwierdzono przyłbice uszkodzone na 65 zbadanych pracowników. Na 251 skontrolowanych pracowników, stwierdzono tylko w 1 przypadku stosowanie niewłaściwej odzieży. W stosunku do 21 pracowników stwierdzono uchybienia w zakresie stosowania przez nich przydzielonych im środków. W stosunku do 25 pracowników nie prowadzono kart ewidencji przydziału środków ochrony indywidualnej oraz obuwia i odzieży roboczej.
- Kontrole bezpieczeństwa przy użytkowaniu maszyn i urządzeń technicznych stosowanych przy wykonywaniu prac spawalniczych wykazały, iż na 284 urządzeń tylko w 1 przypadku stwierdzono uchybienie polegające na braku właściwych zabezpieczeń elementów ruchomych obrotnicy, możliwość pochwycenia kończyn pracownika lub przewodów roboczych. Stwierdzono 4 uchybienia w zakresie eksploatacji instalacji/lub butli oraz węży gazowych na 189 sprawdzonych stanowisk pracy. Uchybienia dotyczyły przede wszystkim: zabezpieczenie butli przed upadkiem, zabezpieczenie przewodów, węży przed uszkodzeniem mechanicznym.
- Za poprawne należy uznać przestrzeganie w kontrolowanych zakładach przepisów dotyczących zapewnienia instrukcji bhp w zakresie stosowanych procesów spawalniczych użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych oraz udostępniania tych instrukcji zatrudnionym. Stwierdzono jedynie w 1 przypadku brak instrukcji dotyczącej procesu technologicznego na zbadanych 71 przypadków oraz stwierdzono nieudostępnienie instrukcji 1 osobie zatrudnionej w procesie na 240 zbadanych.
- Przeprowadzone kontrole wykazały brak organizacji zgodnie z obowiązującymi przepisami służby bhp w kontrolowanej jednostce w 2 przypadkach w zakładach zatrudniający do 9 pracowników. W 3 kontrolowanych zakładach stwierdzono niesporządzanie okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W prowadzonych kontrolach nie stwierdzono negatywnych zjawisk wynikających ze świadomego obejścia obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na

stanowiskach związanych z prowadzeniem procesów spawalniczych. Wskazać można jedynie na zagrożenie związane z zatrudnianiem osób nie posiadających wymaganych kwalifikacji spawalniczych, głównie obcokrajowców z uwagi na brak na rynku pracy wykwalifikowanych pracowników. W trakcie prowadzonej kontroli w jednym z zakładów skierowano do wykonywania innych prac 5 obcokrajowców zatrudnionych przy pracach spawalniczych nieposiadających wymaganych kwalifikacji.

Jako pozytywne zjawiska należy wskazać działania podejmowane przez pracodawców dla poprawy warunków pracy zatrudnionych, poprzez ograniczenie narażenia na czynniki szkodliwe. W dwóch zakładach zwrócono uwagę na montaż w halach produkcyjnych w ostatnim okresie wydajnych kolumn filtracyjnych powietrza. W czterech kontrolowanych zakładach w trakcie pracodawca udokumentował wprowadzenie modernizacji (rozbudowy) istniejącej instalacji wentylacyjnej jako reakcję na wyniki przeprowadzonych pomiarów czynników szkodliwych. Zwrócono także uwagę na postępującą robotyzację i automatyzację procesów spawalniczych.

Na podstawie analizy dokumentacji przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że aktualne pomiary czynników szkodliwych środowiska pracy przedstawiono 21 kontrolowanych zakładach w 5 przypadkach przedsiębiorcy posiadali nieaktualne pomiary w tym w 1 przypadku stwierdzono wieloletnie zaniedbanie w zakresie przeprowadzania pomiarów środowiskowych. W 3 przypadkach stwierdzono pominięcie czynnika wymagającego przeprowadzenia pomiaru, w tym w 1 obecności czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym występujących przy spawaniu stali wysokostopowych – związki chromu i niklu.

Analiza przeprowadzonych kontroli pozwala stwierdzić, że podstawowymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości było:

- niedostateczna świadomość pracodawców a także pracowników na temat wpływu obecności czynników szkodliwych środowiska pracy na zdrowie zatrudnionych
- niezrozumienie wynikającej z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy definicji pracy na wysokości w wyniku czego stwierdzono kilka przypadków prowadzenia prac spawalniczych na wysokości do 2 metrów z użyciem drabin rozstawnych i podestów wyposażonych tylko w częściowe zabezpieczenia balustradami bez prawidłowego ciągu komunikacyjnego umożliwiającego wejście na jego powierzchnię.

Inspektorzy realizujący kontrolę w temacie „Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac spawalniczych” udzielili **136** porad w zakresie zagadnień technicznych **52** porad w zakresie prawa pracy oraz **10** porad dotyczących legalności zatrudnienia. Udzielone porady techniczne dotyczyły głównie prowadzonych prac spawalniczych w tym wymogów dotyczących pomieszczeń spawalni, kwalifikacji spawacza oraz wymogów dotyczących szkoleń osób zatrudnionych przy obsłudze urządzeń do zgrzewania i cięcia termicznego metali.

Wnioski

Większe problemy z przestrzeganiem przepisów prawa pracy mają mniejsze zakłady pracy, gdzie z uwagi na ograniczenia finansowe i niższe kwalifikacje zawodowe pracowników, stwierdzono większość uchybień w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych. Duże, technologicznie rozbudowane zakłady posiadają większe możliwości zapewnienia bezpiecznych warunków pracy zatrudnionym

poprzez odpowiednią infrastrukturę techniczną, wyposażenie w wyższej klasy maszyny i urządzenia, profesjonalne środki ochrony indywidualnej oraz kontrolę nad prowadzonymi pracami, co przejawia się wielokrotnie zatrudnieniem inżyniera spawalnika jako osoby nadzorującej procesy.

3. Kontrole placówek handlowych

W 2023 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono kontrole w 155 placówkach handlowych. Kontrole prowadzono w czterech podtematach:

- A.** Placówki wielkopowierzchniowe.
- B.** Mniejsze placówki handlowe.
- W.** Placówki wielkopowierzchniowe – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni.
- M.** Mniejsze placówki handlowe - przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni.

3.A. Placówki wielkopowierzchniowe

Dane liczbowe

Liczba placówek	6
Liczba osób pracujących	607
Liczba osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy	605
Liczba osób pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych	2
Liczba nakazów	4
Liczba decyzji pisemnych	7
Liczba decyzji ustnych	13
Liczba wystąpień	3
Liczba wniosków	14
Liczba poleceń	0
Liczba mandatów	0
Liczba środków oddziaływania wychowawczego	1
Liczba wniosków do sądu	0

W trakcie kontroli ustalono, że szczególnie rażącoymi nieprawidłowościami było:

- nieterminowe wydawanie świadectwa pracy,
- niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w dniu rozwiązania umowy o pracę.

Spośród przeprowadzonych 6 kontroli 3 kontrole zostały wszczęte w wyniku złożonych skarg (50,0%) i dotyczyły:

- za niskiej temperatury w pomieszczeniach pracy oraz nieprawidłowości dot. ZFŚS,
- nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopu wypoczynkowego oraz mobbingu,
- odmowy zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia ze względu na płeć.

Żadna ze skarg nie była zasadna w całości.

Z zakresu bhp najbardziej rażąco nieprawidłowością było dopuszczenie pracowników do pracy bez szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp w zakresie instruktażu stanowiskowego.

Wnioski

Zbiorcze wyniki kontroli wykazują, że przestrzeganie przepisów prawa pracy w placówkach wielkopowierzchniowych jest na poziomie zadowalającym, a nieprawidłowości, które wystąpiły podczas kontroli nie dotyczyły dużej liczby pracowników.

3.B. Mniejsze placów handlowe

Dane liczbowe

Liczba placówek	27
Liczba osób pracujących	191
Liczba osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy	147
Liczba osób pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych	30
Liczba decyzji pisemnych	51
Liczba decyzji ustnych	38
Liczba wystąpień	24
Liczba wniosków	216
Liczba poleceń	5
Liczba wniosków do sądu	0
Liczba mandatów	5
Liczba środków oddziaływania wychowawczego	6

Analizując treść zaleceń pokontrolnych skierowanych do placówek handlowych spośród wszystkich wniosków można stwierdzić, że najczęstszymi nieprawidłowościami były:

- nierzetelne prowadzenie akt osobowych (nieponumerowane, brak wykazu oświadczeń lub dokumentów),
- niezaprowadzenie akt osobowych składających się z części A,B,C i D,
- niezaprowadzenie akt osobowych składających się z części A,B,C, D i E,
- brak lub przechowywanie w niewłaściwej części akt osobowych skierowania na profilaktyczne badania lekarskie,
- nieustalenie w umowie o pracę z pracownikami zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy, dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 KP,
- brak na piśmie zmiany warunków umowy o pracę,
- nieudostępnienie pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu,
- nie poinformowanie pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia,
- niewydanie lub nieterminowe wydawanie świadectwa pracy,
- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników zawierającej informację o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- niezapewnienie pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,

- nieustalenie w obwieszczeniu systemów, rozkładów i przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy,
- niezapewnienie potwierdzania przez pracowników odbioru wynagrodzenia za pracę do rąk własnych, poprzez złożenie podpisu na liście płac wraz z określeniem daty otrzymania wynagrodzenia,
- niewypłacenie pracownikom wynagrodzenia wraz z dodatkiem do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- nieudzielanie pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo,
- nieudzielanie pracownikom urlopu wypoczynkowego, aby co najmniej jedna część wypoczynku trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Wnioski

Na podstawie analizy dokumentacji kontrolnej stwierdzono, że najczęściej powtarzające się nieprawidłowości w dziedzinie bhp w większości przypadków nie mają charakteru bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, za wyjątkiem braku badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, iż usunięcie ujawnionych nieprawidłowości nie wymaga od przedsiębiorców istotnych nakładów inwestycyjnych ani skomplikowanych działań organizacyjnych. Część z nich wskazuje na zaniedbania bądź lekceważenie przepisów, część zaś powstaje w ciągu bieżącej działalności i ma charakter przejściowy, jak np. zastawione ciągi komunikacyjne lub ewakuacyjne.

3.W. Placówki wielkopowierzchniowe – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni

Dane liczbowe

Liczba placówek	2
Liczba osób pracujących	12
Liczba osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy	10
Liczba osób pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych	2
Liczba podmiotów samozatrudniających się	0
Liczba wystąpień	1
Liczba wniosków	1
Liczba poleceń	0
Liczba wniosków do sądu	0
Liczba mandatów	1
Liczba środków oddziaływania wychowawczego	0

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w ramach tematu nie rozpatrzono żadnej skargi dotyczącej naruszenia przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Wnioski

Stan legislacji regulujący kwestie wyłączeń, o których mowa w art. 6 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni jest niejasny i trudny do interpretacji, zwłaszcza art. 6 ust.1 pkt 10. Wiele sklepów omija zakaz handlu w niedzielę i święta wprowadzając np. klub czytelnika. Należałoby uściślić zapisy dot. konkretnie wymogów, które należy spełnić dla korzystania z wyłączeń na podstawie w art. 6 ust. 1 pkt 10 ww. ustawy. W ustawie o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni nie zawarto definicji zakładu prowadzącego działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku, o jakich mowa w art. 6 ust. 1 pkt 10 ww. ustawy oraz brak odesłania w tym zakresie do przepisów odrębnych.

3.M. Mniejsze placówki handlowe - przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni

Dane liczbowe

Liczba placówek	120
Liczba osób pracujących	812
Liczba osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy	623
Liczba osób pracujących na podstawie umów cywilno-prawnych	124
Liczba podmiotów samozatrudniających się	11
Liczba wystąpień	26
Liczba wniosków	26
Liczba poleceń	0
Liczba wniosków do sądu	5
Liczba mandatów	20
Liczba środków oddziaływania wychowawczego	3

Podczas analizy dokumentacji kontrolnych sporządzonych przez inspektorów pracy realizujących temat stwierdzono, iż z pośród przeprowadzonych kontroli, 4 kontrole spowodowane były skargami (3,74%).

Wnioski

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

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

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

Celem kontroli przeprowadzonych przez Inspektorów Pracy w 2023 r. w ramach tematu „Pierwsza kontrola” było kompleksowe ustalenie poziomu wiedzy i przestrzegania przez kontrolowanych pracodawców przepisów prawa pracy, w tym związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz legalnością zatrudnienia. Kontrole miały charakter instruktażowo – doradczy i polegały na wskazaniu pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędącemu pracodawcą i innej jednostce organizacyjnej – nieprawidłowości występujących w podmiocie kontrolowanym oraz poddanie ich analizie pod kątem prawnym i technicznym przy jednoczesnym zastosowaniu adekwatnych środków prawnych przewidzianych przez ustawodawcę. Podmioty kontrolowane były pouczane przez inspektorów pracy o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym, przy jednoczesnym zobligowaniu do wykonania zaleceń pokontrolnych w określonym czasie, celem usunięcia stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości. Charakter kontroli realizowanych w ramach omawianego tematu uwzględniał możliwość odstąpienia od stosowania wobec podmiotu kontrolowanego sankcji i pouczenia o konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym. Kontrole miały charakter kompleksowy. Sankcje związane z ustaleniami kontroli stosowane były jedynie w przypadkach rażących naruszeń przepisów i zasad bhp szczególnie stanowiących zagrożenie życia lub zdrowia oraz mogących skutkować ciężkimi, śmiertelnymi bądź zbiorowymi wypadkami przy pracy, prawnej ochronie pracy lub przypadku stwierdzenia nielegalnego zatrudnienia.

W 2023 r. inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach tematu „Pierwsza kontrola – wsparcie małych firm w stworzeniu praworzędnych i bezpiecznych warunków pracy” zrealizowali **157** kontroli w 157 podmiotach. Ogółem w kontrolowanych podmiotach liczba pracujących wynosiła **1812** osób. W ramach stosunku pracy zatrudniono **698** osób, w tym **342** kobiety, **13** młodocianych oraz **12** osób z niepełnosprawnościami. Na podstawie umów cywilnoprawnych pracowało w kontrolowanych podmiotach **830** osób, stwierdzono **199** podmiotów samozatrudniających się. W podmiotach objętych pierwszą kontrolą w 2023 r. stwierdzono powierzenie pracy **353** cudzoziemcom. W **155** podmiotach będących własnością prywatną było **1761** pracujących, w tym trzynaścioro młodocianych.

Inspektorzy pracy w czasie pierwszych kontroli udzielili **657** porad technicznych, **841** porad prawnych oraz **229** porad dotyczących legalności zatrudnienia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ogółem wydano **660** decyzji nakazowych.

Wydano:

- 278 decyzji ustnych,
- 382 decyzji na piśmie,
- 86 decyzji nakazowych z art. 108 kpa, tj. z rygorem natychmiastowej wykonalności,
- 1 decyzję wykonania badań i pomiarów,
- 2 decyzje kierujące 3 pracowników do innych prac,
- 7 decyzji związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Wyżej wymienione decyzje objęły swoim działaniem 2806 pracowników (bez ujęcia decyzji dotyczących wypłaty świadczeń).

W 2023 r. wydano **11** decyzji dotyczących wypłaty świadczeń na kwotę 31 683 zł. Powyższe decyzje objęły swoim działaniem 18 pracowników.

W czasie pierwszych kontroli wydano **64** polecenia, które dotyczyły 156 pracowników na łączną kwotę wypłacenia **12 312,48** zł dla 24 pracowników. Ponadto do pracodawców i podmiotów kontrolowanych w ramach pierwszej kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy skierowano **154** wystąpienia zawierające łącznie **1124** wnioski, dotyczących 1809 pracowników.

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

- nałożono **34** mandaty w związku z popełnieniem 91 wykroczeń (łączna kwota grzywnien nałożonych w drodze mandatu karnego wyniosła **41 500** zł),
- skierowano **1** wniosek o ukaranie do sądu karnego w związku z popełnieniem 1 wykroczenia.

W pozostałych przypadkach stwierdzenia naruszeń prawa pracy oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, niestanowiących zagrożenia zdrowia lub życia zastosowano **41** środków wychowawczych odnośnie 82 wykroczeń.

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

- Nieprawidłowości związane z udokumentowaniem oraz zapoznaniem pracowników z treścią oceny ryzyka zawodowego występującego na stanowiskach pracy (w 65 zakładach stwierdzono nieprawidłowości). W mikro i mini przedsiębiorstwach nierzadko stwierdzano brak opracowania lub niedostateczne opracowanie pisemnej oceny ryzyka zawodowego na występujących w zakładach stanowiskach pracy.
- W 44 zakładach stwierdzono uchybienia związane z punktami udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.
- W 45 zakładach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie składowania i magazynowania materiałów.
- W 30 zakładach stwierdzono nieprawidłowości związane z opracowaniem oraz udostępnianiem pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z wykorzystanymi w zakładzie pracy technologiami, maszynami i urządzeniami oraz magazynowaniem.
- Nieprawidłowości w ustalaniu rodzaju niezbędnych na stanowiskach pracy środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego wraz z ich wydawaniem i stosowaniem. Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły 55 zakładów.
- Nieprawidłowości związane z przeprowadzaniem wstępnych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (w 40 zakładach stwierdzono nieprawidłowości).
- Nieprawidłowości związane z powierzeniem zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Nieprawidłowości związane z dopuszczaniem do pracy pracowników nieposiadających aktualnych zaświadczeń o braku przeciwwskazań do pracy na obejmowanym lub zajmowanym stanowisku pracy (badania wstępne, kontrolne).
- W kilkunastu (13) zakładach stwierdzono nieprawidłowości związane z występowaniem w środowisku pracy czynników szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia.

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

- Nieprzestrzeganie przez mikro i mini pracodawców podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie prawidłowego prowadzenia akt osobowych pracownika i dokumentacji pracowniczej.
- Nieprzekazywanie pracownikom, przekazywanie nieprawidłowej informacji o indywidualnych warunkach zatrudnienia lub nieuzupełnienie przekazywanej pracownikom informacji o indywidualnych warunkach zatrudnienia o wymagane nowymi przepisami zagadnienia.
- Nieprawidłowości związane z brakiem opracowania i przekazania pracownikom w postaci obwieszczenia informacji o obowiązujących w zakładzie pracy systemach i rozkładach czasu pracy oraz okresach rozliczeniowych.
- Nieprawidłowości związane z terminowością wypłaty wynagrodzenia za pracę, co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.
- W 50 zakładach stwierdzono nieprawidłowości związane z rzetelnym prowadzeniem ewidencji czasu pracy, w tym nieprowadzeniem dokumentu, niezaznaczaniem w nim prawidłowych danych takich jak godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w danym dniu, wskazywanie liczby godzin przepracowanych, odnotowywanie usprawiedliwionej lub nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.
- W 36 zakładach stwierdzono brak wskazania w treści umowy o pracę zawartej z pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, dopuszczalnej liczby godzin ponad wymiar wskazany w umowie, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku do wynagrodzenia za pracę, jak za godziny nadliczbowe, obok normalnego wynagrodzenia za pracę.
- W 30 przypadkach stwierdzono nieterminowe wydanie świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.
- W 22 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości związane z wprowadzeniem do zakładu pracy monitoringu, z informowaniem o jego stosowaniu pracowników oraz oznakowaniem pomieszczeń, w którym prowadzony jest monitoring.
- W 22 zakładach stwierdzono przekazywanie wynagrodzenia za pracę do rąk własnych pracownika zamiast na wskazane przez niego konto bankowe bez pisemnego wniosku ze strony pracownika o taką formę wypłaty. Skierowano 23 wniosków w wystąpieniach oraz 2 polecenia.
- W 21 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości związane z nieprzestrzeganiem 5-dniowego tygodnia pracy.
- W 18 kontrolowanych zakładach pracy stwierdzono nieprawidłowości związane z ustalaniem minimalnej stawki godzinowej w umowach cywilnoprawnych w tym nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za wykonane zlecenie.
- Stwierdzono nieprawidłowości w naliczaniu i wypłacaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop pracownikom po rozwiązaniu stosunku pracy.
- W 15 kontrolowanych zakładach stwierdzono nieprawidłowości związane z ustaleniem przez strony umów cywilnoprawnych odpowiedzialnych za ewidencjonowanie godzi wykonywania zlecenia w celu prawidłowego naliczenia i wypłacenia wynagrodzenia.
- W 10 kontrolowanych zakładach stwierdzono brak rozkładów czasu pracy i/lub nieprawidłowości związane z przekazywaniem informacji pracownikowi o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy, na co najmniej tydzień przed jego wprowadzeniem.

- Stwierdzono w 6 zakładach przypadki braku naliczenia i wypłacenia dodatku za pracę w godzinach nadwymiarych.
Skierowano 7 wniosków w wystąpieniach.
- Stwierdzono 4 przypadki zawierania umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę w przypadku, gdy wykonywana praca spełnia kryteria stosunku pracy.
- W 3 przypadkach stwierdzono naruszenie przepisów związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę z dołu, w z góry ustalonym do 10 dnia następnego miesiąca terminie.
- W 3 podmiotach kontrolowanych stwierdzono nieprzechowywanie przez zleceniodawcę ewidencji godzin wykonywania zlecenia przez zleceniobiorcę.
- W 2 zakładach stwierdzono niezachowanie prawa pracowników, do co czwartej niedzieli wolnej od pracy.
- Ponadto stwierdzono nieudzielenie dodatkowego urlopu wypoczynkowego pracownikowi posiadającemu orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że najczęściej występującymi nieprawidłowościami w zakresie legalności zatrudnienia były:

- W 52 przypadkach stwierdzono nieterminowe zgłaszanie zatrudnionych do ubezpieczenia społecznego w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia.
- W mikro i mini zakładach pracy powierzenie pracy „na próbę” bez zawarcia umowy o pracę (np. umowy na okres próbny lub na czas określony) lub na podstawie innej umowy cywilnoprawnej.
- Pracodawcy nie zgłaszają, co jest często konsekwencją nieprawidłowości wyżej wymienionej lub zgłaszają z naruszeniem ustawowego terminu pracowników i/lub zleceniobiorców do ubezpieczenia społecznego.
- Stwierdzono w 10 przypadkach powierzenie wykonywania pracy zarobkowej obywatelom spoza UE bez wymaganego zezwolenia na pracę.
- Pracodawcy przekraczają terminy opłacania lub zalegają z opłacaniem składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w tym na Fundusz Pracy.
- Stwierdzono w 7 zakładach powierzenie wykonywania pracy bez zawarcia z nim umowy w formie pisemnej lub przetłumaczonej na język zrozumiały dla cudzoziemca.
- Stwierdzono, w przypadku 5 zakładów pracy, naruszenie przepisów związanych z pisemnym powiadomieniem, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego - praca.gov.pl., powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu, o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy, w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy, w związku z zapisami ustawy z dnia 12 marca 2022r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2023 r. poz. 103 ze zm. oraz z 2023 r. poz. 1717).
- Stwierdzono 4 przypadki, kiedy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie uzyskał od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
- Stwierdzono pojedynczy przypadek niepowiadomienia właściwego PUP w terminie 7 dni o podjęciu lub niepodjęciu przez cudzoziemca spoza UE pracy na podstawie oświadczenia.
- Stwierdzono pojedynczy przypadek powierzenia pracy zarobkowej obywatelowi spoza UE na innych warunkach niż wynika to z zezwolenia.
- Stwierdzono pojedynczy przypadek nieinformowania organu wydającego zezwolenie na pracę cudzoziemcowi o nie podjęciu pracy.
- Stwierdzono wypłacanie wynagrodzenia za pracę cudzoziemcom w kwocie niższej niż to wynika z zezwolenia na pracę

- Stwierdzono jeden przypadek prowadzenia agencji zatrudnienia w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Pracownikami kierowanymi do pracy tymczasowej byli obywatele Mołdawii i Ukrainy.

Wnioski

Świadomość kontrolowanych pracodawców i przedsiębiorców, że pierwsza kontrola przeprowadzana przez Inspektorów pracy z założenia miała na celu wskazanie pracodawcy lub przedsiębiorcy nieprawidłowości występujących w kontrolowanych podmiotach, powodowała większą otwartość i chęć współpracy z organami PIP. Instruktażowo – doradczy charakter takiej kontroli zakładał pozostawienie pracodawcy określonego czasu na wyeliminowanie nieprawidłowości, okresowe niestosowanie sankcji i pouczenie kontrolowanego o konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym. Przedsiębiorcy i pracodawcy chętniej zadawali nurtujące ich pytania i z pomocą Inspektorów pracy rozwiewali wątpliwości natury prawnej zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, prawem pracy oraz legalnością zatrudnienia. Sankcje związane z ustaleniami kontroli stosowane były jedynie w przypadkach rażących naruszeń przepisów i zasad bhp, prawnej ochrony pracy oraz w przypadku nielegalnego zatrudnienia.

Instruktażowo – doradczy charakter kontroli uwidocznił się w liczbie udzielonych porad prawnych. Inspektorzy pracy podczas każdej kontroli udzielili średnio po 11 porad.

Z uwagi na kompleksowy charakter omawianych kontroli nieprawidłowości stwierdzone zostały we wszystkich obszarach podlegających kontroli organów Państwowej Inspekcji Pracy. Obszary często pokrywają się z zagadnieniami poruszonymi w ramach kontroli tematycznych wynikających z rocznego harmonogramu pracy Państwowej Inspekcji Pracy przewidzianych na dany rok. W przypadku stałych tematów badanych przez organy PIP zagadnienia, w których pojawiają się nieprawidłowości są powtarzalne. W momencie nałożenia nacisku na zagadnienia kontrolowane w ramach tematów, zgodnie z przyjętą na dany rok strategią PIP, zakres stwierdzanych nieprawidłowości może się zmieniać i poszerzać o inne, dotąd nieodnotowywane, jako liczne zagadnienia.

Problemy, dla których inspektorzy pracy określali sposób i termin ich likwidacji dotyczyły wszystkich zagadnień, za wyjątkiem tych spraw, które z mocy przepisów musiały być usunięte niezwłocznie, jak np. wypłata należnego wynagrodzenia lub usunięcie zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika.

W 2023 r. w porównaniu do ostatnich 3 lat, przeprowadzono większą liczbę kontroli. Panująca od 2020 r. pandemia wywołana koronawirusem Sars – CoV – 2 ulega stopniowemu wyciszeniu. Odwołanie stanu epidemii oraz stanu zagrożenia epidemicznego, wypracowanie procedur pozwalających na prowadzenie działalności gospodarczych w sposób bezpieczny i ograniczający ryzyko zakażenia koronawirusem spowodowały wzrost liczby przeprowadzonych czynności kontrolnych w ramach realizacji tematu – Pierwsza kontrola, nawet w okresach podniesionego ryzyka. Jednakże w porównaniu z liczbą kontroli w temacie uzyskaną w 2018 r. (479 kontroli) czy choćby w 2019 r. (354 kontrole) jest ona nadal niska (164 kontroli) i stanowi około 1/3 liczby poprzednio wykonywanych kontroli. Zmniejszenie liczby przeprowadzonych kontroli jest wynikiem ograniczenia puli podmiotów, obejmowanych kontrolą w ramach omawianego tematu, do podmiotów istniejących na rynku maksymalnie 3 lata oraz zatrudniających do 49 pracowników. W ostatnich latach Inspektorzy pracy spotykają w czasie czynności kontrolnych coraz więcej nowych podmiotów nawiązujących współpracę

na podstawie umów typu „B2B - business-to-business”. Umowy z jednoosobowymi podmiotami w ramach „B2B” są coraz popularniejsze i przedsiębiorcom rozpoczynającym działalność wydają się najkorzystniejsze, ponieważ strony samodzielnie prowadzą sprawy np. związane z opłacaniem za siebie składek ZUS, czy wykonywaniem innych obowiązków związanych z kierowaniem firmą (w przeciwieństwie do pracodawcy, który obok prowadzenia biznesu musi prowadzić również sprawy pracownicze i kadrowe). Ten rodzaj umów to zdecydowanie niższy koszt niż w przypadku zatrudnienia pracownika i związane z nim obowiązki opłacania składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe oraz odprowadzanie podatku. Obecnie organy Państwowej Inspekcji Pracy mają ograniczone możliwości przeprowadzania czynności kontrolnych w przypadku firm bazujących tylko na współpracy w formie „B2B”, ponieważ nie zatrudniają one pracowników oraz nie powierzają pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej – umowy zlecenia. Ucieczka przedsiębiorców w umowy typu „B2B” ogranicza możliwość przeprowadzenia czynności kontrolnych w nowych zakładach pracy jedynie do przypadków rozpatrywania skarg złożonych do PIP i to tylko w sytuacji, gdy zachodzi podejrzenie powierzenia pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465) tj. stosunku pracy.

W związku z licznymi skargami wpływającymi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku Inspektorzy pracy zajmowali się w dużej mierze ustalaniem stanu faktycznego w zakładach kontrolowanych na skutek doniesień o nieprawidłowościach. Kontrole prowadzone w ramach realizacji tematu skojarzonego z tematami skargowymi stanowiły w 2023 r. prawie 47% wszystkich pierwszych kontroli. Stanowi to zdecydowaną poprawę w porównaniu z zeszłym rokiem, kiedy jedynie ok 36% pierwszych kontroli nie było podyktowanych koniecznością ustalenia stanu faktycznego wynikającego ze zgłoszonych skarg i wniosków pracowników oraz osób wykonujących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę.

Część kontroli zrealizowana w ramach tematu w 2023 r. dotyczyła sklepów prowadzących sprzedaż w niedziele objęte zakazem handlu. Najczęściej były to sklepy franczyzowe sieci Żabka, w których przedsiębiorcy lub pracodawcy dopiero rozpoczynali lub prowadzili działalność od bardzo niedawna. Pomimo dostarczania przez sieć niezbędnych pakietów dokumentów potrzebnych do prowadzenia działalności zgodnie z przepisami prawa pracy, w tym zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, młodzi stażem (a czasem wiekiem) przedsiębiorcy nie mieli dostatecznej wiedzy z zakresu legalności zatrudnienia, przepisów związanych z minimalnym wynagrodzeniem za pracę oraz bezpieczeństwem i higieną pracy. Tajemnicą poliszynela jest nakładanie przez sieć na przedsiębiorców kar za zamknięcie sklepu w niedzielę niehandlową. Kontrole przeprowadzone w wspomnianych punktach często kończyły się nałożeniem sankcji w postaci mandatu karnego za naruszenie zakazu handlu w niedzielę, zatrudnianie pracowników lub powierzanie pracy cudzoziemcom spoza UE bez wymaganych zezwoleń na pracę. Obecność Inspektorów pracy z całą pewnością pozwoliła na wyeliminowanie nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia oraz podniesienie świadomości pracodawców w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponownie na podstawie przeprowadzanych kontroli w ostatnich 3 latach, tak w ramach realizacji tematu Pierwsza kontrola, jak pozostałych ramowych tematów, można zauważyć dość niepokojący trend wśród podmiotów kontrolowanych. Inspektorzy pracy coraz częściej spotykają się z zakładami pracy, które rejestrują swoją działalność na terenie innego województwa niż województwo, w którym faktycznie prowadzą działalność gospodarczą. Część z przedsiębiorstw idzie o krok dalej i w kolejnym, trzecim województwie, zakłada

komórkę firmy prowadzącą dokumentację kadrowo-księgową, a w czwartym – komórkę związaną z bezpieczeństwem i higieną pracy. Początkowo taki system zarządzania firmą był dość powszechny w wielkich korporacjach, natomiast obecnie staje się coraz popularniejszy również w małych i średnich firmach. Biorąc pod uwagę właściwość terytorialną Okręgowych Inspektoratów Pracy prowadzenie kontroli w podobnych firmach staje się trudniejsze, wymaga ścisłej współpracy pomiędzy Okręgami oraz powoduje znaczne wydłużenie czasu kontroli. Przedsiębiorcy zdając sobie sprawę z utrudnień dla Inspektora pracy związanych z rozmieszczeniem siedziby, miejsca faktycznie wykonywanej działalności, działu kadr i płac w różnych województwach coraz częściej sięgają po takie rozwiązanie. W przypadku skarg na pracodawcę wpływają one do OIP właściwego terytorialnie ze względu na siedzibę firmy. W przypadku prowadzenia faktycznej działalności firmy w inny Okręgu rozstrzygnięcie skargi staje się trudne, gdy odnosi się do spraw związanych z miejscem wykonywania pracy i zagadnień w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

5. Gospodarka komunalna - przestrzeganie przepisów bhp przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków

W zakresie realizowanego tematu przeprowadzono **8** kontroli w **8** podmiotach, gdzie liczba pracujących ogółem wyniosła **503** osoby, w tym na podstawie umów cywilno-prawnych **55** osób. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było **448** pracowników, w tym **141** kobiet i **36** niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków oraz związanych z zabezpieczeniem procesu technologicznego zatrudniano łącznie **81** pracowników.

Do kontroli wytypowano zakłady zajmujące się uzdatnianiem wody i oczyszczaniem ścieków komunalnych.

Poddane kontroli na terenie działalności OIP Gdańsk podmioty prowadziły działalność w zakresie różnych branż (według PKD):

- kierowanie podstawowymi rodzajami działalności publicznej (Urząd Gminy) – 1 podmiot;
- wytwarzanie i zaopatrywanie w wodę – 1 podmiot;
- odprowadzanie i oczyszczanie ścieków – 2 podmioty;
- pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody – 4 podmioty.

W kontrolowanych zakładach najczęściej i w największych ilościach stosowano substancji chemicznych i ich mieszaniny:

- podchloryn sodowy stosowany był w sześciu przypadkach;
- chlor (chlorox s), siarczan żelazowy, wapno chlorowane stosowane były w dwóch przypadkach;
- azotan wapnia, chlorek glinu, chlorek żelazowy, fluorokrzemian sodowy, jasol solid (tabletki) – płyn do dezynfekcji wody do picia, kobaltu (II) chlorek, kwas azotowy (V), kwas mrówkowy, kwas siarkowy, kwas solny, potasu nadmanganian, siarczan glinowy, tiosiarczan sodowy, wapno palone – tlenek wapnia, wodorotlenek wapnia, wodorotlenek sodowy stosowane były jednorazowo.

Stwierdzone nieprawidłowości zestawiono w poniższej tabeli.

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
1	2	3
Opracowanie oceny ryzyka zawodowego.	6	Nie oszacowano poziomów ryzyka zawodowego oraz nie wyznaczono dopuszczalności dla zagrożeń związanych ze stosowaniem substancji/mieszanin chemicznych, w tym niebezpiecznych.
Spis niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych.	5	Brak było pięciu spisów stosowanych niebezpiecznych substancji/mieszanin chemicznych, jeden był nieaktualny.
Oznakowanie barwnie ogólnym znakiem ostrzegawczym – ostrzeżenie o niebezpieczeństwie miejsc magazynowania/składowania substancji/mieszanin chemicznych.	5	Nie oznakowano barwnie ogólnym znakiem ostrzegawczym – ostrzeżenie o niebezpieczeństwie sześciu miejsc magazynowania/składowania substancji/mieszanin chemicznych.
Wykaz wyznaczonych pracowników, przeszkolonych w udzielaniu pierwszej pomocy.	4	Przy apteczkach nie wywieszono wykazu wyznaczonych pracowników, przeszkolonych w udzielaniu pierwszej pomocy.
Oznakowanie barwnie znakiem ostrzegawczym - ostrzeżenie o substancjach i mieszaninach żrących miejsc magazynowania/składowania substancji/mieszanin chemicznych.	4	Nie oznakowano barwnie znakiem ostrzegawczym - ostrzeżenie o substancjach i mieszaninach żrących dziewięciu miejsc magazynowania/składowania substancji/mieszanin chemicznych.
Stan techniczny użytkowanych obiektów/urządzeń, w tym pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.	3	Ze względu na brak bieżących konserwacji stwierdzono niewłaściwy stan techniczny dziewięciu obiektów/urządzeń.
Oznakowanie na terenie stacji uzdatniania wody kierunków przepływu przesyłanych roztworów w rurociągach.	3	Nie oznakowano na terenie trzech stacji uzdatniania wody kierunków przepływu przesyłanych roztworów w rurociągach.
Szczepienia ochronne wskazane do wykonania.	3	Nie zapewniono szczepień ochronnych wskazanych do wykonania dla łącznie szesnastu pracowników.
Rejestr pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 lub 4 zagrożenia.	3	W dwóch przypadkach nie podano wszystkich wymaganych danych, natomiast w jednym przypadku pracodawca nie zaprowadził przedmiotowego rejestru.

Normy przydziału oraz karty ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.	2	Nieprawidłowości w zakresie opracowania norm przydziału oraz prowadzenia kart ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.
Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych.	2	W jednym podmiocie nie ustalono wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy, a w drugim nie uwzględniono prac związanych z wykonywaniem prac z czynnikiem chemicznym sklasyfikowanym jako niebezpieczny – PIX 113.
Karty charakterystyki stosowanych niebezpiecznych mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie.	2	W obydwu przypadkach stwierdzono, że nie zapewniono pracownikom kart charakterystyki zgodnych z obowiązującymi przepisami dla stosowanych trzech niebezpiecznych mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie.
Instrukcje magazynowania niebezpiecznych substancji/mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie.	2	Nie wywieszono przedmiotowej instrukcji w dwóch miejscach magazynowania.
Rejestry i karty czynników szkodliwych dla zdrowia.	2	Jeden podmiot nie zaprowadził przedmiotowych rejestrów i kart, drugi nie dokonał ich aktualizacji z uwzględnieniem ostatnich wyników.

W wyniku przeprowadzonych **8** kontroli inspektorzy wydali **72** decyzje, w tym **20** decyzji na piśmie i **52** decyzje ustne zrealizowane w trakcie kontroli. W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano **6** decyzji opatrzonych rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 kpa), nie wydano decyzji wstrzymujących oraz skierowujących pracowników do innych prac. Liczba pracowników, których dotyczyły wszystkie decyzje – **551**.

Łącznie inspektorzy pracy wystosowali **7** wniosków w **4** wystąpieniach. Liczba pracowników, których dotyczyły wnioski – **38**.

W wyniku przeprowadzonych kontroli nie skierowano wniosków do sądu oraz nie zastosowano postępowania mandatowego. Natomiast u 1 pracodawcy zastosowano wobec osoby kierującej pracą innych osób u pracodawcy środek oddziaływania wychowawczego udzielając pouczenia.

Wnioski

Przeprowadzone kontrole wykazały, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych związanych z: eksploatacją oczyszczalni ścieków i stacji uzdatniania wody oraz warunkami wykonywania pracy, które mają wpływ na poziom stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy lub na poziom narażenia na oddziaływanie tych czynników, magazynowaniem i składowaniem niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie (oznakowanie, instrukcje magazynowania) jak również i problemów związanych z prowadzeniem dokumentacji zakładowej oraz przygotowaniem pracowników do pracy. Ze względu na to, że obecnie istotne znaczenie ma stosowana technologia (efektywność i nieuciążliwość dla środowiska), zdarza się, że sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy nie były traktowane w sposób należyty.

Działalność związana z obsługą stacji uzdatniania wody oraz oczyszczaniem ścieków komunalnych w oczyszczalniach była prowadzona jako część ogólnej działalności kontrolowanych podmiotów. Z uwagi na powyższe, sprawy związane z bezpieczeństwem i

higieną pracy przy tych zagadnieniach nie stanowiły jedyne i centralnego zainteresowania pracodawcy oraz służb wewnętrznych i często traktowane były dość marginalnie.

Powyższe sytuacje wynikają wciąż z braku pełnej wiedzy dotyczącej obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub też wybiórczej wiedzy w zakresie obowiązujących wymagań, zwłaszcza w podmiotach najkrócej funkcjonujących. Niestety, pracodawcy, osoby reprezentujące pracodawcę oraz osoby kierujące pracownikami na dzień kontroli nadal w wielu przypadkach nie dysponowali wystarczającą wiedzą w zakresie czynników biologicznych oraz rozporządzeń dotyczących REACH i CLP regulujących zagadnienia niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie.

Wynika stąd stała konieczność podnoszenia świadomości pracodawców, osób ich reprezentujących i osób kierujących pracownikami pod kątem zapewnienia bezpieczeństwa pracy osób uczestniczących w procesach technologicznych oraz zagrożeń na stanowiskach pracy i spełniania wymagań wskazanych w przepisach prawnych w tym zakresie. Widoczna jest jednak postępująca poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym też przy użyciu niebezpiecznych substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie. Często jest to związane z zaostrzaniem wymogów powiatów i gmin, audytorów i klientów oraz w zakresie ochrony środowiska i specjalnymi uwarunkowaniami w procesach oczyszczania ścieków i uzdatniania wody, co wymusza na pracodawcach stosowanie nowszych i lepszych rozwiązań technologicznych, które w rezultacie prowadzą do polepszenia warunków pracy w tym zakresie.

6. Narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **20** kontroli w temacie narażenia na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Zagadnienia kontrolowane przez inspektorów pracy oraz ilości stwierdzonych nieprawidłowości zestawiono w poniższej tabeli.

Lp	Badane zagadnienie P – pracownicy, S – stanowiska pracy, O – obiekty/pomieszczenia, D – dokumenty	Liczba zbadanych	Stwierdzono				
			Brak Niewypełnienie w całości wymaganego obowiązku w odniesieniu do badanych przypadków	Uchy- bienia	Liczba P - pracownicy		
SUBSTANCJE/MIESZANINY/CZYNNIKI LUB PROCESY TECHNOLOGICZNE O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM							
1.	Przekazanie do OIP informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	D	20	!1	11	4	0
2.	Rejestr prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	D	20	!1	5	5	0

Lp	Badane zagadnienie P – pracownicy, S – stanowiska pracy, O – obiekty/pomieszczenia, D – dokumenty	Liczba zbadanych		Stwierdzono				
				Brak Niewypełnienie w całości wymaganego obowiązku w odniesieniu do badanych przypadków	Uchy- bienia	Liczba P - pracownicy		
3.	Rejestr pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	D	19	11	3	3	366	P
4.	Uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi	S	41		5	4	360	P
5.	Informowanie pracowników pracujących w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, o ryzyku zawodowym występującym przy wykonywaniu tych prac	P	498		100	0	0	
6.	Pomiary szkodliwych dla zdrowia czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy	S	118		2	10	201	P
7.	Informowanie pracowników narażonych na oddziaływanie ww. czynników o wynikach ich pomiarów	P	265		0	61	0	
8.	Wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej przed czynnikami chemicznymi (rakotwórcze i mutagenne)	P	236		0	0	0	
9.	Wentylacja stanowiskowa (miejscowe wyciągi)	S	54		0	0	75	P

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

Przyczyny wybranych nieprawidłowości stwierdzonych w trakcie kontroli zestawiono w poniższej tabeli.

Lp.	Zagadnienia objęte kontrolą	Komentarz
1	Przekazanie do OIP informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	Zintensyfikowano, tak jak w ubiegłym roku, działania kontrolne głównie w zakładach (13 zakładów), które nie dokonały obowiązku zgłoszenia czynników rakotwórczych/mutagennych do naszego urzędu jak i WPIS. Najczęstszą podawaną przez pracodawców przyczyną braku spełnienia obowiązku informacyjnego jest niewiedza w zakresie zmiany przepisów dotyczących włączenia do wykazu dodatkowych procesów (narażenie na spaliny z silników Diesla, przepracowane oleje silnikowe, wszystkie pyły drewna i pył respirabilny krzemionki krystalicznej).
2	Rejestr prac oraz pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	Większa część kontrolowanych pracodawców, którzy nie dokonali ww. obowiązku informacyjnego, jednocześnie nie spełnili obowiązku założenia rejestru prac i pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Pozostałe nieprawidłowości to błędy formalne np. brak aktualizacji rejestru pracowników z uwagi na zmianę zatrudnienia.
3	Uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi oraz informowanie pracowników pracujących w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, o ryzyku zawodowym występującym przy wykonywaniu tych prac	Najczęściej w ocenie ryzyka zawodowego znajduje się ogólna informacja, że na stanowisku występują zagrożenia związane z występowaniem czynników rakotwórczych bez wskazania konkretnego rodzaju czynnika bądź procesu. W związku z brakiem wykonania pomiarów środowiskowych ocena ryzyka zawodowego na ww. czynniki jest przeprowadzana czysto teoretycznie.
4	Pomiary szkodliwych dla zdrowia czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy	Nieprawidłowości w tym zakresie dotyczą: <ul style="list-style-type: none"> - braku przeprowadzania pomiarów ze względu na: <ul style="list-style-type: none"> ✓ przekonanie pracodawcy o nieistnieniu bądź znikomym występowaniu czynników rakotwórczych w środowisku pracy (np. pyły drewna z tartaku) bądź ✓ trudności ze znalezieniem akredytowanych laboratoriów do przeprowadzania pomiarów danego czynnika rakotwórczego/mutagennego (np. N-nitrozodimetyloaminy – NDMA, spaliny silników Diesla mierzonego jako węgiel elementarny); - braku przestrzegania terminów wykonania badań i pomiarów z przyczyn ekonomicznych, w szczególności w przypadku braku jakichkolwiek zmian mających wpływ na ilość czynnika w środowisku pracy.

