



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
X kadencja
Główny Inspektor Pracy
GIP-GG.0410.1.2024.1

Druk nr 482

Warszawa, 12 czerwca 2024 r.

Pan
Szymon Hołownia
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

wypełniając dyspozycję art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r.
o Państwowej Inspekcji Pracy, przekazuję

- Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 roku.

Sprawozdanie przedstawia rezultaty działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 r. Jest jednocześnie bogatym źródłem wiedzy o stanie praworządności w stosunkach pracy w naszym kraju. Dokument obrazuje wymierne efekty działań Państwowej Inspekcji Pracy wyrażające się wyeliminowaniem zagrożeń dla zdrowia i życia zatrudnionych, poprawą warunków zatrudnienia i przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych zakładach.

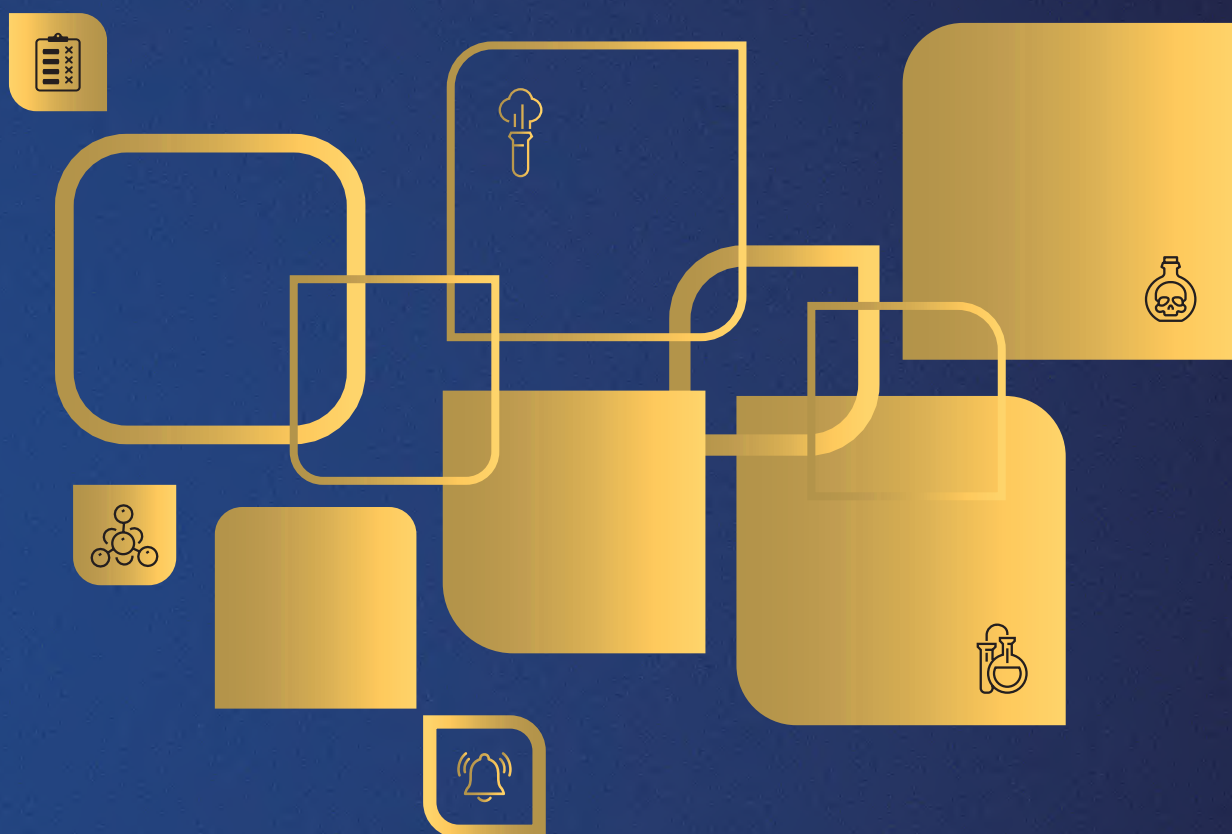
Z poważaniem

(-) Katarzyna Łażewska - Hrycko

/-podpisano elektronicznie/

> SPRAWOZDANIE

z działalności Państwowej
Inspekcji Pracy



 PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

2023

www.pip.gov.pl

SPRAWOZDANIE

z działalności
Państwowej Inspekcji Pracy
w 2023 roku

Warszawa 2024



Szanowni Państwo!