Zastąpienie substancji chemicznych, ich mieszaniny, czynników lub procesów technologicznych na mniej szkodliwe dla zdrowia nie było możliwe w żadnym z kontrolowanych zakładów pracy, ze względu na samą specyfikę branży i stosowanej

technologii oraz braku zamienników (stolarnie, zakłady tartaczne, warsztaty samochodowe, zakłady spawalnicze stali nierdzewnej, zakłady usług kominiarskich).

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

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

- zgłoszenia informacji o czynnikach rakotwórczych/mutagennych do OIP i WPIS - liczba wydanych decyzji **13**;
- założenia rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym - liczba wydanych decyzji **9**;
- założenia rejestru pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym - liczba wydanych decyzji **6**;
- pomiarów czynników rakotwórczych/mutagennych w środowisku pracy - liczba wydanych decyzji **5**.

Zgodnie z założonym planem kontrolą objęte były głównie małe zakłady, w których zadania służby bhp wykonuje specjalista spoza zakładu pracy najczęściej nieobecny w trakcie prowadzonych czynności przez inspektora pracy. W przypadku wykrycia nieprawidłowości inspektorzy pracy zastosowali środki prawne celem przywrócenia do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami. W trakcie takich kontroli wszelkie wątpliwości, np. opracowania informacji o czynnikach rakotwórczym lub mutagennym przekazywanych do OIP i WPIS, były omawiane z pracodawcami.

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

Wnioski

Z analizy podmiotów gospodarczych - zatrudniających pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym - pod względem rodzaju i poziomu stwierdzonych nieprawidłowości wynika, iż głównie to w małych i średnich przedsiębiorstwach, w szczególności tych oddalonych od dużych aglomeracji występują uchybienia mające znaczny wpływ na poziom bezpieczeństwa. Główną przyczyną niespełniania przepisów przez ww. firmy jest nieznanostwo oraz brak bieżącego

monitorowania zmian w przepisach dotyczących czynników chemicznych. Zwiększenie dostępności do informacji niestety nie przekłada się na zwiększenie wiedzy w zakresie zagrożeń tymi czynnikami. Powyższe spowodowane jest zapewne narastającymi wymogami prawnymi wobec pracodawców. Ponadto obserwuje się, iż osoby spoza zakładu wykonujące zadania służby bhp, w tym w szczególności funkcje doradcze, nie mają odpowiedniej wiedzy w tematyce czynników chemicznych, w tym czynników rakotwórczych lub mutagennych. Wynikiem powyższego jest brak wiedzy i w konsekwencji występowanie zaniedbań w tej dziedzinie np. w wyniku nieuwzględnienia wszystkich pyłów drewna, olejów odpadowych czy spalin z silników diesla jako czynników rakotwórczych i mutagennych, a co za tym idzie niedopełnienie obowiązków wynikających z przepisów dotyczących tych czynników, w tym brak odpowiedniego przeszkolenia pracowników z uwrażliwieniem na higienę pracy i stosowania ochron osobistych.

W kwestii budzącego od wielu lat kontrowersji pojęcia "pozostawania w kontakcie" pracodawcy jak i organy kontroli coraz częściej przyjmują do stosowania interpretację przyjętą przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi, zgodnie z którą przez "pozostawanie w kontakcie" rozumie się prace, przy których występuje możliwość narażenia i/lub bezpośredniego działania czynnika, bez względu na stężenie lub natężenie występującego czynnika i stosowane środki ochrony indywidualnej lub ochrony zbiorowej. Dotyczy to również procesów technologicznych hermetyzowanych

Najczęściej mierzony w zakładach pracy szkodliwy czynnik środowiska pracy to pyły niesklasyfikowane ze względu na toksyczność. Zgodnie z zapisami rozporządzenia w sprawie NDS i NDN (odnośnik nr 7) oznaczanie ww. czynnika obliguje pracodawcę do jednoczesnego oznaczania stężeń frakcji respirabilnej krzemionki krystalicznej. Taki zapis prowadzi do błędnej klasyfikacji prac, w których dochodzi do uwalniania frakcji respirabilnej krzemionki krystalicznej – czynnika rakotwórczego. Sam fakt obowiązku jednoczesnego oznaczania frakcji respirabilnej krzemionki krystalicznej przy pomiarach innych substancji i pyłów nie może być podstawą do uznania, iż w zakładzie pracy występuje proces związany z uwalnianiem tego czynnika rakotwórczego, w szczególności gdy wyniki pomiarów są poniżej granicy wykrywalności. W tym przypadku należałoby się upewnić czy dany czynnik rakotwórczy jest stosowany bądź powstaje w środowisku pracy. Konieczność oznaczania frakcji respirabilnej krzemionki krystalicznej prowadzi do sytuacji, iż pracodawcy uznają, że na danym stanowisku pracy jest obecny ten czynnik rakotwórczy i zgłaszają tego rodzaju stanowiska do rejestru czynników i procesów o działaniu rakotwórczym, a w konsekwencji dokonują zgłoszenia tych prac do WPIS i OIP.

Dużym ułatwieniem dla pracodawców jak i samych urzędów byłoby stworzenie jednego centralnego rejestru on-line „Informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym”, do którego pracodawcy przekazywaliby wymagane dane.

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

W roku 2023 roku w zakładach rolnych przeprowadzono **1** kontrole w zakładach produkcji zwierzęcej i **9** w produkcji roślinnej.

Zakład produkcji zwierzęcej

Kontrolowany zakład zajmował się hodowlą kur nieśnych (produkcja jaj konsumpcyjnych). Pracę w kontrolowanym podmiocie wykonywało łącznie **20** osób, z tego **20** osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, w tym **8** kobiet oraz **2** cudzoziemców. Nie stwierdzono zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych. W kontrolowanym podmiocie nie zatrudniano osób młodocianych, niepełnosprawnych.

Kontrolujący w tym zakładzie stwierdził nieprawidłowości, w wyniku kontroli zastosowano **12** decyzji na piśmie oraz **2** wnioski w **1** wystąpieniu.

Wykazane nieprawidłowości dotyczyły w zdecydowanej większości technicznego bezpieczeństwa pracy.

Nie wykazano wykroczeń wymagających zastosowania środków wychowawczych, mandatów karnych bądź wniosków do sądu o ukaranie oraz nie zawiadamiano o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W analizowanym okresie od 2020 do 2023 roku w kontrolowanym podmiocie o profilu zwierzęcym, wystąpił **1** wypadek przy pracy, indywidualny, powodujący czasową niezdolność do pracy.

W kontrolowanym zakładzie pracy wykorzystywano w większości zmechanizowane i praktycznie bezobsługowe procesy technologiczne. Pracownikom zapewniono właściwe pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wyposażone zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Zakłady produkcji roślinnej

Kontrolowane **9** zakładów prowadziło produkcję pszenicy, jęczmienia, rzepaku, buraka cukrowego, kukurydzy, ziemniaków. Wielkość powierzchni przy uprawach polowych wynosiła od 350 ha do 5000 ha. Prace polowe przy tak dużej powierzchni uprawowej wykonywane były przez sprzęt rolniczy nowej generacji sterowany komputerami pokładowymi. Kontrolowane maszyny oznakowane były znakami CE, posiadały deklaracje zgodności WE, w zdecydowanej większości posiadały dokumentację techniczną i instrukcje obsługi. Z uwagi na znaczną wartość powyższego sprzętu pracodawcy przestrzegają obowiązku dopuszczania pracowników do obsługi sprzętu po uprzednim sprawdzeniu kwalifikacji.

Pracę w kontrolowanych podmiotach wykonywało łącznie **204** osoby, z tego **174** osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę, w tym **36** kobiet. Na podstawie umów cywilnoprawnych pracę świadczyło **29** osób. Wykazano pracę **3** cudzoziemców, (**1** zatrudniona na podstawie umowy o pracę a **2** osoby na podstawie umów cywilno- prawnych, tj. umów zlecenia). Kontrolowane podmioty nie zatrudniały młodocianych ani osób niepełnosprawnych.

W wyniku kontroli w temacie produkcji roślinnej wydano ogółem **80** decyzji, z tego: **73** na piśmie i **7** decyzji ustnych.

Wstrzymano eksploatację **1** maszyny. Wydano **11** decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 §1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego.

Ponad to do pracodawców wystosowano **29** wniosków w wystąpieniach.

W ramach kontroli w **1** zakładzie nałożono **1** mandat w wysokości **1500 zł**, z tytułu dopuszczenia się przez pracodawcy **4** wykroczeń.

Główne problemy występujące w kontrolowanych zakładach produkcji roślinnej dotyczyły:

- nie wykonania badań i pomiarów hałasu na stanowiskach pracy, narażających pracowników na oddziaływanie ww. czynnika szkodliwego,
- nie wykonania badań i pomiarów zapylenia na stanowiskach pracy, narażających pracowników na oddziaływanie ww. czynnika szkodliwego,
- nie wykonania badań i pomiarów drgań mechanicznych na stanowiskach traktorzysty,
- braku oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy lub nieuwzględnienia w ocenie ryzyka zagrożeń ze strony czynników biologicznych występujących w procesie pracy,
- braku oznakowania graficznego lub barwami ostrzegawczymi miejsc niebezpiecznych występujących na drogach komunikacyjnych, przejściach, schodach, oznakowania znakami dróg wewnątrzzakładowych, pomieszczeń do przechowywania środków ochrony roślin,
- braku osłon w strefie pracy, części ruchomych przy maszynach,
- braku lub nieudostępnienie pracownikom do stałego korzystania, instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn,
- braku w magazynie środków ochrony roślin, wentylacji zapewniającej skuteczną wymianę powietrza przed wejściem do pomieszczenia,
- braku wykazu przechowywanych środków ochrony roślin w pomieszczeniu magazynowym,
- braku apteczki pierwszej pomocy,
- braku wyznaczenia przeszkolonego pracownika do udzielania pierwszej pomocy,
- powierzanie obowiązków służby bhp osobie nie spełniającej wymagań kwalifikacyjnych,
- nie ustalenia zasad przydziału - rodzaju i okresu używalności odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochron wymaganych do stosowania przez pracowników na powierzonych stanowiskach pracy,
- braku urządzeń ochronnych zabezpieczających przed możliwością upadku z wysokości,
- braku wstępnych badań lekarskich przez pracowników,
- braku pomiarów ochrony przeciwporażeniowej i stanu technicznego instalacji elektrycznej,
- braku szkolenia bhp dla pracodawcy i osób kierujących pracownikami,
- nie zabezpieczenia przed dostępem osób postronnych do wnętrza rozdzielnic elektrycznej,
- braku oznakowania dróg wewnętrznych znakami drogowymi,
- braku opracowania i udostępnienia pracownikom instrukcji transportu wewnątrzzakładowego,
- braku wywieszenia informacji o dopuszczalnym obciążeniu regałów.

W analizowanym okresie od 2020 do 2023 roku w 9 kontrolowanych podmiotach o profilu roślinnym, wystąpiło 17 wypadków przy pracy sklasyfikowanych jako indywidualne powodujące czasową niezdolność do pracy.

Kontrolowane zakłady pracy dysponowały w większości nowoczesnym sprzętem, sprawnym technicznie maszynami rolniczymi. Pracownikom zapewniono właściwe pomieszczenia

higieniczno-sanitarne, wyposażone zgodnie z obowiązującymi przepisami. Powszechnie używana jest odzież i obuwie robocze. Nie stwierdzono problemów dotyczących wydawania i użytkowania środków ochrony indywidualnej (kombinezony jednorazowe, okulary ochronne, ochronniki słuchu, maski, rękawice). Stwierdzono znaczny wzrost świadomości w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Dodatkowym bodźcem sprzyjającym dobrym warunkom pracy są kontrole prowadzone przez inne instytucje, które wynikają z konieczności dostosowania się do wymagań kontrahentów w zakresie upraw.

W ocenie kontrolujących ujawnione nieprawidłowości związane były z brakiem bieżących audytów czy analiz przez służby BHP, które na bieżącą powinny wyeliminować drobne niedociągnięcia w obszarze technicznego bezpieczeństwa pracy oraz prowadzenia dokumentacji. Wynikają one z rutyny zawodowej, bieżących zaniedbań pracodawców, niedostrzegania zagrożeń, brakiem świadomości pracowników o konsekwencjach występującego zagrożenia, które w ocenie pracodawcy i pracowników są mało istotne lub mają w ich mniemaniu nikły wpływ na bezpieczeństwo.

W trakcie przeprowadzania kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie **73** porad, w tym **41** porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, **27** porad z zakresu prawnej ochrony pracy w tym **5** porad prawnych dotyczących legalności zatrudnienia.

Wnioski

Stan bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych zakładach rolnych, w odniesieniu do innych branż przemysłu, jest zadowalający, zarówno pod względem stanu technicznego parku maszynowego tj. nowoczesny sprzęt rolniczy, serwisowany przez autoryzowane zakłady jak i obsługiwany przez bardziej wykwalifikowany personel. Widać w ostatnich latach, że przedsiębiorstwa rolne wprowadzają znaczny stopień mechanizacji w procesach produkcyjnych rolnych, o profilu roślinnym jak i zwierzęcym, co w znacznym stopniu eliminuje wykonywanie prac ciężkich i uciążliwych.

Nieprawidłowości występujące w kontrolowanych zakładach są to w większości uchybienia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, co obrazuje 75% wszystkich wydanych środków prawnych w formie decyzji administracyjnych. W zakresie nieprawidłowości dotyczących legalności zatrudnienia, inspektorzy pracy nie stwierdzili uchybień a z zakresu prawnej ochrony pracy stwierdzono uchybienia dotyczące dokumentacji pracowniczej i czasu pracy.

8. Przestrzeganie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudnienia młodocianych pracowników

Ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie ochrony pracy młodocianych przeprowadzono w oparciu o wyniki 50 kontroli, przy czym 48 z nich dotyczyły zatrudnienia młodocianych w celu przygotowania zawodowego, zaś 2 dotyczyły zatrudnienia w celu innym niż przygotowanie zawodowe.

Zatrudnienie młodocianych w celu przygotowania zawodowego

W grupie 48 skontrolowanych pracodawców zatrudniano łącznie **916** osób, w tym **838** na podstawie umów o pracę. W celu praktycznej nauki zawodu zatrudniano łącznie **229** młodocianych, co stanowi blisko 26% ogółu pracowników.

Uzyskane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy wyniki kontroli mających miejsce w 2023 roku uprawnia do twierdzenia, że nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego noszą znamiona nieprawidłowości wskazanych w poprzednich okresach sprawozdawczych, grupując się w podobnych zakresach badanych zagadnień. Zatem jako nieprawidłowości należy wymienić:

- uchybienia polegające na dopuszczaniu pracowników młodocianych do pracy bez wstępnych badań lekarskich;
- uchybienia dotyczące wykazów prac wzbronionych młodocianym oraz wykazów prac dozwolonych w celu przygotowania zawodowego; stwierdzono przypadki braku wykazów, jak też wykazy prac wzbronionych nieadekwatne co do warunków, w jakich świadczyli pracę pracownicy młodociani;
- uchybienia dotyczące oceny ryzyka zawodowego; inspektorzy pracy wykazali przypadki braku przeprowadzenia takiej oceny, uchybień w zakresie strony merytorycznej tych ocen, jak również odnotowano fakty niezapoznania pracowników młodocianych z oceną ryzyka zawodowego, odnotowano także przypadki nieprzekazanie informacji o ocenie ryzyka zawodowego przedstawicieli ustawowych pracowników młodocianych,
- uchybienia dotyczące problematyki przestrzegania czasu pracy młodocianych, gdzie najczęściej stwierdzano przypadki zatrudniania młodocianego w godzinach nadliczbowych oraz niezapewnienie odpowiedniego odpoczynku tygodniowego, obejmującego niedzielę,
- uchybienia dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej tj.: nieprowadzenie ewidencji czasu pracy młodocianych, jak również przypadki prowadzenie tej ewidencji w sposób nierzetelny; nieprowadzenia ewidencji pracowników młodocianych,
- grupa uchybień dotycząca postanowień umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, polegające w większości przypadków na braku określenia wysokości należnego wynagrodzenia poprzez pozostawienie zapisu wynikającego z przepisów „nie mniej niż...”,
- nieprowadzenie ewidencji pracowników młodocianych.

Należy zaznaczyć, że w toku przeprowadzanych kontroli inspektorzy odnotowali w odniesieniu do młodocianych nieprawidłowości dotyczące również pełnoletnich pracowników, jak na przykład nieprawidłowości w zakresie: sposobu prowadzenia akt osobowych, w treści świadectwa pracy, braku ustaleń dotyczących systemów, rozkładu i okresu rozliczeniowego czasu pracy, braku pisemnych informacji o warunkach zatrudnienia i inne naruszenia przepisów w sprawach dotyczących stosunku pracy.

W trakcie kontroli i po nich zakończeniu inspektorzy pracy uzyskali wymierne efekty w podmiotach zatrudniających pracowników młodocianych bowiem na wydane łącznie **51** decyzji uzyskano informację o wykonaniu wszystkich decyzji. Pozwala to na stwierdzenie, że w tym obszarze nastąpiła zauważalna poprawa w warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Warto odnotowania jest również skierowanie przez inspektorów pracy **132** wniosków, w ramach informacji zwrotnej od pracodawców uzyskano informację o wykonaniu 110 wniosków. Jednakże w trakcie prowadzonych niektórych kontroli wszczęto postępowania wykroczeniowe, które skutkowały nałożeniem **6** mandatów karnych w odniesieniu do 15 wykroczeń, na łączną

kwotę 7000 zł oraz zastosowaniem 7 środków oddziaływania wychowawczego w odniesieniu do 11 wykroczeń.

Do najczęściej ujawnianych wykroczeń należały:

- brak wykazów prac wzbronionych i prac, których wykonywanie jest dozwolone w celu przygotowania zawodowego;
- naruszenia przepisów o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z zatrudnianiem młodocianych (zatrudnianie pracowników tej samej dobie roboczej, niezachowanie 48 godzinnej przerwy w zatrudnieniu obejmującej niedzielę, nie zapewnienie przerwy 30 minutowej wliczanej do czasu pracy);
- nieprowadzeniu dokumentacji pracowniczej - brak prowadzonej ewidencji czasu pracy;
- braku szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp, wstępnych badań lekarskich;
- oceny ryzyka zawodowego i przekazywania informacji o ryzyku zawodowym;

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

W 2023 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 21 wniosków dotyczących zatwierdzenia wykazu prac lekkich. Jeden wniosek został wycofany. W jednym przypadku odmówiono zatwierdzenia wykazu i wydano decyzję odmowną, natomiast po wyjaśnieniach złożonych przez pracodawcę inspektor pracy wydał decyzję zatwierdzającą wykaz prac lekkich.

W zakresie zatrudniania młodocianych w celu innym niż przygotowanie zawodowe przeprowadzono 2 kontrole u 2 pracodawców, przy czym w obu tych przypadkach podjęcie kontroli wynikało ze złożonego przez pracodawcę wniosku o zatwierdzenie wykazu prac lekkich. Inspektorzy pracy uznali za zasadne przeprowadzenie kontroli warunków pracy przed wydaniem decyzji zatwierdzającej wykaz prac lekkich. Kontrole zostały przeprowadzone w branżach - roboty budowlane specjalistyczne oraz handel i naprawy.

W toku kontroli związanych z wnioskami pracodawców o zatwierdzenie wykazu prac lekkich w celu zatrudnienia pracowników młodocianych stwierdzono nieprawidłowości polegające na:

- niezłączeniu do obowiązującego w zakładzie regulaminu pracy ustalonych przez pracodawcę wykazów lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe,
- niezpełnieniu obowiązującego w zakładzie regulaminu pracy o załącznik do regulaminu w sprawie wykazu prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej oraz wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,
- braku konsultacji z lekarzem medycyny pracy co do przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego na stanowisku młodocianego.

Podobnie jak w latach poprzednich można stwierdzić, że zatrudnianie pracowników młodocianych w celu innym niż przygotowanie zawodowe jest zjawiskiem marginalnym w przeprowadzanych kontrolach, bowiem liczba złożonych wniosków nie niewielka.

Natomiast wzrasta znaczenie powierzania pracy niepełnoletnim cudzoziemcom. Zjawiska tego ze względu na czasookres trwania działań wojennych w Ukrainie nie można traktować zatem jako nowe.

Po pierwsze przedmiotowy problem ujawnił się zarówno w udzielanych poradach prawnych, o które wnosili pracodawcy zarówno w prowadzonej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku informacji poradniczej jak i w poradnictwie dokonywanym w toku kontroli przez

inspektorów pracy. Zatem przedsiębiorca pozostający w zamiarze, co do zatrudnienia niepełnoletniego obywatela Ukrainy (choć zjawisko to dotyczy również innych osób z państw z tzw. „kierunku wschodniego”) po uzyskaniu wiedzy, że prawidłowym będzie zawarcie umowy o pracę przy wykonywaniu prac lekkich, co wymaga przeprowadzenia formalnej ścieżki zatwierdzenia – uzgodnienia z lekarzem oraz zatwierdzenia przez inspektora pracy – odstępują od takiego zatrudnienia. Powoduje to zatrudnianie młodocianych osób pochodzących m.in. z Ukrainy na podstawie umów zlecenia czy innych umów cywilnoprawnych np. umowy o dzieło. Przedsiębiorcy uzyskują odpowiednie zezwolenie na takie zatrudnienie albo godzą się na nielegalne ich zatrudnienie. Dodatkowo w relacjach ze współpracownikami takie osoby w sposób oczywisty narażone są na niezrozumienie ze względu na brak umiejętności posługiwania się językiem polskim, co może rodzić bezpośrednie i pośrednie ryzyko w obszarze bezpiecznego wykonywania pracy i stwarzać potencjalne zagrożenia wypadkowe.

W podsumowaniu należy stwierdzić, że zjawisko zawierania z osobami niepełnoletnimi umów cywilnoprawnych jest zjawiskiem powszechnym, gdzie takie zatrudnienie nierzadko nosi znamiona pracy w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy tj. pod nadzorem przedsiębiorcy etc. Ze względu zaś na brak świadomości prawnej młodych pracowników młodzież zatrudniająca się w okresie letnim również nie jest zainteresowana zawarciem umowy o pracę mając na względzie w zasadzie tylko aspekt finansowy. Prowadzi to do oczywistej konkluzji, że w zakresie tak rozpoznanego zjawiska należy prowadzić działania prewencyjno-promocyjne wdrażające znajomość przepisów prawa pracy dla pracodawców i młodych pracowników. Aktualna pozostaje również rekomendacja obejmowania zjawiska zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych pracowników młodocianych kontrolą inspektorów pracy.

Przestrzeżenie przepisów prawa pracy dotyczących zatrudniania dzieci do lat 16

W 2023 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęły **124** wnioski dotyczące wydania decyzji w sprawie zatrudnienia dzieci do lat 16. Łączna liczba wydanych decyzji wynosiła **119**.

Decyzji negatywne nie dotyczy wydania decyzji odmownych z uwagi na brak przesłanek umożliwiających wydanie decyzji pozytywnej lecz spowodowana była faktem, iż wnioski dotyczyły dzieci, które już w momencie składania wniosku ukończyły lat 16 i wnioski te uznane zostały za bezprzedmiotowe, nie podlegające rozpatrzeniu.

Wydane w 2023 r. decyzje dotyczyły przede wszystkim wykonywania przez dzieci pracy w przedstawieniach teatralnych i filmach w charakterze: statystów i aktorów. W niewielkim zakresie wnioski dotyczyły podmiotów działających w dziedzinie reklamy lub sportu.

Znacząca ilość wniosków dotyczyła wydania kolejnej decyzji przedłużającej zezwolenie na pracę dla dzieci. Zauważalnym problemem w roku sprawozdawczym było uzyskanie przez opiekunów dzieci opinii z poradni psychologiczno-pedagogicznej zezwalającej na wykonywanie pracy zarobkowej przez dziecko, co znacznie przedłużało postępowanie w sprawie rozpatrzenia wniosku.

Przy wydawaniu decyzji, w zakresie zbadania uwarunkowań uniemożliwiających wydanie decyzji zezwalającej na pracę dziecka, inspektorzy pracy analizowali nie tylko długość trwania konkretnego spektaklu oraz godziny, w których angażowane były dzieci, lecz również mając

na uwadze dobro dziecka, dokonywali analiz czy scenariusze nie zawierają scen niebezpiecznych lub zagrażających zdrowiu fizycznemu lub psychicznemu. W chwili obecnej podmioty wnioskujące o wydanie decyzji na wniosek inspektora pracy wpisują w treść wniosku również informacje o tym, że przedstawienia teatralne lub filmy reklamowe nie zawierają scen nieodpowiednich czy niebezpiecznych dla dzieci.

Decyzje w większości wydawano bez przeprowadzania kontroli w podmiotach o nie występujących, z uwagi na fakt, że przewidywany i znany już repertuar nie budził wątpliwości co do bezpieczeństwa występujących dzieci.

9. Bezpieczeństwo i higiena pracy w trakcie eksploatacji kopalni odkrywkowych

W roku 2023 roku w ramach realizacji tematu, na terenie województwa pomorskiego, przeprowadzono **9** kontroli.

Kontrolowane zakłady prowadziły działalność związaną z wydobywaniem kopaliny – kruszywa naturalnego metoda odkrywkową, ścianową bez użycia środków strzałowych z jednym i dwoma piętrami eksploatacyjnymi za pomocą koparek jedno i wielonaczyniowych, ładowarek. Prace wydobywczo – ładunkowo - transportowe wykonywane były wyłącznie przy użyciu specjalistycznego sprzętu zmechanizowanego takiego jak: ładowarki, koparki, przesiewacze, taśmociągi, maszyny krusząco-sortujące. Tereny kopalni były oznakowane, miejscami wygradzone, oświetlone, zapewniono właściwy dojazd na utwardzonych drogach wewnętrznych. Maszyny stwarzające realne zagrożenie dla pracowników wyposażono w sygnalizację świetlną i dźwiękowo – ostrzegawczą. Kontrolowane maszyny oznakowane były znakami CE, posiadały deklaracje zgodności WE, w zdecydowanej większości posiadały dokumentację techniczną i instrukcje obsługi. Prowadzone były książki przeglądów technicznych okresowych.

Pracodawcy posiadali aktualne koncesje na wydobywanie kopaliny oraz plany ruchu zakładu górniczego zatwierdzone przez Urzędy Górnicze.

Pracę w kontrolowanych podmiotach wykonywały łącznie **173** osoby, zatrudnione w ramach stosunku pracy **153** osoby, w tym **29** kobiet. Prace bezpośrednio związane z robotami górniczymi wykonywało **37** osób, z tego **22** osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, w tym **3** kobiety. Na podstawie umów cywilnoprawnych pracę świadczyły **4** osoby, **11** osób prowadziło własną działalność gospodarczą. Zatrudnienia cudzoziemców nie stwierdzono. Młodocianych i niepełnosprawnych nie wykazano.

Kontrolujący stwierdzili nieprawidłowości, w wyniku kontroli wydano ogółem **66** decyzji (a w tym):

- **62** decyzje pisemne;
- **4** decyzje ustne;
- **10** decyzji z art. 108 kpa
- **3** decyzje skierujące do innych prac

Jednocześnie do pracodawców skierowano **2** wnioski w wystąpieniach.

Nie wydano decyzji wstrzymania: działalności, eksploatacji maszyn, wykonywania prac.

Kontrolujący zastosowali **1** środek wychowawczy za **2** popełnione wykroczenia; w **3** kontrolach nałożono mandaty karne na łączną kwotę **4.000** zł. za **6** wykroczeń; nie sporządzono wniosków do sądu o ukaranie.

Udzielono łącznie **19** porad prawnych, w tym **8** dotyczących legalności zatrudnienia i **54** porady techniczne.

Główne problemy występujące w kontrolowanych zakładach dotyczyły:

- braku badań i pomiarów szkodliwych dla zdrowia czynników fizycznych i chemicznych występujących w środowisku pracy (hałas, zapylenie, wibracje),
- braku szkoleń wstępnych bhp,
- braku orzeczeń z badań lekarskich profilaktycznych,
- braku wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,
- eksploatacji ściany roboczej metodą podkopywania,
- braku oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy,
- braku dokumentacji technicznej dla eksploatowanych maszyn,
- braku pomiarów w zakresie ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej,
- niezapewnienia pracownikom ustępów na terenie kopalni,
- braku opracowania zasad ruchu kołowego na terenie kopalni i oznakowania,
- braku uprawnień pracowników do kierowania pojazdami do ładowania urobku,
- niezapewnienia daszków ochronnych na drogach transportowych i przejściach pod przenośnikami taśmowymi.

W przeprowadzonych kontrolach nie stwierdzono przypadków bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia.

W zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich w jednym przypadku stwierdzono brak pisemnego potwierdzenia umowy o pracę na piśmie i zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego.

Stwierdzono braki w prowadzeniu ewidencji czasu pracy dla zatrudnionych pracowników oraz nienaliczanie i niewypłacanie ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

Wykazane nieprawidłowości dotyczyły w zdecydowanej większości technicznego bezpieczeństwa pracy.

W jednym przypadku stwierdzono niezgodną z planem ruchu eksploatację ściany roboczej przez podkopywanie. Uzyskany kąt nachylenia stwarzał zagrożenie samoistnego obsunięcia złoża. W związku z powyższym kontrolujący powiadomił Urząd Górniczy o stwierdzonych zagrożeniach.

Pracodawcy nie respektują przepisów w zakresie obowiązku przeprowadzania badań i pomiarów dotyczących zagrożeń wynikających z czynników szkodliwych w środowisku pracy, takich jak hałas, zapylenie i wibracje.

Ujawniono brak kierowania pracowników na szkolenia w zakresie bhp i dokumentowania ocen ryzyka zawodowego w oparciu o prowadzone badania i pomiary w środowisku pracy.

W prowadzonych kontrolach pojawiały się nieprawidłowości związane z brakiem przeszkolenia pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.

Odnotowano braki pomiarów ochrony przeciwporażeniowej dla maszyn i urządzeń zasilanych energią elektryczną oraz brak zabezpieczeń maszyn ustawionych na otwartej przestrzeni

przed skutkami uderzenia pioruna. Nagminnie występują braki w zakresie obowiązku udostępnienia pracownikom instrukcji obsługi dla maszyn i urządzeń.

Zaniedbano ochronę dróg transportowych i przejść pod przenośnikami taśmowymi oraz w pobliżu maszyn do kruszenia i przesiewania.

Pracodawcy bądź służba bhp nie spełniają obowiązku przeprowadzania systematycznych kontroli stanu bhp z uwzględnieniem organizacji procesów pracy, stanu technicznego maszyn i urządzeń oraz określania metod usuwania nieprawidłowości.

Do pracy na stanowisku kierowcy pojazdów ładowarek, koparek dopuszczani są pracownicy, którzy nie posiadają wymaganych uprawnień.

Wnioski

Zdecydowana większość nieprawidłowości ujawniana jest na terenie małych kopalni, gdzie podmioty gospodarcze zatrudniają do 2-3 pracowników. Większość podmiotów kontrolowana była przez inspektorów pracy po raz pierwszy. W małych kopalniach kontrole Urzędu Górniczego odbywają się rzadko, są zapowiadane, co sprowadza się do lekceważenia przepisów bhp przez osoby odpowiedzialne, głównie przez samych pracodawców. Zaniedbania i występujące zagrożenia są wynikiem niezajomości obowiązujących przepisów. Wynika to z rutyny zawodowej, bieżących zaniedbań pracodawców, i niedostrzeganiu zagrożeń, braku wewnętrznych kontroli, które powinny zwracać uwagę na te elementy. Takim czynnikiem jest również zauważalny brak sporządzania przez służbę bhp okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia oraz poprawę warunków pracy pracowników.

10. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia w zakładach wytwarzających wyroby mleczarskie

W 2023 roku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono **3** kontrole, u **3** pracodawców.

U skontrolowanych pracodawców pracę wykonywało łącznie **318** osób, w tym **316** pracowników zatrudnionych było na podstawie umów o pracę.

W ramach stosunku pracy u skontrolowanych pracodawców pracę świadczyło **168** kobiet.

Wśród zatrudnionych osób było **5** pracowników - cudzoziemców, **14** pracowników niepełnosprawnych, **1** osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilno-prawnej, w **1** przypadku pracodawca również świadczył pracę. Nie stwierdzono pracowników młodocianych.

W kontrolowanych trzech zakładach główną produkcją był wyrób serów twardych żółtych. Wynikowo produkowane są również napoje i galanteria mleczna.

Wobec wszystkich kontrolowanych zakładów inspektorzy pracy wydali środki prawne w ilości:

- **76** decyzji pisemnych,
- **21** decyzji ustnych,
- **24** wnioski w wystąpieniach,
- **4** polecenia.

Wśród wszystkich decyzji nakazowych były **2** decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn **1** decyzja skierowująca **2** pracowników do innych prac.

Statystycznie ujmując najwięcej nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzili w zakładach nie kontrolowanych wcześniej.

Inspektorzy pracy podczas prowadzonych kontroli prowadzili również działalność prewencyjną wobec pracodawców, bądź ich przedstawicieli, poprzez szerzenie informacji z zakresu prawa pracy i bhp dot. przede wszystkim tematyki prowadzonych kontroli. w trakcie prowadzonych kontroli wydali **18** porad prawnych, **23** porady techniczne, **4** dot. legalności zatrudnienia.

Najczęściej stosowane środki prawne dotyczyły organizacji bezpieczeństwa pracy w zakładach, tj.:

- braku lub niepoprawności dot. instrukcji stanowiskowych jak i technologicznych, w szczególności w zakresie procedur w zakresie przechowywania i składowania środków szkodliwych i niebezpiecznych (głównie chemicznych), instrukcji dot. procesów technologicznych np. mycia instalacji i urządzeń nabiłowych, czy transportu (dot. transportu wewnętrznego) i magazynowania, w szczególności dot. magazynowania śr. chemicznych;
- ustaleń w zakresie określenia prac niebezpiecznych, czy wymagających pracy w obsadzie co najmniej 2 osób – dotyczy szczególnie chłodni amoniakalnych,
- terminowości w przeprowadzaniu badań w środowisku pracy (dot. głównie hałasu), czy procedur powiązanych z tym zagadnieniem, czyli prowadzenia rejestrów, informowania o wynikach pracowników, czy oznakowania miejsc, w których występowały przekroczenia;
- w jednym przypadku stwierdzono niedostosowanie pomieszczeń szatni do ilości zatrudnionych pracowników (dot. nowego zakładu rozwijającego się, tym samym zwiększającego zatrudnienie);
- w jednym zakładzie inspektor pracy dokonał wstrzymania eksploatacji urządzeń (szlifierka dwutarczowa i wiertarka stołowa) z uwagi na brak wymagalnych osłon stref niebezpiecznych;
- w jednym przypadku inspektor pracy skierował do innych prac 3 pracowników z uwagi na nie stosowanie przez nich ochron słuchu;
- w jednym przypadku stwierdzono nieprawidłowości dot. eksploatacji instalacji elektrycznej, tj. niewłaściwe umiejscowienie przycisków sterowniczych, czy wyłącznika głównego prądu elektrycznego – dostęp do nich powodował narażenie pracownika na dodatkowe, niepożądane zagrożenia.

11. Mikroklimat w środowisku pracy

W ramach tematu „Mikroklimat w środowisku pracy – praca w warunkach mikroklimatu gorącego” przeprowadzono **6** kontroli. W kontrolowanych zakładach pracę w warunkach mikroklimatu gorącego wykonywało łącznie **85** osób. W ramach tematu „Mikroklimat w środowisku pracy – praca w warunkach mikroklimatu zimnego” przeprowadzono **3** kontrole. Prace w kontrolowanych zakładach w warunkach mikroklimatu zimnego wykonywało łącznie **147** osób.

Opis najczęściej występujących powtarzalnych nieprawidłowości przy pracy w warunkach mikroklimatu gorącego.

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości
Zapewnienie dodatkowej przerwy w pracy	7
Zamieszczenie w skierowaniu na badania lekarskie informacji na temat wykonywania pracy w warunkach mikroklimatu	6
Zapewnienie posiłków profilaktycznych	6
Uwzględnienie w programach szkoleń bhp zasad postępowania oraz udzielania pierwszej pomocy w razie wypadków związanych z pracą w warunkach mikroklimatu	3
Uwzględnienie w programach szkoleń bhp zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w warunkach mikroklimatu	3

Opis najczęściej występujących powtarzalnych nieprawidłowości przy pracy w warunkach mikroklimatu zimnego.

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba stwierdzonych nieprawidłowości
Uwzględnienie w programach szkoleń bhp zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w warunkach mikroklimatu	1
Uwzględnienie w programach szkoleń bhp zasad postępowania oraz udzielania pierwszej pomocy w razie wypadków związanych z pracą w warunkach mikroklimatu	1
Zamieszczenie w skierowaniu na badania lekarskie informacji na temat wykonywania pracy w warunkach mikroklimatu	1
Uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z pracą w warunkach mikroklimatu	1

Według inspektorów pracy najczęstszymi przyczynami naruszeń stwierdzonych w trakcie kontroli między innymi było:

- brak dostosowywania skierowań na badania lekarskie – korzystanie z szablonowych druków,
- niedostosowywanie programów szkoleń do warunków wykonywanych prac – powszechne stosowanie ramowych programów szkoleń zawartych w rozporządzeniu
- brak szczegółowych regulacji dotyczących dodatkowej przerwy w pracy zamieszczonych w regulaminach pracy.

W następstwie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali:

- a) w przypadku tematu dotyczącego pracy w warunkach mikroklimatu gorącego:
- **6** decyzji nakazowych na piśmie dotyczących łącznie **98** pracowników, w przypadku których pracodawcy poinformowali o wykonaniu **3** decyzji,
 - **8** wniosków dotyczących łącznie **5** pracowników, w przypadku których pracodawcy poinformowali o wykonaniu **5** wniosków,

- b) w przypadku tematu dotyczącego pracy w warunkach mikroklimatu zimnego:
- 1 decyzję ustną wykonaną w trakcie kontroli,
 - 9 decyzji nakazowych na piśmie dotyczących łącznie 356 pracowników, w przypadku, których pracodawcy poinformowali o wykonaniu 6 decyzji,
 - 6 wniosków dotyczących łącznie 282 pracowników, w przypadku których pracodawcy poinformowali o wykonaniu wszystkich 6 wniosków.

W ramach działań prewencyjnych udzielono pracodawcom łącznie 61 porad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 25 porad w zakresie prawa pracy. W trakcie omawiania kontroli poinformowano pracodawców o prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy konkursach i programach prewencyjnych

Wnioski

W związku z nieprawidłowościami ujawnionymi w wyniku kontroli związanych z wykonywaniem pracy w warunkach mikroklimatu celowe wydaje się prowadzenie działań informacyjnych i prewencyjnych skierowanych do pracodawców, w szczególności w zakresie:

- informowania o szczegółowych wymaganiach dotyczących programów szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- informowania lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę nad pracownikami o pracy w warunkach mikroklimatu,
- udzielenia informacji pracodawcom o obowiązujących przepisach zawierających regulacje w zakresie wykonywania pracy w warunkach mikroklimatu i wynikających z nich obowiązków takich jak, np. zapewnienie profilaktycznych posiłków i napojów, zapewnienie pomieszczeń do ogrzewania lub odpoczynku, itd.

12. Przestrzeganie przepisów ustawy o produktach biobójczych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy podczas ich stosowania

Celem kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w 2023 r. w ramach tematu była ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów ustawy z dnia 9 października 2015 r., o produktach biobójczych oraz przepisów bhp mających zastosowanie podczas stosowania, przechowywania, magazynowania produktów biobójczych do dezynfekcji rąk i powierzchni.

Przykłady stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących nie dopełnienia obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z wykorzystaniem produktów biobójczych:

- W 3 zakładach pracy pracodawca nie zapewnił kart charakterystyki produktów biobójczych.
- Najczęstszą nieprawidłowością w zakładach pracy (14 pracodawców), podobnie jak w poprzednich latach, było niezapewnienie przez pracodawcę instrukcji tj. bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi oraz określających sposób składowania,
- Osoby dokonujące oceny ryzyka zawodowego nie dokładały staranności w celu zidentyfikowania i poznania wszystkich występujących zagrożeń w zakładzie pracy – aż w 8 podmiotach występowały błędy w tym zakresie.
- Brak oznakowania miejsc przechowywania chemikaliów, w 10 zakładach pracy miejsce przechowywania nie było oznaczone znakiem ostrzegawczym.

- W 1 zakładzie pracy, pracodawca dopuścił do pracy pracowników nieposiadających wstępnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku oraz bez przeszkolenia wstępnego w dziedzinie bhp.
- 2 mieszaniny nie posiadały etykiety w języku polskim. Tym samym pracownik mógł nie mieć dostępu do informacji o zagrożeniach i bezpiecznej pracy z produktem. Informację o w/w nieprawidłowościach przekazano do inspekcji sanitarnej.

Według inspektorów pracy przyczynami naruszania przepisów były:

- niewystarczająca znajomość przepisów prawa przez pracodawców, w szczególności w zakresie zmian w stanie prawnym,
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór, odstępstw od przepisów i zasad bhp podczas wykonywania przez pracowników pracy z chemikaliami, co powoduje ryzyko negatywnego oddziaływania czynników chemicznych na środowisko pracy, w tym ryzyko wystąpienia zdarzeń wypadkowych,
- brak analizy oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem narażenia na czynniki chemiczne. Osoby dokonujące oceny ryzyka zawodowego nie dokładają staranności w celu zidentyfikowania i poznania wszystkich występujących zagrożeń, tj. czynników chemicznych, co może powodować stosowanie niewłaściwych lub nieskutecznych środków zapobiegania zagrożeniom zawodowym na stanowiskach pracy. Zwykle ocena ryzyka jest formalną procedurą, stwarzającą pozory zapewnienia zgodności ze stawianymi pracodawcy wymaganiami prawnymi,
- brak przekonania pracodawców do tworzenia instrukcji postępowania z chemikaliami. Twierdzą oni, iż opakowanie produktu biobójczego oraz jego karta charakterystyki zawierają wystarczające informacje na temat bezpiecznego obchodzenia się z produktem chemicznym,
- lekceważenie informacji, pozwalających na podjęcie odpowiednich środków, dzięki którym można ograniczyć ryzyko związane ze stosowaniem chemikaliów. Pracodawcy uważają, iż produkty chemiczne są bezpieczne i nie ma potrzeby gromadzenia kart charakterystyki w zakładzie pracy. Twierdzą również, iż opakowanie produktu biobójczego zawiera wystarczające informacje na temat stosowanego produktu chemicznego i nie muszą uzupełniać wiedzy szczegółowymi danymi z kart charakterystyki,
- brak przekonania pracodawców do pożytków płynących ze stosowania oceny i analizy ryzyka do diagnozowania i monitorowania poziomu bezpieczeństwa.

Podczas kontroli udzielono w sumie **61** porad prawnych i **85** technicznych wyjaśniając wskazywane przez pracodawców niejasności.

Wnioski

Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2023 r. wykazały, że występujące nieprawidłowości w zakładach pracy dotyczyły przede wszystkim zagadnień ogólnych, związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w związku ze stosowaniem produktów chemicznych, w tym biobójczych. Większość zakładów pracy była kontrolowana w w/w temacie po raz pierwszy, i w dużej mierze, może stąd wynikać niezadawalający poziom świadomości zagrożeń związanych ze stosowaniem produktów biobójczych oraz niedostateczny poziom realizacji wymagań prawnych z tym związanych. Warto wskazać, że większość pracodawców podejmowała działania zmierzające do usunięcia nieprawidłowości wskazanych przez inspektora pracy podczas trwającej kontroli.