W 2024 roku przypada 105 rocznica powstania Państwowej Inspekcji Pracy. Okrągłe jubileusze zawsze są okazją do podsumowań, ocen czy refleksji. Sprawozdanie z działalności PIP za 2023 r., które Państwu przekazuję jest swoistym raportem doskonale ukazującym stan urzędu, jego zasoby, skalę zadań, sposób ich realizacji w roku jubileuszu Państwowej Inspekcji Pracy. Wraz z upływającym czasem zmieniają się ustroje społeczno-gospodarcze, środowisko pracy, technologie, ale misja realizowana przez kolejne pokolenia inspektorów jest wciąż ta sama: skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy i zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków pracy.

Dzięki wyjątkowej pracy 1 517 inspektorów pracy w roku 2023 udało się przeprowadzić ponad 61 tysięcy kontroli u prawie 50 tysięcy pracodawców. Niestety, nadal wielu z nich świadomie narusza podstawowe prawa pracowników, w tym prawo do wynagrodzenia za pracę. Dzięki interwencjom inspektorów pracy 44,5 tysiąca pracowników odzyskało w 2023 r. wynagrodzenia na łączną kwotę 71,3 mln zł. Reagujemy na każdy sygnał i skargę pracownika. Cieszymy się zaufaniem i ciężko na nie pracujemy. W 2023 r. ponad 43 tysiące pracowników poskarżyło się na swojego pracodawcę.

Bezpieczeństwo pracowników to nasz priorytet. W 2023 r. prowadzone były na szeroką skalę działania kontrolno-prewencyjne kierowane do pracodawców działających w branżach szczególnie niebezpiecznych, m.in. w branży budowlanej i chemicznej. W ubiegłym roku dzięki decyzjom inspektorów pracy zlikwidowano ponad 72 tysiące zagrożeń życia i zdrowia pracowników.

Prowadzimy wieloletnie kampanie kontrolno-informacyjne. Szczególnie ważną grupą, do której kierujemy nasze działania jest młodzież. Jedną z form popularyzowania idei kultury bezpieczeństwa wśród młodych ludzi jest, zorganizowany w 2023 r. po raz dziesiąty, ogólnopolski konkurs pn. „Poznaj swoje prawa w pracy” dla uczniów powyżej 15 roku życia. Konkurs ten jest przeprowadzany w szkołach uczestniczących w realizacji programu edukacyjnego Państwowej Inspekcji Pracy pod nazwą „Kultura bezpieczeństwa” będącym elementem kampanii dla młodzieży „Legitna praca”.

Państwowa Inspekcja Pracy wciąż rozwija swoje kompetencje by objąć ochroną przed zagrożeniami i niebezpiecznymi czynnikami wszystkich pracujących, niezależnie od branży. „Nowoczesny wymiar ochrony pracy” – to hasło tegorocznych obchodów jubileuszowych Państwowej Inspekcji Pracy. Oznacza to ciągle dostosowywanie metod pracy inspekcji do zmieniającego się środowiska pracy. Rozpoznajemy ryzyka związane ze stosowaniem najnowszych technologii i zagrożeń psychospołecznych na jakie coraz częściej narażeni są pracownicy. Inspektorzy pracy codziennie mają bezpośredni kontakt z pracownikami dzięki temu znają realia i problemy środowiska ludzi pracy. Właśnie dlatego możemy prowadzić alternatywną politykę w zakresie bezpieczeństwa zwracając uwagę chociażby na kwestie zdrowia psychicznego w środowisku pracy.

Wybiegając w przyszłość wprowadziliśmy pilotażowy program kontrolno-prewencyjny dotyczący reprotoksyn w środowisku pracy. Ponadto w roku 2023 eksperci PIP w zakresie energetyki opracowali plan kontroli w obiektach związanych z eksploatacją odnawialnych źródeł energii, a w 2024 r. prowadzimy kontrole farm fotowoltaicznych i wiatrowych.