Wśród rozbudowanej grupy środków do dezynfekcji znajdują się mieszaniny o różnych cechach i właściwościach, będące produktami kosmetycznymi, wyrobami medycznymi lub produktami biobójczymi. Ustalenie formalnych przepisów dotyczących sposobu i zasad rozgraniczenia w/w produktów, ułatwiłoby kontrolę inspektorom pracy i pozwoliłoby na przyporządkowanie danego wyboru do odpowiedniej grupy produktowej.

13. Rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń i stosowanie ograniczeń w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacja, oznakowanie i pakowanie substancji i mieszanin – Rozporządzenia REACH i CLP

W 2023 roku w OIP Gdańsk w zakresie problematyki REACH i CLP przeprowadzono **19** kontroli w **19** podmiotach, w których liczba pracujących ogółem wyniosła **1311** osób, w tym na podstawie umów cywilno-prawnych **28** osoby, **8** podmiotów samozatrudniających się i **40** cudzoziemców. Zatrudnionych w ramach stosunku pracy było **1264** pracowników, w tym **431** kobiet, **6** młodocianych i **56** niepełnosprawnych. Przy wykonywaniu prac związanych bezpośrednio z procesami technologicznymi dotyczącymi czynników chemicznych, w tym niebezpiecznych, zatrudniano łącznie **280** pracowników.

W kontrolowanych zakładach mieszaniny chemiczne, w tym niebezpieczne stosowane były m.in.: do uzdatniania wody, smarowania narzędzi; odtłuszczenia i czyszczenia wyrobów gotowych; klejenia i malowania wyrobów; podczas mycia i dezynfekcji wyrobów; urządzeń i powierzchni oraz dezynfekcji rąk i skóry; podczas prac związanych z impregnowaniem drewna; do prac i obsługi urządzeń poligraficznych; przy produkcji urządzeń z laminatów poliestrowo-szklanych oraz chemikaliów i wyrobów chemicznych.

Nieprawidłowości w zakresie odnoszącym się do rozporządzeń: REACH i CLP powtarzają się cyklicznie. Zauważalna jest następująca tendencja. Im większe przedsiębiorstwo, posiadające sprawnie działającą służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, wdrożony system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, nieprawidłowości jest mniej lub wręcz wcale.

W 2023 roku podczas kontroli w zakresie odnoszącym się do rozporządzeń: REACH i CLP nie stwierdzono rażących naruszeń przepisów oraz szczególnie istotnych naruszeń przepisów o chemikaliach w aspekcie propozycji zmian legislacyjnych.

Nieprawidłowości jakie stwierdzono w trakcie kontroli zestawiono w poniższej tabeli.

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Instrukcje składowania magazynowania	9	Brak instrukcji magazynowania mieszanin niebezpiecznych
Ocena ryzyka zawodowego	7	Brak oceny ryzyka zawodowego dla pracownika
Spis niebezpiecznych mieszanin chemicznych	13	Brak spisu stosowanych mieszanin chemicznych
Oznakowanie magazynów i miejsc składowania	10	Nie oznakowano barwnie znakiem ostrzegawczym
Pierwsza pomoc	4	Brak przy apteczce instrukcji udzielania pierwszej pomocy

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Uwagi
Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	9	Brak wykazu
Badania środowiska pracy	4	Nie prowadzono rejestru czynników szkodliwych oraz kart wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy. Nie zachowano częstotliwości wykonywania badań środowiska pracy
Karty charakterystyki stosowanych mieszanin chemicznych	4	Brak karty charakterystyki stosowanych mieszanin chemicznych Brak aktualnej karty charakterystyki stosowanych mieszanin chemicznych
Dostęp do informacji z kart charakterystyki stosowanych mieszanin chemicznych	3	Brak dostępu pracowników do informacji z kart charakterystyki stosowanych mieszanin chemicznych
Profilaktyczne badania lekarskie	1	Brak orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku
Instrukcje bhp dotyczące stosowanie substancji i mieszanin chemicznych	1	Brak przedmiotowej instrukcji

W wyniku przeprowadzonych **19** kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców łącznie **101** decyzji, w tym **24** decyzji na piśmie i **77** decyzji ustnych, zrealizowane w trakcie kontroli. W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano **2** decyzji opatrzonej rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 kpa), nie wydano decyzji wstrzymujących oraz skierowujących pracowników do innych prac. Wydane decyzje dotyczyły łącznie **1586** pracowników. Łącznie inspektorzy pracy wystosowali **4** wnioski w **2** wystąpieniach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli nałożono **2** mandaty karne (**4** wykroczenia) na łączną kwotę **2350 zł**. Nie kierowano wniosków do sądu o ukaranie. W związku ze stwierdzeniem wykroczenia przeciwko prawom pracowników, na podstawie art. 41 kodeksu wykroczeń, zastosowano **3** środki oddziaływania wychowawczego (**3** wykroczenia) w postaci zwrócenia uwagi oraz pouczenia.

Ogółem inspektorzy pracy zarejestrowali w dwóch podmiotach **3** wykroczenia wynikające z art. 283 § 1 Kodeksu pracy oraz w czterech podmiotach **4** wykroczenia wynikające z art. 283 § 2 pkt 5c Kodeksu pracy.

Podczas kontroli udzielono **49** porad prawnych, w tym **8** dotyczących legalności zatrudnienia oraz **116** porad technicznych mających na celu wyjaśnienie wątpliwości pracodawców w dziedzinie prawa pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy.

Według inspektorów pracy przeprowadzających kontrole najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- niewystarczająca i niekompletna wiedza pracodawców, osób reprezentujących pracodawcę, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp w obszarze obowiązujących przepisów dotyczących problematyki REACH i CLP,
- brak odpowiedniej wiedzy merytorycznej w zakresie wymagań bhp przy stosowanych niebezpiecznych mieszaninach chemicznych,

- nieprzywiązywanie należytej wagi (lekceważenie przepisów i zagrożeń) do zagadnień związanych z narażeniem pracowników, stosujących niebezpieczne mieszaniny chemiczne,
- brak umiejętności połączenia wymagań związanych z przestrzeganiem przepisów bhp oraz wymagań związanych ze stosowaniem niebezpiecznych mieszanin chemicznych,
- zaniechania działań, ze strony pracodawców, osób reprezentujących pracodawcę, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp, pod kątem systematycznych kontroli oraz przeglądów okresowych stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotyczyło to głównie zapewnienia właściwego magazynowania i przechowywania niebezpiecznych mieszanin chemicznych oraz rozpoznania źródeł emisji czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy i właściwego nadzoru ze strony pracodawców, osób reprezentujących pracodawcę, osób kierujących pracownikami oraz służby bhp podczas wykonywania pracy przez pracowników oraz tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp,
- nieprzywiązywanie uwagi do formalnych zapisów w dokumentacjach zakładowych takich jak: spisy niebezpiecznych mieszanin chemicznych, wykazy prac szczególnie niebezpiecznych, kart oceny ryzyka zawodowego, instrukcji magazynowania, instrukcji bhp, instrukcji pierwszej pomocy,
- brak należytej kontroli w zakresie terminowości przeprowadzania szkoleń w zakresie bhp i terminowego dostarczania pracownikom wymaganej odzieży roboczej i ochronnej oraz obuwia roboczego.

W procesach pracy w kontrolowanych podmiotach stosowane były niebezpieczne mieszaniny chemiczne, których całkowita eliminacja nie była możliwa. W celu zmniejszenia narażenia pracowników na nadmierne stężenie czynników szkodliwych dla zdrowia, wielu pracodawców podjęło różnorakie działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia:

- zapewniono w pomieszczeniach produkcyjnych odpowiednie warunki pracy poprzez wymaganą temperaturę i wilgotność oraz prawidłowo działającą wentylację naturalną i mechaniczną nawiewno-wyciągową, uwzględniającą właściwości występujących na stanowiskach pracy czynników chemicznych,
- zapobieżono przenikaniu czynników chemicznych do innych pomieszczeń, poszczególne stanowiska są od siebie odizolowane,
- zapewniono odpowiednie pomieszczenia higieniczno-sanitarne w celu spożywania posiłków tylko w wyznaczonych miejscach i utrzymywania higieny osobistej pracowników,
- wprowadzono zasady Systemu Zarządzania Jakością i Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i systematyczne audyty procesów, stosowanie mikrobiologicznych i fizykochemicznych badań, stałe monitorowanie najistotniejszych parametrów w procesie produkcji oraz wieloetapową kontrolę jakości zapewniającą utrzymanie wymaganych parametrów technicznych,
- wyeliminowano najbardziej szkodliwe czynniki chemiczne,
- ograniczono do minimum zatrudnienie przy czynnikach chemicznych,
- udostępniono komputerowy system, gdzie znajdują się karty charakterystyki wszystkich stosowanych w procesie produkcji surowców,
- zastosowano właściwą odzież i obuwie robocze oraz właściwe ochrony zbiorowe i środki ochrony indywidualnej,

- poinformowano pracowników o wynikach oceny ryzyka zawodowego na zajmowanych stanowiskach pracy oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,
- zapewniono przeprowadzanie regularnych profilaktycznych badań lekarskich pracowników oraz pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,
- przeprowadzono dodatkowe szkolenia w zakresie bhp,
- zapewniono wysoko kwalifikowaną kadrę oraz specjalistów z zakresu bhp, bezpieczeństwa chemicznego oraz ochrony środowiska.

Przeprowadzone kontrole wykazały jednak, że występujące nieprawidłowości dotyczyły zagadnień ogólnych, jak również i problemów związanych z prowadzeniem dokumentacji zakładowej (spisy niebezpiecznych mieszanin chemicznych, instrukcje magazynowania, wykazy prac szczególnie niebezpiecznych, instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi, oceny ryzyka zawodowego, instrukcje pierwszej pomocy), magazynowaniem i składowaniem niebezpiecznych mieszanin chemicznych (oznakowanie, instrukcje magazynowania), brakiem karty charakterystyki niebezpiecznej mieszaniny chemicznej, niezapoznaniem pracowników z informacjami w zakresie obowiązywania CLP, w tym o nowym oznakowaniu mieszanin zgodnie z CLP.

14. Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych

W ramach realizacji tematu „*Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym*” kontrole przeprowadzono w **31** podmiotach.

W trakcie kontroli wydano łącznie **72** decyzje administracyjne związane z analizowanym tematem, (z czego 40 to decyzje pisemne, oraz 32 ustne).

Zakres prowadzonych kontroli był zróżnicowany i wynikał z wielkości podmiotu kontrolowanego oraz rodzaju użytkowanych środków transportu wewnątrzzakładowego, jak również rodzaju prac wykonywanych na terenie zakładu.

Jedną z nieprawidłowości stwierdzaną podczas kontroli był zły stan oznakowania dróg transportowych (oznaczenia były zatarte, zniszczone), rozdzielające drogi komunikacji pieszej i kołowej oraz brak określania zasad ruchu na terenie zakładu. Nieprawidłowość ta występowała w około 35% badanych zakładów.

W około 30% kontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości w zakresie oznaczenia określającego dopuszczalne obciążenie regałów i innych urządzeń do magazynowania. Stwierdzano pojedyncze przypadki nieprawidłowości w zakresie samego składowania materiałów.

W około 25% kontrolowanych zakładach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego. Nieprawidłowości dotyczyły zarówno braku oceny ryzyka zawodowego jak i nieuwzględniania poszczególnych zagrożeń występujących przy poszczególnych pracach, w tym zagrożeń związanych z obciążeniem układu mięśniowo szkieletowego.

Przedsiębiorcy często nie posiadają opracowanych lub posiadają niepełne instrukcje transportu ręcznego i mechanicznego. Nieprawidłowość ta była stwierdzana w około 15%

badanych zakładach. Podobnie instrukcje bhp dotyczące transportu wewnątrzzakładowego często nie uwzględniają wszystkich prac faktycznie wykonywanych przez pracowników oraz nie są oparte na ocenie ryzyka zawodowego. Brak opracowanych zasad ruchu na terenie zakładu stwierdzono w ok.20% zakładach.

Stwierdzono jeden przypadek użytkowania wózków podnośnikowych bez wymaganej decyzji UDT. W kilku przypadkach stwierdzono nieprawidłowość w postaci umożliwienia dostępu do wózka jezdniowego osobom nieuprawnionym (pozostawione kluczyki w stacyjce itp.).

Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie kwalifikacji operatorów wózków z napędem silnikowym.

Pozostałe nieprawidłowości dotyczyły najczęściej nieprawidłowości dotyczących ciągów komunikacyjnych w pomieszczeniach pracy jak np. oznaczenia progów barwami ochronnymi, zastawienie towarami dróg transportowych, jak również wyposażenia apteczek pierwszej pomocy, czy stanu technicznego pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Wnioski

Problemy w obszarze transportu wewnątrzzakładowego zazwyczaj nie są związane z niedostatecznymi uregulowaniami prawnymi. Wydaje się, że uregulowania prawne są wystarczające. Problem niedostatecznego stanu bezpieczeństwa wynika z braku kompetencji, wiedzy i umiejętności służb wewnątrzzakładowych, w tym służb bhp.

Oceny ryzyka zawodowego niejednokrotnie są sporządzane jedynie w celu wykazania przed organami kontrolnymi, że obowiązek ich posiadania został zrealizowany.

Podobna sytuacja występuje w przypadku nieprawidłowości w obszarze instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych. Nieprawidłowości wynikają głównie z braku wiedzy służb wewnątrzzakładowych - jak prawidłowo taką instrukcję opracować. Instrukcje nie są często wynikiem analiz w obszarze bezpieczeństwa pracy, w tym ocen ryzyka zawodowego. Niejednokrotnie instrukcje nie uwzględniają rzeczywistych warunków wykonywania pracy, sprzętu używanego do transportu, itd.

15. Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych

W ramach tematu w 2023 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 1 kontrolę u pracodawcy wykonującego prace związane z zamkniętym użyciem organizmów genetycznie zmodyfikowanych. Pracodawca ten w 2023 r. uzyskał 2 decyzje Ministra właściwego ds. środowiska, zezwalające na prowadzenie zamkniętego użycia mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych (GMM), zaliczonych do II kategorii zagrożenia.

Wszystkie ww. zgody są ważne bezterminowo.

Prace związane z organizmami genetycznie zmodyfikowanymi w ww. podmiocie wykonuje łącznie 10 pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Ponadto w 2023 r. wykonano 2 kontrole u 2 pracodawców w związku z wnioskami o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 2 postanowienia, w których Okręgowy Inspektor Pracy wyraził pozytywną opinię w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa

i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy, przeznaczonych do zamkniętego użycia GMM i GMO.

Przeprowadzone kontrole potwierdzają, że pracodawcy, dla których wydano opinię, spełniają ogólne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w zakresie rodzajów środków bezpieczeństwa dla zakładów inżynierii genetycznej.

W wyniku kontroli nie stwierdzono uchybień stwarzających bezpośrednie zagrożenie zdrowia i życia.

Wnioski

Jeżeli chodzi o efekty uzyskane w wyniku kontroli związanych z wykonywaniem pracy z organizmami genetycznie zmodyfikowanymi, to należy podkreślić, iż wysoki poziom przestrzegania prawa w pracy w tym obszarze, jest w dużej mierze wynikiem wieloletnich, długofalowych działań Państwowej Inspekcji Pracy. Analiza przeprowadzonych kontroli potwierdza, iż nastąpiła dalsza poprawa w tym zakresie, szczególnie w obszarze świadomości pracodawców, co do zagrożeń pojawiających się przy tych specyficznych pracach. Większość, spośród wymienionych wyżej pracodawców (uczelnie wyższe) od wielu lat prowadzą szereg badań i projektów naukowych, dla których wymagana była zgoda na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych i przez to wielokrotnie podlegały kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Stąd pracodawcy ci znają już obowiązki wynikające z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz z przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych.

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w roku 2023 można stwierdzić, iż aktualne rozwiązania prawne w zakresie przepisów o organizmach i mikroorganizmach genetycznie zmodyfikowanych, w szczególności po wprowadzeniu w 2016 r. przez Ministra Środowiska rozporządzeń wykonawczych do ustawy o z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych, są wystarczające i nie stwarzają problemów interpretacyjnych oraz są adekwatne do dotychczas stosowanej praktyki w tym zakresie.

16. Ograniczenie zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne

W roku 2023 Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach zadania „Ograniczanie zagrożeń związanych z występowaniem czynników fizycznych w środowisku pracy – hałas i drgania mechaniczne” skontrolowali **14** zakładów pracy.

W kontrolowanych zakładach pracy ogółem pracowało **1.269** osób, z tego w ramach stosunku pracy – **1.165** pracowników, w tym: **208** kobiet, **26** młodocianych i **66** pracowników niepełnosprawnych.

W roku 2023 inspektorzy pracy w związku z realizacją kontroli w temacie, wydali **39** decyzji nakazowych, w tym **22** decyzji na piśmie i **17** decyzji ustnych. Liczba pracowników, których objęły wydane decyzje wynosiła **1136** osób.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy wydali **4** decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn. Wydano również **2** decyzje skierowujące pracowników do innych prac.

W związku z prowadzonymi czynnościami udzielono **186** porad technicznych z zakresu BHP.

Po przeprowadzonych kontrolach i ujawnionych w ich trakcie wykroczeniach zastosowano **1** środek wychowawczy w postaci ostrzeżenia i **4** mandaty karne.

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

W skrajnych przypadkach kontrole wykazały przekroczenie normatywów dla hałasu **23,9** krotne a dla drgań mechanicznych ponad **3** krotne.

Na ogólną liczbę skontrolowanych **14** zakładów pracy **12** pracodawców dokonało rozpoznania występujących w środowisku pracy czynników szkodliwych podlegających pomiarom.

W **4** przypadkach pracodawcy nie posiadali aktualnych pomiarów i badań w zakresie hałasu.

W **4** przypadkach ustalono, że pracodawca nie opracował programu działań ograniczających narażenie na hałas.

Po przeprowadzonych kontrolach w zakładach pracy, nasuwa się spostrzeżenie o niskim poziomie wiedzy o szkodliwości oddziaływania hałasu oraz nieznamomości przepisów i zasad BHP zarówno pracodawców, jak i pracowników. Zauważalne było lekceważenie przez pracowników nakazów stosowania ochronników słuchu, a pracodawcy mało skutecznie egzekwowali ich stosowanie.

Ponadto:

- w **2** kontrolowanych zakładach pracy stwierdzono, że pracodawcy nie przeprowadzili i nie udokumentowali oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem pracowników na hałas i drgania mechaniczne,
- w kolejnych **6** kontrolowanych zakładach pracodawcy nie dokonali aktualizacji oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem pracowników na hałas, lub drgania mechaniczne, a wynikającego z cech miejsca pracy oraz ze stosowanych w konkretnych warunkach środków lub procesów pracy, ze szczególnym uwzględnieniem, zagadnień jakie opisano w §4 ust.1-13 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 05.08.2005 r, w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz. U. Nr 157, poz. 1318),
- w **2** kontrolowanych zakładach pracy stwierdzono, że pracownicy wykonujący prace na stanowiskach pracy nie posiadali orzeczeń lekarskich z wstępnych badań lekarskich stwierdzających o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na aktualnym stanowisku pracy. Pracownicy (**3** osoby) byli zatrudnieni na innych stanowiskach niż te jakie zostały wykazane w orzeczeniach,
- z kontrolowanych **14** zakładów pracy, dwóch pracodawców nie dokonało doboru ochron słuchu do właściwych wielkości charakteryzujących hałas ustalonych pomiarami,
- nieprawidłowości w wyposażeniu i stosowaniu przez pracowników środków ochronnych przed hałasem i drganiami mechanicznymi. Przykładem jest kontrola w zakładzie produkującym konstrukcje metalowe i ich części. Pracownik zatrudniony przy pracach szlifierskich, obsługujący ręczną szlifierkę kątową o napędzie elektrycznym, był wyposażony w rękawice robocze, które nie miały cech chroniących przed drganiami miejscowymi przenoszonymi przez kończyny górne, dla których badania wykazały przekroczenie normatywu higienicznego ponad 3 NDN. W trakcie kontroli i na nakaz wydany przez inspektora pracy pracownik otrzymał rękawice antywibracyjne.

W roku 2023 w ocenie inspektorów pracy i samych pracodawców, najczęściej przyczynami przekroczeń wartości NDN hałasu w kontrolowanych zakładach pracy były maszyny stanowiące wyposażenie linii technologicznych i procesy produkcyjne

W kontrolowanych zakładach pracy szczególnie w zakładach przetwórstwa drzewnego, sam proces przetwórstwa drewna stanowił źródło emisji hałasu i drgań mechanicznych.

Rozmieszczenie maszyn w halach produkcyjnych stanowiło również przyczynę organizacyjną powodującą kumulację natężenia hałasu i drgań mechanicznych. Podobne uwagi nasuwają się również przy kontrolach zakładów z innych branż np. obróbki metali.

Jednocześnie według pracodawców przyczyną występujących nieprawidłowości są przyczyny ekonomiczne, brak możliwości finansowych na zakup nowych maszyn i urządzeń, inwestycji w nowe obiekty przemysłowe.

17. Kontrola danych zawartych w druku ZUS-IWA

Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych zobowiązuje pracodawców, którzy opłacali składki na ubezpieczenie wypadkowe za co najmniej 10 osób, do corocznego przekazywania informacji niezbędnych do ustalenia stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Dane niezbędne do ustalenia wysokości powyższej składki są przekazywane w formie informacji ZUS IWA, w której wskazywany jest rodzaj działalności według PKD; liczba ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego; liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy, zatrudnionych w warunkach zagrożenia. Równocześnie inspektorzy pracy zobowiązani są do informowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przypadkach stwierdzenia podania nieprawidłowych danych w ZUS IWA.

Zgodnie z programem działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku na 2023 rok inspektorzy zostali zobowiązani do przeprowadzenia kontroli w powyższym zakresie. Docelowo przeprowadzono **654** kontrole. Dobór podmiotów do kontroli był przypadkowy (nie objęty ściśle określonymi kryteriami) za wyjątkiem 1 czynności kontrolnej trybie art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, tj. z wniosku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w związku złożeniem przez pracodawcę korekty informacji ZUS IWA.

Na 654 kontrole w obszarze prawidłowości sporządzenia ZUS IWA inspektorzy pracy stwierdzili w 5 przypadkach brak sporządzenia informacji a w 49 przypadkach nieprawidłowe sporządzenie informacji. Nieprawidłowości w 11% przypadków odnosiły się do wskazanego PKD, 33% przypadków do liczby osób poszkodowanych w wypadkach (w tym w 1 przypadku nieprawidłowości występowały w związku ze zmianą przez Sąd klasyfikacji zdarzenia wypadkowego i w jednym w związku ze zmianą klasyfikacji w oparciu o decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych), 41% przypadków do liczby osób pracujących w warunkach zagrożenia. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły w 13% przypadków zawyżenia (na niekorzyść płatnika) danych a 61% przypadków zaniżenia wskazywanych wartości (w 24% w zakresie wskazanej liczby poszkodowanych w wypadkach, 35% w zakresie pracy w warunkach zagrożenia).

Zaniżenie liczby poszkodowanych w wypadkach i zaniżenie liczby pracujących w warunkach zagrożenia zawsze skutkuje niższą kategorią ryzyka, a w konsekwencji mniejszą składką na

ubezpieczenie społeczne. Pokazuje to, że szereg uchybień w informacjach ZUS IWA nie musiało mieć charakteru błędu, a celowego działania. Na taki stan pośrednio miało wpływ orzecznictwo sądów, co opisano w dalszej części sprawozdania.

W 45 przypadkach pracodawcy, w trakcie kontroli, samodzielnie dokonali korekty w złożonych informacjach. W 9 przypadkach inspektorzy w wyniku czynności kontrolnych skierowali pisma do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w trybie art. 35 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W 2023 r. inspektorzy pracy nie kierowali do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosków o podwyższenie składki na ubezpieczenie społeczne w trybie art. 36 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Wnioski

Jak wskazano wcześniej, analiza stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie wskazywania liczby osób poszkodowanych w wypadkach i liczby osób pracujących w warunkach zagrożenia, pozwala na wysunięcie wniosku, że nie zawsze były to przypadkowe błędy. Błąd w informacji ZUS IWA skutkujący działaniem na niekorzyść pracodawcy wystąpił tylko w 13% przypadków. W pozostałych przypadkach błędy skutkowały naliczeniem mniejszej składki na ubezpieczenie społeczne. W szczególności dotyczy to nieprawidłowości w zakresie przekazywania informacji dotyczących liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia.

V. Prawna ochrona pracy

1. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych

W roku 2023 r. w ramach realizacji tematu „Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych”, przeprowadzono łącznie **958** kontroli. Kontrolami objęto **908** podmiotów gospodarczych zatrudniających ogółem **85.339** osób, w tym **23.375** osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz **4117** podmiotów samozatrudniających się.

W 2023 r. na **5099** skontrolowanych umów cywilnoprawnych, zakwestionowano **123** umowy. Największą grupę stanowiły umowy zlecenia – **4849**, wśród których zakwestionowano **122** umowy oraz **168** podmiotów samozatrudniających się. Kontrolą objęto również **24** umowy o dzieło oraz **58** pozostałych umów cywilnoprawnych.

W odniesieniu do **295** osób stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia na łączną kwotę **1.307.124 zł**.

W 2023 r. inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- **59** poleceń dotyczących **190** osób, które zostały zrealizowane w trakcie kontroli,
- skierowano **274** wystąpienia zawierające **412** wniosków odnośnie **1120** osób. Wnioski pokontrolne dotyczyły m.in. przekwalifikowania umów cywilnoprawnych na umowy o pracę, niezawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę lub o przeanalizowanie zasadności ich zawierania, wypłaty minimalnej stawki godzinowej wynagrodzenia, bądź usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie zaniżenia tej stawki dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,

- w kontrolowanym okresie wobec stwierdzonych wykroczeń związanych z zawarciem umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, bądź wykroczeń związanych z zaniżeniem lub niewypłaceniem minimalnej stawki godzinowej dla osób realizujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, inspektorzy pracy nałożyli łącznie **70** mandatów, które dotyczyły **81** wykroczeń, na łączną kwotę **96.200,00 zł**
- w **7** przypadkach, przeciwko pracodawcom, skierowano wnioski o ukaranie do sądu karnego, w których sformułowano zarzuty dotyczące popełnienia wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, w związku z naruszeniem przepisów o wypłacie minimalnej stawki, bądź zawarciem umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,
- w **39** przypadkach, wobec osób odpowiedzialnych za popełnienie wykroczeń związanych z naruszeniem przepisu o wypłacie minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych., zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

We wskazanym okresie do OIP w Gdańsku skierowano **40** skarg kwestionujących zawarcie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W przypadku **9** skarg uznano zarzuty w całości za zasadne.

Analiza spraw objętych sprawozdaniem wykazała, że podobnie jak w latach ubiegłych dla wielu osób możliwość uzyskania dochodu jest ważniejsza od formy prawnej, na podstawie której wykonują pracę. Osoby takie bardzo często nie są zainteresowane wytoczeniem na ich rzecz powództw, na co wskazuje brak skierowanych w 2023 r. pozwów do sądu, w porównaniu z liczbą wniosków w wystąpieniach oraz liczbą wydanych poleceń. Dla wielu osób zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych jest ich świadomym wyborem. Szczególnie studenci, emeryci i renciści oraz osoby zatrudnione w innych zakładach pracy, w wielu przypadkach nie są zainteresowane zatrudnieniem pracowniczym, wskazując na większą elastyczność zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, niż ma to miejsce w przypadku stosunku pracy. Ponadto, wśród kontrolowanych osób była znaczna ilość obcokrajowców, dla których rodzaj umowy, nie miał żadnego znaczenia. Tłumaczyli to chęcią uzyskania jak najwyższego wynagrodzenia oraz brakiem zainteresowania polskim system emerytalno-rentowym, z którego i tak nie zamierzają skorzystać. W takich sprawach praktyka kontrolna pokazuje, że dla uzyskania wymiernych efektów w celu wyeliminowania zjawiska zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, inspektorzy pracy korzystają z szybszego środka zmierzającego do potwierdzenia istnienia stosunku pracy, jakim jest wystąpienie oraz polecenie.

Najczęstszymi przyczynami naruszenia prawa, podczas zawierania umów cywilnoprawnych, według inspektorów pracy było:

- chęć obniżenia kosztów prowadzonej działalności gospodarczej poprzez:
 - a) nieodprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne, co ma miejsce np. w przypadku studentów i uczniów albo wykonawców dzieła,
 - b) możliwość wypróbowania pracownika na stanowiskach o dużej rotacji bez ponoszenia kosztów związanych z pozyskaniem orzeczenia lekarskiego czy nabyciem uprawnień do urlopu wypoczynkowego i związaną z tym ewentualną koniecznością wypłaty ekwiwalentu pieniężnego

- c) brak ograniczeń dotyczących czasu pracy, oraz obowiązku wypłacania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych bądź za pracę w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy
- d) brak płatnych urlopów
- d) brak obowiązku utrzymywania w zatrudnieniu osób korzystających z uprawnień związanych z rodzicielstwem
- sezonowość prac zleczanych w niektórych branżach, np. w budownictwie, gastronomii, hotelarstwie,
- łatwość rozwiązania umów cywilnoprawnych,

Bywają także sytuacje, w których to zleceniobiorcy, w odpowiedzi na propozycję przedsiębiorcy dotyczącą przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę w trakcie kontroli inspekcji pracy, kategorycznie odmawiają takiej formy zatrudnienia a nawet rezygnują z dalszej współpracy z danym przedsiębiorcą, w sytuacji gdy dalsze zatrudnianie na podstawie umowy cywilnoprawnej jest niemożliwe.

W okresie od 01.01.2023 r. do 31.12.2023 r. do OIP w Gdańsku skierowano **40** skarg dotyczących niewypłacenia, bądź zaniżenia wynagrodzenia za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej, niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej. W przypadku **9** skarg zarzuty uznano za zasadne w całości, w przypadku **14** za częściowo zasadne.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w 2023 r. przez inspektorów pracy z OIP Gdańsku, w powyższym zakresie stwierdzono nw. nieprawidłowości:

1. Niewypełnienie obowiązku wypłaty wynagrodzenia minimalnego dla osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenie bądź umów o świadczenie usług w prawidłowej wysokości poprzez niewypłacenie lub zaniżenie minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących.
2. Nieprzestrzeganie obowiązku wypłaty wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu dla osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych na czas dłuższy niż jeden miesiąc.
Opisaną wyżej nieprawidłowość wykazano w **63** protokołach z kontroli. We wszystkich przypadkach, inspektorzy pracy wydali wnioski w wystąpieniach o dokonywanie wypłaty wynagrodzenia w terminie przewidzianym w art. 8a pkt 6 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
3. Brak ustalenia wysokości wynagrodzenia w umowach cywilnoprawnych w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej.
4. Brak określenia w umowach cywilnoprawnych sposobu potwierdzania godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz braku zapewnienia, aby zleceniobiorca przedkładał informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi.
Wniosek w wystąpieniu regulujący nieprawidłowość polegającą na braku określenia w umowach cywilnoprawnych sposobu potwierdzania godzin wykonania zlecenia i/lub nieprzedkładaniu przez zleceniobiorcę informacji o liczbie przepracowanych godzin wydany został w wyniku **51** kontroli.
5. Brak archiwizowania dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia.

Brak archiwizowania dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia, stwierdzono podczas **30** kontroli. We wszystkich przypadkach inspektorzy pracy wystosowali do przedsiębiorców wnioski w wystąpieniu.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, w ramach realizacji poleceń, **128** osobom wypłacono świadczenia na łączną kwotę **404.093,99 zł**, zaś w następstwie realizacji wniosków pokontrolnych na rzecz **1026** osób wypłacono kwotę **19.759,56 zł**.

Wnioski

Problem naruszania przepisów w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę oraz w zakresie niezapewniania usługobiorcom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, w dalszym ciągu jest stosunkowo duży, co obrazuje ilość nieprawidłowości stwierdzonych przez inspektorów pracy w roku 2023. Zawieranie umów cywilnoprawnych nadal jest popularną formą zatrudnienia w celu sprawdzenia umiejętności i kwalifikacji potencjalnych pracowników, co jest szczególnie widoczne w branży handlowej, gastronomicznej oraz w budownictwie. Biorąc pod uwagę uzyskane efekty podczas przeprowadzania czynności kontrolnych oraz skalę stwierdzonych nieprawidłowości, należy uznać za zasadne dalsze podejmowanie działań mających na celu eliminację nadużywania umów cywilnoprawnych zarówno przez duże, jak i małe podmioty. Zwiększanie świadomości prawnej pracodawców i przedsiębiorców, jest z każdym rokiem coraz bardziej zauważalne, co niewątpliwie przekłada się na poprawę stanu prawnego, jednak nie eliminuje w pełni problemu. W roku 2023, wzorem lat ubiegłych, inspektorzy pracy dokonali licznych przekształceń zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, oraz wydali liczne środki prawne mające zapobiec dokonywaniu naruszeń prawa w przyszłości. Za popełnione wykroczenia osoby odpowiedzialne karane były mandatami karnymi bądź środkami wychowawczymi, a w jednostkowych przypadkach kierowano wnioski o ukaranie do sądów karnych. W roku sprawozdawczym, nie składano pozwów o ustalenie istnienia stosunku pracy.

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

Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w roku 2023 wykazały, iż skala zjawiska polegającego na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach, w jakich zasadne jest zawarcie umowy o pracę, niezmiennie utrzymuje się na wysokim poziomie. Wzorem lat ubiegłych, umowy cywilnoprawne zdominowały branżę budowniczą, hotelarską oraz

gastronomiczną. W związku z powyższym, zasadnym jest dalsze prowadzenie nadzoru w powyższym zakresie, oraz weryfikowanie prawidłowości i zasadności zawieranych umów.

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

W okresie od 01 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2023 r. w ramach kontroli czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy przeprowadzili **294** kompleksowe kontrole w **283** podmiotach. Wskazać należy, że podobnie jak w roku ubiegłym liczba przeprowadzonych kontroli była znacznie wyższa od ogólnej liczby kontroli zaplanowanych do wykonania przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku.

W skontrolowanych zakładach pracowało ogółem **26703** osób, zatrudnionych w ramach stosunku pracy było łącznie **24188** pracowników, w tym **11557** kobiet, **122** młodocianych, **1804** niepełnosprawnych oraz **2131** cudzoziemców.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **32** decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy na łączną kwotę **1100842,90 zł**.

Ponadto w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami do pracodawców skierowano **857** wniosków w wystąpieniach oraz wydano **62** polecenia ustne.

Wobec stwierdzonych **154** wykroczeń przeciwko prawom pracownika, dotyczących naruszeń w zakresie zarówno czasu pracy jak i wynagrodzeń oraz innych świadczeń należnych ze stosunku pracy inspektorzy pracy nałożyli **83 mandaty na łączną kwotę 115 450 zł**. Średnia wysokość mandatu wyniosła **1390 zł**. W stosunku do roku ubiegłego odnotowano wzrost średniej wysokości mandatu. Podkreślić należy, że w ramach prowadzonych kontroli nałożono również mandat za naruszenie dotyczących czasu pracy wynikających z ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika skierowano **1 wniosek o ukaranie do sądu zawierający 3 wykroczenia** w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Postępowanie przed sądem pozostaje w toku rozpoznawania.

Ponadto inspektorzy pracy zastosowali w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń **34 środki oddziaływania wychowawczego** w związku popełnieniem **49 wykroczeń**.

Reasumując należy zauważyć, że w związku ze stwierdzonymi łącznie **206** wykroczeniami przeciwko prawom pracownika w zakresie naruszeń przepisów prawa dotyczących czasu pracy jak również wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy inspektorzy pracy na **294** przeprowadzonych kontroli, w przypadku **118** kontroli wszczęli postępowanie wykroczeniowe co stanowiło pond **40%** ogólnej liczby przeprowadzonych kontroli zrealizowanych w ramach tematu.

Podobnie jak co roku inspektorzy pracy realizując czynności kontrolne udzielali również porad prawnych. W okresie sprawozdawczym przy okazji realizacji kontroli tematycznych udzielono **1426** porad z zakresu prawnej ochrony pracy. Odnosząc się do udzielania porad prawnych podczas prowadzenia czynności kontrolnych podkreślić należy, że w ocenie pracodawców „każda kontrola uczy” a inspektorzy pracy są postrzegani jako organ kompetentny profesjonalny i godny zaufania. Na potwierdzenie powyższego wskazać należy, że z wiedzy inspektorów pracy nie korzystają tylko pracodawcy. Niejednokrotnie są to również związki

zawodowe, społeczna inspekcja pracy czy sami pracownicy. Ponadto z porad prawnych korzystają również podmioty zewnętrzne. Wiedza inspektorów pracy, z której korzystają podmioty kontrolowane służy przede wszystkim wyjaśnianiu wątpliwości w interpretacji przepisów prawa pracy oraz informowaniu o zmianie przepisów, które są dosyć częste. Oczywistym jest, że prawidłowa interpretacja i stosowanie przepisów ma bardzo duży wpływ przede wszystkim na prawidłową organizację czasu pracy pracowników a w dalszej kolejności na prawidłowe naliczanie zarówno wynagrodzeń za pracę jak i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy.

Analiza kontroli przeprowadzonych podobnie jak w ubiegłych latach 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.).

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.),
- wypłata dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 1 k.p.),
- wypłata dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (art. 151⁸ § 1 k.p.),

Dokonując oceny przestrzegania prawa należy podkreślić, że zarówno przepisy o czasie pracy jak i dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy są obszarem prawa, w którym podobnie jak w latach poprzednich stwierdza się szereg naruszeń. Różne jest natomiast ich nasilenie w zależności od sytuacji gospodarczej i ekonomicznej oraz od sytuacji na rynku pracy. W roku sprawozdawczym czynnikiem negatywnym, który miał duży wpływ na poziom przestrzegania prawa był w dalszym ciągu trwający konflikt zbrojny pomiędzy Rosją a Ukrainą. Do tego dochodzi niepewność co do cen i dostępności surowców oraz kursu złotego. Niektórzy przedsiębiorcy wskazują również, na wysoki wzrost płacy minimalnej, a co za tym idzie wzrost wszystkich pochodnych od wynagrodzenia minimalnego dodatkowych składników wynagrodzenia oraz wyższe podatki i składki na ubezpieczenie.

W dalszym ciągu inspektorzy pracy stwierdzają nieprawidłowości dotyczące prowadzenia sztamardowego dokumentu niezbędnego do celów prawidłowego ustalania wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą jakim jest ewidencja czasu pracy. Najczęściej pojawiającą się nieprawidłowością w prowadzonej ewidencji jest niezamieszczanie w niej informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy. Część przedsiębiorców nie ma zwyczajnie wiedzy, że taka informacja powinna być wskazywana w prowadzonym przez nich dokumencie. Inni natomiast nie robią tego, gdyż uważają to za zbędne i nie zważają na

obowiązujące w tym zakresie przepisy. Z punktu widzenia inspektora pracy jako organu kontrolnego brak takich informacji nie pozwala na rzetelną kontrolę w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy. Nie ma możliwości sprawdzenia czy pracownikom zapewniono prawo do wymaganych odpoczynków zarówno dobowych jak i tygodniowych. Ponadto brak jest możliwości ustalenia czy doszło do dwukrotnego zatrudniania w dobie pracowniczej.

W dalszym ciągu stwierdza się również nieprowadzenie ewidencji czasu pracy albo jej prowadzenie nierzetelnie. Odnotowano także nieprawidłowości w zakresie określania systemów i rozkładów oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy. Najczęściej dotyczy to tzw. małych podmiotów albo takich, którzy niedawno rozpoczęli zatrudnianie pracowników prowadzenie i skupili się na „rozkrećaniu biznesu i zarabianiu pieniędzy” a prowadzenie dokumentów dotyczących czasu pracy zostało zepchnięte na dalszy plan.

Podobnie jak w latach ubiegłych, najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością z zakresu przestrzegania przepisów o czasie pracy było zatrudnianie pracowników z naruszeniem zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętych okresach rozliczeniowych, a co za tym idzie niezapewnienie pracownikom należnej liczby dni wolnych od pracy w okresach rozliczeniowych. Sytuacja taka wynikała w głównej mierze ze zbyt małej liczby zatrudnionych pracowników w odniesieniu do zobowiązań przedsiębiorcy, których terminowe wykonanie wymagało konieczności pracy w godzinach nadliczbowych zarówno dobowych jak i tych wynikających z przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy. W takich przypadkach często nieprawidłowości są stwierdzane już na etapie planowania czasu pracy. Pracodawcom bardziej opłaca się powierzyć pracę w godzinach nadliczbowych niż zatrudnić nowych pracowników. Wynika to czasem z sezonowości prowadzonej działalności, przyjęciu nagłych zleceń, braku czasu na szukanie nowych pracowników a niekiedy brakiem na rynku pracy pracowników z kwalifikacjami wymaganymi przez pracodawcę.

Stwierdzone są naruszenia przepisów w zakresie sporządzania rozkładów czasu pracy. Pracodawcy uznają, że jest to niepotrzebne argumentując, że pracownicy wiedzą jak mają pracować więc nie ma sensu sporządzać dodatkowych dokumentów lub informują, że przekazują pracownikom ustnie informację o godzinach i dniach pracy. Natomiast pracodawcy, którzy wykonują obowiązek sporządzania rozkładów czasu pracy nie zawsze robią to prawidłowo. Stwierdza się przypadki sporządzania rozkładów czasu pracy na okresy krótsze niż wymagane przez obowiązujące przepisy. Ponadto w dalszym ciągu nie jest przestrzegany termin przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy. Najczęściej odbywa się to za późno, gdyż ma to miejsce na początku okresu rozliczeniowego, na który rozkład jest sporządzony lub na dzień przed jego rozpoczęciem.

Barierą dla przeprowadzenia rzetelnej kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy jest brak ustawowego obowiązku przechowywania przez pracodawców rozkładów czasu pracy. Jak wynika z przeprowadzonych kontroli część pracodawców po zakończonym okresie rozliczeniowym niszczy rozkłady czasu pracy. Zdarzają się również przypadki, że pracodawcy pomimo, że posiadają rozkłady czasu pracy informują kontrolujących, że ich nie mają, podkreślając jednocześnie, że przepisy nie nakładają obowiązku ich przechowywania.

Wskazując stopień naruszania przepisów dotyczących wypłaty zarówno wynagrodzeń jak i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy podkreślić należy, że w podobnie jak w latach ubiegłych również w tym roku niewypłacenie wynagrodzeń lub nieterminowe wypłacenie wynagrodzeń było naruszeniem stwierdzanym najczęściej. Przyczynę takiego stanu rzeczy należy upatrywać przede wszystkim w trudnej sytuacji finansowej przedsiębiorców.

Reasumując, należy stwierdzić, że w dalszym ciągu, tak jak w latach ubiegłych realizując kontrole w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy i wypłacie świadczeń należnych ze stosunku pracy szczególną uwagę należy poświęcić w pierwszej kolejności zagadnieniom dotyczącym czasu pracy. Natomiast dopiero dalej trzeba dokonywać ustaleń stanu faktycznego odnośnie naliczeń świadczeń należnych pracownikom. Przeprowadzone kontrole wykazały bowiem, że w wielu przypadkach nieprawidłowo naliczone świadczenia ze stosunku pracy wynikają z nieprawidłowego zaewidencjonowania czasu pracy lub celowego nieewidencjonowania np. pracy w godzinach nadliczbowych, porze nocnej czy dniach dodatkowo wolnych od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Podkreślić należy, że w dalszym ciągu wpływ na poziom przestrzegania przepisów o czasie pracy, jak również na przestrzeganie przepisów w zakresie dokonywania naliczeń wynagrodzenia za pracę czy innych świadczeń należnych ze stosunku pracy, ma częsta zmiana przepisów. Dodatkowym utrudnieniem dla osób zajmujących się materią czasu pracy jak i wynagrodzeń jest fakt, że przepisy prawa i wynikające z nich obowiązki są zawarte w wielu aktach prawnych, zarówno ustawach jak i rozporządzeniach wykonawczych, o których istnieniu niektóre podmioty kontrolowane najzwyczajniej nie mają wiedzy.

Analiza kontroli przeprowadzonych w 2023 r. wykazuje, że do najczęściej występujących przyczyn nieprawidłowości stwierdzonych w zakresie dokumentacji dotyczącej czasu pracy i przestrzegania przepisów o czasie pracy wskazać należy:

- zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników z uwagi na minimalizację kosztów osobowych i tym samym organizowanie czasu pracy pozostałych w zatrudnieniu pracowników z naruszeniem przepisów o czasie pracy,
- nieprawidłowa i błędna interpretacja przepisów regulujących materię czasu pracy dokonywana często przez pracodawców, pracowników zajmujących się obszarem czasu pracy jak i przez podmioty zewnątrz specjalizujące się w rozliczaniu czasu pracy;
- pomyłki i błędy, które zdarzają się już na etapie planowania czasu pracy, a w dalszej kolejności na etapie rozliczania czasu pracy,
- świadome i celowe działania pracodawców nakierowane na omijanie prawa i oszukanie pracowników, zmierzające do obniżenia kosztów funkcjonowania firmy poprzez brak ewidencjonowania pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, pracy w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym,
- powierzanie ewidencjonowania i rozliczania czasu pracy pracownikom, którzy nie mają wiedzy w tym zakresie i wykonują ten obowiązek tak jak im się wydaje albo nie wykonują go wcale, gdyż nie wiedzą jak to robić,
- lekceważenie przez pracodawców obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz planowania czasu pracy, w szczególności w zakresie sporządzania rozkładów czasu pracy i przekazywania ich pracownikom w terminach przewidzianych przepisami prawa,
- 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,
- brak wiedzy albo bardzo powierzchowna wiedza na temat obowiązujących przepisów prawa oraz ich stosowania w praktyce, wynikające z braku zaangażowania osób odpowiedzialnych w samokształcenie i podnoszenie kwalifikacji, albo brak skorzystania z pomocy profesjonalistów,

- brak nadzoru osób bezpośrednio odpowiedzialnych za prawidłową organizację czasu pracy i związane z tym samowolne dokonywane przez pracowników zmian w rozkładach czasu pracy, które niejednokrotnie powodują naruszenie przepisów prawa.

W 2023 r. przeprowadzone przez inspektorów pracy kontrole ujawniły nieprawidłowości, które powielają się od wielu lat. Wśród przyczyn powodujących niewypłacenie należnych świadczeń, wskazać należy:

- podejmowanie prób regulowania kwestii wynagrodzenia za pracę z pominięciem systemu księgowego i traktowanie tego jako sposobu zaoszczędzenia na kosztach pracowniczych. Często obawa przed utratą pracy powoduje, że pracownicy godzą się na wypłaty „pod stołem”,
- trudna sytuacja ekonomiczna związana z brakiem środków finansowych. Przedsiębiorcy chcąc ratować firmę w pierwszej kolejności regulują swoje zobowiązania względem kontrahentów. Natomiast bieżąca wypłata świadczeń należnych pracownikom odkładana jest na później,
- nastawienie przedsiębiorców przede wszystkim na maksymalizowanie zysków i obniżanie kosztów działalności. Działania te przejawiają się głównie w niewypłacaniu należnego pracownikom wynagrodzenia za pracę, zaniżaniu jego wysokości, pomijaniu przy wypłatach pracowników, z którymi stosunki pracy zostały rozwiązane,
- pomyłki w obliczeniach, które wynikają nie tylko z braku należytej staranności przy dokonywaniu naliczeń należnych pracownikom świadczeń, ale również ze zbyt dużego obciążenia pracą pracowników służb kadrowo – płacowych.
- nieprawidłowa konfiguracja programów i systemów kadrowo – płacowych;
- nieznanomość przepisów dotyczących naliczania świadczeń należnych ze stosunku pracy oraz terminów wypłat tych świadczeń np. ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy czy odpraw należnych pracownikom,
- celowe nieewidencjonowanie pracy w godzinach nadliczbowych czy w porze nocnej, nakierowane na uniknięcie obowiązku wypłaty pracownikom dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu,
- zastosowanie niewłaściwej metody obliczania poszczególnych składników wynagrodzenia, a w związku z tym przypadki zaniżenia nie tylko wynagrodzenia za pracę ale również innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy np. dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy czy wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
- obarczenie pracowników ryzykiem prowadzonej działalności. Przeznaczanie środków zabezpieczonych na wypłatę wynagrodzeń na realizację innych zobowiązań firmy, bez zaciągania środków pieniężnych z innych źródeł np. sprzedaży majątku firmy, pobierania pieniędzy, które zostały zdeponowane na lokatach czy zaciągania wysoko oprocentowanych kredytów bankowych.

Wnioski

Dokonując podsumowania należy podkreślić, że w dalszym ciągu w związku z negatywną oceną przestrzegania przez podmioty kontrolowane zarówno przepisów o czasie pracy jaki i z zakresu wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy istnieje dalsza potrzeba dokonywania kontroli w/w zagadnień. Skuteczność w egzekwowaniu realizacji przepisów dotyczących czasu pracy oraz świadczeń należnych ze stosunku pracy

pracownikom powoduje, że Państwowa Inspekcja Pracy jako organ nadzoru i kontroli jest pozytywnie oceniana.

Czas pracy to jeden z najistotniejszych elementów stosunku pracy. Przepisy o czasie pracy spełniają wiele funkcji. Przede wszystkim zapewniają ochronę pracownikowi przed długotrwałą pracą, która może być szkodliwa dla jego zdrowia, a w przypadku prac szczególnie niebezpiecznych poprzez naturalne zmęczenie pracownika i obniżenie koncentracji, również dla jego życia.

Jedną z przyczyn występowania naruszeń przepisów dotyczących czasu pracy a pośrednio również wynagrodzeń i innych świadczeń należnych ze stosunku pracy jest stopień ich skomplikowania. Złożoność niektórych regulacji prawa pracy sprawia, że są one mało zrozumiane dla ich adresatów, co komplikuje trudności w stosowaniu ich w praktyce. Kompleksowa znajomość przepisów zarówno o czasie pracy jak i świadczeniach związanych ze stosunkiem pracy jest niezwykle istotna, bowiem pozwala na tworzenie rozwiązań dostosowanych do potrzeb konkretnych pracodawców, zapewniając jednocześnie poszanowanie praw pracowników.

Należy w dalszym ciągu prowadzić działania w zakresie poradnictwa i popularyzacji przepisów w zakresie regulacji prawnych dotyczących czasu pracy jak i szeroko rozumianej tematyki wynagrodzeń. Obowiązujące przepisy stwarzają wiele trudności interpretacyjnych i budzą szereg wątpliwości. Ponadto obowiązujące przepisy są niezwykle skomplikowane, nieprecyzyjne, nierzadko wewnętrznie sprzeczne. Powoduje to wiele wątpliwości w praktyce ich stosowania.

W dalszym ciągu trudna jest sytuacja byłych pracowników, w stosunku do których nie zostały uregulowane należności ze stosunku pracy a pracodawca, który ich zatrudnił zaprzestał prowadzenia działalności lub utracił status podmiotu podlegającego kontroli. Wówczas brak jest podstaw prawnych do przeprowadzenia kontroli i wyegzekwowania należnych świadczeń dla pracowników. Jedyną drogą dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy jest postępowanie sądowe. Jednakże uzyskanie przez pracowników wyroków zasądzających im świadczenia należne ze stosunku pracy nie zawsze jest tożsame z ich odzyskaniem.

3. Pracownicze plany kapitałowe

Celem kontroli przeprowadzonych w 2023 roku 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.

Odnosząc się do ustaleń z lat ubiegłych największym problemem była masowa rezygnacja zatrudnionym z uczestnictwa w PPK. W 2023 roku nie można mówić o rezygnacji na skalę masową ale wciąż powyższe zjawisko ma miejsce.

Nieprawidłowości w zakresie wpłat do PPK

Brak wpłaty bądź nieterminowa wpłata do PPK to najczęściej występujące naruszenia stwierdzone w trakcie kontroli przez inspektorów pracy. Zgodnie z art. 28 ustawy o PPK wpłaty dokonywane są w terminie do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały obliczone i pobrane.

Niezawarcie umowy o zarządzanie PPK

Zgodnie z art. 7 ustawy o PPK podmiot zatrudniający zawiera umowę o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę zatrudnioną, w imieniu której, jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Na podstawie przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy ustalili, że pomimo takiego obowiązku przedsiębiorcy nie zawarli umów o zarządzanie PPK. W 2 przypadkach inspektorzy pracy zastosowali wobec osób odpowiedzialnych postępowanie mandatowe.

Niezawarcie umowy o prowadzenie PPK

Konsekwencją niezawarcia umowy o zarządzania PPK było niezawarcie umowy o prowadzenie PPK w wymaganym przepisami terminie. Wskazaną nieprawidłowość stwierdzono u pracodawców zatrudniających do 10 pracowników, którzy mieli obowiązek zawrzeć umowę o prowadzenie PPK do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynęły 3 miesiące zatrudnienia danego pracownika. Wobec osób odpowiedzialnych zobowiązanych do zawarcia w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowy o prowadzenie PPK w przewidzianym terminie – zastosowano postępowanie mandatowe w kwotach odpowiednio 2000 oraz 1500zł.

Wnioski

W trakcie przeprowadzonych kontroli, w których inspektorzy pracy stwierdzili naruszenia przepisów ustawy o PPK, przedsiębiorcy wskazywali błędne ustawienia programów naliczających przysługujące pracownikom świadczenia pieniężne i związane z tym naliczenia składek do PPK. Ponadto pracodawcy przyznawali, że nie dopilnowali odbioru od pracowników pisemnej deklaracji o rezygnacji z przystąpienia do PPK, co wiązało się z konsekwencją braku zawarcia umowy o zarządzanie pracowniczym planem kapitałowym i tym samym nieodprowadzeniem składek do PPK. Kolejną przyczyną ujawnionych w trakcie kontroli nieprawidłowości była niedostateczna znajomość ze strony pracodawcy przepisów dotyczących terminu zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK.

Od czasu wejścia w życie Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) od 2019 roku, widać znaczną zmianę idącą w kierunku większego zainteresowania pracowników planem długoterminowego oszczędzania. Z pewnością duże znaczenie ma dobra atmosfera tworzona przez pracodawców wokół PPK oraz samo doświadczenie już oszczędzających. Widać to przede wszystkim w dużych zakładach zatrudniających powyżej 250 pracowników. Istotnym czynnikiem jest też świadomość pracowników, którzy uczestniczą w PPK, że zgromadzone środki należą do nich i są to ich prywatne pieniądze.

Unikatowość pracowniczych planów kapitałowych polega między innymi na tym, że do pieniędzy oszczędzanych przez pracownika dokładają się pracodawca i państwo. Art. 3 ust. 2 ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych mówi, że środki gromadzone w PPK stanowią prywatną własność jego uczestnika. Jest to więc propozycja programu oszczędzania prywatnych pieniędzy, obudowana atrakcyjnymi dodatkami takimi jak dopłaty pracodawców i państwa. Warto też wiedzieć, że pieniądze z PPK dziedziczy się w całości, bez żadnych pomniejszeń. Co ważne do oszczędności w PPK ma się stały dostęp. Uczestnik może sprawdzać w aplikacji stan środków a także dokonywać dyspozycji dotyczących uposażenia osób dziedziczących, wypłat i zwrotów.

Mając na uwadze powyższe a także właściwą edukację oraz postawę ze strony pracodawcy, widać wzrost zainteresowania oszczędzaniem w PPK w szczególności w podmiotach

zatrudniających od 250 pracowników. Duże znaczenie ma przy tym, że pracownicy takich firm otrzymują wynagrodzenie w kwocie dużo wyższej od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. W małych zakładach, gdzie pracownicy otrzymują wynagrodzenie w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę bądź niewiele wyższego, nie decydują się na uczestnictwo w PPK i tutaj tendencja nie uległa znacznemu wzrostowi w porównaniu z latami ubiegłymi. Wizja otrzymywania niższego wynagrodzenia za pracę w związku z przystąpieniem do PPK skutecznie zniechęca pracowników.

4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowcy

W okresie od 01.01.2023 r. do 31.12.2023 r. w ramach realizacji tematu dotyczącego kontroli przestrzegania przepisów w zakresie czasu jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców oraz czasu pracy kierowców, przeprowadzono **32 kontrole** w przedsiębiorstwach transportowych, spośród których:

- **28** pracodawców w/g PKD należało do branży zajmującej się transportem lądowym oraz transportem rurociągowym (49);
- **1** pracodawca w/g PKD prowadził działalność w zakresie robót budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków (41);
- **1** pracodawca w/g PKD prowadził działalność w zakresie handlu hurtowego i detalicznego pojazdami samochodowymi oraz naprawą pojazdów samochodowych (45);
- **1** pracodawca wg PKD prowadził działalność hurtową, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi (46);
- **1** pracodawca wg PKD prowadził działalność usługową związaną z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni (81).

Liczba pracujących w kontrolowanych zakładach pracy to **ogółem 1559 osób**, w tym:

- **107** świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych,
- **271** cudzoziemców,
- **15** podmiotów świadczący pracę w ramach samozatrudnienia.

Liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy to **1414 pracowników**, w tym:

- **271** kobiet,
- **7** pracowników niepełnosprawnych.

W kontrolowanych podmiotach nie było zatrudnionych pracowników młodocianych.

W 2023 roku w kontrolowanych przedsiębiorstwach w prawnej dyspozycji pracodawców pozostawało łącznie **805 pojazdów** wyposażonych w urządzenia rejestrujące stosowane w transporcie drogowym, z czego **797 pojazdów** było wyposażonych w **tachografy cyfrowe** (z wyłączeniem inteligentnych) oraz **8 pojazdów** było wyposażonych w **tachografy analogowe**. Podczas przeprowadzonych kontroli nie wykazano, aby kontrolowani przedsiębiorcy posiadali w prawnej dyspozycji pojazdy, które byłyby wyposażone w tachografy inteligentne.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach na **805 pojazdów**, wszystkie używane były przy przewozie rzeczy.

W kontrolowanych przedsiębiorstwach na **805 pojazdów** wykorzystywanych przy przewozie rzeczy **39 pojazdów** używanych było w transporcie krajowym, natomiast **766** pojazdów używanych było w transporcie międzynarodowym.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2023 r. w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynków dokonano sprawdzenia **31.918** dni pracy w stosunku do **179** kierowców.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w 2023 roku z tematu ujawniono łącznie **777 naruszeń**, za które Inspektorzy pracy nałożyli kary w drodze decyzji administracyjnych.

Spośród **777** stwierdzonych przez Inspektorów pracy naruszeń w ramach kontroli tematycznych :

- **444** naruszenia dotyczyły czasu jazdy, obowiązkowych przerw w prowadzeniu pojazdu oraz odpoczynków kierowców wskazanych w zał. nr 3 ustawy o transporcie drogowym,
- **333** naruszenia dotyczyły z uchybień z ustawy o czasie pracy kierowców wskazanych w zał. nr 3 ustawy o transporcie drogowym.

Rodzaje naruszeń z ustawy o czasie pracy kierowców :

- nieprowadzenie ewidencji czasu pracy dla celów naliczenia wynagrodzenia,
- skrócenie obowiązkowej przerwy w pracy w przypadku, gdy czas pracy nie przekracza 9 godzin,
- przekroczenie dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, jeżeli praca była wykonywana w porze nocnej,
- przekroczenie dopuszczalnego limitu tygodniowego czasu pracy przeciętnie 48 godzin (łącznie z nadgodzinami)w przyjętym okresie rozliczeniowym.
- przekroczenie maksymalnego 60-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy.

Inne nieprawidłowości stwierdzone w trakcie kontroli:

- nieprzestrzeganie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- nieudzielanie pracownikom łącznej liczby dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającej co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadającym w tym okresie,
- nieudzielenie pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę innego dnia wolnego od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli lub w ciągu okresu rozliczeniowego,
- nieudzielenie pracownikowi wykonującemu pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy innego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego,
- niezyskanie od kierowcy pisemnego oświadczenia o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy lub o przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności, na innej podstawie niż stosunek pracy, albo o ich niewykonywaniu.

Główne przyczyny stwierdzonych naruszeń od kilku lat systematycznie się powtarzają. Jedną z najbardziej istotnych przyczyn prowadzących do naruszania przepisów są ciągłe braki kadrowe w zawodzie kierowcy. Przedsiębiorcy często zostają postawieni w sytuacji bez wyjścia i zmuszeni są zatrudniać kierowców bez jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego, co w konsekwencji przekłada się na poziom przestrzegania przepisów prawa.

Przedsiębiorcy czynią starania aby uzupełnić braki kadrowe w ich firmach czego dowodem mogą być liczne ogłoszenia ofert pracy dla kierowców w stacjach radiowych jak również na banerach reklamowych. Starając się przyciągnąć nowych kierowców do pracy, przedsiębiorcy

niejednokrotnie oferują im pokrycie kosztów zdobycia uprawnień kierowcy, w tym dokumentu prawa jazdy.

Trudna sytuacja kadrowa w zawodzie kierowcy rzutuje z kolei na wzrost wymagań kierowców z określonym doświadczeniem co do wysokości wynagrodzenia za pracę jakie chcieliby otrzymywać.

Przy wzroście kosztów utrzymania pracownika, przedsiębiorcy szukają możliwych oszczędności. Niejednokrotnie przyzwalają pracownikom na łamanie norm czasu jazdy, przerw i wymaganych przepisami odpoczynków, aby obniżyć koszty wykonywanych przewozów.

W dalszym ciągu kluczową przyczyną, która miała wpływ na ujawnione przez Inspektorów pracy uchybienia w zakresie czasu pracy kierowcy, tak jak w roku 2022 był konflikt wojenny między Rosją i Ukrainą. W szczególności przedsiębiorcy, którzy w dużej mierze opierają swoją załogę na pracownikach z Ukrainy, nie mogą w sposób przewidywalny i spokojny planować działalności prowadzonych przez siebie firm, z uwagi na ryzyko nagłej utraty pracowników, a co za tym idzie brakiem możliwości realizacji zleceń transportowych.

Konflikt wojenny między Rosją i Ukrainą ma również wpływ na sytuację makroekonomiczną w Europie i na świecie. Wahania cen paliw oraz wartości pieniądza spowodowane działaniami wojennymi mają bezpośrednie przełożenie na utrzymanie płynności finansowej firm branży transportowej.

Na część nieprawidłowości powstałych w 2023 roku miały również wpływ niskie stawki za przewóz towarów przy jednocześnie wzrastających kosztach utrzymania transportu. Wskazać należy, że niskie stawki przewozowe powodowały, że pracodawcy byli zmuszeni dostosowywać się do narzucanych przez firmy spedycyjne organizacji przewozów drogowych nie uwzględniających przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy. Przewoźnicy obawiając się wysokich kar umownych za niezrealizowanie zadania przewozowego godzili się na realizację zleceń w bardzo krótkim czasie, co w konsekwencji powodowało powstanie naruszeń.

W dalszym ciągu powtarzającą się przyczyną stwierdzanych naruszeń były stosowane przez niektórych pracodawców niewłaściwe praktyki ustalania z pracownikami warunków wynagradzania, polegające na uzależnieniu wysokości płacy kierowcy od liczby przejechanych kilometrów. W konsekwencji prowadziło to do sytuacji w której kierowcy dążyli do uzyskania jak najwyższego wynagrodzenia zmuszając się do bardziej intensywnej pracy, nie zważając na swoje zmęczenie, stan zdrowia czy warunki drogowe. Wszystko to bez wątplenia skutkowało naruszaniem przez kierowców obowiązujących norm prowadzenia pojazdu i wymaganych odpoczynków.

W trakcie przeprowadzanych kontroli przedsiębiorcy transportowi sygnalizowali również, że ze strony części kierowców jest wywierana presja na obchodzenie przepisów prawa między innymi w zakresie pozaumownego świadczenia przez nich pracy. Dotyczy to przede wszystkim grupy kierowców, których wynagrodzenia objęte zostały postępowaniem egzekucyjnym.

Ponadto z informacji uzyskanych w trakcie kontroli od przewoźników podobnie jak w latach ubiegłych wynika, że przyczynami popełniania naruszeń obowiązujących przepisów były zakłócenia w ruchu drogowym (korki, remonty dróg) oraz zbyt mała ilość miejsc parkingowych w stosunku do ciągle rosnącej liczby taboru transportowego korzystającego z dróg publicznych.

Ważnym problemem, który miał wpływ na naruszenie przepisów była niewłaściwa organizacja i dyscyplina pracy kierowców. Przewoźnicy często z przyczyny ekonomicznych nie zapewniali pracownikom na stanowisku kierowcy systematycznych szkoleń pracowników w zakresie obowiązujących norm prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i odpoczynków oraz właściwej obsługi tachografu, co w konsekwencji skutkowało naruszaniem przepisów. Ponadto pracodawcy nie prowadzili bieżącego nadzoru na kierowcami w celu weryfikacji ujawnionych nieprawidłowości.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w 2023 roku w temacie Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **12** wystąpień zawierających **18** wniosków pokontrolnych. Skierowane wnioski dotyczyły łącznie **6** pracowników. Zdecydowana większość wydanych środków prawnych w zakresie czasu pracy kierowców była wnioskami profilaktycznymi.

Wobec stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika na **1** pracodawcę został nałożony **1** mandat karny na kwotę **1500 zł**.

W 2023 r. nie zostały zastosowane wobec pracodawców środki oddziaływania wychowawczego.

W 2023 roku Inspektorzy pracy realizujący kontrole w temacie nie kierowali wniosków o ukaranie do sądów karnych.

Oprócz stosowania środków prawnych wynikających z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy inspektorzy pracy nakładali na przedsiębiorców kary administracyjne przewidziane w ustawie o transporcie drogowym.

W 2023 roku na **32** przedsiębiorców objętych kontrolą w zakresie tematu inspektorzy pracy nałożyli kary decyzjami administracyjnymi na **32** pracodawców, na łączną kwotę **95.400 zł**.

Z posiadanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku danych wynika, że na dzień 24.01.2023 roku **32** kary pieniężne na łączną kwotę **95.400 zł** zostały uiszczone w całości, w tym jedna z kar pieniężnych na kwotę **7.050 zł** została wraz z odsetkami ściągnięta w toku egzekucji przez Urząd Skarbowy.

W 2023 roku 1 pracodawca wystąpił do Inspektora pracy z wnioskiem o rozłożenie nałożonej kary pieniężnej na raty. Wniosek został rozpatrzony negatywnie.

Żaden z przedsiębiorców w 2023 r. nie wnosił odwołań od nałożonej decyzji administracyjnej.

Wnioski

Z przeprowadzonych w 2023 r. kontroli wynika, że w branży transportowej nadal utrzymuje się wysoka skala działań bezprawnych w zakresie przestrzegania przepisów z zakresu czasu pracy kierowców. Każda z 33 kontroli przeprowadzonych w temacie: „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców” zakończyła się nałożeniem kary w drodze decyzji administracyjnej.

W 2023 roku największą skalę naruszeń ujawniono w trzech płaszczyznach tj. przekroczenia dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, gdy praca była wykonywana w porze nocnej (254 naruszeń), niezapewnienia kierowcy wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny (210 naruszeń) oraz niezapewnienia kierowcy wymaganego dziennego odpoczynku (147 naruszeń).

Ze zbiorczych wyników kontroli z tematu wynika, że podobnie jak w roku ubiegłym również w 2023 roku najwięcej naruszeń przepisów o czasie prowadzenia pojazdu, wymaganych przerwach i odpoczynkach kierowców wykryto przy przewozach w transporcie międzynarodowym. W 2023 roku w stosunku do roku poprzedniego, znacznie zwiększyła się liczba przeprowadzonych kontroli tj. z 19 kontroli przeprowadzonych w 2022 roku do 32 kontroli przeprowadzonych w 2023 roku. Podobnie zwiększyła się liczba nałożonych na przedsiębiorstwa kar administracyjnych, tj. z 18 kar nałożonych w 2022 r. do 32 kar nałożonych w 2023 r. Zwiększeniu uległa również łączna wysokość kar administracyjnych podlegająca uiszczeniu na rachunek OIP Gdańsk tj. w 2022 r. wynosiła 59.650zł , natomiast w 2023 r. wysokość kar wyniosła 95.400 zł.

Podobnie jak w ubiegłym roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęła duża ilość skarg pracowników – kierowców, które odnosiły się do kwestii przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowcy jak i kwestii wypłacenia wynagrodzenia za pracę kierowcy. Ich tematyka, podobnie jak w latach poprzednich, dotyczyła przede wszystkim naruszenia przepisów Rozporządzenia (WE) nr 561/2006, zagadnień naliczenia wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za dyżur, wynagrodzenia za godziny nocne, godziny nadliczbowe oraz należności z tytułu odbywanych podróży służbowych.

Zaobserwować należy ciągle utrzymującą się wysoką skalę działań bezprawnych w zakresie ukrywania rzeczywistego wynagrodzenia wypłacanego kierowcom, celem uniknięcia opłacania podatków i składek na ubezpieczenie społeczne.

Ponadto w trakcie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy w dalszym ciągu obserwują praktykę polegającą na wliczaniu wynagrodzenia za czas dyżuru do minimalnego wynagrodzenia. Nawet te podmioty, które pierwotnie wypłacały wynagrodzenie za czas dyżuru obok wynagrodzenia minimalnego, aktualnie korzystając z doradztwa firm szkoleniowych, włączają wynagrodzenie za dyżur do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

5. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy

W 2023 r. przeprowadzono **11** kontroli, u **11** pracodawców, zatrudniających łącznie **812** osób, tj. **7** osób fizycznych świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz **805** zatrudnionych w ramach stosunku pracy, w tym **680** kobiet i **25** pracowników niepełnosprawnych. Ww. pracodawcy nie zatrudniali cudzoziemców. Kontrolą objęto **10** publicznych jednostek oświatowych, dla których organami prowadzącymi są jednostki samorządu terytorialnego oraz **1** placówkę oświatową należącą do sektora prywatnego. Kontrole przeprowadzono w **6** szkołach podstawowych, **2** przedszkolach, **1** zespole szkolno-przedszkolnym, w skład którego wchodzi: przedszkole i szkoła podstawowa oraz **1** zespole szkół, w skład którego wchodzi: branżowa szkoła I stopnia, branżowa szkoła II stopnia, liceum ogólnokształcące i technikum oraz **1** przedszkolu niepublicznym. W wyniku przeprowadzonych kontroli łącznie do pracodawców wydano **11** wystąpień zawierających **58** wniosków, które dotyczyły **769** pracowników oraz skierowano **6** poleceń ustnych wykonanych w czasie kontroli, które dotyczyły **7** pracowników.

Sześciu osobom odpowiedzialnym za stwierdzone wykroczenia postawiono łącznie **10** zarzutów. W toku postępowania wykroczeniowego zastosowano **6** środków oddziaływania wychowawczego – **5** pouczeń i **1** ostrzeżenie.

W wyniku **1** kontroli skierowano zawiadomienie do Kuratorium Oświaty w Gdańsku dotyczące nieprawidłowości z zakresu nadzoru pedagogicznego.

Ponadto w czasie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili **62** porady z zakresu prawnej ochrony pracy.

Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli w zakresie prawnej ochrony pracy nauczycieli dotyczyły:

- ✓ Nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami:
 - niepotwierdzenie na piśmie przekształcenia podstawy prawnej stosunku pracy nawiązanego z nauczycielem na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania,
 - niepotwierdzenie na piśmie przekształcenia stosunku pracy zawartego z nauczycielem na podstawie umowy o pracę na czas określony powyżej 36 miesięcy w związku z zaistnieniem potrzeby wynikającej z organizacji nauczania w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony,
 - nieokreślenie w akcie mianowania nauczyciela stanowiska pracy,
 - nieprawidłowe określenie w umowie o pracę wymiaru czasu pracy,
 - nawiązywanie stosunku pracy z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, która nie posiada stopnia awansu zawodowego oraz posiada wymagane kwalifikacje na podstawie umowy o pracę na czas określony na 1 rok szkolny,
 - niewydanie nauczycielom w formie papierowej lub elektronicznej informacji o warunkach zatrudnienia,
 - niezamieszczanie w umowie o pracę na czas określony zawartej z osobą niebędącą nauczycielem, zatrudnioną do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy,
 - niezawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę z osobą niebędącą nauczycielem, zatrudnioną do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego na czas określony z powodu obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy,
 - niewydanie nauczycielom w związku z ustaniem zatrudnienia w postaci papierowej lub elektronicznej informacji o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, możliwości jej odbioru oraz zniszczeniu w przypadku jej nieodebrania w wyznaczonym terminie,
 - nieterminowe zgłoszenie nauczyciela do ubezpieczenia społecznego.

Nieprawidłowości w ww. zakresie stwierdzono w **9** kontrolowanych placówkach: **8** publicznych i **1** niepublicznej - łącznie w stosunku do **25** nauczycieli. Do pracodawców skierowano **14** wniosków zawartych w wystąpieniach i 1 polecenie ustne.

- ✓ Przestrzegania przepisów o wynagradzaniu nauczycieli:
 - niewypłacenie wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe,
 - nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
 - nieterminowe wypłacanie części wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
 - bezpodstawne obniżenie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej,
 - niewypłacenie dodatków z tytułu sprawowania funkcji mentora.

Nieprawidłowości w ww. zakresie stwierdzono w **7** kontrolowanych placówkach publicznych w stosunku do łącznie **238** nauczycieli. Do pracodawców skierowano **25** wniosków zawartych w wystąpieniach oraz **5** poleceń ustnych.

✓ Czasu pracy nauczycieli:

- przydzielanie nauczycielowi pracy w godzinach ponadwymiarowych za jego zgodą w wymiarze przekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć,
- nieprzestrzeganie przepisów w zakresie przydzielania nauczycielowi godzin doraźnych zastępstw.

Nieprawidłowości w ww. zakresie stwierdzono w **2** kontrolowanych szkołach publicznych, w stosunku do łącznie **8** nauczycieli. Do pracodawców skierowano **4** wnioski zawarte w wystąpieniach.

✓ Udzielania urlopów wypoczynkowych nauczycieli:

- nieprawidłowe sporządzanie planu urlopów wypoczynkowych dyrektora, wicedyrektora oraz nauczyciela pełniącego inne stanowisko kierownicze w szkole,
- nieprzestrzeganie przepisów w zakresie udzielenia urlopu wypoczynkowego dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego,
- nieudzielenie dyrektorowi, wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi zatrudnionemu w oddziale, w którym nie są przewidziane ferie szkolne urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym uzyskali do niego prawo.

Nieprawidłowości w ww. zakresie stwierdzono w **5** kontrolowanych szkołach publicznych w stosunku do łącznie **23** nauczycieli. Do pracodawców skierowano **6** wniosków zawartych w wystąpieniach.

✓ Zakładowego funduszu świadczeń socjalnych:

- uzależnienie wysokości świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na cele związane z pomocą finansową w okresie świątecznym oraz wypoczynku zorganizowanego we własnym zakresie – od kryteriów niezgodnych z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych,
- niezgodnienie preliminarza wydatków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z działającymi w szkole zakładowymi organizacjami związkowymi,
- nieustalenie w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych kwestii dotyczących przetwarzania danych osobowych osób uprawnionych do korzystania z funduszu,
- nieustalenie w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych kwestii dotyczących zwiększenia funduszu o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na każdego uprawnionego emeryta i rencistę,
- wprowadzenie do regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych postanowień niezgodnych z przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Nieprawidłowość w ww. zakresie stwierdzono w **4** kontrolowanych szkołach publicznych w stosunku do łącznie **332** nauczycieli. Do pracodawców skierowano **9** wniosków zawartych w wystąpieniach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli u wszystkich kontrolowanych pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy.

Podobnie jak w ubiegłym roku do głównych przyczyn naruszeń należy zakwalifikować: nieznajomość przepisów prawa pracy (np. nieprawidłowe obniżenie nauczycielowi pełniącemu funkcję wicedyrektora szkoły tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć); niedbałość w realizowaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy (np. niewypłacenie wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy); trudności organizacyjne w zakresie terminowości wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw za ostatni tydzień danego miesiąca, a także brak uchwały organu prowadzącego w zakresie określenia wysokości dodatku z tytułu sprawowania funkcji mentora.

Wnioski

Kontrolowane placówki oświatowe zatrudniały nauczycieli na podstawie umów o pracę. W wyniku kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami, przestrzegania przepisów o wynagradzaniu nauczycieli, czasu pracy nauczycieli, udzielania urlopów wypoczynkowych nauczycieli, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Powyższe nieprawidłowości wynikały z nieznajomości przepisów prawa pracy, niedbalstwa pracodawców w realizowaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy oraz trudności organizacyjnych.

Kontrole nie wykazały nieprawidłowości w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych z nauczycielami ani udzielania urlopów dla poratowania zdrowia.

6. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych

W 2023 r. kontrole w temacie Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzone były w kilku podtematach. Dotyczyły one cyklicznych (co 3 lata) kontroli zakładów pracy chronionej (ZPChr) lub ich oddziałów (**20** kontroli) ale też kontroli związanych z wnioskami o rozszerzenie statusu zakładu pracy chronionej (**2** kontrole). Odrębną grupę kontroli stanowiły te, które przeprowadzono na wniosek o wydanie opinii dotyczących tworzonych stanowisk pracy chronionej w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej na podstawie art.26e ust.5 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2023r. poz.100 ze zm. oraz z 2023r. poz. 1429) – **8** kontroli.

Ponadto w 2023 r., przeprowadzono **1** kontrolę w zakładzie aktywności zawodowej (ZAZ) – kontrola okresowa.

Największą grupę kontroli w temacie stanowiły kontrole zakładów nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegających się o jego nadanie, a organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych – art.26e ust.5 cyt. wyżej Ustawy – **26** kontroli.

W 2023 r. przeprowadzono również **11** rekontroli zakładów, którym wcześniej refundowano wyposażenie stanowisk pracy z środków PFRON, na których zatrudnia się osoby niepełnosprawne.

W 2023 r., podobnie jak w roku poprzednim, nie zaistniała potrzeba kierowania do Wojewody

decyzji w sprawie uchylenia lub zmiany decyzji dotyczących ZPChr lub ZAZ z powodu niespełnienia warunków, o których mowa w art. 28 ust 1 pkt 2 cyt. wyżej Ustawy.

W 2023 r. był kolejnym rokiem, w którym odnotowano zmniejszenie ogólnej liczby zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej zlokalizowanych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Po redukcji liczba ta wynosi **55** (w 2022 r. – 61; w 2021 r. – 64). Zmniejszenie liczby zakładów pracy chronionej nie było skutkiem działań inspektorów pracy.

W związku z prowadzonymi kontrolami w temacie inspektorzy pracy wydali łącznie **118** decyzji administracyjnych, w tym **53** decyzje ustne. Decyzji obarczonych rygiorem natychmiastowej wykonalności (art.108 Kpa) wydano w **5** przypadkach w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników.

Wszystkie decyzje inspektorów pracy dotyczyły łącznie **739** pracowników. Do pracodawców skierowano **31** Wystąpień zawierających **105** wniosków dotyczących łącznie **1286** pracowników.

W związku ze stwierdzeniem **5** wykroczeń inspektorzy pracy nałożyli **3** mandaty.

Podczas kontroli w temacie inspektorzy pracy udzielili łącznie **178** porad prawnych i **211** porad technicznych.

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

Spośród zakładów przystosowujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych częstym problemem jest nieuwzględnienie szczególnych warunków wynikających z charakteru niepełnosprawności w opracowanych przez pracodawcę: dokumentacji oceny ryzyka zawodowego i instrukcjach. Występuje także brak pomiarów elektrycznych potwierdzających skuteczność ochrony przeciwporażeniowej. W dalszym ciągu zdarza się dopuszczanie pracowników bez wymaganych szkoleń z zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pojawiają się problemy w zakresie braku urządzeń ułatwiających osobom niepełnosprawnym korzystania z pomieszczeń higienicznosanitarnych. Pojawiły się niestety także zaniedbania związane z eksploatacją maszyn i urządzeń i transportem wewnątrzzakładowym.

Podczas przeprowadzonych kontroli w zakresie prawnej ochrony pracy często występowały między innymi takie nieprawidłowości jak: nieokreślenie w obwieszczeniu czy też w regulaminie pracy obowiązującego w zakładzie pracy rozkładu, systemu i okresu rozliczeniowego czasu pracy. Wystąpiła nieprawidłowość polegająca na niedostosowaniu zapisów regulaminu pracy do przepisów dotyczących pracowników niepełnosprawnych. Tradycyjnie odnotowano nieprawidłowości w zakresie udzielanie urlopów wypoczynkowych i

niewypłacania ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Zdarzyły się przypadki nie wypłacenia wynagrodzenia za pracę pracownikom bądź też nieterminowa wypłata wynagrodzenia. Odnotowano także niewypłacenie wynagrodzenia osobie zatrudnionej na innej podstawie niż stosunek pracy, to jest osobie zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Należy podnieść, że regułą w większości zakładów pracy, stało się wykonywanie obowiązków służby bezpieczeństwa i higieny pracy przez specjalistów spoza zakładów pracy, którzy często nie do końca orientują się w specyfice obsługiwanego zakładu pracy. Działania ich co do zasady mają niestety charakter doraźny, szczególnie widoczne jest to w małych podmiotach gospodarczych.

Wiele nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej czy też czasu pracy wynika z faktu, że pracodawcy często nie zatrudniają wyspecjalizowanych pracowników w zakresie prowadzenia kadr, zadania z tego zakresu są wykonywane jako dodatkowe obowiązki przez księgowość pracodawcy lub przez zewnętrzne biura rachunkowe. Jeżeli jest to duży zakład pracy to pracodawca z regułą zatrudnia jedną osobę do obsługi kadr, której często dodaje dodatkowe obowiązki z innego zakresu. Takie rozwiązanie wiąże się z pozornymi oszczędnościami finansowymi, jednak powoduje gorszą jakość obsługi podmiotu gospodarczego z zakresu prawa pracy i naraża pracodawcę na kary z tytułu łamania przepisów prawa pracy.

Inspektorzy pracy nie kierowali zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do organów ścigania w związku z naruszeniem przepisów Kodeksu karnego, w kontrolach objętych tematem.

W wyjątkowych sytuacjach inspektorzy stosowali postępowanie mandatowe w zakresie objętym tematem.

Wnioski

Zakłady pracy chronionej zostały zrównane w dofinansowaniu do poziomu obowiązującym na otwartym rynku, co powoduje, że powoli zaczynają znikać z naszego życia gospodarczego. Należy pamiętać zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa zakłady pracy chronionej mają dodatkowe obowiązki względem zatrudnionych osób niepełnosprawnych, na przykład związane z prowadzeniem doraźnej i specjalistycznej opieki medycznej. Poza tym niepełnosprawni muszą w takich zakładach stanowić znaczną liczbę pracowników, będąc często mniej wydajni ze względu na stan zdrowia, większy wymiar urlopu wypoczynkowego itd.

W 2023 r. w porównaniu do 2022 r. zmniejszyła się liczba, kierowanych przez odpowiednie urzędy, wniosków o wydanie przez inspektorów pracy opinii w związku z oceną przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Pracodawcy wskazują, że wiele naruszeń przepisów prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy wynika z obiektywnie trudnej sytuacji finansowej związanej z kryzysem gospodarczym w Polsce i w Europie.

Pracodawcy mają problemy z terminowością wypłaty wynagrodzeń, opłaceniem składek na ubezpieczenie społeczne, zakupem nowych maszyn czy też remontami pomieszczeń. Pracodawcy także wskazują, że nieprawidłowości wynikają z ustawicznych zmian prawa pracy.

Należy stwierdzić, iż wydawane w wyniku przeprowadzonych kontroli zalecenia inspektorów pracy, są realizowane przez zakłady pracy nieomal w 100%. Duża część nieprawidłowości usuwana jest w trakcie trwania kontroli (decyzje ustne i polecenia), co potwierdza, że przed ich rozpoczęciem pracodawcy nie byli w pełni świadomi swoich niedociągnięć. Efektem tego jest poprawa warunków pracy.

7. Praca zdalna

W 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przeprowadził w zakresie przestrzegania przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej **22** kontrole planowe, u **22** pracodawców, zatrudniających łącznie **24678** pracowników w ramach stosunku pracy. dużych podmiotach zatrudniających powyżej **250** pracowników (**7** kontroli). Przedmiotem przeważającej działalności kontrolowanych pracodawców, u których występowała praca zdalna, była informacja i komunikacja, a w szczególności działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana (PKD 62.02.Z)

Nieprawidłowości wykryte zostały u **10** pracodawców (tj. 45,5% kontrolowanych podmiotów). Inspektorzy pracy, w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, skierowali do pracodawców:

- **9** wystąpień – zawierających łącznie **25** wniosków pokontrolnych;
- **2** polecenia, które zrealizowane zostały w trakcie kontroli;
- **2** nakazy – zawierające **2** decyzje regulujące kwestie dotyczące oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem pracy zdalnej.

Ujawnione nieprawidłowości, w wyniku planowych kontroli przestrzegania przepisów o pracy zdalnej, to:

- nieprzestrzeganie obowiązku informacyjnego wobec pracowników (art. 67²¹ § 1 i 2 k.p.) – wykryto łącznie u 22,2% pracodawców,
- nieprawidłowości związane z wprowadzaniem regulaminu pracy zdalnej (art. 67²⁰ § 4 k.p.) – wystąpiły łącznie u 16,7% pracodawców,
- nieuwzględnienie w treści regulaminu/porozumienia wszystkich informacji wynikających z art. 67²⁰ § 6 k.p. – wykryto łącznie u 23,8% pracodawców,
- nieprawidłowości dotyczące zapewnienia pracownikom wykonującym pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy (art. 67²⁴ § 1 pkt 1 k.p.) oraz wypłaty ekwiwalentu albo ryczałtu w związku z wykorzystywaniem przez pracowników własnych narzędzi pracy i materiałów (art. 67²⁴ § 2 – 4 k.p.) – wystąpiły wyłącznie u 1 pracodawcy,
- nieprzestrzeganie wymogów wynikających z przepisów dotyczących oceny ryzyka zawodowego przy pracy zdalnej (art. 226 i art. 67³¹ § 5 k.p.) – wykryto łącznie u 18% pracodawców,
- sporządzenie niewłaściwej, pisemnej informacji dla pracownika, która powinna zawierać: zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej (z uwzględnieniem wymagań ergonomii), zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej, czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej, zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego – ujawniono wyłącznie u 1 pracodawcy,
- nieodebranie oświadczeń od pracowników (przed dopuszczeniem do pracy zdalnej), zawierających potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym

przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy (art. 67³¹ § 7 k.p.) – stwierdzono wyłącznie u 1 pracodawcy.

W wyniku kontroli planowanych, przeprowadzonych w 2023 roku w temacie przestrzegania przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej, nie stwierdzono innych naruszeń. W szczególności nie stwierdzono naruszeń przepisów prawa w przedmiocie:

- rozpatrywania wniosków pracowników „uprzywilejowanych” o wykonywanie pracy zdalnej (art. 67¹⁹ § 6 i 7 oraz art. 188¹ k.p.).
W powyższym zakresie kontroli poddano **7** pracodawców. Zweryfikowano łącznie **132** wnioski pracowników o wykonywanie pracy zdalnej – wszystkie zostały przez pracodawców uwzględnione. Tym samym, w związku realizacją kontroli planowych, dotyczących pracy zdalnej, nie ujawniono wykroczeń przeciwko prawom pracownika polegających na: naruszeniu przepisów o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ (art. 281 § 1 pkt 5a k.p.) albo naruszeniu przepisów dotyczących uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 142¹ i art. 67¹⁹ § 6 i 7 (art. 281 § 1 pkt 5c k.p.).
- pracy zdalnej wykonywanej na polecenie pracodawcy (art. 67¹⁹ § 3 pkt. 1 i 2 k.p.).
Wykonywanie pracy zdalnej na polecenie pracodawcy wystąpiło wyłącznie u **1** pracodawcy, Przesłanką wydania polecenia wykonywania pracy zdalnej, był obowiązujący w tym czasie stan zagrożenia epidemicznego (art. 67¹⁹ § 3 pkt. 1 k.p.). Weryfikacja dokumentacji związanej z poleceniem wykonywania pracy zdalnej 4 pracownikom – nie wykazała w powyższym zakresie nieprawidłowości.
- pracy zdalnej okazjonalnej (art. 67³³ § 1 k.p.).
Praca zdalna okazjonalna występowała u **9** pracodawców. Zweryfikowano wnioski **2.235** pracowników o wykonywanie pracy zdalnej oraz sprawdzono przestrzeganie wobec ww. pracowników wymagań dotyczących dopuszczalnej liczby dni pracy zdalnej okazjonalnej (24 dni w ciągu roku kalendarzowego). Nieprawidłowości w powyższym zakresie nie stwierdzono.

Reasumując należy stwierdzić, że wyniki kontroli planowych z zakresu przestrzegania przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej nie wskazują, aby ujawnione naruszenia miały szeroką skalę, jak również nie wskazują na ich rażący charakter. U ponad połowy kontrolowanych pracodawców (tj. 54,5% podmiotów kontrolowanych) nie ujawniono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o pracy zdalnej. Nie zaobserwowano również praktyk w postępowaniu pracodawców, które miałyby służyć obejściu obowiązujących przepisów.

Inspektorzy pracy oraz podmioty kontrolowane wskazują na tożsame przyczyny ujawnionych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania obowiązujących przepisów o zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej, tj.:

- krótki okres obowiązywania przepisów o pracy zdalnej, które zostały dodane do kodeksu pracy i weszły w życie z dniem 07.04.2023 r., co spowodowało brak jednolitej wykładni oraz stanowisk resortowych, tudzież urzędowych, w kwestiach budzących wątpliwości interpretacyjne,
- przerzucenie przez ustawodawcę konieczności wprowadzenia istotnych uregulowań w zakresie pracy zdalnej na pracodawcę, w formie regulaminów/porozumień.

Powyższe spowodowało problemy w zakresie sformułowania odpowiednich postanowień w aktach prawa wewnątrzzakładowego, wymaganych przepisami ustawy. Dotyczyło to tak istotnych kwestii jak: zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art.

67²⁴ § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 67²⁴ § 4 k.p. (w tym zakresie stwierdzono daleko posunięte rozbieżności, co do wysokości ustalonych i wypłacanych pracownikom należności (patrz pkt 6 sprawozdania). Najczęściej stwierdzano jednak brak ustalenia w treści regulaminów/porozumień zasad instalacji, konserwacji i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych czy też zasad inwentaryzacji powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

- nieczytelność wprowadzonych do kodeksu pracy przepisów art. 67¹⁸ – art. 67³⁴, dotyczących pracy zdalnej, w szczególności z uwagi na sposób ich zredagowania. Na wysoki stopień zawilości omawianych przepisów niewątpliwie wpływają liczne odesłania do innych aktów normatywnych lub do innych postanowień regulujących pracę zdalną (np.: „z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209¹, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214, art. 232 i art. 233”, „art. 234 oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 stosuje się odpowiednio”, „Do pracy zdalnej, o której mowa w § 1, nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹-67²⁴ oraz art. 67³¹ § 3” itp.).

W okresie od 07.04.2023 r. do 31.12.2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku przeprowadził w zakresie przestrzegania przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej **6 kontroli skargowych**, u 6 pracodawców, zatrudniających łącznie **458** pracowników w ramach stosunku pracy. Przedmiotem przeważającej działalności 50% kontrolowanych pracodawców, na których złożone zostały do OIP w Gdańsku skargi, dotyczące zatrudniania w formie zdalnej, była informacja i komunikacja, a w szczególności działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki oraz działalność powiązana (PKD 62.02.Z).

Nieprawidłowości w zakresie realizowanego tematu wykryte zostały u **3** pracodawców (tj. 50% kontrolowanych podmiotów). Istotne ujawnione nieprawidłowości, w wyniku kontroli skargowych przestrzegania przepisów o pracy zdalnej, to:

- nieprzekazanie pracownikom, z którymi uzgodniono wykonywanie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia albo wydano polecenie wykonywania pracy zdalnej, dodatkowej informacji w postaci papierowej lub elektronicznej, obejmującej co najmniej: określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną, a także wskazanie osoby lub organu, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej - najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez nich wykonywania pracy zdalnej (art. 67²¹ § 2 kp). Niedopełnienie powyższego obowiązku informacyjnego stwierdzono u 1 spośród 2 kontrolowanych w tym zakresie pracodawców,
- nieprawidłowości dotyczące pokrywanie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁴ § 1 pkt 2 kp) – wystąpiły wyłącznie u 1 pracodawcy,
- nieprzebranie wymagań dotyczących dopuszczalnej liczby dni pracy zdalnej okazjonalnej, tj. 24 dni w ciągu roku kalendarzowego (art. 67³³ § 1 kp) – wykryto u 1 pracodawcy
- nieprzebranie wymogów wynikających z przepisów dotyczących oceny ryzyka zawodowego przy pracy zdalnej (art. 226) – wykryto u 1 pracodawcy.

Inspektorzy pracy, w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, skierowali do pracodawców:

- 3 wystąpienia – zawierające łącznie 5 wniosków pokontrolnych;
- 1 nakaz – zawierające 1 decyzję regulującą kwestię dotyczącą oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem pracy zdalnej.

Wnioski

Należy zauważyć, że ujawnione w trakcie kontroli nieprawidłowości, wynikały przede wszystkim z niewłaściwej interpretacji przez pracodawców obowiązujących przepisów o pracy zdalnej oraz praktycznych problemów związanych ze stosowaniem nowych przepisów. Ponadto, wprowadzone do Kodeksu pracy rozwiązania, z uwagi na sposób uregulowania niektórych zagadnień, nie dawały inspektorom pracy możliwości podejmowania skutecznych działań, w celu eliminacji zaobserwowanych niewłaściwych praktyk stosowanych przez pracodawców przy organizacji pracy zdalnej.

Ilość skarg na pracę zdalną, jakie wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, stanowi znikomy odsetek ogółu skarg pracowniczych rozpatrywanych w 2023 r. przez tutejszy Okręg. Należy też zwrócić uwagę na fakt, że tylko 3 skargi zostały uznane za zasadne lub częściowo zasadne.

VI. Legalność zatrudnienia

1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Kontrole dotyczące legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej obywateli polskich w 2023 r. były przeprowadzane w ramach działań planowych jak również w przypadku złożenia skargi lub wniosku o kontrolę kierowanymi przez osoby świadczące pracę bez potwierdzenia na piśmie warunków umowy, byłych pracowników oraz przez inne organy (m.in. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, policję, straż graniczną, urzędy skarbowe, urzędy pracy).

W 2023 r. w ramach właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono łącznie **1422** kontroli (w stosunku do roku 2022 jest to wzrost o 78 kontroli) w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich, gdzie pracowało łącznie **61639** osób. Z tego 1366 kontroli przeprowadzono w sektorze prywatnym, w którym odnotowano 55 652 osób pracujących. Natomiast w sektorze publicznym przeprowadzono 56 kontroli, w którym odnotowano 5987 osób pracujących.

Wśród podmiotów kontrolowanych dominowały bardzo małe zakłady, na rzecz których świadczyło pracę do 9 osób (łącznie 1001 kontroli, co stanowi 70,37% wszystkich kontrolowanych podmiotów). Kolejne miejsca zajęły zakłady małe, tj. zatrudniające od 10 do 49 osób (łącznie 308 kontroli), następne zakłady średnie, tj. zatrudniające od 50 do 249 osób (łącznie 85 kontroli). Na ostatnim miejscu znalazły się zakłady duże, tj. zatrudniające powyżej 250 osób (28 kontroli).

W OIP w Gdańsku przeprowadzono 22 kontrole w porze nocnej w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich w ramach strategii OIP w Gdańsku realizowanej w 2023 r.

W efekcie przeprowadzonych w 2023 r. kontroli w obszarze legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów:

- **32** decyzje,
- **434** wystąpienia, w których ujęto **600** wniosków,
- **39** poleceń.

Na osoby odpowiedzialne za naruszenia przepisów nałożono łącznie **70** mandatów karnych na łączną kwotę **87850,00** zł, przeprowadzono postępowania wykroczeniowe zakończone skierowaniem **1** wniosku o ukaranie do sądu, zastosowano **20** środków oddziaływania wychowawczego. Ponadto w ramach tematu nałożono **18** decyzji/kar w transporcie na łączną kwotę **36800,00** zł.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w handlu i naprawach, gdzie w 403 wykonanych kontrolach wydano łącznie 9 decyzji oraz 159 wniosków w wystąpieniach. Nałożono tu łącznie 15 mandatów karnych na łączną kwotę 16700,00 zł oraz dwukrotnie zastosowano środki oddziaływania wychowawczego. Na kolejnym miejscu znalazła się branża budowlana, gdzie w 179 wykonanych kontrolach wydano łącznie 88 wniosków w wystąpieniach i nałożono 16 mandatów karnych na łączną kwotę 20850,00 zł oraz skierowano jeden wniosek do sądu i zastosowano jeden środek oddziaływania wychowawczego.

Z powyższych danych wynika, że stosowanie postępowania mandatowego wobec podmiotów naruszających przepisy w zakresie legalności zatrudnienia jest dominującym sposobem karania, gdyż upraszcza i przyspiesza postępowanie wykroczeniowe w działalności inspektora pracy oraz zapewnia zasadę nieuchronności ukarania za popełnione wykroczenie.

W zakresie potwierdzania na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę inspektorzy objęli kontrolą łącznie 6396 pracowników. Brak potwierdzenia zawarcia umowy o pracę i jej warunków na piśmie wystąpił wobec 80 pracowników. Uchybienia w tym zakresie stwierdzono wobec 40 pracowników.

Kontrolą zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego zostało objętych łącznie 8 723 zatrudnionych (6394 pracowników i 2329 osób świadczących pracę w ramach umów cywilnoprawnych). Brak lub nieterminowe zgłoszenie pracowników jak i osób, którym powierzono wykonywanie innej pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych do ubezpieczenia społecznego dotyczyły łącznie 736 osób, w tym 457 pracowników i 279 osób świadczących pracę w ramach umów cywilnoprawnych.

Odnotowano 2 przypadki braku zgłoszenia przez bezrobotnego do właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia.

Inspektorzy pracy ujawnili, że w przypadku 37 zatrudnionych osób doszło do wykonania tzw. wypłaty wynagrodzenia „pod stołem”. Łączną kwotę brutto faktycznie wypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, od której nie zostały opłacone składki ZUS i zaliczka na podatek dochodowy ustalono na 88608,00 zł.

Ponadto w wyniku badania zagadnienia opłacania składek na Fundusz Pracy stwierdzono wobec 637 zatrudnionych brak opłacania składek na Fundusz Pracy w kwocie łącznej 244462,00 zł.

W 2023 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku nie było przypadków skierowania do prokuratury zawiadomień dotyczących art. 218 § 1a Kodeksu karnego oraz przypadków podejrzenia występowania znamion pracy przymusowej lub handlu ludźmi w odniesieniu do obywateli polskich.

Zjawiska niepożądane od kilku lat w zasadzie są takie same, a sprowadzają się po stronie podmiotów powierzających wykonywanie pracy:

- do chęci obniżenia kosztów działalności poprzez niewykazywanie bądź zaniżenie składek do ZUS, zaliczek na podatek dochodowy od faktycznie wypłaconych kwot wynagrodzeń, co w konsekwencji może się przekładać na większe zyski przedsiębiorców albo na niższą, bardziej konkurencyjną cenę za produkty i usługi.
- podejmowania działań zmierzających do minimalizacji kosztów faktycznie ponoszonych przez zmniejszenie liczby osób zatrudnionych, które nie biorą udziału w generowaniu dochodu przedsiębiorstwa (np. sprzątanie posesji, kierowcy zaopatrzenia) oraz ograniczenie wydatków na badania lekarskie i szkolenie bhp przy „świeżych” pracownikach zatrudnianych „na próbę”.

Ze strony osób wykonujących pracę identyfikowane jest:

- dążenie do ukrycia swoich dochodów przez osoby, na których ciąży różnego rodzaju zobowiązania (tytuły egzekucyjne), w konsekwencji chęci uniknięcia egzekucji poprzez ukrycie dochodów,
- zatajanie lub zmniejszanie oficjalnie uzyskiwanego dochodu w celu korzystania z różnego rodzaju usług i zasiłków socjalnych uzależnionych od progów dochodowych,
- dążenie do świadczenia pracy bez zobowiązań pracowniczych (wypłata w dniówkach),
- wykonywanie pracy w trakcie trwania fikcyjnego zwolnienia lekarskiego.

W roku 2023 r. w zakresie legalności zatrudnienia zostało przeprowadzonych 6 kontroli z udziałem przedstawicieli Straży Granicznej (kontrole te były inicjowane w ramach kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców). 1 kontrola została przeprowadzona z udziałem Policji.

O wynikach kontroli realizowanych w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich inspektorzy pracy w 75 przypadkach współpracowali z ZUS, w tym w 70 przypadkach powiadomili o wynikach kontroli placówki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (37 powiadomień dotyczyło legalności zatrudnienia). W 2023 r. przeprowadzono 23 kontrole na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W roku 2023 r. inspektorzy nie zgłaszali jakichkolwiek problemów z otrzymywaniem informacji zwrotnej z ZUS w zakresie uzyskania danych o płatnikach składek.

W roku 2023 w zakresie współpracy z organami Krajowej Administracji Skarbowej (urzędami skarbowymi, urzędami kontroli skarbowej) inspektorzy pracy w 51 przypadkach współpracowali z KAS w tym odbyły się 3 kontrole wspólne. Na wniosek organów skarbowych przeprowadzono w zakresie legalności zatrudnienia 27 kontroli, Inspektorzy pracy łącznie w 40 przypadkach informowali organy kontroli skarbowej o wynikach kontroli w zakresie legalności zatrudnienia.

Wnioski

W 2023 r. inspektorzy pracy nie wskazywali na wystąpienie nowych zjawisk w obszarze legalności zatrudnienia obywateli polskich. Stan zagrożenia epidemicznego oraz agresja Rosji na Ukrainę nie wpłynęły w sposób zauważalny na zjawisko nielegalnego zatrudnienia obywateli RP. Od wielu już lat z największą liczbą stwierdzonych nieprawidłowości mamy do czynienia w branżach: budowlanej, handlowej, gastronomicznej. Nieprawidłowości występują najczęściej w bardzo małych oraz małych zakładach pracy (zatrudniających do 49 osób). Pokrywa się to z oficjalnymi badaniami ogólnokrajowymi prowadzonymi przez Główny Urząd Statystyczny. Wyniki ostatnich, opublikowanych w dniu 31.10.2023 r., badań GUS w tym zakresie wskazują, iż w 2022 r. w szarej strefie najczęściej prowadzone były prace dotyczące remontów i napraw budowlano-instalacyjnych i wykonywała je co piąta osoba zaangażowana w pracę nierejestrowaną (18,7%). Należy oczekiwać, że wyniki badań GUS w tym zakresie dotyczące roku 2023 r., które powinny być ogłoszone pod koniec bieżącego roku, potwierdzą ten trend.

Odnotowano wzrost ogólnej liczby stwierdzonych przypadków zatrudnienia bez uprzedniego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę w stosunku do roku ubiegłego. W 2022 r. stwierdzono 61 takich przypadków, natomiast w roku 2023 stwierdzono 80 przypadków tego rodzaju.

Inspektorzy pracy wskazywali, że w dalszym ciągu występuje zjawisko przechowywania dokumentacji pracowniczej w biurach księgowych lub oddzielnych komórkach zakładu, których właściciele lub pracownicy są w dniu kontroli z różnych powodów nieobecni lub niedostępni w dniu rozpoczęcia kontroli oraz w dniach kolejnych. Powoduje to niejednokrotnie brak możliwości niezwłocznej kontroli dokumentów takich jak umowy o pracę w miejscu prowadzenia czynności. Zwłoka ta umożliwia stronom stosunku pracy podpisywanie brakujących umów z odpowiednią datą. Trudno jest udowodnić nielegalne zatrudnienie w sytuacji, gdy zarówno pracodawca jak i pracownik mają zbieżne stanowiska i oboje są zainteresowani brakiem legalizacji zatrudnienia. Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego ubezpieczonego w terminie 7 dni od dnia powstania tytułu do ubezpieczenia w dalszym ciągu pozwala na częściową bezkarność takich postępowań. Niemniej jednak należy wskazać, że nawet takie zalegalizowanie stosunku pracy jest wartością dodaną, gdyż zapewne część tych umów zostaje na dłużej w systemie prawnym, a pracownik zostaje zgłoszony do ubezpieczenia społecznego.

Inspektorzy pracy od wielu lat niezmiennie wskazują, że podstawą zawarcia stosunku pracy powinien być fakt objęcia zatrudnionego ubezpieczeniem społecznym i zdrowotnym. Zasadne jest aby w tym celu wprowadzono obowiązek dokonania zgłoszenia ubezpieczonego do ubezpieczenia społecznego w dniu rozpoczęcia przez niego świadczenia pracy lub wykonywania usług.

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

2. Kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **997** działań nadzorczo kontrolnych, w tym kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz 10 postępowań z czynności niebędących kontrolami, dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców.

W wyniku prowadzonych działań inspektorzy pracy objęli kontrolą łącznie **5077** cudzoziemców, w tym w **2030** cudzoziemców, którym powierzono wykonywanie pracy pracę na podstawie powiadomienia.

Spśród skontrolowanych podmiotów, podobnie jak w 2022 r. najczęściej prowadziło działalność, między innymi w takich branżach jak: przetwórstwo przemysłowe - 207 kontroli, budownictwo – 154 kontroli, handel i naprawy - 145 kontrole, działalność usługowa związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi - 116 kontroli, usługi administrowania - 92 kontrole oraz transport i gospodarka magazynowa – 85 kontroli.

Dane wynikające z ustaleń dokonanych w trakcie kontroli zestawiono w poniższych tabelach.

Liczba kontroli w 2023 r.	Liczba cudzoziemców		w tym stwierdzono				
	objętych kontrolą	nielegalne wykonywanie pracy	nielegalny pobyt	podstawa pobytu nie uprawnia do pracy	brak zezwolenia na pracę	praca na innym stanowisku lub warunkach	brak zawarcia umów w formie pisemnej
997	5033	604*	2	0	447	147	38

Liczba postępowań z czynności niebędących kontrolami w 2023 r.	Liczba cudzoziemców		w tym stwierdzono				
	objętych postępowaniem	nielegalne wykonywanie pracy	nielegalny pobyt	podstawa pobytu nie uprawnia do pracy	brak zezwolenia na pracę	praca na innym stanowisku lub warunkach	brak zawarcia umów w formie pisemnej
10	42	8*	0	0	7	1	3

* występowały przypadki kilku nieprawidłowości w stosunku do 1 cudzoziemca, mających wpływ na nielegalne wykonywanie pracy.

Tabela. Legalność zatrudnienia cudzoziemców – liczba cudzoziemców, których dotyczyły naruszenia przepisów w latach 2021-2023.

Badane zagadnienie		Liczba cudzoziemców, których dotyczyły nieprawidłowości		
		2023*	2022*	2021*
posiadanie wymaganego zezwolenia na pracę	cudzoziemcy	454	403	136
	w tym ob. Ukrainy	346	318	122
zawarcie wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	cudzoziemcy	41	37	46
	w tym ob. Ukrainy	35	25	46
wykonywanie pracy na stanowisku i na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę	cudzoziemcy	148	184	60
	w tym ob. Ukrainy	87	152	50
posiadanie podstawy pobytu uprawniającej do wykonywania pracy	cudzoziemcy	0	0	0
	w tym ob. Ukrainy	0	0	0

*powyższe dane dotyczą kontroli i postępowań z czynności niebędących kontrolami.

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

Znaczna liczba cudzoziemców objętych kontrolą i postępowaniami niebędącymi kontrolami, tj. 2029 cudzoziemców (łącznie 40 %) wykonywała pracę na podstawie powiadomienia, o którym mowa w art. 22 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa tj. 2017 cudzoziemców będących ob. Ukrainy (łącznie 99,40 %) oraz znaczna liczba cudzoziemców wykonywała pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi tj. 1201 (łącznie 23,67 %).

Podobnie do lat ubiegłych cudzoziemcy pracujący na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz powiadomienia, o którym mowa w art. 22 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, podejmowali pracę głównie na stanowiskach mało atrakcyjnych dla Polaków, ze względu na zbyt niskie stawki wynagrodzenia lub mały prestiż społeczny danego stanowiska.

W wyniku kontroli i przeprowadzonych postępowań wyjaśniających niebędących kontrolami stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom z 8 krajów. Najliczniejszą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 450 osoby, tj. 11,43 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i postępowaniem wyjaśniającym

niebędącym kontrolą (w 2022 r. – 12,99 % obywateli tego kraju objętych kontrolą) i 73,5 % ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy w 2022 r. (w 2022 r. – 85,69 %). Ponadto stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy 72 obywateli Białorusi (14,90 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 11,76 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 23 obywateli Mołdawii (32,85 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 3,75 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 19 obywateli Wietnamu (63,34 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 3,10 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 18 obywateli Gruzji (23,68 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 2,94 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 10 obywateli Indii (30,30 % obywateli tego kraju objętych kontrolą i 1,63 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 7 obywateli Rosji (6,72 % obywateli tego kraju objętych kontrolą oraz 1,14 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę), 6 obywateli Filipin (6,81 % obywateli tego kraju objętych kontrolą oraz 0,98 % ogółu cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę).

W roku 2023, podobnie jak w ubiegłych latach, inspektorzy pracy ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców, najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę - wykazano w kontrolach oraz w postępowaniach wyjaśniających niebędącym kontrolą, w stosunku do cudzoziemców. 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, inne miejsce wykonywania pracy, niezapewnienie cudzoziemcowi przewidzianej w oświadczeniu liczby godzin, bez wynagrodzenia za pracę lub za wynagrodzeniem niższym niż określone w oświadczeniu) oraz nieterminowego powiadomienia PUP o zatrudnieniu obywatela Ukrainy. Powyższe dotyczyło 454 cudzoziemców (346 obywateli Ukrainy, 53 obywateli Białorusi, 18 obywateli Mołdawy, 14 obywateli Gruzji, 11 obywateli Wietnamu, 6 obywateli Rosji, 6 obywateli Indii, 6 obywateli Filipin).

W wyniku kontroli oraz postępowania wyjaśniającego niebędącego kontrolą stwierdzono powierzenie wykonywania pracy 148 cudzoziemcom na innym stanowisku lub warunkach określonych w zezwoleniu na pracę lub w decyzji zezwalającej na pobyt i pracę. Powyższe dotyczyło 87 obywateli Ukrainy, 21 obywateli Białorusi, 19 obywateli Wietnamu, 6 obywateli Filipin, 4 obywateli Mołdawii, 4 obywateli Indii, 3 obywateli Bangladeszu, 2 obywateli Rosji, 2 obywatela Kuby.

Ponadto w kontrolach i postępowaniach wyjaśniających niebędących kontrolą stwierdzono, że 41 cudzoziemców pracowało bez zawarcia wymaganych umów w formie pisemnej, co stanowi 0,80 % ogółu skontrolowanych cudzoziemców i 6,69 % ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy. Powyższe dotyczyło 35 obywateli Ukrainy, 2 obywateli Białorusi, 2 obywateli Mołdawii, 1 obywatel Indii, 1 Iranu.

W 2023 r. stwierdzono 2 przypadki wykonywania pracy przez cudzoziemców przebywających nielegalnie na terytorium RP, powyższe dotyczyło 2 obywateli Mołdawii, którzy dopełnili obowiązek przedłużenia swojego pobytu krótkoterminowego po ustawowym terminie. Należy zauważyć, że w stosunku do ogólnej liczby nielegalnie wykonujących pracę cudzoziemców, przypadki nielegalnego pobytu cudzoziemców wykonujących pracę należą do rzadkości. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy było obowiązywanie przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, wydłużających z mocy prawa terminy ważności większości tytułów pobytowych.

W 2023 r. w związku z wprowadzeniem do obrotu prawnego powiadomienia w oparciu o art. 22 ustawy o pomocy obywatelom ob. Ukrainy ujawniono nieprawidłowości polegające na:

- powierzaniu nielegalne wykonywanie pracy, polegające na dopuszczeniu do pracy bez wymaganego powiadomienia, o którym mowa w art. 22 ww. ustawy. Związane to było z powierzeniem wykonywania pracy cudzoziemcom na kilka dni przed zgłoszeniem do PUP powiadomienia w oparciu o art. 22 ustawy o pomocy obywatelom tego państwa.
- ujawniano uchybienia polegające na niezgodności miejsca pracy wskazanego w powiadomieniu a faktycznym miejscem wykonywania pracy bądź powierzania wykonywania pracę niezgodnie z powiadomieniem w zakresie wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu.

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

W 2023 r. kontrolą objęto również:

- 8 obywateli Nepalu, w stosunku do których nie stwierdzono nieprawidłowości,
- 33 obywateli Indii, w stosunku do 6 obywateli Indii stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy poprzez dopuszczenia do pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę, w stosunku do 4 obywateli Indii stwierdzono wykonywanie pracy na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę oraz stwierdzono 1 przypadek wykonania pracy bez zawarcia umowy w formie pisemnej,
- 14 obywateli Bangladeszu, w stosunku do 3 obywateli Bangladeszu stwierdzono wykonywanie pracy na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę, w stosunku do pozostałych obywateli tego kraju nie stwierdzono nieprawidłowości,
- 11 obywateli Etiopii, w stosunku do których nie stwierdzono nieprawidłowości,
- 88 obywateli Filipin, w stosunku do 6 obywateli Filipin stwierdzono wykonywanie pracy na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę, w stosunku do pozostałych obywateli tego kraju nie stwierdzono nieprawidłowości,
- 30 obywateli Wietnamu, w stosunku do 11 obywateli Wietnamu stwierdzono nielegalne wykonywanie pracy poprzez dopuszczenia do pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę, w stosunku do 19 obywateli Wietnamu stwierdzono wykonywanie pracy na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę,
- 1 obywatela Kolumbii, w stosunku do którego nie stwierdzono nieprawidłowości,
- 3 obywateli Peru, w stosunku do których nie stwierdzono nieprawidłowości,
- 5 obywateli Meksyku, w stosunku do których nie stwierdzono nieprawidłowości.

Przykład 1

W trakcie kontroli, przeprowadzonej przez inspektora pracy w podmiocie z siedzibą w Gdańsku stwierdzono, iż przedsiębiorca zatrudnił cudzoziemców (obywateli Wietnamu) na podstawie umów zlecenia, a następnie skierował ich do wykonywania pracy na rzecz innej Spółki z Gdyni. Praca świadczona przez zatrudnionych była wykonywana na warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej. Firma nie posiada wymaganego wpisu do

rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej.

W związku z powyższym Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał informację odnośnie prowadzenia agencji bez certyfikatu Marszałkowi Województwa Pomorskiego.

Ujawniono również nielegalne powierzenie pracy 11 obywatelom Wietnamu, którzy byli zatrudniani niezgodnie z warunkami zezwolenia na pracę w wyższej liczbie godzin pracy od wskazanej w zezwoleniach na pracę cudzoziemców.

Przykład 2

W trakcie kontroli stwierdzono, że Wojewoda Pomorski w dniu 23.10.2019 r. wydał Zezwolenie typ A na pracę na terytorium RP dla obywatela Filipin z warunkami zatrudnienia: spawacz, umowa zlecenie, 168 godzin w miesiącu, za wynagrodzeniem 20,71 PLN godzinowo, 3.480 PLN miesięcznie. Zezwolenie na pracę wydane po rozpatrzeniu wniosku Spółki z siedzibą w Gdańsku, ważne od 23.10.2019 r. do 10.09.2021 r. W toku czynności kontrolnych ustalono, że Spółka, sprzedał przedsiębiorstwo na rzecz innej firmy Sp. z o.o.

W dniu 04.12.2021 r. (po wydaniu Zezwolenia na pracę typ A) Wojewoda Kujawsko-Pomorski wydał Zezwolenie typ E na pracę ww. obywatela Filipin, z warunkami zatrudnienia: spawacz, delegowanie, pełen wymiar, za miesięcznym wynagrodzeniem brutto nie niższym niż 3.480 zł miesięcznie, dla i na rzecz Sp. z o.o. Zezwolenie wydane po rozpatrzeniu wniosku zagranicznego podmiotu: z siedzibą w Gruzji.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy zastosował odpowiednie środki prawne. Wobec osoby odpowiedzialnej za stwierdzone wykroczenia skierowano do sądu wnioski o ukaranie. Inspektor pracy przekazał Straży Granicznej informację o nielegalnym powierzaniu pracy cudzoziemcom.

Ponadto w celu ewentualnego ustalenia zasadności i podstawy wydania Zezwolenia na pracę typ E oraz wykluczenia pozornego delegowania do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej informację odnośnie ww. obywatela Filipin przekazano Wojewodzie Pomorskiemu i Wojewodzie Kujawsko-Pomorskiemu.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku w 2023 r. odnotowano 2 przypadki naruszania praw pracowniczych wobec cudzoziemców z art. art. 218 § 1a i 3 przypadki art. 219 Kodeksu karnego. Natomiast nie ujawniono przypadków podejrzenia występowania znamion pracy przymusowej lub przestępstwa handlu ludźmi - art. 189a kk w związku z art. 115 § 22 kk).

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

- niedostateczna znajomość lub brak znajomości obowiązujących w tym zakresie regulacji prawnych przez przedsiębiorców;
- skomplikowane, niejednoznaczne i zbyt złożone aktualnie obowiązujące regulacje prawne;
- wykorzystywanie cudzoziemców niezających podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy oraz języka polskiego przez nieuczciwych przedsiębiorców;
- długotrwałe i niezależne w żaden sposób od wnioskujących prowadzenie postępowań administracyjnych, mających na celu wydanie zezwolenia na pracę lub decyzji zezwalającej na pobyt i pracę;
- dążenie przedsiębiorców do minimalizacji kosztów pracy, które ma służyć poprawie zdolności finansowej i maksymalizacji zysków, która z kolei prowadzi do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców;

- cudzoziemcy poszukujący pracy i nastawieni na osiągnięcie maksymalnie największych zarobków sami decydują się na podjęcie nielegalnej pracy;
- niskie kary za nielegalne powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcom.

W ramach działań dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców, przeprowadzono **7** wspólnych kontroli z funkcjonariuszami Straży Granicznej. Do Straży Granicznej skierowano 143 powiadomień. Inspektorzy pracy informowali Straż Graniczną o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz o przypadkach podejrzenia nielegalnego pobytu cudzoziemców na terytorium RP, z uwagi na nieokazywanie przez przedsiębiorców dokumentacji w powyższym zakresie.

W ramach współpracy Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku skierował do Wojewody Pomorskiego i innych wojewodów, zgodnie z właściwością terytorialną łącznie **28** powiadomień, w tym powiadomienia o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz o niedopełnieniu przez przedsiębiorców obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 88i ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Należy zaznaczyć, że współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy również przebiega bez zakłóceń. Nie spotkano się z odmową udzielenia informacji o wystawionych i zarejestrowanych oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, w tym odpisów tych dokumentów, celem ich weryfikacji u pracodawcy.

Inspektorzy pracy w ramach prowadzonych kontroli, między innymi sprawdzali czy kontrolowany podmiot, zatrudniający cudzoziemców na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, dopełnia obowiązku pisemnego powiadomienia urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy oraz o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń. Inspektorzy pracy występowali do Powiatowych Urzędów Pracy o udostępnienie takich informacji, w sytuacji nieprzedkładania ich przez podmiot kontrolowany.

Współpraca z Wojewodą Pomorskim, ze Strażą Graniczną oraz Powiatowymi Urzędami Pracy i Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku, polegała nie tylko na wymianie informacji, lecz skutkowała również prowadzeniem wspólnej polityki przeciwko nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców oraz promowaniem legalnych praktyk.

W efekcie przeprowadzonych w 2023 r. kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, inspektorzy pracy:

- skierowali do kontrolowanych podmiotów **378** wystąpień zawierających **928** wniosków (w wyniku zrealizowanych wniosków dla 8 osób została wypłacona kwota świadczeń w wysokości 5218,47 zł) oraz wydali **63** poleceń regulujących stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości (w wyniku wydanych poleceń dla 586 osób wypłacono kwotę 12 1374,24 zł);
- w stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów przeprowadzono postępowania wykroczeniowe zakończone skierowaniem do sądu **18** wniosków o ukaranie, nałożono **201** mandatów na łączną kwotę **260 700 zł** oraz zastosowano **40** środki oddziaływania wychowawczego,
- ujawnili wykroczenia z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj.:
 - 218 wykroczeń z art. 120 ust. 1,
 - 1 wykroczenie z art. 120 ust. 2,

- 13 wykroczeń z art. 120 ust. 6,
- 43 wykroczenia z art. 120 ust. 10,
- 10 wykroczeń z art. 120 ust. 11.

Wnioski

W toku prowadzonych kontroli inspektorzy pracy zetknęli się z problemami, które miały znaczący wpływ na efektywność ich działań. Istotnym problemem dla inspektorów pracy, podczas kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, jest brak dostępu do wiarygodnych źródeł informacji o cudzoziemcach, w zakresie podstaw ich wjazdu do naszego kraju, dokumentów stanowiących postawę ich pobytu na terytorium RP oraz decyzji pobytowych wydawanych przez kompetentne w tym zakresie organy (Wojewody, Szefa Urzędu ds. Cudzoziemców czy Komendanta Placówki Straży Granicznej). Na przykład w sytuacji posiadania przez cudzoziemca objętego kontrolą karty pobytu czasowego z adnotacją „dostęp do rynku pracy” i nieokazania decyzji na podstawie, której taką kartę wydano, występowała konieczność zwracania się wnioskiem do Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku - Wydziału Spraw Obywatelskich o uzyskanie niezbędnych informacji, czy wydana decyzja jest decyzją zezwalającą na pobyt czasowy i pracę, a jeśli tak to z prośbą o wskazanie warunków w niej zawartych. Ponadto występowała konieczność zwracania się do ww. urzędu z zapytaniami czy prowadzone jest postępowanie względem cudzoziemców posiadających potwierdzenie przyjęcia wniosku w sprawie legalizacji pobytu lub czy postępowanie o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy nadal jest w toku, gdy data na stemplu wskazywała znaczny upływ czasu od jego złożenia. Biorąc powyższe pod uwagę brak narzędzia umożliwiającego skuteczną weryfikację podstaw prawnych pobytu cudzoziemców, znacząco utrudniał inspektorom pracy realizowanie wytycznych do tematu legalnego zatrudnienia cudzoziemców.

Należy zauważyć, że inspektorzy pracy napotykać również trudności związane z utrudnianiem czynności kontrolnych przez podmiot kontrolowany (nieokazywanie dokumentów na żądania i wezwania, celowe opóźnianie terminu zakończenia kontroli z uwagi na przedkładanie do kontroli dokumentów niekompletnych, niestawianie się na wezwania, nieudzielanie wyjaśnień w sprawach objętych kontrolą). Takie postępowanie przedsiębiorców nie daje inspektorom pracy możliwości sprawdzenia czy podmiot legalnie powierza pracę cudzoziemcom i czy na przykład wypełnia obowiązki wynikające z art. 88h ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Powyższe problemy są niezwykle istotne, z uwagi na wnoszone przez cudzoziemców skargi w zakresie niewypłacenia należnego wynagrodzenia bądź powierzania im wykonywania pracy bez jakiegokolwiek umowy.

W zakresie utrudniania czynności kontrolnych względem osób winnych naruszeń inspektorzy pracy stosowali postępowanie wykroczeniowe lub kierowali zawiadomienia do prokuratury.

Ponadto należy wskazać, że stosowane przez przedsiębiorców utrudnianie czynności kontrolnych w sytuacji powierzania nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom, wyklucza możliwość zastosowania względem nich przepisów wynikających z art. 88j ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Wprowadzenia formuły w postaci szybkiej i prostej ścieżki elektronicznej będącej sposobem legalizacji zatrudnianie ob. Ukrainy wprowadzone przez ustawę o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, można byłoby rozszerzyć na pozostałych cudzoziemców, co umożliwi znacznie skrócenie postępowania administracyjnego,

oraz pozwoli przez podmiot powierzający wykonywanie pracy na szybkie dokonywanie zmian w zakresie warunków zatrudnienia danego cudzoziemca.

3. Świadczenie usług agencji zatrudnienia i powierzanie pracy tymczasowej

3.1 Agencje zatrudnienia – egzekwowanie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji

W 2023 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w ramach realizowanego zadania przeprowadzili 47 kontroli w 44 podmiotach.

Zakresem kontroli objęto kwestie dotyczące posiadania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz świadczenia usług agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w ramach:

- pośrednictwa pracy;
- agencji pracy tymczasowej;
- doradztwa personalnego;
- poradnictwa zawodowego.

Przestrzeganie przepisów ww. ustawy badano między innymi w ramach rozpatrywania skarg pracowników tymczasowych lub osób skierowanych do świadczenia pracy tymczasowej na zasadach pracy tymczasowej oraz osób korzystających z usług agencji zatrudnienia jak również w toku kontroli planowanych, zgodnie z harmonogramem PIP.

W 2023 r. w ramach realizacji zadania, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku, kontynuowano monitoring ogłoszeń i ofert pracy ukazujących się w mediach, w tym również w mediach społecznościowych (zamieszczanych na portalach facebook, instagram) - pod kątem ujawniania podmiotów działających bez wymaganych certyfikatów oraz agencji lub podmiotów określonych w art. 18c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zamieszczających kryteria dyskryminacyjne w ogłoszeniach lub naruszających inne zasady zawarte w ww. ustawie. Weryfikacji zostały poddane treści ogłoszeń zamieszczanych w mediach lokalnych, ogólnopolskich jak również będących obecnie głównym źródłem publikowania ofert pracy, na portalach internetowych. Prowadzony monitoring nie doprowadził do ujawnienia podmiotów, które mogłyby naruszać przepisy ustawy.

Inspektorzy pracy realizujący kontrole w temacie, swoimi działaniami w certyfikowanych agencjach zatrudnienia, jak i tych działających bez wymaganego wpisu do rejestru, sprawdzali również przestrzeganie przez wymienione podmioty przepisów prawa pracy, w szczególności dotyczących stosunku pracy i prowadzenia dokumentacji pracowniczej, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, wybranych zagadnień w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, między innymi dotyczących szkoleń i profilaktycznych badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego.

Większości kontroli przeprowadzonych w 2023 r. łączona była z realizacją zadań dotyczących legalności zatrudnienia obywateli polskich, zatrudnienia i powierzania pracy cudzoziemcom, jak również w obszarach powierzania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych oraz wypłaty wynagrodzenia w wysokości stawki minimalnej. Ponad połowa zrealizowanych w temacie kontroli była zainicjowana skargami wpływającymi do Okręgowego Inspektoratu

Pracy. Znaczna liczba tych skarg pochodziła od osób nieposiadających obywatelstwa polskiego.

W 2023 r. inspektorzy pracy potwierdzili 7 przypadków prowadzenia usług agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu. Tylko jeden z ujawnionych przypadków dotyczył prowadzenia działalności pośrednictwa do pracy. Pozostałe podmioty prowadziły usługi dostarczania pracowników tymczasowych bez wymaganego wpisu do rejestru.

Jeżeli chodzi o przykłady naruszeń prawa przez certyfikowane agencje zatrudnienia, to nieprawidłowości najczęściej dotyczyły obowiązków: posiadania lokalu, w którym prowadzona jest działalność, przekazywania Marszałkowi województwa informacji o działalności agencji, podawania w dokumentach i ofertach pracy numeru certyfikatu czy odpowiedniego oznaczania ofert pracy tymczasowej.

Niezależnie od powyższych naruszeń ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w kontrolowanych agencjach pracy stosunkowo często dochodzi do naruszeń przepisów dotyczących zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom. W tym zakresie należy wskazać, że sporadycznie zdarzają się przypadki kiedy dany pracownik tymczasowy – cudzoziemiec pracuje bez zezwolenia na pracę, oświadczenia, powiadomienia czy też bez potwierdzenia umowy na piśmie czy zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Zdecydowana większość przypadków dotyczy dopuszczania cudzoziemców do pracy niezgodnie z warunkami oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy czy też niezgodnie z warunkami wydanych przez Wojewodę zezwoleń na pracę. Znaczącą liczbę spośród tych nieprawidłowości dotyczy przypadków powierzania cudzoziemcom pracy powyżej lub poniżej wymiaru godzin pracy określonych w w/w dokumentach, ewentualnie za niższym niż wymagane wynagrodzeniem.

W 2023 r. przeprowadzono 6 kontroli w agencjach prowadzących działalność w zakresie kierowania osób do pracy zagranicą do pracodawców zagranicznych. Nie stwierdzono w tych obszarach większych nieprawidłowości.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że większość nieprawidłowości ujawnionych w czasie kontroli dotyczyła zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom. Bez znaczenia pozostaje kwestia czy dotyczyło to podmiotów, które powierzały pracę w ramach pracy tymczasowej czy usługi outsourcingu. Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców polegało głównie na powierzaniu im pracy na warunkach innych niż w uzyskanych dla nich zezwoleniach na pracę lub zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy oświadczeniach i powiadomieniach. Ponadto należy podkreślić, iż znaczna liczba osób świadczyła pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (głównie umów o świadczenie usług). Stąd również w tym obszarze odnotowano nieprawidłowości dotyczące niewypłacania wynagrodzenia określonego stawką minimalną zgodnie z wykazem godzin pracy lub też nie wykazywanie wszystkich, faktycznie przepracowanych godzin pracy w celu obejścia przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

W 2023 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku nie przeprowadzili żadnej kontroli w zagranicznej agencji zatrudnienia. Dotychczas kontrolowane podmioty miały zarejestrowaną działalność na terenie RP. W agencjach, które kontrolowano nie stwierdzono naruszenia zakazu dyskryminacji.

W związku z prowadzonymi kontrolami w obszarze agencji zatrudnienia w 2023 r. skierowano dwa zawiadomienia do prokuratury. Jedno z zawiadomień zostało skierowane w wyniku

kontroli przeprowadzonej certyfikowanej agencji pracy tymczasowej. Zawiadomienie dotyczyło podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 219 k.k. w zw. z art. 270 par. 1 k.k., które polegało na naruszaniu przez współnika spółki cywilnej przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych przez zgłoszenie do ZUS nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość poprzez wykazanie w dokumencie wysłanym do ZUS za listopad 2022 r. nieprawdziwej wysokości otrzymanego przez pracownicę wynagrodzenia za pracę, w stosunku do faktycznie wypłaconego. Sprawa jest w toku.

Główne przyczyny nieprawidłowości od wielu lat są niezmiennie i takie same zarówno w ocenie inspektorów pracy jak i samych podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Wśród nich należy wymienić:

- omijanie przepisów dotyczących agencji pracy tymczasowej i korzystanie z usług outsourcingu, który umożliwia dokonywanie optymalizacji podatkowych, co obniża koszty prowadzenia działalności,
- wyższe wymagania względem podmiotu będącego agencją pracy w zakresie niezalegania ze składkami do ZUS i brakiem zaległości podatkowych, co dla jednych podmiotów stanowi barierę uzyskania certyfikatu, zaś u tych posiadających wpis do rejestru może stanowić podstawę do wykreślenia agencji z rejestru,
- unikanie ograniczeń wynikających z ustawowych zakazów w zakresie powierzania pracy pracownikom tymczasowym przy pracach szczególnie niebezpiecznych itp.,
- presja ekonomiczna ze strony kontrahentów, którzy preferują podmioty oferujące usługi leasingowe czy outsourcingowe, względem typowych agencji pracy tymczasowej,
- brak dotkliwych i odstraszaających konsekwencji prawnych przewidzianych dla podmiotów korzystających z usług outsourcingu świadczonych przez podmioty bez certyfikatu albo przez certyfikowane agencje pracy tymczasowej ale z pominięciem przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
- celowe postępowanie przedsiębiorców, którzy wpisują swoją działalność, w ogólne ryzyko prowadzonej działalności gospodarczej. Prowadzenie certyfikowanej agencji zatrudnienia jest związane z dużym rygoryzmem prawnym i koniecznością spełniania bardzo licznych obowiązków nie tylko o charakterze formalnym (coroczne informacje o działalności itp.), ale również związanych z utrzymywaniem stabilnej kondycji finansowej firmy (brak zaległości w podatkach i składkach). W związku z tym wielu przedsiębiorców dokonując rachunku zysków i strat stwierdza, że „opłaca im się” prowadzić działalność bez certyfikatu, bo jedyną konsekwencją jest potencjalna odpowiedzialność wykroczeniowa. Co prawda, grzywny za wykroczenie z art. 121 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a więc prowadzenie nielegalnej agencji pracy tymczasowej zostały podniesione, jednak nie przekłada się to na wymiary grzywien orzekane przez sądy, zaś postępowania są prowadzone długotrwale, co dodatkowo sprawia, że jest duże prawdopodobieństwo, na przedawnienie karalności czynu. Dodatkowo należy wspomnieć, że postępowania kontrolne prowadzone przez inspektorów pracy w przedmiocie ujawnienia przypadków prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu (tu głównie agencji pracy tymczasowej) są złożone, pracochłonne, zwykle trwają dłużej niż 1 miesiąc i często wymagają prowadzenia kontroli krzyżowych w podmiotach, na rzecz których pracownicy i usługobiorcy nielegalnych agencji faktycznie świadczą pracę. Często konieczne jest przesłuchanie wielu świadków, w tym często cudzoziemców, którzy nie zawsze posługują się językiem polskim. To sprawia, że prawdopodobieństwo wykrycia przez organy PIP wielu przypadków tego rodzaju procederu jest stosunkowo niewielkie.

W 2023 r. kontynuowano stałą współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku w zakresie wymiany informacji na temat podmiotów zarejestrowanych w KRAZ. NA początku 2023 r. Wojewódzki Urząd Pracy przesłał do OIP w Gdańsku listę podmiotów, które zostały w 2022 r. wykreślone z rejestru agencji zatrudnienia. Wśród przesłanej listy podmiotów było wielu jednoosobowych działalności gospodarczych, które nie podlegały kontroli PIP lub przedsiębiorców, którzy zawiesili swoją działalność. Jednak wśród podmiotów wytypowanych przez inspektorów pracy do kontroli udało się ujawnić jeden podmiot, który w dalszym ciągu prowadził działalność agencji pracy tymczasowej, pomimo utraty certyfikatu.

W 2023 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku skierował do Marszałka Województwa Pomorskiego łącznie 10 powiadomień w związku z ujawnieniem naruszenia przez agencje zatrudnienia obowiązujących przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W 2 przypadkach Marszałek został poinformowany o naruszeniu przez certyfikowane agencje obowiązku posiadania lokalu, w którym prowadzona jest działalność, zaś w jednym przypadku Okręgowy Inspektor Pracy poinformował Marszałka o tym, że kontrolowana agencja przez 2 lata nie świadczyła żadnych usług objętych posiadanym certyfikatem, a dodatkowo nie poinformowała Marszałka o zmianie adresu lokalu, w którym miała być prowadzona działalność. W zakresie powiadomień w przedmiocie braku posiadania lokalu, o którym mowa w art. 19 f ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w jednym przypadku Wojewódzki Urząd Pracy przesłał informację, w której treści wskazano, że według ustaleń poczynionych przez WUP mieszkanie prywatne, którego adres podano jako adres lokalu, w którym prowadzona jest działalność spełnia wymóg posiadania lokalu, z art. 19 f ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednocześnie wskazano jednak, że WUP wystosował do podmiotu pouczenie o przestrzeganiu zapisów ustawy w powyższym zakresie. W związku z powiadomieniem Marszałka dotyczącym nieprowadzenia przez podmiot żadnej działalności gospodarczej w związku z posiadanym certyfikatem WUP przesłał informację zwrotną, że agencja ta została wykreślona z rejestru.

W 2023 r. otrzymano 4 odpowiedzi zwrotne na powiadomienia OIP w Gdańsku dotyczące prowadzenia działalności regulowanej – agencji pracy tymczasowej bez wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, z których wynikało, że w przypadku wystąpienia o wpis, któregoś ze wskazanych podmiotów, Marszałek Województwa odmówi w drodze decyzji wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Wnioski

W 2023 r. podobnie jak w 2022 r. można było zaobserwować na polskim rynku pracy znaczny napływ cudzoziemców, głównie pochodzenia ukraińskiego. Wiele z tych osób znalazło zatrudnienie właśnie w agencjach pracy tymczasowej lub podmiotach nie posiadających certyfikatu, a świadczących usługi outsourcingu/leasingu pracowników. Aż 5 spośród 7 ujawnionych przypadków prowadzenia działalności agencji pracy bez wymaganego certyfikatu dotyczyło głównie podmiotów powierzających inną pracę zarobkową cudzoziemcom pochodzącym z Ukrainy. Zdecydowana większość spośród nieprawidłowości stwierdzanych przez inspektorów pracy dotyczy kwestii legalności powierzenia tym cudzoziemcom pracy, nie zaś naruszeń przepisów ustawy dotyczących zasad prowadzenia agencji zatrudnienia.

W związku z kontrolą w podmiocie, który utracił certyfikat, dalej podtrzymywał fikcję, iż pozostaje agencją zatrudnienia – opisaną w punkcie 4 sprawozdania – warto rozważyć czy nie należałoby podjąć inicjatywy w celu zmiany obowiązujących przepisów tak, aby był prawny

umów o pracę tymczasową był powiązany z posiadaniem certyfikatu przez agencję pracy tymczasowej. Można rozważyć różne rozwiązania prawne w tym zakresie np. aby z chwilą wykreślenia agencji pracy tymczasowej z rejestru dochodziło do wygaśnięcia zawartych przez nią umów o pracę tymczasową z mocy prawa lub do przekształcenia z mocy prawa zawartych umów o pracę tymczasową w kodeksowe umowy o pracę.

3.2 Outsourcing/leasing a praca tymczasowa

W 2023 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 21 kontroli w 20 podmiotach w zakresie opisywanego tematu. W trzech przypadkach inspektorzy pracy zakwestionowali usługi outsourcingu.

Kontrole w obszarze outsourcingu, prowadzone były jednocześnie z realizacją zadań wynikających z harmonogramu PIP, np. w związku z rozpatrywaniem skarg pracowniczy lub w ramach kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz powierzania pracy i zatrudniania cudzoziemców.

Kontrole prowadzono pod kątem obchodzenia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez oferowanie usług noszących cechy pracy tymczasowej.

Czynności przeprowadzono w zakresie sprawdzenia przestrzegania przez podmioty kontrolowane przepisów o warunkach prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także w zakresie zweryfikowania przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności dotyczących stosunku pracy, jak i prowadzenia dokumentacji pracowniczej, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, wybranych zagadnień w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, między innymi dotyczących szkoleń i profilaktycznych badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego.

Analizą dokumentacji kontrolnej objęto ponadto kwestie wypłaty wynagrodzenia określonego stawką minimalną z tytułu wykonywania pracy przez pracobiorców na podstawie umów cywilnoprawnych, głównie umów zlecenie.

Omijanie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych stwierdzono w trzech przypadkach. W podmiotach tych, inspektorzy pracy jednoznacznie stwierdzili, że sposób wykonywania pracy, rozwiązania techniczne i organizacyjne, sposób sprawowania nadzoru, świadczył o wykonywaniu przez pracobiorców pracy tymczasowej. W dwóch przypadkach dotyczyło to podmiotów korzystających z usługi outsourcingu, zaś w jednym przypadku chodziło o podmiot, który działał jako agencja pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu. W przypadku ustaleń dokonanych u jednego z korzystających, zgromadzony w sprawie materiał przesłano zgodnie z właściwością miejscową do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Olsztynie, w celu przeprowadzenia kontroli w podmiocie oferującym usługi outsourcingu. W drugim przypadku kontroli korzystającego dokonane przez inspektora pracy ustalenia dotyczyły usług mających miejsce w 2022 r. i większość umów, na podstawie których były świadczone takie usługi została wypowiedziana, albo nie była w dalszym ciągu realizowana.

Kontrole wykazały, że na 21 podmiotów objętych czynnościami, tylko w 3 przypadkach inspektorzy pracy zakwestionowali charakter wykonywanej pracy i uznali, że strony powinna łączyć umowa w zakresie wykonywania pracy tymczasowej, a nie współpraca w ramach świadczenia usługi przez podmiot zewnętrzny – outsourcing. Z analizy przeprowadzonych kontroli, wynika, że nadal aktualna pozostaje teza, że podmioty korzystają z usług

outsourcingowych, z uwagi na ich opłacalność i znaczne obniżenie kosztów prowadzonej działalności gospodarczej. Kontrole wykazały, że nieprawidłowości w tym obszarze dotyczą głównie branży produkcyjnej.

Obowiązki agencji pracy tymczasowej, jak i agencji pośrednictwa pracy, systematycznie się powiększają o nowe zagadnienia, które wymagają podejmowania nowych czynności, by spełnić zadość formalnym obowiązkom. Posiadanie statusu agencji zatrudnienia niesie ze sobą również podwyższone ryzyko objęcia kontrolą czy to Państwowej Inspekcji Pracy, czy to Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Z punktu widzenia rygorystów prawnych, którym podlegają certyfikowane agencje zatrudnienia – prowadzenie podobnych usług, jednak bez certyfikatu, jest obciążone stosunkowo niskim ryzykiem i odpowiedzialnością.

Czynności kontrolne prowadzone były pod kątem faktycznego podporządkowania wykonawców nadzorowi ze strony podmiotu, u którego usługi lub praca były wykonywane. Badano czy doszło do faktycznego wydzielenia organizacyjnego części procesu produkcyjnego. Z doświadczeń inspektorów pracy, którzy prowadzili czynności kontrolne, wynikało również, że podmioty korzystające z usług agencji zatrudnienia, przy podpisywaniu umów, zastrzegają, że agencja zatrudnienia nie będzie wykonywać usługi jako pracy tymczasowej, lecz w ramach usługi zewnętrznej. Agencje zatrudnienia, funkcjonując w coraz trudniejszych realiach ekonomicznych, spowodowanych pandemią, konfliktem zbrojnym na Wschodzie i wysoką inflacją godzą się na takie zasady współpracy, aby utrzymać się w ogóle na rynku.

Przyczyny korzystania z usługi outsourcingu stanowiącego tak naprawdę usługę pracy tymczasowej są takie same zarówno w ocenie pracodawców jak i inspektorów pracy.

Główną przyczyną jest nadmierny formalizm związany z licznymi dodatkowymi obowiązkami, jakie ciążyą na certyfikowanej agencji pracy tymczasowej oraz wymagania stawiane podmiotom działającym jako certyfikowane agencje pracy tymczasowej (m.in. co do niezalegania ze składkami i podatkami, posiadania lokalu, w którym prowadzona jest działalność itp.). W związku z tym wielu przedsiębiorców dokonując rachunku zysków i strat stwierdza, że „opłaca im się” prowadzić działalność bez certyfikatu, bo jedyną konsekwencją jest potencjalna odpowiedzialność wykroczeniowa. Co prawda, grzywny za wykroczenie z art. 121 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a więc prowadzenie nielegalnej agencji pracy tymczasowej zostały podniesione, jednak nie przekłada się to na wymiary grzywien orzekane przez sądy, zaś postępowania są prowadzone długotrwałe, co dodatkowo sprawia, że jest szansa na przedawnienie karalności czynu. Dodatkowo należy wspomnieć, że postępowania kontrolne prowadzone przez inspektorów pracy w przedmiocie ujawnienia przypadków prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu (tu głównie agencji pracy tymczasowej) są złożone, pracochłonne i zwykle trwają dłużej niż 1 miesiąc. W celu skutecznego wykazania zjawiska konieczna jest zwykle druga kontrola krzyżowa, przesłuchania świadków itp. To sprawia, że prawdopodobieństwo wykrycia przez organy PIP wielu przypadków tego rodzaju procedury jest stosunkowo niewielkie.

Kolejną przyczyną jest brak zainteresowania wśród podmiotów korzystających z usług pracowników najemnych do korzystania z certyfikowanych agencji pracy tymczasowej, gdyż wiąże się to dla nich z dodatkowymi obowiązkami (np. prowadzeniem szkoleń z bhp itp.). Pracodawcy tacy wolą korzystać z „outsourcingu”/wynajmu pracowników, gdyż wtedy wszystkie formalności i obowiązki zostają po stronie zatrudniającego podmiotu. Nie bez znaczenia jest również fakt, że za korzystanie z usług firm obchodzących przepisy

i działających jak agencje pracy tymczasowej, podmiot korzystający nie podlega żadnym sankcjom.

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

Wnioski

Wnioski i propozycje w zakresie obszarów outsourcingu, pozostają nadal aktualne i dotyczą konieczności wprowadzenia regulacji prawnych dotyczących outsourcingu. Warto rozważyć kwestię zmiany ogólnych zasad odpowiedzialności za prowadzenie usług agencji pracy tymczasowej, czy też pośrednictwa pracy bez wymaganego certyfikatu. Pozostając przy odpowiedzialności osobistej konkretnych osób na zasadzie winy, możliwe byłoby rozważenie zmiany kwalifikacji prawnej tego typu czynów z wykroczenia na przestępstwo.

Należałoby również rozważyć kwestię zmian systemowych dotyczących prawa podatkowego. Podmioty świadczące usługi outsourcingowe, będące agencjami pracy tymczasowej, godzą się na warunki zaproponowane przez podmioty, na których rzecz, świadczone są usługi. Usługi te są objęte dużo niższą stawką VAT niż praca tymczasowa stąd, znacznie bardziej są opłacalne.

Dodatkowo brak jasnych regulacji prawnych w tym zakresie, skutkuje tym, że zarówno podmioty oferujące takie usługi jak i te korzystające z nich, nie mają poczucia łamania prawa, gdyż brak jest zakazu prowadzenia takich usług przez certyfikowane agencje zatrudnienia. Jednocześnie brakuje również instrumentów prawnych dla organów kontrolnych, do kwestionowania takich stanów faktycznych. W zakresie omawianej tematyki, posługujemy się konstrukcją prawną „obchodzenia prawa” a nie jego łamania lub naruszania, gdyż taka działalność agencji nie stanowi naruszenia prawa i może być rozpatrywana przez organy kontrolne, pod względem prawnym, jedynie jako rekomendacja i uregulowana w obecnym stanie prawnych w formie zastosowania tylko i wyłącznie środka prawnego jakim jest wystąpienie.

W ocenie inspektorów pracy, organem, który ma najlepszą wiedzę (dostęp do danych podatkowych np. z faktur i umów pomiędzy podmiotami) i możliwości zarówno na kontrolę jak i na wyciągnięcie negatywnych konsekwencji ze stosowania outsourcingu w miejsce pracy tymczasowej jest Krajowa Administracja Skarbowa.

3.3 Agencje pracy tymczasowej – egzekwowanie przestrzegania przepisów o zatrudnieniu pracowników tymczasowych

W 2023 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili 24 kontrole, w ramach opisywanego zadania. Podejmowane czynności wiązały się z realizacją skarg i wniosków, jak również analizą legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej cudzoziemcom. W trakcie podejmowanych czynności, sprawdzano treść zamieszczanych w środkach przekazu, ofert pracy i ogłoszeń, pod kątem zamieszczania treści o charakterze dyskryminującym. Nie stwierdzono w tym zakresie nieprawidłowości.

Kontrole przeprowadzono w zakresie sprawdzenia przestrzegania przez podmiot przepisów o warunkach prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także w zakresie sprawdzenia przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ale i tych przepisów prawa pracy, które stosujemy do pracowników tymczasowych, w tym dotyczących: prowadzenia dokumentacji pracowniczej, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, wybranych zagadnień w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, między innymi dotyczących profilaktycznych badań lekarskich oraz w zakresie powierzania cudzoziemcom wykonywania pracy, zawierania umów cywilnoprawnych, wypłaty minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców, legalności zatrudnienia obywateli polskich.

W 2023 r. inspektorzy pracy ujawnili 7 przypadków, prowadzenia przez podmioty usług pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że nieprawidłowości w zakresie powierzania pracy tymczasowej w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych dotyczyły takich zagadnień jak: brak uzgodnienia na piśmie między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej warunków pracy tymczasowej, brak badań profilaktycznych pracowników tymczasowych, wypłacania pracownikom tymczasowym wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz braku wydawania zaświadczeń osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego (art. 25a ust. 2 i 3 uzpt). Jednocześnie w podmiotach takich dochodziło stosunkowo często do ujawnienia przypadków nielegalnego powierzenia cudzoziemcom wykonywania pracy. Wśród zatrudnianych cudzoziemców zdecydowaną większość stanowią obywatele Ukrainy, którym powierza się pracę głównie na podstawie umów cywilnoprawnych. Stąd znaczna liczba stwierdzonych nieprawidłowości odnosiła się do kwestii nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom, jak i naruszeń w sferze wypłaty stawki minimalnej oraz nieprawidłowego ewidencjonowania godzin pracy. Szereg nieprawidłowości dotyczyło również kwestii związanych z niedopełnieniem obowiązków w zakresie uzgodnienia na piśmie przez agencję pracy tymczasowej warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych z pracodawcą użytkownikiem czy też braku zawiadomienia na piśmie o warunkach zatrudnienia wynikających z uzgodnień pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem przed zawarciem umowy.

W kontrolowanych agencjach pracy tymczasowej nie stwierdzono przypadków nieprzestrzegania przepisu art. 177 § 3 Kodeksu pracy. Ujawnione przypadki zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 K.p powinna być zawarta umowa o pracę dotyczyły niewielkiej liczby objętych kontrolą podmiotów.

Na podstawie tych nielicznych stwierdzonych nieprawidłowości można uznać, że znowelizowane przepisy są generalnie przestrzegane przez agencje pracy tymczasowej. Z uwagi na fakt, że w do 1 lipca 2023 r. obowiązywał w Polsce stan zagrożenia epidemicznego, zaś działania wojenne w Ukrainie wbrew oczekiwaniom nie pozwalają przewidzieć ich rychłego końca, co skutkuje zwiększoną aktywnością i liczebnością obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy trudno jest formułować bardziej ogólne wnioski na temat ogólnej kondycji praworządności czy też doszukiwać się nowych tendencji w działaniach podmiotów kontrolowanych. Wiele podmiotów włączyło się bowiem w pomoc obywatelom Ukrainy i członkom ich rodzin, zapewniając pracę i miejsce do zamieszkania.

Przykład

W trakcie kontroli prowadzonej przez inspektora pracy spółce z o. o. z siedzibą w Gdańsku ujawniono, iż przedsiębiorca zatrudnił cudzoziemców (obywateli Wietnamu) na podstawie umów zlecenia, a następnie skierował ich do wykonywania pracy na rzecz innego pomiotu - spółki akcyjnej z siedzibą w Gdyni. Praca świadczona przez zatrudnionych w spółce z o. o. była wykonywana na warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej. Podmiot nie posiadał wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia w zakresie świadczenia usług pracy tymczasowej. W związku z powyższym Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał informację odnośnie prowadzenia agencji bez certyfikatu Marszałkowi Województwa Pomorskiego. Ujawniono również nielegalne powierzenie pracy 11 obywatelom Wietnamu, którzy byli zatrudniani niezgodnie z warunkami zezwolenia na pracę w wyższej liczbie godzin pracy od wskazanej w zezwoleniach na pracę cudzoziemców.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy zastosował odpowiednie środki prawne. Wobec osoby odpowiedzialnej za stwierdzone wykroczenia skierowano do sądu wnioski o ukaranie. Inspektor pracy przekazał Straży Granicznej informację o nielegalnym powierzeniu pracy cudzoziemcom. Okręgowy Inspektor Pracy w Gdańsku przekazał Wojewodzie Pomorskiemu informację o nielegalnym powierzeniu pracy obywateli Wietnamu.

W związku z prowadzonymi kontrolami w obszarze agencji zatrudnienia w 2023 r. skierowano dwa zawiadomienia do prokuratury. Jedno z zawiadomień zostało skierowane w wyniku kontroli przeprowadzonej certyfikowanej agencji pracy tymczasowej. Zawiadomienie dotyczyło podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 219 k.k. w zw. z art. 270 par. 1 k.k., które polegało na naruszaniu przez wspólnika spółki cywilnej przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych przez zgłoszenie do ZUS nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość poprzez wykazanie w dokumencie wysłanym do ZUS za listopad 2022 r. nieprawdziwej wysokości otrzymanego przez pracownicę wynagrodzenia za pracę, w stosunku do faktycznie wypłaconego. Sprawa jest w toku.

Na podstawie analizy dokumentacji pokontrolnej stwierdzono, że przeważająca liczba nieprawidłowości w agencjach pracy tymczasowej nie dotyczyła bezpośrednio warunków wykonywania pracy tymczasowej, a kwestii związanych z zatrudnianiem cudzoziemców i naruszaniem przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz nieprawidłowości w sposobie ewidencjonowania godzin pracy lub nie prowadzenia zestawień godzin pracy, co uniemożliwiało inspektorom pracy, rzetelnie zweryfikować dokumenty i ustalić prawidłowo stan faktyczny. Wśród przyczyn jako najbardziej charakterystyczne i powtarzalne, należy wskazać:

- w zakresie nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom – konieczność wywiązania się z umów handlowych z kontrahentami i kierowanie do pracy znacznej liczby cudzoziemców, bez względu na konieczność dopełniania wymogów administracyjnych w celu uzyskania zezwoleń na pracę lub rejestracji oświadczeń przez podmiot, który faktycznie dopuszcza do pracy cudzoziemca,
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy przez pracodawcę użytkownika, skutkujące zaniżaniem wynagrodzenia za pracę przez agencję zatrudnienia,
- brak komunikacji lub jej wadliwość pomiędzy agencjami a pracodawcami użytkownikami w zakresie przestrzegania obowiązków wobec osób wykonujących pracę tymczasową,

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

Wnioski

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

Swoboda zawierania umów cywilnoprawnych wpływa również na występowanie w sposób patologiczny zjawiska obchodzenia prawa poprzez akceptację dla świadczenia usług outsourcingowych. Do rozważenia pozostaje również kwestia legalnej definicji pracy tymczasowej, gdyż z obserwacji inspektorów pracy wynika, że tak naprawdę, oferowana praca nie stanowi pracy o charakterze sezonowym, okresowym czy jak sama nazwa stanowi – tymczasowym, lecz jest stałym elementem organizacji pracy i pozwala praktycznie wyłuskać na swoje potrzeby przydatnych pracowników. Z uwagi na czasowy przyjazd do pracy cudzoziemców spoza krajów UE, taki model pracy wpisuje się w koncepcje organizacyjne pracodawcy i pozwala na efektywniejsze zarządzanie zasobami ludzkimi.

3.4 Pracodawcy użytkownicy

W 2023 r. przeprowadzono 24 kontrole w 23 podmiotach. Branżą dominującą w badanym obszarze było przetwórstwo przemysłowe (12 kontroli), głównie podmioty zajmujące się produkcją artykułów spożywczych (6 kontroli). Kontrole prowadzono w podmiotach wytypowanych na podstawie skarg pracowników, ale również jako kontrole krzyżowe w związku z kontrolami prowadzonymi w agencjach pracy tymczasowej zapewniających danemu użytkownikowi pracowników tymczasowych.

Inspektorzy pracy badali głównie przestrzeganie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników, ale zakresem kontroli objęto również zagadnienia dotyczące:

- przestrzegania wybranych przepisów prawa pracy, w tym stosunku pracy nawiązanie i rozwiązanie, przestrzegania przepisów o czasie pracy, kwestii wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych, zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, legalności zatrudnienia i powierzania pracy cudzoziemcom spoza UE,
- przestrzegania wybranych przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym przygotowania pracowników do pracy w zakresie poddawania ich szkoleniom bhp i badaniom profilaktycznym, wyposażenia w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej i zbiorowej.

W 2023 r. nie ujawniono przykładów naruszeń przepisów, które miały charakter rażący lub dotyczyły znacznej liczby podmiotów. W toku kontroli inspektorzy pracy stwierdzali pojedyncze naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w tym regulacji wynikających z obowiązków pracodawców użytkowników w zakresie technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy.

Największą grupę nieprawidłowości stanowiły naruszenia dotyczące braku lub niedostatecznych uzgodnień pomiędzy agencjami pracy tymczasowej, a pracodawcami użytkownikami lub też z pracownikami tymczasowymi. Głównie dotyczyło to braku wymaganych ustawą uzgodnień pomiędzy agencją pracy a pracodawcą użytkownikiem w zakresie warunków bhp i wynagradzania, nieprowadzeniem ewidencji czasu pracy lub nierzetelnym jej prowadzeniem, niedopełnianiem obowiązków informacyjnych, naruszania przepisów o czasie pracy.

W szczególności, u kontrolowanych pracodawców użytkowników nie stwierdzono powierzania pracownikom tymczasowym prac szczególnie niebezpiecznych czy innych prac niedozwolonych tej grupie pracowników w świetle przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. U niektórych pracodawców użytkowników zaobserwowano zjawisko wieloletniego korzystania z usług agencji pracy tymczasowych (często kilku agencji), jednak bez naruszania zakazu powierzania pracy tymczasowej na maksymalnie 18 miesięczny okres. Niektórzy pracodawcy użytkownicy, zwłaszcza w branżach produkcyjnych wskazywali, że korzystają z takich usług, z uwagi na fakt, że sami nie są w stanie zapewnić odpowiedniej liczby osób do pracy, pomimo stale prowadzonych rekrutacji. Gdyby własnymi siłami byli w stanie zapewnić odpowiednią obsadę produkcji, nie korzystaliby albo korzystaliby w mniejszym stopniu z usług agencji. Często zdarzało się, że osoby świadczące na ich rzecz pracę tymczasową, były następnie zatrudniane bezpośrednio w tych podmiotach. Co istotne, należy wskazać, że znacząca część pracowników tymczasowych i osób kierowanych do pracy tymczasowej w ramach umów cywilnoprawnych są to cudzoziemcy.

W 2023 r. nie odnotowano nowych zjawisk i tendencji po stronie pracodawców użytkowników, w stosunku do kontroli z lat ubiegłych. Odnotowane naruszenia były charakterystyczne i typowe dla innych podmiotów z branż produkcyjnych bez względu na wymogi wynikające z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że w 2023 r. utrzymała się w dalszym ciągu tendencja powierzania pracy cudzoziemcom, zwłaszcza spoza UE, na podstawie umów cywilnoprawnych, którzy są zainteresowani głównie wysokością wynagrodzenia, a nie podstawą zatrudnienia. Z wyjaśnień pracodawców wynika, że głównie dla obywateli Ukrainy, nie mają znaczenia warunki zatrudnienia, lecz wysokość proponowanego wynagrodzenia, stąd bardzo częste są przypadki porzucania pracy przez obcokrajowców, którym inny podmiot/inna agencja na zasadzie „podkupienia” oferuje wyższe potencjalnie wynagrodzenie.

Utrzymującą się tendencją jest również korzystanie przez pracodawców z korzystania z firm zewnętrznych w ramach outsourcingu, stosowanego przez agencje zatrudnienia lub przez podmioty nie posiadające wpisu w KRAZ. W toku jednej z kontroli przesłuchiwany w charakterze świadka pracownik tymczasowy – cudzoziemiec zeznał, że warunki wynagradzania przez agencję zostały tak ustalone, że za każdą godzinę pracy ponad 200 przepracowanych godzin w miesiącu otrzymują odpowiednio wyższą stawkę. W ten sposób cudzoziemcy byli dodatkowo zachęceni do świadczenia pracy w maksymalnie wysokim wymiarze godzin.

Przykład

W wyniku kontroli przeprowadzonej u pracodawcy użytkownika z siedzibą w miejscowości K. stwierdzono, że pracodawca użytkownik i agencja pracy nie ustalili na piśmie warunków, o których mowa w art. 9 ust. 1 do 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, zaś pracodawca użytkownik dopuścił jednego pracownika tymczasowego do pracy bez zapewnienia mu odpowiedniej odzieży i obuwia roboczego. W powyższym zakresie inspektor pracy wydał odpowiednie decyzje, wnioski w wystąpieniu. Na osobę odpowiedzialną nałożono mandat karny. Co ciekawe, kontrolowany pracodawca użytkownik będący Spółką komandytową i agencja pracy tymczasowej kapitałowo należały do tych samych osób – agencją pracy tymczasowej byli przedsiębiorcy - wspólnicy spółki cywilnej, którzy jednocześnie byli komplementariuszami spółki będącej pracodawcą użytkownikiem. Oczywiście zarówno agencja pracy jak i pracodawca użytkownik w świetle prawa są odrębnymi podmiotami, jednak sytuacja taka z punktu widzenia pracowników tymczasowych może być myląca, gdyż trudno rozgraniczyć, które czynności prawne dane osoby wykonują wobec pracowników tymczasowych w ramach działalności agencji pracy, a które w ramach działalności pracodawcy użytkownika.

Z analizy dokumentacji przeprowadzonych u pracodawców użytkowników kontroli, wynika, że znacząca część nieprawidłowości ujawnianych w związku z powierzaniem pracy tymczasowej oraz powierzania pracy tymczasowej osobom wykonujących ją na podstawie umów cywilnoprawnych, wynikało z nieprawidłowego w ocenie inspektorów pracy, podejścia do tej kategorii osób. Z doświadczeń kontrolujących wynika, że osoby wykonujące pracę tymczasową są w dalszym ciągu traktowane jak „tania siła robocza”, zwłaszcza w przypadku pracownika - cudzoziemca. Pracodawcy użytkownicy wychodzą z założenia, że skoro jest to pracownik na określony czas, często na próbę, nie należy w niego inwestować czy ponosić dodatkowych kosztów. Po to pracodawcy wybrali taką formę elastycznego zatrudnienia aby te koszt zminimalizować, a nie generować kolejne. Jednocześnie wpływa to negatywnie na

postrzeganie takiego pracodawcy zwłaszcza w odbiorze społecznym i medialnym. W przypadku naruszeń wobec takich pracowników, zwłaszcza wobec cudzoziemców, negatywny przekaz dotyka pracodawcy użytkownika, gdyż przecież u niego te osoby pracują i nikt de facto poza organami kontrolującymi nie docieka kto jest pracodawcą prawnym i kto tak naprawdę odpowiada za nielegalne zatrudnianie czy niewypłacanie wynagrodzenia.

Należy również zauważyć, że część przedsiębiorców może celowo wybierać model podwykonawstwa czy outsourcingu, by w świetle obowiązujących przepisów nie być uznawanym za pracodawcę użytkownika i nie mieć tym samym ustawowych obowiązków przewidzianych dla tego rodzaju podmiotów.

Wnioski

Duży wpływ na nieprzestrzeganie przepisów prawa w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jest nieznanostwo przepisów obowiązujących w tym zakresie i niedookreślenie wszystkich obowiązków w umowie o współpracy, które wynikają z przepisów wewnątrzzakładowych występujących w zakładzie.

Niestety 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. W przypadku gdy umowa o dzieło faktycznie realizuje cechy świadczenia usług, inspektorzy pracy nie mają żadnych narzędzi do regulacji tego typu nieprawidłowości, mogą wyłącznie o swoich podejrzeniach powiadomić ZUS.

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

3.5 Agencje zatrudnienia prowadzone przez podmioty/cudzoziemców spoza UE

W 2023 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, zrealizowali **8 kontroli** w podmiotach prowadzących działalność agencji zatrudnienia, prowadzonych przez obywateli Ukrainy i Białorusi.

Kontrolem prowadzonym był w zakresie sprawdzenia przestrzegania przez podmiot przepisów dotyczących zasad prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także w zakresie weryfikowania przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności dotyczących stosunku

pracy, prowadzenia dokumentacji pracowniczej, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, wybranych zagadnień w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, między innymi dotyczących szkoleń i profilaktycznych badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego, w zakresie powierzania pracy cudzoziemcom, zawierania umów cywilnoprawnych, wypłaty minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców, legalności zatrudnienia obywateli polskich.

Objęte kontrolą przez inspektorów pracy podmioty prowadziły działalność jako agencje pracy tymczasowej i/lub świadczyły usługi outsourcingu. W kontrolowanych agencjach nie stwierdzano poważniejszych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W jednym przypadku stwierdzono brak realizacji obowiązku podawania w dokumentach numeru wpisu do rejestru agencji, zaś kolejnej agencji stwierdzono naruszenie terminu przesyłania Marszałkowi corocznej informacji o działalności agencji pracy. Kontrolowane podmioty nie prowadziły działalności pośrednictwa pracy w zakresie kierowania cudzoziemców do pracy za granicą, nie kierowały również do pracy do pracodawców na terenie RP.

Osobami prowadzącymi agencje pracy objęte tematem są głównie obywatele Ukrainy i Białorusi. W związku z dużym niedoborem pracowników określonych branż (głównie z sektora produkcji i usług) na polskim rynku pracy, a tym samym zwiększonym zapotrzebowaniem na pracę cudzoziemców w polskich firmach, można zauważyć, że ogólna liczba takich podmiotów rośnie. Dodatkowo, po wybuchu konfliktu zbrojnego w Ukrainie, do Polski napłynęła znaczna liczba cudzoziemców, którzy chcąc utrzymać siebie i swoje rodziny, musieli podjąć pracę na terytorium kraju, pomimo że wcześniej nie planowali emigracji zarobkowej. Obywatele spoza UE, prowadzący agencje zatrudnienia, to często osoby, które przebywały na terenie naszego kraju, już wiele lat, otrzymały status rezydenta długoterminowego UE lub mają pobyt stały. Znają bardzo dobrze język polski i polskie przepisy prawa pracy oraz regulacje dotyczące zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom. Cudzoziemcy, którzy często nie znają języka polskiego, chętnie podejmują się świadczenia pracy i usług w takich podmiotach, gdyż bardziej im ufają i łatwiej im porozumieć się w swoim macierzystym języku.

Z informacji uzyskiwanych przez pracodawców ukraińskich wynikało, że aktualnie pozyskują oni pracowników głównie poprzez zamieszczanie ogłoszeń o pracę za pośrednictwem mediów społecznościowych np. na Facebooku czy Instagramie. Taki model szukania przyszłych pracobiorców jest aktualnie najbardziej popularny, skuteczny, szybki i najmniej kosztowy dla podmiotów prowadzących działalność. Pracę podejmują często osoby młode, dla których internet i media społecznościowe są głównym sposobem uzyskiwania informacji o pracy, jak i aplikowania do wybranych pracodawców. Z wyjaśnień pracodawców ukraińskich wynika, że po przyjeździe do Polski, agencje kompleksowo zajmują się cudzoziemcami, którzy bardzo często nie władają w ogóle językiem polskim: odbierają ich z dworców autobusowych i kolejowych, służą pomocą w załatwieniu zakwaterowania i formalności związanych z legalizacją pobytu jak i pracy. Taki sposób stał się jeszcze bardziej rozpowszechniony po wybuchu konfliktu zbrojnego w Ukrainie i znacznego napływu obywateli Ukrainy, głównie kobiet w różnym wieku oraz osób małoletnich.

Z dokumentacji pokontrolnej wynika, że wśród agencji zatrudnienia, prowadzonych przez obywateli Ukrainy, nie odnotowuje się rażących nieprawidłowości w obszarach przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczących zasad prowadzenia agencji zatrudnienia. Najwięcej naruszeń prawa dotyczy zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom, wypłaty wynagrodzenia w wysokości stawki minimalnej,

ewidencjonowania godzin pracy czy stosowana outsourcingu, który można uznać za omijanie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Prowadzone przez inspektorów pracy kontrole, dotyczące posiadania lokalu określonego w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wykazały iż agencje te, z roku na rok, rozwijają swoje siedziby i oddziały o nowe lokale i miejsca prowadzonej działalności, zatrudniają rekruterki i rekruterów oraz pracowników obsługi administracyjno – kadrowej, spośród obywateli Ukrainy, którzy bardzo dobrze władają językiem polskim.

Część objętych kontrolą podmiotów w dalszym ciągu prowadzi działalność w formie biur wirtualnych, i odnotowano pojedyncze przypadki których nie było ze strony tych podmiotów reakcji na żądanie lub wezwanie inspektora pracy. Zdarzało się jednak, że w toku całej kontroli inspektorom pracy nie udawało się nawiązać żadnego kontaktu osobistego czy też telefonicznego, z żadną osobą upoważnioną do reprezentacji podmiotu zgodnie z wpisem do rejestru przedsiębiorców KRS. Inspektorzy pracy uzyskiwali np. informację, że członkowie zarządu przebywają za granicą. Zwykle udawało się przeprowadzić kontrolę lub podpisać protokół z udziałem pełnomocnika, który zostawał ustanawiany na prośbę inspektora pracy, jednak może warto byłoby rozważyć nałożenie na takie podmioty obowiązku analogicznego do przewidzianego w art. 88 c ust. 6 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy względem pracodawców zagranicznych tj. obowiązku wskazywania osoby przebywającej na terytorium RP posiadającej niezbędne dokumenty, działającą w imieniu pracodawcy i upoważnioną do jego reprezentowania wobec organów administracji.

Przykład

Podczas kontroli przeprowadzonej w agencji pracy tymczasowej z siedzibą w Gdyni stwierdzono, że agencja pracy nieterminowo zgłaszała pracowników tymczasowych do ubezpieczeń społecznych, nie podawała w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach pracy numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia oraz nie wydawała osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczenia potwierdzającego okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika. Dodatkowo analiza umowy łączącej agencję pracy z pracodawcą użytkownikiem pozwoliła ustalić, że agencja zastrzegła sobie zakaz zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu pracy tymczasowej. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektor pracy skierował do pracodawcy odpowiednie wnioski w wystąpieniu w celu usunięcia stwierdzonych uchybień.

Należy zauważyć, że przyczyny najczęściej ujawnianych nieprawidłowości w agencjach prowadzonych przez cudzoziemców spoza UE nie różnią się od tych zaobserwowanych w podmiotach prowadzonych przez obywateli polskich. Należy tu przede wszystkim wymienić:

- dążenie przedsiębiorców do minimalizacji kosztów pracy, które ma służyć poprawie zdolności finansowej i maksymalizacji zysków, która z kolei prowadzi do korzystania z o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców, gdyż to oni są najczęściej zatrudniani do prac tymczasowych w ramach umów cywilnoprawnych,
- cudzoziemcy poszukujący pracy i nastawieni na osiągnięcie maksymalnie największych zarobków sami decydują się na podjęcie nielegalnej pracy, w tym w warunkach pracy tymczasowej bez spełnienia wymaganych przepisami obowiązków,

- cudzoziemcy nieznający języka polskiego oraz podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy są wykorzystywani przez nieuczciwych przedsiębiorców powierzających im nielegalną pracę, a tym samym są przekazywani pomiędzy podmiotami do realizacji usług,
- przewlekłe prowadzenie postępowań administracyjnych, mających na celu wydanie zezwolenia na pracę lub decyzji zezwalającej na pobyt i pracę, bądź też dokonanie zmian w zakresie miejsca wykonywania pracy w ramach pracy tymczasowej czy też zmiany stanowiska pracy i wysokości wynagrodzenia prowadzi do nieprawidłowości w zakresie pracy tymczasowej – z informacji uzyskanych od pracodawców wynika, że okres wykonywania pracy 18 miesięcy determinuje, że nie chcą cudzoziemców zatrudniać w ramach pracy tymczasowej,
- długotrwałe postępowania sądowe, w wyniku kierowanych wniosków o ukaranie, a szczególnie w zakresie udowodnienia wykonywania pracy tymczasowej przez podmioty nie posiadające certyfikatu z tego tytułu,
- kary grzywny nakładane w ramach postępowania mandatowego czy też na mocy orzeczeń sądowych nie mają charakteru odpowiednio represyjnego, ani odstraszającego, gdyż są zdecydowanie za niskie w stosunku do korzyści majątkowych uzyskiwanych przez podmioty powierzające pracę.

Podkreślić również należy, że przeważająca większość nieprawidłowości w tego rodzaju agencjach dotyczy przestrzegania przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców i nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom, głównie w obszarach dopuszczania do pracy niezgodnie z warunkami oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy lub niezgodnie z warunkami wynikającymi z zezwolenia na pracę, określonych w decyzjach Wojewody. Zdarzają się również sytuacje, kiedy ujawnione w rejestrze przedsiębiorców osoby upoważnione do reprezentacji danego podmiotu w ogóle nie przebywają na terytorium Polski, zaś kontrole prowadzone są wyłącznie przy udziale pełnomocnika. Tego rodzaju sytuacje niejednokrotnie utrudniają skuteczne prowadzenie postępowania wykroczeniowego, gdyż osoby odpowiedzialne przebywają za granicą. Co prawda, zdarza się, że inspektor pracy ustali, iż osobą odpowiedzialną za popełnienie danego wykroczenia jest inna osoba niż np. członek zarządu, ale nie można wykluczyć sytuacji, w których będzie niemożliwe postawienie zarzutów osobom odpowiedzialnym, z uwagi na fakt długotrwałego przebywania poza granicami kraju.

Wnioski

Odnotowane nieprawidłowości dotyczyły głównie nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom: zatrudniania ich niezgodnie z warunkami wynikającymi z zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom lub wydanych zezwoleń na pracę. Z analizy dokumentacji pokontrolnej podmiotów spoza UE, zarówno prowadzących agencje zatrudnienia lub działających na zasadach ogólnych wynika, że znacznie zwiększyła się obecnie świadomość prawna i znajomość polskich przepisów, wśród pracodawców o pochodzeniu lub kapitale zza granicy. Jak była o tym mowa wcześniej znaczna ich liczba, to osoby, które przebywają na terytorium RP na tyle długo, że mogły lub mają możliwość ubiegania się o status pobytu stałego lub rezydenta długoterminowego UE, co za tym idzie władają językiem polskim, co w znaczący sposób ułatwia prowadzenie czynności kontrolnych.

Część podmiotów spoza UE, w dalszym ciągu prowadzi działalność w formie biur wirtualnych, z tymże odnotowano pojedyncze przypadki, aby nie było ze strony tych podmiotów reakcji na żądanie lub wezwanie inspektora pracy. Zdarzało się również, że w toku całej kontroli

inspektorom pracy nie udawało się nawiązać kontaktu z żadną osobą upoważnioną do reprezentacji podmiotu zgodnie z wpisem do rejestru przedsiębiorców KRS. Inspektorzy pracy uzyskiwali np. informację, że członkowie zarządu przebywają za granicą. Zwykle udawało się przeprowadzić kontrolę lub podpisać protokół z udziałem pełnomocnika, który zostawał ustanawiany na prośbę inspektora pracy, jednak może warto byłoby rozważyć nałożenie na takie podmioty obowiązku analogicznego do przewidzianego w art. 88 c ust. 6 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy względem pracodawców zagranicznych tj. obowiązku wskazywania osoby przebywającej na terytorium RP posiadającej niezbędne dokumenty, działającą w imieniu pracodawcy i upoważnioną do jego reprezentowania wobec organów administracji.

4. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług

4.1 Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług

W 2023r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili łącznie 21 kontroli w ramach tematu. Kontrole realizowano w następnym:

- kierowanych za pośrednictwem Głównego Inspektoratu Pracy wniosków o udzielenie informacji z organów właściwych państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego,
- skarg pracowników delegowanych do pracy za granicę na terytorium innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej.

W związku z wnioskami IMI, które zawierały prośbę o ustalenie informacji na temat pracodawców delegujących jak i pracowników delegowanych, kontrole prowadzono w celu ustalenia: podstaw delegowania pracowników do pracy z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, warunków zatrudnienia pracowników delegowanych za granicą i w Polsce, daty zatrudnienia pracownika delegowanego, miejsca przeprowadzenia rekrutacji do pracy, czy przedsiębiorstwo jest zarejestrowane i rzeczywiście prowadzi działalność w Polsce, czy odprowadzane są regularnie składki na ubezpieczenie społeczne, czy pracownicy delegowani zostali zgłoszeni do ubezpieczenia społecznego, czy posiadają zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym (A1), czy adres pracodawcy delegującego odpowiada miejscu siedziby firmy, czy jest to adres, pod którym prowadzona jest faktyczna działalność gospodarcza przez przedsiębiorcę. Sprawdzone także zagadnienia związane z: legalnością zatrudnienia Polaków (w tym legalnością pobytu i zatrudnienia cudzoziemców), czasem pracy, wynagrodzeniami za pracę.

W przypadku czynności związanych ze skargami pracowników delegowanych, kontrole prowadzono w zakresie: legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, czasu pracy oraz terminowości i prawidłowości wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy w związku z pracą w Polsce i państwie przyjmującym, przestrzeganiem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

W przypadku stwierdzenia naruszeń przepisów prawnych, inspektorzy pracy kierowali do pracodawców środki prawne, znajdujące się w kompetencji organów Państwowej Inspekcji Pracy, mające na celu usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Inspektorzy pracy realizujący czynności w ramach tematu zwracali się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, urzędów skarbowych z wnioskami o udzielenie informacji na temat

kontrolowanych pracodawców lub pracowników delegowanych, w zakresie niezbędnym do udzielenia odpowiedzi na pytania sformułowane we wnioskach IMI przez zagraniczne urzędy.

W 2023r. odnotowano 12 przypadków dotyczących braku możliwości przeprowadzenia kontroli w zakresie omawianego tematu, co było spowodowane brakiem jakiegokolwiek kontaktu z przedsiębiorcą i zarejestrowaniem siedziby firmy w biurze wirtualnym.

W 2023 r. roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynęło 25 wniosków organów innych państw członkowskich, oraz 1 wniosek IMI dotyczył ewentualnego wykorzystania przez tut. Urząd w działalności kontrolno-nadzorczej (ustalenia kwestii, o których była mowa w tym wniosku IMI zostały zawarte w protokole kontroli pracodawcy, którego ten wniosek dotyczył). Najwięcej wniosków IMI o informacje na temat delegowania nadeszła: Belgia (17 wniosków), oraz Niemcy (6 wniosków), zaś po 1 wniosku IMI nadeszły: Austria, Norwegia i Litwa.

Nieprawidłowości stwierdzane w 2023 r. podczas kontroli delegowania pracowników są podobne do uchybień ujawnianych w latach poprzednich i wiążą się z naruszeniami ustawodawstwa państwa przyjmującego. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości związane były ze stosowaniem przepisów prawnej ochrony pracy, czasem pracy, brakiem zapewnienia w odpowiedniej wysokości wynagrodzenia za pracę w tym innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy zgodnie z wysokością obowiązującą w państwie przyjmującym. Powyższe stanowiło przedmioty skarg, które składali pracownicy delegowani. Organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów polskiego prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także polskich przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Wobec czego, inspektor pracy stwierdzając nieprawidłowości w powyższym zakresie stosował środki prawne przewidziane przepisami ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy, które służą usunięciu nieprawidłowości w świetle polskich (a nie zagranicznych) przepisów prawa.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, pewną barierą jeśli chodzi o skuteczne i sprawne przeprowadzenie kontroli jest korzystanie przez przedsiębiorców z usług oferowanych przez biura wirtualne. Albowiem, wiąże się to z trudnościami jeśli chodzi o osobisty kontakt z przedsiębiorcą lub upoważnionym do jego reprezentacji pełnomocnikiem. Nieprawidłowości stwierdzane były także w przypadku przedsiębiorców z siedzibami w tzw. „biurach wirtualnych”.

Przykład

W związku ze skargą pracownika delegowanego do pracy we Francji, inspektor pracy przeprowadził kontrolę w Spółce z o.o. Oddział w Gdańsku. Skarga dotyczyła nieprawidłowości w zakresie naliczenia wynagrodzenia za pracę oraz rozliczania czasu pracy w państwie przyjmującym. Kontrolą objęto 2 pracowników delegowanych. Inspektor pracy przesłuchał skarżącego w charakterze świadka i ustalił, że wykonywał on pracę w Polsce i we Francji, w charakterze inspektora kontroli jakości. Praca skarżącego polegała na nadzorowaniu prac na mostach promowych we francuskim porcie. Z dokumentacji przedstawionej w toku kontroli wynikało, że we Francji pracownika obowiązywała 8-godzinna norma dobową czasu pracy w równoważnym systemie czasu pracy oraz wynagrodzenie godzinowe w kwocie 16,65 euro. Inspektor pracy ustalił na podstawie przesłuchania pracownika delegowanego jak i okazanej do kontroli dokumentacji związanej z godzinami pracy pracownika, że we Francji pracował po 4,8,9,10 godzin dziennie. Według pracodawcy, pracę w godzinach nadliczbowych w okresie delegowania do pracy za granicą

zrekompensowano pracownikowi czasem wolnym, co z kolei spotkało się z zastrzeżeniami ze strony skarżącego, którego żądania obejmowały wypłacenie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Inspektor pracy ustalił, że pracodawca nie naliczył i nie wypłacił skarżącemu ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych wypracowanych w Polsce. W związku z czym, przedsiębiorca w toku kontroli wypłacił skarżącemu pracownikowi delegowanemu ryczałt w wysokości 884,21 zł brutto. Biorąc pod uwagę różnicę pomiędzy stanowiskiem pracodawcy w zakresie pracy skarżącego w godzinach nadliczbowych we Francji a rozszczeniem pracownika, do pracodawcy skierowano wystąpienie zawierające 8 wniosków dotyczących m.in. przeanalizowania posiadanej przez pracodawcę: dokumentacji dotyczącej czasu pracy i wynagrodzenia skarżącego (i innego pracownika delegowanego) za okres pracy na terenie Francji pod kątem pracy w godzinach nadliczbowych i w przypadku stwierdzenia braku rekompensaty z tego tytułu, naliczenie i wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia wraz ze stosownym dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Jak również, przeanalizowanie dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracowników wykonujących pracę na terenie Francji, za okres nieobjęty przedawnieniem roszczeń pracowniczych, pod kątem pracy w godzinach nadliczbowych i w przypadku stwierdzenia braku rekompensaty z tego tytułu, naliczenie i wypłacenie pracownikom wynagrodzenia wraz ze stosownym dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Wśród wniosków pokontrolnych znalazły się także wnioski o: terminowe wypłacanie pracownikom wynagrodzenia za pracę oraz wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec osoby winnej za nieterminowe wypłacenie skarżącemu pracownikowi delegowanemu ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc kwiecień 2023r.

W 2023r. inspektor pracy w związku z kontrolą pracodawcy delegującego skierował zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej Gdańsk-Oliwa w Gdańsku dot. uzasadnionego podejrzenia popełnienia przestępstwa określonego w art. 219 kodeksu karnego. Naruszenie to polegało na zgłoszeniu przez współnika spółki nieprawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek ZUS. W wyniku kontroli ustalono, że w ZUS P RCA za listopad 2022r., tj. imiennym raporcie o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach wykazano nieprawdziwą (zaniżoną) wysokość wynagrodzenia wypłaconego pracownicy delegowanej do pracy do Niemiec. Z listy płac okazanej do kontroli przez pracodawcę wynikało, że pracownicy delegowanej wypłacono wynagrodzenie za pracę w listopadzie 2022r. w kwocie 1956,50 zł brutto/1536,33 zł netto. Na okoliczność kontroli przesłuchano w charakterze świadka pracownicę delegowaną, która okazała przelew od pracodawcy na wyższą kwotę tj. 2818,54 zł. (pracodawca nie okazał tego przelewu do kontroli). Funkcjonariusz Policji z Komisariatu Policji w Gdańsku przesłuchał inspektora pracy oraz współnika spółki cywilnej. Na czas sporządzania niniejszego sprawozdania, do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku nie wpłynęła decyzja rozpatrująca przedmiotowe zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W 2023r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, nie kierowali zawiadomień do organów ścigania dotyczących naruszenia art. 218 § 1a Kodeksu karnego, art. 189a Kk w zw. z art. 115 § 22 Kk, w zakresie omawianego tematu.

Z rozmów z inspektorami pracy, którzy w 2023r. realizowali zadania kontrolne (i czynności wyjaśniające) w zakresie delegowania pracowników do pracy z terytorium RP, jak i analizy dokumentacji wynika, że na główną przyczynę ujawnianych nieprawidłowości składa się chęć przedsiębiorców do minimalizowania kosztów związanych z zatrudnianiem osób delegowanych do pracy za granicę (np. poprzez nie kierowanie na profilaktyczne badania

lekarskie, nieprawidłowości związane z wynagrodzeniami za pracę). Przyczyną nieprawidłowości może być brak znajomości przepisów prawa państwa przyjmującego.

Pracodawcy delegujący pracowników do pracy za granicą, w rozmowach z inspektorami pracy zwracali uwagę na to, że za granicą nie ma „tak dużej” biurokratyzacji (przy zatrudnianiu osób i prowadzeniu działalności), jak ma to miejsce w Polsce. Pracodawcy często zdają sobie sprawę z naruszeń, wówczas ich działania należy uznać za umyślne i świadome. Wysokość kary grzywny, którą inspektor pracy może zastosować postępowaniu mandatowym nie zniechęca pracodawców do łamania prawa.

Wnioski

Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej stwarza pewne trudności. Głównie wiąże się to z koniecznością stosowania przez pracodawców właściwych przepisów prawnych, umiejętną ich interpretacją, czy potrzebą znajomości ustawodawstwa prawnego obowiązującego w kilku państwach.

Podobnie do lat ubiegłych, na sposób prowadzenia czynności kontrolnych (i wyjaśniających) wpływ ma brak kontaktu z przedsiębiorcą, który w związku z prowadzoną działalnością, przebywa za granicą, albo gdy siedziba przedsiębiorstwa jest zarejestrowana w biurze wirtualnym. W tym zakresie trzeba byłoby rozważyć wprowadzenie rozwiązań polegających na uniemożliwieniu prowadzenia przedsiębiorcy działalności w ten sposób. Albowiem takie prowadzenie działalności powoduje podejrzenie, że przedsiębiorca z zarejestrowaną firmą w biurze wirtualnym, nie działa w Polsce, na większą skalę realizuje kontrakty za granicą i tam osiąga znaczący dochód z prowadzonej działalności. W biurach wirtualnych rejestrują spółki także obcokrajowcy. Unikanie inspektora pracy, nie okazywanie dokumentacji, nie odpowiadanie na żądania inspektora pracy, to skuteczny sposób uniknięcia kontroli oraz ewentualnych konsekwencji karno-wykroczeniowych.

Propozycją działania ze strony Państwowej Inspekcji Pracy może być podjęcie starań umożliwiających dostęp do rejestrów/baz danych prowadzonych przez Zakłady Ubezpieczeń Społecznych czy urzędy skarbowe. Inspektorzy pracy występują do ZUS-u o dane na temat delegowanego przedsiębiorcy lub osób delegowanych, na odpowiedzi trzeba czekać. Gdy inspektorzy pracy nie dysponują pełnymi danymi osoby, której wniosek dotyczy, takimi jak np.: data urodzenia, numer Pesel, wówczas nie ma możliwości pozyskania potrzebnych informacji od urzędu.

4.2 Delegowanie cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w 2023 r. realizowali przedmiotowy temat w związku z wykonywaniem ustawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy polegających na kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, w tym zadań określonych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, mając na uwadze m.in. ujawnienia negatywnych zjawisk dotyczących cudzoziemców, którym powierzono pracę w przedsiębiorstwach prowadzących działalność na terytorium RP, skierowanych do wykonywania pracy za granicą.

Analiza i weryfikacja dokumentacji kontrolnej z 2023 r., w której zrealizowano temat pozwala na wyciągnięcie wniosków w zakresie dot. problematyki (prawidłowości i nieprawidłowości) delegowania cudzoziemców z terytorium RP w ramach świadczenia usług, w szczególności:

- a) miały miejsce sprawy, w których w wyniku dokonanych ustaleń stwierdzono, że pracodawca delegujący cudzoziemca z terytorium RP w rzeczywistości nie prowadzi znacznej działalności na terytorium RP;
- b) w zakresie określenia czy osoba, której powierzono pracę w polskiej firmie, spełnia przesłanki do uznania za pracownika delegowanego z terytorium RP, w rozumieniu przepisów *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*, można wskazać, że zdarzyły się przypadki w których, na podstawie zebranego materiału dowodowego można zakwestionować:
 - istnienie więzi prawnej pomiędzy przedsiębiorcą delegującym a cudzoziemcem skierowanym czasowo do pracy za granicą oraz
 - że cudzoziemiec przed okresem delegowania faktycznie wykonywał pracę na terytorium Polski na rzecz polskiego przedsiębiorstwa, lub że był rekrutowany wyłącznie w celu świadczenia pracy na terytorium innego państwa członkowskiego;

Poza tym, na podstawie dokonanych ustaleń nie można jednoznacznie stwierdzić czy po okresie delegowania pracownik wrócił do pracy w macierzystym zakładzie pracy biorąc pod uwagę, że w trakcie kontroli objęci kontrolą pracownicy (cudzoziemcy) pozostawali w zatrudnieniu. Nie stwierdzono przypadku kontynuowania pracy po okresie delegowania;

- c) reasumując w zakresie legalności pobytu i zatrudnienia cudzoziemca na terytorium RP można wysnuć wniosek, że cudzoziemcy delegowani z terytorium RP do pracy w innym państwie to głównie obywatele państw trzecich (m.in. Ukrainy), co wpływa na wymóg posiadania niezbędnych dokumentów legalizujących zatrudnienie i pobyt, ze szczególnym zwróceniem uwagi na dane wskazywane podczas wnioskowania o wydanie zezwoleń (oświadczeń, powiadomień), w tym określenie miejsca wykonywania pracy (Polska, państwo przyjmujące cudzoziemca delegowanego z terytorium RP).

Przyczyną ujawnianych nieprawidłowości jest obchodzenie przepisów prawnych dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców, niedostateczna wiedza przedsiębiorców na temat legalnego powierzania pracy cudzoziemcom i przepisów dotyczących delegowania pracowników (w tym cudzoziemców) z terytorium RP.

Wskazuje się także, że nieprawidłowości wynikają ze skomplikowanych, zawiłych, często niedostosowanych do zmieniających się realiów, przepisów prawnych i ich interpretacji. Poza tym, na uwagę zasługują także występujące trudności z dostępem do aktualnych i jednoznacznych informacji na temat warunków zatrudnienia cudzoziemców delegowanych do pracy na obszar innego państwa oraz liczne trudności organizacyjne i logistyczne podmiotów delegujących cudzoziemców z terytorium RP do pracy za granicą.

Wnioski

Ponadto, mając na uwadze występujące w codziennej pracy inspektorów pracy trudności z prowadzeniem czynności kontrolnych tj. nieokazanie w terminie niezbędnych i objętych żądaniem dokumentów i informacji przez podmioty kontrolowane, brak kontaktu z przedsiębiorcą (szczególnie zagranicznym), wnioski o przedłużenie terminu do okazania dokumentacji (wskazując na zwolnienia lekarskie, czasochłonność zbierania dokumentacji, nieobecność kadrowych itp.), można rozważyć wypracowanie narzędzi i metod, które

przyczyniłyby się do zwiększenia skuteczności i efektywności prowadzonych kontroli i czynności wyjaśniających. Również działania legislacyjne nie pozostają bez znaczenia w przedmiotowym zakresie mając na uwadze np. niskie kwoty mandatów, które może nałożyć inspektor pracy, a które w aktualnych realiach mogą nie spełniać funkcji proporcjonalności i adekwatności do popełnionych wykroczeń.

4.3 Delegowanie pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług

W 2023r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku prowadzili kontrole w celu sprawdzenia, czy pracodawcy delegujący pracowników do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej spełniają obowiązki nakładane na nich przepisami ustawy z dnia 10.06.2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Temat dotyczy kwestii związanych z legalnością pobytu i zatrudnienia cudzoziemców, dlatego sprawdzano także przestrzeganie przez pracodawców delegujących przepisów ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Kontrolami obejmowano kwestie związane z: legalnością pobytu i zatrudnienia cudzoziemców (z państw trzecich i obywateli Unii Europejskiej) delegowanych do wykonywania pracy na terytorium RP; sprawdzano, czy pracodawca delegujący dopełnił obowiązku złożenia do Państwowej Inspekcji Pracy oświadczenia pracodawcy delegującego pracownika do pracy na terytorium RP, a w przypadku zmian w treści oświadczenia czy o nich powiadomił. Podczas kontroli ustalano, czy pracodawcy zapewniają delegowanym do pracy w Polsce warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z Kodeksu pracy, innych przepisów dotyczących praw i obowiązków pracowników.

W 2023r. w odróżnieniu do lat ubiegłych, stwierdzono przypadki pozornego delegowania cudzoziemców z państw trzecich do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W kwestii dodatkowej informacji: w 2023 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzili łącznie 9 kontroli pracodawców delegujących pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Z czego: 2 pracodawców miało siedzibę na Ukrainie, 4 pracodawców na Białorusi, 3 pracodawców miało siedzibę w: Holandii, Niemczech oraz Wielkiej Brytanii. Dwie kontrole pracodawców dotyczyły sprawdzenia wykonania środków prawnych wydanych w wyniku poprzedniej kontroli inspekcji pracy.

Typowanie podmiotów do kontroli w 2023r. odbywało się w ten sposób, że inspektor pracy zwracał się do Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego z prośbą o przekazanie informacji na temat przedsiębiorców zagranicznych, na rzecz których Wojewoda Pomorski wydał zezwolenia na pracę typu: C,D,E. Po otrzymaniu stosownych danych, inspektor pracy przeprowadzał kontrolę pracodawców delegujących.

W 2023r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku nie odnotowano skarg pracowników delegowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, ani przypadków dot. braku możliwości przeprowadzenia kontroli.

Inspektorzy pracy realizujący omawiany temat w 2023 r. ujawnili przypadki związane z nie przestrzeganiem przepisów ustawy z dnia 10.06.2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Nieprawidłowości polegały na:

- pozornym delegowaniu cudzoziemców do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tj. przed okresem pozornego delegowania obcokrajowcy z wydanymi oświadczeniami

- o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi lub zezwoleniami na pracę typu A,B, wykonywali pracę tego samego rodzaju na rzecz spółek, które były powiązane osobowo w strukturach zarządu;
- nie złożeniu Państwowej Inspekcji Pracy oświadczenia pracodawcy delegującego pracownika do pracy na terytorium RP, lub nie zawiadomieniu w terminie Państwowej Inspekcji Pracy o zmianach w treści tego oświadczenia;
 - nie przetłumaczeniu na język polski dokumentacji związanej z zatrudnianiem pracowników delegowanych;
 - nie zapewnieniu warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z Kodeksu pracy, innych przepisów dotyczących praw i obowiązków pracowników, polegających na nie zapewnieniu przeciętnie 5-dniowego tygodnia czasu pracy, braku zapewnienia co najmniej 11-godzinnego odpoczynku dobowego, dopuszczaniu pracowników do pracy dwukrotnie w tej samej dobie roboczej.

Oprócz ww. nieprawidłowości ujawniono przypadki związane z naruszaniem przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zakresie nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom delegowanym do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, które polegało na nie zapewnieniu warunków wskazanych w zezwoleniu na pracę cudzoziemca, dopuszczaniu do pracy cudzoziemca bez odpowiedniego zezwolenia na pracę.

W związku z ujawnianymi nieprawidłowościami, do pracodawców delegujących pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kierowano środki prawne mające na celu usunięcie stwierdzonych uchybień. W przypadku nieprawidłowości będących wykroczeniami przeprowadzono postępowania wykroczeniowe mandatowe, lub stosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Przykład

W związku z danymi pozyskanymi od Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego przeprowadzono kontrolę pracodawcy delegującego pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej: Spółka z o.o. z siedzibą na Ukrainie. Pracodawca posiadał w Polsce przedstawiciela i radcę prawnego z Kancelarii Prawnej w Krakowie, za pośrednictwem którego do kontroli były przedstawiane dokumenty wnioskowane przez inspektora pracy. W toku kontroli ustalono, że pracodawca zagraniczny - w związku z zawartą umową o współpracy pomiędzy przedsiębiorcami - deleguje cudzoziemców z Ukrainy do zakładu produkcyjnego w K, w którym przeprowadzono kontrolę.

Inspektor pracy w toku kontroli pracodawcy w K. ustalił godziny pracy cudzoziemców delegowanych do pracy w Polsce (które były zgodne z okazanymi przez pracodawcę delegującego). W wyniku kontroli, stwierdzono przypadki dopuszczania cudzoziemców do pracy na warunkach niezgodnych ze wskazanymi w Zezwoleniach na pracę. Podczas kontroli ustalono, że pracownicy delegowani odbyli stosowne szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w związku z wykonywaną pracą w zakładzie w K. Przy czym, ujawniono uchybienia w zakresie dokumentowania szkoleń bhp.

Na podstawie dokumentacji związanej z ewidencjonowaniem godzin pracy cudzoziemców stwierdzono nie zapewnienie pracownikom delegowanym warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy. Nieprawidłowości polegały na braku zapewnienia delegowanym prawa do co najmniej 11-godzinnego dobowego odpoczynku, nie zapewnieniem przeciętnie pięciodniowego tygodnia czasu pracy, dopuszczaniem do pracy dwukrotnie w tej samej dobie roboczej. Do kontroli przedstawiono dowody wypłat

wynagrodzeń pracownikom delegowanym, nie okazano dokumentacji związanej z naliczeniem wynagrodzeń z podziałem na poszczególne składniki wynagrodzenia. Pełnomocnik pracodawcy oświadczył w toku kontroli, że dodatki do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zostały pracownikom naliczone i wypłacone.

Stwierdzono naruszenie art. 88i pkt 7 ustawy z dnia 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, polegające na nieterminowym powiadomieniu Wojewody, który wydał zezwolenie na pracę o tym, że 2 delegowane cudzoziemki zakończyły pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę (Wojewoda został powiadomiony, ale z uchybieniem terminu).

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami stypizowanymi w art. 120 ust. 1 i 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 281 § 1 pkt 5 ustawy z dnia 26.06.1974r. Kodeksu pracy, osobę działającą w imieniu pracodawcy ukarano mandatem karnym zaocznym z grzywną w kwocie 1000 złotych.

Inspektor pracy na podstawie art. 37 ust. 2 pkt 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy powiadomił Komendanta Morskiego Oddziału Straży Granicznej w Gdańsku o pracy cudzoziemców na warunkach niezgodnych ze wskazanymi w zezwoleniu na pracę.

W wyniku kontroli do pracodawcy skierowano wystąpienie zawierające 7 wniosków w przedmiocie: niepowierzania wykonywania pracy cudzoziemcom bez odpowiedniego zezwolenia na pracę; zapewniania pracownikom w każdej dobie prawa do co najmniej 11 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego; zapewniania organizowania pracy w taki sposób, aby nie dopuszczać pracowników do pracy ponownie w tej samej dobie roboczej; dopełnianie obowiązku pisemnego powiadamiania wojewody, który wydał zezwolenie na pracę, w terminie 7 dni o zakończeniu pracy wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę; zapewnianie pracownikom, w przyjętym okresie rozliczeniowym, przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy; zapewnianie, w kartach szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakresie instruktażu ogólnego i stanowiskowego, w miejscach do tego przeznaczonych, składania podpisu przez osobę, której udzielono instruktażu ogólnego i stanowiskowego; oraz przeanalizowanie dokumentacji pracowników delegowanych pod kątem prawidłowości rozliczenia godzin nadliczbowych, celem ustalenia należnych dodatków do wynagrodzenia za pracę w ww. okresach, wynikających z zapewnienia nie mniej korzystnych warunków niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy.

Jeśli chodzi o kwestie związane z legalnością zatrudnienia pracowników delegowanych, to przedstawiciele pracodawców delegujących zwracali uwagę na długi czas oczekiwania na wydanie zezwoleń na pracę dla cudzoziemców – w odniesieniu do umowy o współpracy zawartej z polskim przedsiębiorcą i koniecznością terminowej jej realizacji przez pracodawcę delegowanego, który wykonuje postanowienia umowne za pośrednictwem pracowników delegowanych.

Kolejną kwestią jest nieznamość przepisów prawnych obowiązujących w Polsce, związanych z legalnością zatrudnienia cudzoziemców, delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług i zapewnieniem im warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z Kodeksu pracy, czy innych przepisów dotyczących praw i obowiązków pracowników.

Wnioski

W 2023r. podczas 3 kontroli pracodawców delegujących z siedzibami na terenie Białorusi stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zawiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy o zmianie informacji zawartych w Oświadczeniu pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP, dot. wskazania przewidywanej liczby pracowników delegowanych do pracy na terytorium RP. W tych sytuacjach, inspektor pracy zastosował środek oddziaływania wychowawczego. W art. 24 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 10.06.2016r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, jest mowa o „przewidywanej liczbie pracowników delegowanych na terytorium RP”, podczas gdy w art. 27 ust. 1 pkt 5 ww. ustawy, o „każdej zmianie informacji” zawartych w oświadczeniu. Powyższe budzi wątpliwości interpretacyjne, także wśród kontrolowanych pracodawców, których zdaniem nie zawsze jest możliwe dokładne oszacowanie liczby delegowanych pracowników. Zwrot „przewidywana liczba” nie oznacza „jedyną”, „ostateczną” liczbę delegowanych pracowników. Termin „przewidywana liczba” oznacza, że liczba tych pracowników delegowanych może ulec zmianie. Tak sformułowane przepisy prawne nie są jednoznaczne, nie wynika z nich to samo, można je inaczej interpretować i rozumieć. W przypadku, gdy kontrolowany nie będzie zgadzał się na przyjęcie mandatu karnego w związku z wykroczeniem określonym w art. 27 ust. 1 pkt 5 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, zostanie skierowany wniosek o ukaranie do Sądu, który z kolei może podejść literalnie do wykładni przepisów w przedmiotowym zakresie. Podjęcie działań zmierzających do ustalenia jednoznacznych zapisów ustawy w ww. zakresie, wyeliminowałoby niejasności w interpretacji co do zakresu zawiadamiania PIP o zmianie informacji w oświadczeniu pracodawcy delegującego pracownika na terytorium RP.

W odniesieniu do ujawnionych przypadków pozornego delegowania pracowników na terytorium RP, cudzoziemcy ci nie powinni wykonywać pracy w Polsce w ramach zezwoleń na pracę typu C,D,E. Mając na względzie ilość wydanych w Polsce dla tych cudzoziemców zezwoleń na pracę lub/i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy, jak również fakt, iż cudzoziemcy ci są udostępniani/przekazywani do pracy na rzecz kolejnych firm, można nabrać wątpliwości, kto faktycznie jest pracodawcą dla takich cudzoziemców. W tym kontekście należałoby uznać za pozytywne, podjęcie działania zmierzającego do prawnego uregulowania sytuacji związanej z powierzaniem pracy cudzoziemcom, których nie uznano za delegowanych.

Mając na uwadze obecną sytuację geopolityczną oraz to, że znaczną liczbę delegowanych stanowią obywatele Ukrainy, pozytywnym działaniem byłoby stworzenie możliwości bezpośredniej wymiany informacji (o pracodawcy delegującym i pracownikach delegowanych) pomiędzy właściwymi organami w Polsce i Ukrainie (analogicznie jak ma to miejsce w przypadku wniosków IMI).

Przy kontrolach delegowania pracowników w ramach świadczenia usług pomocne są informacje wynikające z „Platformy Publicznych Służb Zatrudnienia”, ale pośród jej danych brak takich informacji jak: komu i kiedy wydano zezwolenie na pracę dla cudzoziemca lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy; wydanie zezwolenia na pracę nie oznacza, że faktycznie zostało ono odebrane a cudzoziemiec pracował na jego podstawie. W bazie tej brak danych wynikających z art. 88i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. O informacje w powyższym zakresie można występować pisemnie do Wojewody, co wiąże się z oczekiwaniem na odpowiedź. Wobec czego uszczegółowienie informacji zawartych w Platformie o powyższe dane ułatwiłoby ustalenie przedmiotowych kwestii.

VII. Działalność prewencyjna oraz promocja ochrony pracy

Działalność prewencyjno-promocyjna to obszar działań Państwowej Inspekcji Pracy, regulowany zapisem ustawowym od 2007 r., zawsze aktywnie realizowany przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Działalność ta ma wielkie znaczenie, bowiem przyczynia się w znaczącym stopniu do poprawy warunków pracy oraz likwidacji zagrożeń u pracodawców uczestniczących w realizowanych działaniach, jak również do zwiększenia świadomości o zagrożeniach istniejących w procesach pracy wśród osób pracujących. Wyniki kontroli wskazują bowiem, iż najczęstszą przyczyną naruszania przepisów jest ich nieznanomość.

W 2023 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku realizował cel trwałej poprawy stanu ochrony pracy uwarunkowanej ścisłym współdziałaniem wszystkich organów i instytucji zainteresowanych daną problematyką, a działania skierowane były do różnych grup społecznych, zawodowych i wiekowych, od pracodawców, pracowników, związki zawodowe, społecznych inspektorów pracy oraz służby bhp do młodzieży i dzieci.

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

Program "Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy" stanowi kompleksowe działanie, składające się z kilku części, a jedną z nich są szkolenia dla pracowników i pracodawców dotyczące m.in.: stresu, dyskryminacji, wypalenia zawodowego i zapobiegania mobbingowi. Oprócz zadań edukacyjnych, na życzenie uczestników programu, przedstawiciel PIP może przeprowadzić badanie ankietowe, z którego raport stanowi analizę sytuacji w przedsiębiorstwie pod kątem stresogenności cech pracy.

W ramach realizacji programu Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2023 roku zorganizował w sumie 7 szkoleń na temat radzenia sobie ze stresem, dyskryminacji przeciwdziałaniu mobbingowi, objawów i przyczyn wypalenia zawodowego, a także przeprowadził jedno badania ankietowe.



Głównym założeniem pracodawców, którzy zgłosili się do programu, jest podniesienie świadomości pracowników w zakresie identyfikacji negatywnych zjawisk w zakładzie pracy. W szczególności zauważyli oni potrzebę, aby pracownicy potrafili odróżnić mobbing od innych niepożądanych zjawisk w środowisku pracy, jak również od podejmowanych przez pracodawcę działań w granicach prawa - chociażby w ramach polecanych pracownikom zadań do wykonywania.

Dostępność rozpowszechnianych wśród adresatów programu publikacji na temat stresu, ich różnorodność oraz szeroka tematyka, niezmiennie czyni je atrakcyjnymi.

2. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”

Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP” jest oparty na zasadzie samokontroli, podczas której pracodawca, korzystając z publikacji Państwowej Inspekcji Pracy i przy pomocy inspektora pracy jako eksperta, identyfikuje występujące w zakładzie problemy i nieprawidłowości, ocenia ich skalę oraz określa sposoby i terminy ich wyeliminowania lub ograniczenia. Program jest przeznaczony dla pracodawców prowadzących zakłady produkcyjne, budowlane, handlowe i usługowe, zatrudniających do 20 pracowników. Ważną kwestią jest szkolenie pracodawców oraz upowszechnianie przykładów dobrych praktyk w zakresie zapobiegania zagrożeniom wypadkowym i ograniczania ryzyka zawodowego.

W 2023 roku w województwie pomorskim do „Dyplomu PIP” przystąpiło 27 pracodawców. W ramach programu przeprowadzono 2 szkolenia i skontrolowano 27 pracodawców, a ostatecznie program ukończyło 25 pracodawców.



Laureaci otrzymali dyplomy Państwowej Inspekcji Pracy podczas gali podsumowującej programy prewencyjne w dniu 1 grudnia 2023 roku, w Wielkiej Sali Wety w Ratuszu Głównego Miasta Gdańska.

3. Program efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym

Celem budowy świadomości znaczenia prawidłowej oceny ryzyka zawodowego jako kluczowego elementu zarządzania bezpieczeństwem i prewencji wypadkowej Państwowa Inspekcja Pracy realizuje program prewencyjny „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”. Istotnym elementem tego programu są przewidziane dla pracodawców szkolenia, podczas których omawiane są m.in.: założenia programu oraz zagadnienia związane z oceną ryzyka zawodowego, zarządzaniem bezpieczeństwem pracy, a także prewencją wypadkową.

Pracodawcy, którzy przystąpią do programu, oprócz praktycznej wiedzy, otrzymują merytoryczną pomoc inspektorów pracy przy wdrażaniu zarządzania bezpieczeństwem i eliminowaniu nieprawidłowości. Potwierdzeniem właściwie przeprowadzonych w firmie działań naprawczych jest pomyślne przejście kontroli sprawdzającej.

W 2023 roku, w województwie pomorskim do programu przystąpiło 33 pracodawców. W ramach działań przeprowadzono 1 szkolenie i skontrolowano 32 pracodawców. Ostatecznie program ukończyło 30 pracodawców.



Laureaci otrzymali dyplomy Państwowej Inspekcji Pracy podczas gali podsumowującej programy prewencyjne w dniu 1 grudnia 2023 roku, w Wielkiej Sali Wety w Ratuszu Głównego Miasta Gdańska.

4. Kampania informacyjno-edukacyjna adresowana do młodzieży 2022-2024, w tym program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

W trosce o młodych pracowników Państwowa Inspekcja Pracy zaczęła w 2022 r. ogólnopolską kampanię społeczną „Legitna praca”. Jest ona adresowana przede wszystkim do uczniów i studentów, młodych ludzi wchodzących na rynek pracy.



Ważnym elementem kampanii jest program edukacyjny PIP pn. „Kultura bezpieczeństwa”, który niezmiennie, od wielu lat cieszy się zainteresowaniem wśród szkół ponadpodstawowych województwa pomorskiego. W roku szkolnym 2022/2023 program realizowało 45 nauczycieli z 27 szkół, natomiast w roku szkolnym 2023/2024 chęć realizacji programu wyraziło 50 nauczycieli z 36 szkół. Uczestnicy programu chętnie korzystali z pomocy dydaktycznych udostępnianych przez Państwową Inspekcję Pracy oraz brali udział w spotkaniu szkoleniowym, które w 2023 roku odbyło się w grudniu.

Nauczyciele mający stały kontakt z młodzieżą widzą dużą potrzebę kształtowania w tych młodych ludziach świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy oraz przekazywania informacji na temat praw i obowiązków przysługujących zatrudnionym. W 2023 roku przeprowadzono 286 prelekcji dla 5353 uczniów i studentów, z tego 47 prelekcji dla 1965 uczniów przeprowadzili inspektorzy pracy.

Przy realizacji kampanii, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku współpracował wieloma partnerami instytucjonalnymi. Przykładem może być letnia akcja informacyjna. W lipcu 2023 roku w: Gdańskim Urzędzie Pracy, Centrum Wspierania Przedsiębiorczości w Gdyni, Starostwie Powiatowym w Nowym Dworze Gdańskim oraz Powiatowym Urzędzie Pracy w Tczewie przy stoiskach przygotowanych przez inspektorów pracy udzielano bezpłatnych porad z zakresu prawa pracy, rozdawano wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy oraz gadżety. Podobne działania przeprowadzono przy współpracy z Pomorską Wojewódzką Komendą OHP w Gdańsku. Punkty poradniczo-informacyjne utworzono na dziedzińcu Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Gdańsku i w Parku Regana, w pobliżu Galerii Rzeźb. Łącznie zorganizowano 11 stoisk i punktów.



Inne przykłady działań prewencyjnych to: „Dni otwarte Oddziału PIP w Gdyni”. zorganizowane w listopadzie 2023 roku, czy prelekcje na temat prawa pracy wzbogacone o scenki rodzajowe dla młodzieży szkolnej na terenie Harcerskiej Bazy Obozowej w Czernicy, które odbyły się w sierpniu 2023 roku.

5. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

Do zadań programu należy upowszechnianie zasad bezpieczeństwa pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych, poprzez wielokierunkowe działania edukacyjne i informacyjne kierowane do różnych grup odbiorców, reprezentujących środowiska wiejskie. Głównymi odbiorcami inicjatyw prewencyjno-promocyjnych PIP są właściciele rodzinnych gospodarstw rolnych oraz członkowie ich rodzin, ale także uczniowie i studenci kierunków rolniczych. Wśród działań prowadzonych w 2023 roku można wymienić:

- 9 prelekcji i szkoleń dla rolników, w których uczestniczyło 389 osób,
- 30 wizytacji indywidualnych gospodarstw rolnych,
- 2 stoiska na targach rolnych,
- 2 konkursy wiedzy na temat bezpiecznej pracy w gospodarstwie rolnym,
- 2 konkursy plastyczne,
- 15 pogadanek dla dzieci z obszarów wiejskich, w których wzięło udział 1063 uczniów.

Po raz pierwszy, w porozumieniu z PODR w Lubaniu i Starym Polu, w ramach targów rolnych dla rolników indywidualnych i laureatów konkursu „Bezpieczne gospodarstwo rolne 2023” zostały zorganizowane 2 szkolenia, które cieszyły się dużym zainteresowaniem. Ponadto, po raz drugi, po przerwie związanej z pandemią COVID-19 odbyła się Olimpiada Młodych Producentów Rolnych oraz Olimpiada Wiedzy o Bezpieczeństwie i Higienie Pracy w Rolnictwie, których PIP OIP w Gdańsku jest współorganizatorem.

W celu upowszechniania wśród dzieci i młodzieży profilaktyki związanej z zagrożeniami wypadkowymi i zdrowotnymi występującymi w gospodarstwach rolnych, a także wiedzy na temat podstawowych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku od lat współpracuje ze szkołami z terenów wiejskich, w których inspektorzy pracy przeprowadzają pogadanki dla uczniów. Z zadowoleniem należy stwierdzić, że liczba szkół, w których przeprowadzane są pogadanki dla uczniów z roku na rok wzrasta.

Podczas szkoleń, targów i wizytacji inspektorzy pracy dystrybuowali materiały informacyjno-promocyjne z tego tematu, które okazały się bardzo przydatne przy realizacji tegorocznych działań.



Jak co roku dużym zainteresowaniem wśród dzieci z terenów wiejskich cieszył się organizowany przez OIP w Gdańsku konkurs plastyczny „Zagrożenia wypadkowe w indywidualnych gospodarstwach rolnych”. W 2023 roku do komisji gminnych wpłynęło 445 prac, z których do etapu wojewódzkiego nadesłano 151 prac z 23 gmin województwa pomorskiego. Podsumowanie konkursu odbyło się w dniu 15 czerwca 2023 roku, w Sali Konferencyjnej im. Lecha Kaczyńskiego Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku.

Również od wielu lat Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku włącza się w organizację ogólnopolskiego konkursu plastycznego dla dzieci pod hasłem „Bezpiecznie na wsi mamy, niebezpiecznych sytuacji unikamy”. Podsumowanie etapu wojewódzkiego odbyło się dnia 22 czerwca 2023 roku, w siedzibie Oddziału Regionalnego KRUS w Gdańsku.



6. Działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP

Praca obywateli Ukrainy w Polsce nie jest zjawiskiem nowym, jednak agresja Rosji i fala uchodźców całkowicie zmieniła jego skalę. Wymagało to podjęcia działań wielu instytucji, w tym inspekcji pracy. Także Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku podjął szereg przedsięwzięć prewencyjno-promocyjnych na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP.

W ramach podjętych działań w 2023 roku:

- ✓ przeprowadzono 12 szkoleń dla 196 cudzoziemców – obywateli Ukrainy i 167 pracodawców oraz innych podmiotów, w tym agencji zatrudnienia zatrudniających lub planujących zatrudnienie obywateli Ukrainy;
- ✓ zorganizowano 2 punkty informacyjne dedykowane obywatelom Ukrainy, przy których udzielano porad prawnych i rozpowszechniano broszury i ulotki w języku ukraińskim i polskim.



W kontekście instytucjonalnym, w zakresie wsparcia cudzoziemców przez instytucje państwowe i samorządowe, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku podjął współpracę z najbliższymi partnerami w tym obszarze, tj. z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku, Pomorskim Urzędem Wojewódzkim, Urzędem Marszałkowskim Województwa Pomorskiego, Oddziałem Krajowej Administracji Skargowej w Gdańsku, Morskim Oddziałem Straży Granicznej, Oddziałem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku oraz Powiatowymi Urzędami Pracy. Zaowocowało to wieloma wspólnymi inicjatywami m.in.: udziałem inspektorów pracy w „Dniach otwartych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych”, cyklem szkoleń dla uchodźców z Ukrainy zorganizowanych z Powiatowym Urzędem Pracy w Gdyni - w dniu 31 stycznia 2023 r. w Centrum Wsparcia Ukrainy w Sopocie, w dniu 07 lutego 2023 r. w siedzibie PUP w Gdyni, w dniach 26.05.2023 r. oraz 20.06.2023 r. w SPILNO HUB Gdynia oraz w Centrum Wsparcia Ukrainy w Sopocie, udziałem inspektora pracy w spotkaniu pracodawców organizowanym przez organizację „Pracodawcy Pomorza” w Kwidzynie czy

udziałem inspektorów pracy w dwóch spotkaniach - w dniach 15.06.2023 r. i 23.11.2023 r. - z przedsiębiorcami w Bałtyckim Porcie Nowych Technologii w Gdyni dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców w Polsce.

7. Kampania prewencyjno-kontrolna „Budowa. STOP wypadkom!” 2022-2024, w tym program informacyjno-edukacyjny

Budownictwo od lat jest jedną z branż, w której dochodzi do największej liczby wypadków przy pracy. Jednocześnie, częściej niż w pozostałych działach gospodarki, są to wypadki o najpoważniejszych skutkach. Dlatego też, Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła w 2022 roku realizację kampanii prewencyjno-promocyjnej w budownictwie oraz programu informacyjno-edukacyjnego skierowanego do pracodawców branży budowlanej pn. „Budowa. STOP wypadkom!”.

W ramach realizacji tego programu Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w 2023 roku:

- ✓ przeprowadził 22 szkolenia dla 134 pracodawców;
- ✓ zorganizował 1 stoisko informacyjne, na którym udzielano porad technicznych i prawnych oraz rozpowszechniano publikacje.



Najważniejszym elementem programu były szkolenia. Odbywały się one na budowach zlokalizowanych w Gdańsku, Gdyni, Tczewie i Rumii, np. na terenie przebudowy dworca kolejowego Gdańsk Wrzeszcz, budowy morskiego terminala przeładunkowego produktów ropopochodnych na Martwej Wiśle czy budowy spalarni śmieci w Gdańsku. Podczas szkoleń inspektorzy pracy omawiali zagadnienia dotyczące najpoważniejszych zagrożeń i wypadków występujących w trakcie realizacji prac budowlanych, w tym problematykę dotyczącą organizacji placu budowy oraz odpowiedzialności pracodawców i osób kierujących budową za przestrzeganie przepisów i zasad bhp podczas wykonywania prac na wysokości, w wykopach, prac z użyciem sprzętu zmechanizowanego w tym żurawi budowlanych, czy prac związanych z eksploatacją instalacji elektrycznej.



Istotnym przejawem współpracy z partnerami społecznymi było zorganizowane w październiku 2023 roku z Pomorską Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa w Gdańsku szkolenie dla pracowników branży budowlanej. Słuchaczami szkolenia było 178 pracowników z branży budowlanej zrzeszonych w Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa w Gdańsku. Przedstawiciele OIP Gdańsk poruszyli zagadnienia związane z obowiązkami pracodawcy, kierownika oraz pracownika w zakresie bhp. Inspektorzy pracy omówili również kwestie związane z pracą przy instalacjach i urządzeniach elektroenergetycznych przedstawiając przyczyny wypadku śmiertelnego, który miał miejsce podczas wymiany rozdzielnic elektrycznej, a także problematykę związaną z czynnikami szkodliwymi występującymi podczas wykonywania prac budowlanych.



W ramach kolejnej edycji Tygodnia Bezpieczeństwa pod hasłem „Uważam nie narażam”, organizowanego przez Sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, inspektorzy pracy uczestniczyli w 6 spotkaniach, w których wzięło udział 118 osób. W szkoleniach współuczestniczyli także m.in.: Państwowa i Portowa Straż Pożarna oraz Urząd Morski w Gdyni. Szkolenia połączone były z praktycznymi pokazami pożarów i wybuchów, ratowania tonących, udzielania pomocy, unieszkodliwiania rozlanego oleju czy przetestowania wrażeń jakie przeżywają osoby podczas wypadków.

Publikacje Państwowej Inspekcji Pracy wspierające działania prewencyjne adresowane do sektora budowlanego okazały się, podobnie jak w latach poprzednich, bardzo przydatne podczas realizacji podjętych działań.

8. Działania informacyjne dot. pracy zdalnej

W związku ze zmianami w kodeksie pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku organizował szeroko pojęte działania promocyjno-informacyjne dotyczące nowo przyjętych przepisów prawa pracy.

Tematyka pracy zdalnej, a także kontroli trzeźwości pracowników cieszyły się największym zainteresowaniem adresatów tych działań. Realizując założenia tematu, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku ściśle współpracował m.in. z: organizacją „Pracodawcy Pomorza”, Oddziałem Gdańskim Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, Urzędami Pracy, oraz centralami związkowymi, w tym z: Zarządem Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Pomorskim Związkiem Zawodowym „Budowlani” oraz Radą Województwa Pomorskiego OPZZ.

Należy zauważyć, że świadczenie pracy w formule pracy zdalnej jest coraz bardziej powszechne, a co za tym idzie można się spodziewać, że liczba zainteresowanych tym tematem będzie się zwiększać. Niemniej jednak, już teraz daje się zauważyć, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy chętnie korzystają z możliwości wykonywania pracy zdalnej, w tym z możliwości łączenia pracy zdalnej z pracą stacjonarną.



9. Konkursy PIP

Państwowa Inspekcja Pracy od lat prowadzi szereg konkursów, które wyróżniają przedsiębiorców prowadzących swoje firmy zgodnie z zasadami obowiązującego prawa pracy, a także bezpieczeństwa i higieny pracy. Każdego roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku pragnie docenić pomorskich laureatów najważniejszych konkursów realizowanych przez Okręg, tj.:

- „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”,
- „Buduj bezpiecznie”,
- „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”,
- „Najaktywniejszy Pracownik Służby BHP”,

organizując uroczystą galę podsumowującą ich realizację. W 2023 roku uroczystość ta odbyła się w dniu 17 listopada, w Wielkiej Sali Wety w Ratuszu Głównego Miasta w Gdańsku.



Okręgowa Komisja Konkursowa przy OIP Gdańsk w roku 2023 wyłoniła 8 laureatów XXX edycji konkursu „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej” w trzech kategoriach. Oto laureaci I miejsca w poszczególnych kategoriach:

pracodawców zatrudniających do 49 zatrudnionych:

[Spółka Wodno-Ściekowa „Swarzewo” w Swarzewie;](#)

pracodawców zatrudniających od 50 do 249 zatrudnionych:

[Eko-Color Sp. z o.o. w Bytowie;](#)

pracodawców zatrudniających powyżej 249 zatrudnionych:

[AJ Fabryka Mebli” Sp. z o.o. w Redzikowie.](#)

W konkursie „**Bezpieczna budowa**” komisja konkursowa, po dokonaniu oceny złożonej dokumentacji konkursowej i kontrolach zgłoszonych budów, w roku 2023 wytypowała 4 laureatów oraz wyróżniła 4 budowy. Za najbezpieczniejszą budowę uznana została budowa zespołu budynków mieszkalnych wielorodzinnych z garażami podziemnymi oraz zagospodarowaniem terenu w Gdańsku prowadzona przez [FINETECH CONSTRUCTION Sp. z o.o.](#)



W konkursie na „**Najaktywniejszego społecznego inspektora pracy**” komisja konkursowa, po dokonaniu oceny złożonej dokumentacji konkursowej, w 2023 roku wyłoniła 3 laureatów i przyznała 1 wyróżnienie.

Konkurs na „**Najaktywniejszego pracownika służby BHP**” organizowany jest wspólnie z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP Oddział w Gdańsku. Jego głównym celem jest promocja najbardziej zaangażowanych przedstawicieli służby BHP, wyróżniających się szczególnie wartościowymi osiągnięciami. W 2023 roku komisja konkursowa składająca się z przedstawicieli PIP i OSPSBHP wyłoniła 3 laureatów.



Konkurs „**Bezpieczne Gospodarstwo Rolne**” jest ważnym elementem działalności prewencyjnej, ponieważ skutecznie przyczynia się do podnoszenia poziomu bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych. OIP Gdańsk czynnie uczestniczy w dwóch etapach konkursu tj. regionalnym i wojewódzkim. W 2023 roku do konkursu zgłosiły się 33 gospodarstwa z woj. pomorskiego. Spośród nich wyłoniono 9 gospodarstw, które zostały zakwalifikowane do etapu wojewódzkiego. Ostatecznie wytypowano 3 laureatów. Uroczyste wręczenie nagród odbyło się w dniu 18 czerwca 2023 roku, w trakcie XXVIII Żuławskich Targów Rolnych w Starym Polu.

Etap regionalny konkursu „**Bezpiecznie od startu**” odbył się w dniach 25 i 27 października 2023 roku w siedzibie Pomorskiej Izby Rzemieśniczej Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku oraz Izbie Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku.

W konkursie organizowanym wspólnie z Pomorską Izbą Rzemieśniczą Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku, 16 osób kształcących się m.in. w zawodzie cukiernik, drukarz, fryzjer, mechanik samochodowy i ślusarz rozwiązywało test pisemny zawierający pytania z zakresu prawa pracy i bhp. Ostatecznie wyróżniono 6 laureatów.

Natomiast do konkursu organizowanego z Izbą Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku, przystąpiło 10 uczniów rzemiosła wśród, których wyróżniono 3 laureatów.





Konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy” na temat prawnej ochrony pracy, w tym przepisów dotyczących bhp, legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej skierowany do uczniów szkół ponadpodstawowych realizujących program edukacyjny PIP pn. „Kultura bezpieczeństwa” miał swoje podsumowanie 2 marca 2023 roku w Sali Okrągłej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego. Do etapu szkolnego przystąpiło 374 uczniów, a w etapie regionalnym wzięło udział 38 uczniów z 19 szkół. Walka była wyrównana, a najlepszych 3 laureatów wyłoniono podczas dogrywki.

Pomorscy laureaci konkursów PIP na szczeblu centralnym



EKO-COLOR z o.o.
z Bytowa
laureat XXX edycji konkursu
„Pracodawca – organizator
pracy bezpiecznej”
w kategorii firm
zatrudniających od 50 do
249 osób



Gospodarstwo Danuty i
Zygmunta Stromskich
z Kczewa
drugie miejsce w XX edycji
Ogólnokrajowego Konkursu
„Bezpieczne Gospodarstwo
Rolne”



Małgorzata Kuźma,
„Magazyn Solidarność”,
kierownik Działu Informacji i
Promocji ZRG NSZZ
„Solidarność”
laureat konkursu
Państwowej Inspekcji Pracy
dla dziennikarzy prasy, radia
telewizji oraz influencerów

10. Konferencje

"Dialog społeczny w czasach kryzysu"

9 marca 2023 r., Muzeum II Wojny Światowej w Gdańsku

Organizatorem konferencji był Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” pod patronatem honorowym Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy. Była ona elementem projektu "Dialog społeczny kluczem do rozwoju".

Wydarzenie to zainaugurował Przewodniczący Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ "Solidarność" Krzysztof Dośła. Ocenę funkcjonowania dialogu społecznego w czasach kryzysu przedstawili: Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność" Piotr Duda, Główna Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko, prof. Łukasz Pisarczyk oraz Prezes Remontowa Holding S.A. i Przewodniczący Organizacji Pracodawców Forum Okręgowego Adam Ruszkowski.



Konferencja "Bezpieczeństwo i Zdrowie w Pracy"
27 września 2023 r., Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego

Organizatorem konferencji był Uniwersytet Gdański - Biuro Bezpieczeństwa Pracy i Ochrony Zdrowia, a Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku był jednym z partnerów merytorycznych. Otwarcia konferencji dokonał Rektor Uniwersytetu Gdańskiego prof. dr hab. Piotr Stepnowski, następnie głos zabrał p.o. Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Mariusz Pokrzywinski oraz Zastępca Pomorskiego Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego Anna Obuchowska.

Program wydarzenia został podzielony na trzy panele dyskusyjne tj. „Bezpieczeństwo w pracy”, „Warunki pracy a zdrowie” oraz „Bezpieczeństwo techniczno-pożarowe”. Jak wskazali organizatorzy konferencji, jej ważnym aspektem było przedstawienie każdego z wybranych tematów w kontekście zmieniających się przepisów prawa i postępu w rozwoju oraz omówienie ich z trzech różnych punktów widzenia, tj. pracodawcy, organów kontrolnych i otoczenia społeczno-gospodarczego. Wśród prelegentów byli Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy Patrycja Potocka-Szmoń oraz Paweł Grabowski, którzy przedstawili wymagania prawne dotyczące pracy zdalnej oraz kontroli trzeźwości. W konferencji wzięło udział niemal 300 osób z całego kraju.



Konferencja naukowa "Zarządzanie i bezpieczeństwo pracy w dobie cyfrowej transformacji
pracy - aspekty zarządcze i prawne"
19 - 20 października 2023 r., Uniwersytet Pomorski w Słupsku

Organizatorami konferencji był Instytut Zarządzania Uniwersytetu Pomorskiego oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku.

W głównym panelu pt. "Współczesne wyzwania w zakresie ochrony pracy" z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy jako prelegent wystąpił Dariusz Smoliński, nadinspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, który wygłosił referat na temat dokumentacji wewnątrzzakładowej jako źródła informacji o stanie bhp. W ramach panelu został poruszony istotny problem informatyzacji procesu zbierania danych z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy, elektronicznego przekazywania danych przez przedsiębiorców do urzędów oraz wzajemnej wymiany danych między urzędami.

W panelu poświęconym pracy zdalnej jako wiodący prelegenci głos zabrali przedstawiciele PIP: Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Patrycja Potocka-Szmoń, która omówiła nowe uregulowania prawne w zakresie pracy świadczonej w sposób zdalny oraz Łukasz Paroń z Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy, który wygłosił referat na temat dokumentacja pracy wykonywanej w sposób zdalny. W panelu tym również udział wziął Dyrektor Departamentu Prawnego GIP Wojciech Gonciarz. Natomiast Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Paweł Grabowski uczestniczył w panelu poświęconym systemowemu zarządzaniu bezpieczeństwem pracy.

W drugim dniu konferencji przeprowadzono warsztaty, w których wykładowcami byli Dariusz Smoliński, nadinspektor pracy, i Marcin Motek, inspektor pracy z Oddziału PIP w Słupsku.



Konferencja „Współczesne uwarunkowania bezpiecznej pracy”
24 listopada 2023 r., Centrum Dydaktyczno-Konferencyjne Uniwersytetu Gdańskiego

Konferencja była drugim wydarzeniem z cyklu „Godna praca to bezpieczna praca”, organizowanym przez Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ Solidarność przy współudziale Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz Uniwersytetu Gdańskiego. W wydarzeniu uczestniczyli zarówno naukowcy, jak i przedstawiciele związków zawodowych, organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz organów państwowych, a także osoby zajmujące się służbą bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zasobami ludzkimi. Wydarzenie to rozpoczął, oficjalnym powitaniem gości, Rektor Uniwersytetu Gdańskiego prof. dr hab. Piotr Stepnowski. Następnie głos zabrali Główna Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko, która omówiła kwestie dotyczące kultury bezpiecznej pracy w świetle doświadczeń kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy oraz Przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Krzysztof Dośła. W ramach konferencji, wykłady wygłosili przedstawiciele Uniwersytetu Gdańskiego oraz Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Patrycja Potocka-Szmoń poświęciła swoje wystąpienie aspektowi kontrolno-nadzorcemu w nowych formach zatrudniania. Natomiast Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Paweł Grabowski zaprezentował zagadnienie kultury bezpieczeństwa jako wyzwania dla organów podczas kontroli nad warunkami pracy oraz przybliżył statystykę wypadków przy pracy na przestrzeni lat.

W trakcie konferencji odbył się panel dyskusyjny, który miał na celu wymianę doświadczeń środowiska naukowego, związków zawodowych oraz organów nadzoru i kontroli w zakresie budowania kultury bezpiecznej pracy w Polsce. W panelu dyskusyjnym uczestniczyli: Katarzyna Łażewska-Hrycko, Główny Inspektor Pracy, Krzysztof Dośła, Przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność”, dr Marta Zbucka-Gargas, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji UG oraz Tomasz Klawikowski, Kierownik Biura Bezpieczeństwa



VIII. Współpraca krajowa i międzynarodowa

1. Współpraca krajowa

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku, w ramach współpracy krajowej, w roku 2023 realizował cel trwałej poprawy stanu ochrony pracy uwarunkowanej ścisłym współdziałaniem

wszystkich organów i instytucji zainteresowanych daną problematyką. Kontynuowano współpracę z organami władzy ustawodawczej, wykonawczej i sądowniczej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, Wojewódzką Radą Dialogu Społecznego w Gdańsku, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz organizacjami pracodawców i pracowników.

Ważnym przejawem współpracy był udział przedstawicieli organów oraz instytucji współpracujących do tej pory z Okręgowym Inspektorem Pracy w Gdańsku w działaniach powołanych, w 2023 roku, przez Okręgowego Inspektora Pracy organów opiniodawczo-doradczych - Pomorskiej Rady do Spraw Legalności Zatrudnienia oraz Rady do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Pomorska Rada do Spraw Legalności
Zatrudnienia
21 czerwca i 13 grudnia 2023 roku



Gościem drugiego posiedzenia był Krajowy Urzędnik Łącznikowy (NLO) z ramienia Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA), przedstawiciel Polski przy ELA. Pani Oficer przybliżyła Członkom Rady jakie są założenia Europejskiego Urzędu ds. Pracy, a także przedstawiła obszary i kierunki działań tej Instytucji.

W 2023 r. odbyły się dwa posiedzenia Rady. W trakcie pierwszego, inauguracyjnego posiedzenia Pomorskiej Rady ds. Legalności Zatrudnienia przedstawiono założenia Rady, jej cel i oczekiwania Urzędu w zakresie zacieśnienia współpracy z innymi organami współdziałania oraz partnerami społecznymi. Podczas drugiego posiedzenia, wśród najważniejszych wniosków, wskazano na kluczową rolę współpracy między organami, instytucjami i organizacjami zmierzającą do podniesienia standardów zatrudnienia oraz podejmowania skutecznych działań wobec tych, którzy łamią wymogi prawa.

W spotkaniach uczestniczyli przedstawiciele: Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku, Morskiego Oddziału Straży Granicznej, Komendy Wojewódzkiej Policji, Prokuratury Okręgowej, Izby Administracji Skarbowej, Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku, Powiatowych Urzędów Pracy w Gdańsku, Gdyni i Słupsku, Zarządu Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, Wojewódzkiego Forum Związków Zawodowych, Rady Województwa Pomorskiego OPZZ oraz organizacji "Pracodawców Pomorza".

Rada do Spraw Bezpieczeństwa Pracy
w Budownictwie
14 czerwca 2023 roku

W pierwszym posiedzeniu, któremu przewodniczył Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru Paweł Grabowski, uczestniczyli przedstawiciele: Urzędu Dozoru Technicznego, Organizacji Pracodawców „Pracodawcy Pomorza”, Pomorskiej Okręgowej



Izby Inżynierów Budownictwa, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Oddział w Gdańsku, Politechniki Gdańskiej, Okręgu Pomorskiego ZZ „Budowlani”, Rady OPZZ Województwa Pomorskiego oraz inspektorzy pracy z OIP w Gdańsku. Posiedzenie miało charakter inauguracyjny – powołani zostali członkowie Rady, ustalono jej cele i zadania.

Wybrane przykłady pozostałych działań prewencyjno-kontrolnych przeprowadzanych w ramach współpracy z różnymi instytucjami, w tym przykłady działań podjętych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w ramach podpisanych przez Głównego Inspektora Pracy lub Okręgowego Inspektora Pracy porozumień o współpracy

Ważną rolę w utrzymywaniu stałej współpracy pomiędzy instytucjami, organami i organizacjami zawodowymi, a Okręgowym Inspektoratem Pracy w Gdańsku pełnią spotkania informacyjno-szkoleniowe. Szkolenia te mają na celu upowszechnianie praworządności w stosunkach pracy, bezpieczeństwa technicznego, jak również legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.

Współdziałanie w zakresie prewencyjnym służy przede wszystkim rozwiązywaniu bieżących problemów ochrony pracy i ukierunkowane jest na doskonalenie przepływu i wykorzystywanie informacji posiadanych przez poszczególne urzędy i instytucje.

W zakresie działalności kontrolno-nadzorczej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku współpraca wiąże się z przeprowadzeniem kontroli na wniosek instytucji, organów, organizacji oraz informowaniem o wynikach kontroli inspektorów pracy.

Od wielu lat prowadzona jest bliska współpraca z samorządem terytorialnym. Związana jest ona głównie z upowszechnianiem przedsięwzięć prewencyjnych na rzecz prawnej ochrony pracy. Na bieżąco Okręg przekazuje do **Urzędu Marszałkowskiego** informacje o stwierdzonych przypadkach prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

16 maja 2023 r.
Szkolenie w ramach projektu
Powiatowego Urzędu Pracy w
Chojnicach pn. „TOP PARTNER
PUP dla Pracodawcy –
Pracodawca dla PUP”

Szkolenie dotyczyło zmian w przepisach prawa pracy, w związku z nowelizacjami Kodeksu Pracy w 2023 roku. Uczestniczyli w nim pracodawcy, a także przedstawiciele powiatowych jednostek z Chojnic tj. Powiatowego Urzędu Pracy, Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, Szpitala Specjalistycznego oraz Starostwa Powiatowego.

W Sali Okrągłej im. Lecha Bądkowskiego Urzędu Marszałkowskiego woj. pomorskiego odbyło się spotkanie informacyjne dla pracodawców i cudzoziemców z woj. pomorskiego, głównie dedykowane podmiotom prowadzącym agencje zatrudnienia. Spotkania zorganizowane zostało w ramach współdziałania Partnerów Pomorskiej Platformy Współpracy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku reprezentowali Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy Patrycja Potocka-Szmoń, nadinspektor pracy Agnieszka Dobrodziej, Koordynator Sekcji Legalności Zatrudnienia oraz Marcin Grodziński młodszy specjalista z Sekcji Prawnej. W trakcie spotkania przedstawiciele PIP wygłosili dwie prelekcje na temat prawnych i praktycznych aspektów kontroli agencji zatrudnienia w zakresie wymogów formalno-prawnych ich funkcjonowania, delegowania do pracy za granicą, outsourcingu i technicznego bezpieczeństwa pracy oraz zmian w przepisach prawa pracy, w związku z nowelizacjami kodeksu pracy w 2023 roku.

17 maja 2023 r.
Spotkanie Partnerów
Pomorskiej Platformy
Współpracy

15 listopada 2023 r.
Konferencja „Polska i
Pomorze jako część
globalnego rynku
pracy – konkurencja o
zasoby ludzkie

Konferencja odbyła się w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Pomorskiego i zgromadziła grono ekspertów do spraw migracji oraz specjalistów z krajowych i międzynarodowych organizacji oraz instytucji działających na rzecz kompleksowego wsparcia cudzoziemców na rynku pracy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku reprezentowali Mariusz Pokrzywinski, p.o. Okręgowego Inspektora Pracy, oraz Patrycja Potocka-Szmoń, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy.

Współpraca z administracją rządową prowadzona jest w szerokim zakresie. Współdziałanie z **Wojewodą Pomorskim** dotyczy głównie kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Szkolenie było efektem podpisanego w lipcu 2022 roku porozumienia o współpracy pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy a Izbą Administracji Skarbowej. Uczestnikami szkolenia byli funkcjonariusze z poszczególnych województw, koordynujący działania organów celnych w zakresie dopuszczania do swobodnego obrotu towarów, które importowane są z państw trzecich. W trakcie szkolenia inspektorzy pracy omówili stosowanie przepisów regulujących zasady i wymagania zasadnicze dla maszyn i urządzeń.

23 maja 2023 r.
Szkolenie dla
funkcjonariuszy Służby
Celno-Skarbowej oraz
pracowników Krajowej
Administracji Skarbowej

15 grudnia 2023 r.
Posiedzenie
Pomorskiego
Wojewódzkiego
Zespołu do Spraw
Przeciwdziałania
Handlowi Ludźmi

Nadinspektor pracy Agnieszka Dobrodziej, Koordynator Sekcji Legalności Zatrudnienia OIP w Gdańsku, uczestniczyła w posiedzeniu Pomorskiego Wojewódzkiego Zespołu do Spraw Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi. Stanowi on ciało doradcze i opiniotwórcze Wojewody Pomorskiego w zakresie koordynowania, w ramach systemu pomocy społecznej, działań dotyczących zapobiegania handlowi ludźmi oraz wsparcia udzielanego ofiarom tego procederu.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku niezmiennie, od lat, prowadzi ożywioną współpracę z **Zakładem Ubezpieczeń Społecznych**, polegającą między innymi na przekazywaniu informacji, konsultowaniu spraw będących przedmiotem zainteresowania obu instytucji, informowaniu o stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowościach mających wpływ na wysokość składek ZUS. Oddział w Gdańsku i podległe mu Inspektoraty wielokrotnie występowały do OIP o udostępnienie dokumentacji przeprowadzonych kontroli. W stosunku do płatników, których kontrolę ZUS planował kierowano również zapytania, czy zakład był

kontrolowany przez PIP. Inspektorzy pracy z kolei korzystali z możliwości uzyskania informacji o kontrolowanych podmiotach za pośrednictwem systemu ZUS PUE.

Współdziałanie z **Państwową Inspekcją Sanitarną** dotyczy głównie opiniowania odstępstw w zakresie pomieszczeń poniżej poziomu gruntu i oświetlenia wyłącznie światłem elektrycznym.

Poza współpracą z prokuraturą, wynikającą z kierowanych przez inspektorów pracy powiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, obszarem wymagającym współdziałania z **Policją i Prokuraturą** są wypadki przy wykonywaniu pracy. Następuje wymiana informacji – organem najczęściej przekazującym informacje o zaistniałym wypadku jest Policja, która następnie, prowadząc postępowanie pod nadzorem Prokuratury, występuje o udostępnienie dokumentacji z kontroli, przeprowadzonej przez inspektora pracy jako miarodajnego źródła informacji o okolicznościach i przyczynach zdarzenia.

Podstawowym zakresem współpracy ze **Strażą Graniczną** jest przekazywanie przez inspektorów pracy informacji o stwierdzonym w czasie przeprowadzanych kontroli nielegalnym powierzaniu pracy cudzoziemcom. W ślad za ww. powiadomieniami Straż Graniczna wielokrotnie zwraca się o udostępnienie protokołu kontroli, przeprowadzonej przez inspektora pracy.

Spotkanie odbyło się w siedzibie Komendy Morskiego Oddziału Straży Granicznej im. płk. Karola Bacza w Gdańsku i dotyczyło współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku z Komendą Morskiego Oddziału Straży Granicznej, w tym w zakresie podejmowania wspólnych kontroli.

5 grudnia 2023 r.

Spotkanie przedstawicieli Morskiego Oddziału Straży Granicznej z inspektorami pracy z Sekcji Legalności Zatrudnienia oraz Sekcji Krajowej Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej

Podstawowa współpraca ze **związkami zawodowymi** odbywa się na poziomie przeprowadzanych kontroli. Duże znaczenie mają też działania szkoleniowe, przeprowadzane przez inspektorów pracy na wniosek organizacji związkowych, w kierunku upowszechniania, w środowisku samorządów zawodowych problematyki ochrony pracy.

Organizatorem Seminarium była Rada Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych woj. pomorskiego w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, a z ramienia kierownictwa uczestniczył Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku Paweł Grabowski.

23-24 lutego 2023 r.

Seminarium w ramach projektu pn. „Rola dialogu społecznego w odbudowie i zwiększeniu odporności na lokalnych rynkach pracy w kontekście COVID-19”

13 marca 2023 r.
Szkolenie dla
Członków Rady OPZZ
woj. pomorskiego

Szkolenie zostało zorganizowane na mocy podpisanej deklaracji o współpracy pomiędzy OIP w Gdańsku a Radą OPZZ województwa pomorskiego. W trakcie szkolenia inspektor pracy omówił zagadnienia dotyczące uprawnień związkowych, obowiązków i uprawnień społecznych inspektorów pracy oraz zmian w przepisach prawa pracy.

Szkolenie zostało zorganizowane na wniosek Związku Zawodowego Celnicy PL Zakładowej Organizacji Związkowej przy Izbie Administracji Skarbowej w Gdańsku. Tematyka szkolenia związana była z zagadnieniami dotyczącymi uprawnień związkowych, obowiązków i uprawnień społecznych inspektorów pracy oraz zmian w przepisach prawa pracy.

24 marca 2023 r.
Szkolenie dla
członków związku
zawodowego

7 października 2023 r.
Szkolenie dla członków
Federacji Związków
Zawodowych Pracowników
Gospodarki Komunalnej i
Terenowej

Szkolenie przeprowadzone na wniosek Federacji Związków Zawodowych Pracowników Gospodarki Komunalnej i Terenowej w Polsce. W trakcie szkolenia omówiono zagadnienia dotyczące zmian w przepisach prawa pracy w roku 2023, jak i procedurę prowadzenia sporów zbiorowych.

Podczas szkolenia przedstawione zostały najnowsze przepisy prawa pracy, ustawy o związkach zawodowych i społecznej inspekcji pracy. Największym zainteresowaniem uczestników szkolenia cieszyły się zagadnienia związane z kontrolą trzeźwości, pracą zdalną, zwolnieniem od pracy z powodu działania siły wyższej oraz urlopem opiekuńczym, na temat których kierowano do nadinspektora pracy liczne pytania i nawiązano ciekawą dyskusję. W szkoleniu wzięli również udział zaproszeni związkowcy z Niemiec.

20 – 21 października 2023 r.
Szkolenie dla przedstawicieli
Rady Ogólnopolskiego
Porozumienia Związków
Zawodowych z województwa
pomorskiego oraz z Łodzi

15 listopada 2023 r.
Szkolenie dla związkowców
zrzeszonych w Radzie
Ogólnopolskiego
Porozumienia Związków
Zawodowych

W trakcie szkolenia inspektorzy pracy przybliżyli słuchaczom problematykę związaną z uprawnieniami związków zawodowych i społecznego inspektora pracy, przede wszystkim w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz omówili zmiany w przepisach prawa pracy. W szkoleniu, jako prelegenci, wzięli również udział przedstawiciele Urzędu Statystycznego w Gdańsku.

Inspektorzy pracy przeszkolili m.in.: społecznych inspektorów pracy pełniących swoje funkcje w oddziałach Poczty Polskiej S.A. z terenu województwa pomorskiego, społecznych inspektorów pracy Uniwersyteckiego Centrum Klinicznego w Gdańsku, społecznych inspektorów pracy, pracowników GK Energa oraz społecznych inspektorów pracy, członków związku zawodowego NSZZ „Solidarność” działających w zakładach różnych branż.

Szkolenia dla
społecznych
inspektorów pracy

Ze strony Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku współpraca z **organizacjami zawodowymi** prowadzona jest w szczególności w kierunku upowszechniania problematyki ochrony pracy i polega na propagowaniu idei konkursów organizowanych przez PIP, dystrybucji wydawnictw, udziale przedstawicieli środowisk zawodowych w spotkaniach informacyjno-szkoleniowych, posiedzeniach, itp.

Szkolenia dla Członków
Ogólnopolskiego
Stowarzyszenia
Pracowników Służby
Bezpieczeństwa i Higieny
Pracy
Oddział w Gdańsku

W trakcie szkoleń przeprowadzonych w dniach: 11.01, 21.03, 14.04, 22.09.2023 r. omówiono zagadnienia dotyczące zmian w kodeksie pracy ze szczególnym uwzględnieniem pracy zdalnej oraz kontroli trzeźwości pracowników, wypadków przy pracy, odpowiedzialności służby bhp i stresu związanego z badaniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, czynników chemicznych w środowisku pracy oraz analizy stanu bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy.

Tematyka szkolenia przeprowadzonego przez specjalistę z Sekcji Prawnej OIP Gdańsk dotyczyła zatrudniania pracowników młodocianych, a także zmian wprowadzanych do Kodeksu pracy w 2023 roku. W szkoleniu wzięli udział pracodawcy głównie zainteresowani tematyką zatrudniania pracowników młodocianych.

18 kwietnia 2023 r.
Szkolenie zorganizowane przez
Powiatowy Cech Rzemiosł
Małych i Średnich
Przedsiębiorstw Związek
Pracodawców w Wejherowie

18 listopada 2023 r.
Szkolenie w ramach
projektu „Rozwój i
promocja kształcenia
dualnego”

Organizatorem szkolenia była Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku, a uczestnikami przedstawiciele samorządu rzemieślniczego z terenu działania Izby. W trakcie szkolenia inspektorzy pracy omówili najnowsze zmiany w przepisach dotyczących zatrudniania młodocianych oraz zmiany w przepisach prawa pracy, w związku z nowelizacjami kodeksu pracy w 2023 roku.

Wydarzenie zostało zorganizowane przez organizację „Pracodawcy Pomorza”, a Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku był jednym z partnerów spotkania. Adresowane było do mikro, małych i średnich przedsiębiorców z Kwidzyna i okolic. W trakcie spotkania inspektor pracy z Sekcji Legalności Zatrudnienia OIP w Gdańsku, poprowadził wykład na temat obowiązków pracodawców przy zatrudnianiu obcokrajowców i zmian w Kodeksie Pracy w 2023 roku.

14 grudnia 2023 r.
„Śniadanie
Biznesowe w
Kwidzynie –
networking &
prelekcje”

2. Współpraca międzynarodowa

3 - 5 października 2023 r., w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku gościła delegacja Inspekcji Pracy Republiki Estońskiej



W spotkaniach, oprócz przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku i Inspekcji Pracy Republiki Estońskiej, brali udział również urzędnicy łącznikowi ELA (European Labour Authority) z Estonii i Polski oraz pracownicy Głównego Inspektoratu Pracy z Departamentu Legalności Zatrudnienia. W trakcie wizyty inspektorów z Estonii poruszano wiele tematów przybliżających stronom organizację, rolę i zadania obu Inspekcji ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień dotyczących kontroli pracowników delegowanych. Ponadto goście z Estonii mieli możliwość zapoznania się z działalnością dwóch przedsiębiorców z branży gospodarki morskiej realizujących, na terenie Gdańska i Gdyni, budowy jednostek pływających.

IX. Podsumowanie i wnioski

Omówione w niniejszym sprawozdaniu wyniki działalności kontrolnej oraz prewencyjno-promocyjnej w 2023 roku nie przedstawiają całościowego obrazu aktywności podejmowanych przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Kontrole realizowano we wszystkich dziedzinach gospodarki i we wszystkich instytucjach, gdzie zachodziła taka potrzeba. Należy podkreślić, iż opisane powyżej działania kontrolne prowadzone były w zakresie znacznie szerszym niż wynikający z ich głównego tematu. Tematy z zakresu prawa pracy były poruszane także w kontrolach dotyczących głównie tematyki technicznej. Podobnie inspektorzy realizujący zadania w zakresie prawnej ochrony pracy nie pozostawiali bez regulacji ujawnionych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kontrole obejmowały tematykę wynikającą z przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz z innych przepisów jak również z przyjętych do realizacji zadań z harmonogramu PIP na rok 2023, zaś na jej rozszerzenie i realizację ogromny wpływ miały wpływające skargi i wnioski od osób pracujących oraz informacje od współpracujących instytucji. Zakres zrealizowanych kontroli obejmował między innymi:

- eliminację zagrożeń wypadkowych, analizę okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy;
- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych;
- legalność zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, działalność agencji zatrudnienia, zatrudnienie pracowników delegowanych i tymczasowych;

- zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, od bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących, występujących w przemyśle i budownictwie, po problematykę REACH i CLP, organizmów genetycznie modyfikowanych, bezpieczeństwa przy pracach spawalniczych, bezpieczeństwa w mleczarniach itp.;
- zagrożeń związanych z nowymi technologiami a szczególnie przy realizacji inwestycji dotyczących odnawialnych źródeł energii (OZE) - farm wiatrowych i instalacji fotowoltaicznych.

Wpływające do Okręgowego Inspektoratu Pracy skargi i wnioski w znaczącym stopniu rzutują na wybór podmiotów, w których zostaną przeprowadzone kontrole, gdyż są one sygnałem wskazującym zakres, w jakim można się spodziewać nieprawidłowości.

Do najczęściej występującej tematyki skarg i wniosków wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku, podobnie jak w latach poprzednich, należały:

- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, jak i jego zaniżanie; występowały także skargi z zakresu niewypłacenia wynagrodzenia należnego na podstawie umów cywilnoprawnych,
- nieprawidłowości w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, jak również zatrudnianie bez potwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę bądź zatrudnianie bez zawarcia jakiejkolwiek umowy i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego; występowało również zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej w warunkach, które w ocenie skarżącego powinny być kwalifikowane umową o pracę,
- zagadnienia dotyczące czasu pracy, w szczególności pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych bez odpowiedniej rekompensaty; występował również problem pracy w handlu w niedziele i święta.

Skargi składane przez cudzoziemców dotyczyły głównie niewypłacenia należnych świadczeń z tytułu wykonywanej pracy bądź niewypłacenia ich w pełnej wysokości.

Przepisy prawa pracy co do zasady chronią pracownika jako słabszą stronę stosunku pracy, co nie oznacza jednak, że pracownik skarżący się na swojego pracodawcę ma zawsze rację. Zdajemy sobie sprawę, iż wielokrotnie osoby składające skargi i wnioski o kontrole nie są usatysfakcjonowane uzyskaną odpowiedzią, jednak inspektorzy pracy są związani obowiązującymi przepisami. Ku rozczarowaniu pracujących nie mogą wydać decyzji w sprawie wypłacenia świadczeń, które są sporne, nie mogą skierować wniosku o wypłacenie w pełnej wysokości należności z tytułu umowy zlecenia, ograniczając się do wnoszenia o wypłacenie według minimalnej stawki godzinowej. Choć udzielając odpowiedzi wskazuje się na przepisy ograniczające możliwości działania inspektora, częstokroć nie spotyka się to ze zrozumieniem skarżących, którzy odbierają to jako opowiadanie się przez inspektora po stronie pracodawcy. Tymczasem inspektor pracy nie stoi ani po stronie pracodawcy, ani pracującego, jego zadaniem jest doprowadzenie do sytuacji, w której przepisy prawa pracy są przestrzegane.

Rok 2023 był drugim rokiem podjętej przez Państwową Inspekcję Pracy kampanii prewencyjno-kontrolnej „Budowa. Stop wypadkom”. Kontrole obejmujące swoim zakresem tematycznym eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie, kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych, kontrole prac przy budowach i remontach dróg, przeprowadzone w 2023 r. nadal wskazują, że zdecydowana większość skontrolowanych podmiotów stwarzających zagrożenia dla pracowników zatrudnionych na budowach to podmioty małe, zatrudniające kilka lub kilkanaście osób, o stosunkowo małym potencjale finansowym. Stwierdzono, iż liczba zagrożeń występujących w ich działalności jest znacznie większa niż w przypadku prac prowadzonych przez podmioty większe. Dotyczy to wszystkich

zagadnień, poczynając od prawidłowego zatrudnienia pracujących, w tym cudzoziemców, poprzez wyposażenie pracowników w odpowiednie środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze do zabezpieczenia stanowisk pracy na budowach przed możliwością zaistnienia wypadku.

W 2023 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku przeprowadzono 4.182 kontrole w 3.419 podmiotach. Czynności te dotyczyły łącznie 233.488 pracujących, w tym 187.092 zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Wśród osób pracujących w kontrolowanych podmiotach stwierdzono zatrudnienie:

- 37.202 osoby na podstawie umów cywilnoprawnych, co stanowi wzrost o 3,3 % w stosunku do zatrudnienia odnotowanego w 2022 roku,
- 6.832 podmioty samozatrudniające się, co stanowi spadek o 40 % w stosunku do liczby osób prowadzących własną działalność gospodarczą w 2022 roku,
- 22.291 cudzoziemców – wzrost o około 5,3 % liczby pracujących w 2022 roku obcokrajowców.

Wzrost liczby pracujących cudzoziemców można stwierdzić, że się stabilizuje po gwałtownym napływie uchodźców w 2022, co było uzasadnione wybuchem pełnoskalowej wojny w Ukrainie. Zjawisko ciągle zwiększającej się liczby osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych wymaga zwiększonej uwagi podczas kontroli prowadzonych w 2024 roku z uwzględnieniem faktu, że może być to chęć obchodzenia przepisów prawa pracy a szczególnie art. 22 § 1 Kodeksu pracy definiującego stosunek pracy.

Zagadnienia związane z pomocą dla obywateli Ukrainy, którzy szukali schronienia w Polsce po 24.02.2022 r. były bardzo istotną częścią działań Okręgowego Inspektoratu Pracy zarówno w zakresie szkoleń i konferencji, przybliżających pracodawcom regulacje dotyczące powierzania pracy obywatelom Ukrainy, jak i kontroli w zakresie legalności zatrudniania cudzoziemców, uwzględniających nowe regulacje.

W wyniku nieprawidłowości, ujawnionych w trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 10.283 decyzji, przy czym według stanu na dzień 15.02.2024 r. uzyskano informację o wykonaniu 9.443 z nich (ok.92%), w tym:

- wstrzymania prac - 115 decyzji – wykonano 112 decyzji,
- wstrzymania eksploatacji maszyn – 236 decyzji – wykonano 227 decyzji,
- zakazu wykonywania prac – 58 decyzji – wykonano 100% decyzji,
- skierowania do innych prac – 104 decyzje dotyczących 200 pracujących – wykonano 101 decyzji dotyczących 193 pracowników,
- opatrzonych rygiorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa – 1.441 decyzji -wykonano 1,337 decyzji,
- dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy – 219 decyzji, dotyczących kwoty 4.326.310 zł dla 3.767 pracowników – uzyskano informację o wykonaniu 105 z nich na łączną kwotę 878.581 zł,
- wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia – 81 decyzji – wykonano 57 decyzji,
- ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku – 39 decyzji – uzyskano informację o wykonaniu 37 wydanych w tym zakresie decyzji.

Na podkreślenie zasługuje liczba 5094 wydanych decyzji ustnych, które zostały wykonane w czasie trwania kontroli. Decyzjami ustnymi regulowane są częstokroć bardzo istotne nieprawidłowości, dotyczące bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących.

Liczba decyzji pisemnych, co do których nie uzyskano informacji o ich wykonaniu, nie jest jednoznaczna z faktycznym brakiem realizacji, należy bowiem uwzględnić fakt, iż część wyznaczonych terminów wykonania jeszcze nie upłynęła. Ponadto pracodawcy często nie informują inspektorów o wykonaniu decyzji bądź robią to dopiero po upływie najpóźniejszego terminu wykonania.

Pracodawcy, którzy nie przekazali informacji o wykonaniu decyzji bądź ich nie wykonali mogą być pewni, iż czeka ich rekontrola, w pierwszej kolejności w zakresie decyzji, dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń.

Możliwość zastosowania w trakcie kontroli polecenia ustnego w znacznym stopniu przyspiesza usuwanie nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, dając jednocześnie pracodawcy możliwość bieżącego skonsultowania z inspektorem prawidłowości jego wykonania. W 2023 roku pracodawcy wykonali 1055 poleceń, dotyczących 5.959 pracowników. Łącznie 1477 pracownikom wypłacono w ramach realizacji poleceń świadczenia na kwotę 1.745.836 zł.

Kierowane przez inspektorów wnioski w wystąpieniach dotyczą nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, których nie usunięto w czasie trwania kontroli. Łącznie skierowano 15.593 wnioski, z czego pracodawcy poinformowali o realizacji 12.344 z nich. Wykonane wnioski dotyczyły 90.817 pracowników. W wyniku ich realizacji 1399 pracownikom wypłacono kwotę 548.383 zł.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili popełnienie 3.351 wykroczeń, z których większość stanowiły wykroczenia z art. 281, 282 i 283 Kodeksu pracy oraz art. 120 i 121 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W związku z wykroczeniami zastosowano:

- 91 wniosków do sądu o ukaranie odnośnie 281 wykroczeń,
- 972 mandatów karnych odnośnie 2.233 wykroczeń, na łączną kwotę 1.239.450 zł,
- 561 środków oddziaływania wychowawczego odnośnie 837 wykroczeń.

Od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r. w siedzibie OIP w Gdańsku, w Oddziałach oraz w trakcie wykonywania czynności kontrolnych udzielono ogółem 52.750 porad prawnych i technicznych.

Szeroko rozumiane poradnictwo prawne jest niezwykle istotną częścią działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy. W efekcie porad często osoby zadające pytanie są w stanie samodzielnie upomnieć się u pracodawcy o należne sobie finansowe bądź inne uprawnienia jak również uniknąć błędów np. w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę. W 2023 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku w czasie kontroli udzielili ogólnie 29.419 porad, z czego:

- 14.050 porad dotyczyło bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 15.369 porady dotyczyło prawnej ochrony pracy, w tym 3.968 porad dotyczyło legalności zatrudnienia.

Udzielanie porad prawnych i technicznych jest tą częścią działalności, która występuje zarówno w kontrolach, jak i wydarzeniach prewencyjno-promocyjnych. W ramach szkoleń, przeprowadzanych na potrzeby poszczególnych programów prewencyjnych inspektorzy odpowiadają na pytania uczestników, niezależnie od tego, czy są one związane z tematem szkolenia, czy dotyczą innych zagadnień z zakresu prawa pracy. Ponadto w czasie różnych wydarzeń tworzone są stoiska informacyjne, na których również można uzyskać poradę, jak też otrzymać wydawnictwa PIP.

Działania prewencyjno-promocyjne w znaczący sposób przyczyniają się do zwiększenia świadomości zagrożeń związanych z pracą wśród pracodawców oraz wiedzy o przysługujących uprawnieniach wśród pracujących. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”, ułatwiający pracodawcom doprowadzenie swoich zakładów do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy pod nadzorem inspektora pracy, bez stresu związanego z typową kontrolą spotyka się nieodmiennie z dużym uznaniem przedsiębiorców. Prowadzone szkolenia również spotykają się z zainteresowaniem grup, do których są skierowane. Wręczanie nagród laureatom konkursów w trakcie uroczystej gali w Sali Wety Ratusza Głównego Miasta w Gdańsku podkreśla nasz szacunek i uznanie dla ich osiągnięć w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy.

Realizacja przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku w roku 2023 tak różnorodnych działań była możliwa dzięki współpracy z posłami i senatorami, innymi urzędami, jednostkami administracji centralnej, rządowej i samorządowej oraz innymi organami nadzoru nad warunkami pracy, a także partnerami społecznymi. Na podkreślenie zasługuje współpraca ze związkami zawodowymi i społecznymi inspektorami pracy, w różny sposób przyczyniającymi się do ujawnienia nieprawidłowości w kontrolowanych podmiotach, zarówno poprzez składanie wniosków o kontrole, jak i w ramach spotkań. Należy podkreślić, że związki zawodowe zwracają się z wnioskiem o interwencję w sytuacjach, gdy nie są w stanie rozwiązać problemu w ramach własnych uprawnień bądź w ramach zaleceń społecznych inspektorów pracy.

W województwie pomorskim bardzo istotna jest również współpraca z osobami wchodzącymi w skład Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego w Gdańsku. Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku biorą czynny udział w posiedzeniach Rady mając możliwość przedstawienie spraw z punktu widzenia PIP.

Nie bez znaczenia jest również fakt, że w 2023 roku przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Gdańsku z powodzeniem zaczęły działać dwie Rady społeczne ds. bezpieczeństwa w budownictwie jak i legalności zatrudnienia.

Obok działań kontrolno-nadzorczych w 2024 roku realizowane w szerokim zakresie będą działania prewencyjno-promocyjne, skierowane do pracodawców, pracowników, młodzieży i dzieci. Wiedza, nabywana przez uczestników tych działań w przyjaznej, bezstresowej atmosferze, sprzyja zrozumieniu przepisów prawa pracy i przekonuje, iż ich przestrzeganie nie jest tylko formalnym obowiązkiem, lecz ma znaczenie dla funkcjonowania firm, w szczególności poprzez ograniczanie zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących. Warto podkreślić, iż działania skierowane do dzieci i młodzieży spowodują, iż za kilka lat na rynku pracy pojawią się pracownicy i pracodawcy znacznie bardziej świadomi swoich obowiązków i swoich uprawnień, znający Państwową Inspekcję Pracy jako instytucję, której rolą w znacznie większym stopniu zapobieganie naruszeniom przepisów prawa pracy, niż ich karanie.