Aby skutecznie dbać o pracowników, inspekcja pracy aktywnie włącza się w działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, inspiruje i współtworzy zmiany, które prowadzą do ograniczenia działania czynników szkodliwych, na jakie narażeni są pracownicy. Jesteśmy zawsze blisko ludzi i to z myślą o ich spokojnej pracy wykonujemy wszystkie nasze obowiązki, budując bezpieczne środowisko pracy.

Katarzyna Łażewska-Hrycko


Główny Inspektor Pracy

Rozdział

Wprowadzenie

1

1. WPROWADZENIE – ORGANIZACJA I KOMPETENCJE PIP

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* (Dz. U. z 2024 r. poz. 97). Ustawa ta jest podstawą prawną działania Państwowej Inspekcji Pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi RP. Nadzór nad nią, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje Rada Ochrony Pracy powoływana przez Marszałka Sejmu RP. W związku z powyższym Marszałek Sejmu RP posiada szereg kompetencji w stosunku do Państwowej Inspekcji Pracy. Przede wszystkim ustala w drodze zarządzeń statut Państwowej Inspekcji Pracy oraz siedziby i zakres właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy. Ponadto powołuje Głównego Inspektora Pracy, który

kieruje Państwową Inspekcją Pracy przy pomocy swoich zastępców.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy, 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują 43 oddziały, oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Profesora Jana Rosnera we Wrocławiu. Okręgowi inspektorzy pracy kierują działalnością okręgowych inspektoratów pracy oraz nadzorują działalność inspektorów pracy. Z kolei Ośrodkiem kieruje dyrektor.

Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne, zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i – w konsekwencji – poszanowania prawa pracy. Działania prewencyjne, promocyjne i edukacyjne prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy, z jednej strony mają na celu wsparcie procesu kształtowania kultury bezpieczeństwa i tworzenia zdrowych, bezpiecznych warunków

STRUKTURA TERYTORIALNA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



pracy w polskich przedsiębiorstwach, z drugiej zaś – zwiększenie efektywności działalności kontrolno-nadzorczej prowadzonej przez urząd.

Znaczna część działań Państwowej Inspekcji Pracy jest wynikiem napływających zgłoszeń, w tym przede wszystkim skarg. Kontrole będące ich wynikiem stanowiły około 35% wszystkich przeprowadzonych kontroli w 2023 r.

Uczestnicy rynku pracy chętnie korzystają również z bezpłatnego poradnictwa prawnego i technicznego, które świadczone jest w siedzibach jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w formie pisemnej (w tym również za pomocą poczty elektronicznej), osobistej i telefonicznej. Porady udzielane są również podczas przeprowadzanych kontroli.

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy określa w szczególności art. 10 *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*. Do jej podstawowych zadań należą:

- 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, z późn. zm.);

- wykonywanie zadań określonych w *ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* (Dz. U. z 2024 r. poz. 73).

Zgodnie z *ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. 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 2024 r. poz. 475) – 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* (Dz. U. z 2024 r. poz. 449);
- 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*;
- przewoźnicy drogowi delegujący kierowców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz kierowcy delegowani na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w zakresie określonym w *ustawie z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym*;
- przewoźnicy drogowi z państwa trzeciego delegujący kierowców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz kierowcy delegowani na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa trzeciego, w zakresie określonym w *ustawie z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym*;

- 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* (Dz. U. z 2024 r. poz. 427) – w zakresie obowiązków wynikających z przepisów tej ustawy.

Organy Państwowej Inspekcji Pracy zostały uprawnione do 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 wzbronionych, 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* (Dz. U. z 2023 r. poz. 164, z późn. zm.), 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 grzywn 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.

W 2023 r. Państwowej Inspekcji Pracy zostały powierzone do realizacji **nowe zadania**. Z dniem 19 sierpnia 2023 r. weszła w życie *ustawa z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym* (Dz. U. poz. 1523), zgodnie z którą Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje prawidłowość delegowania i warunki zatrudnienia delegowanych kierowców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz przyjmuje wnioski o wzajemną pomoc w sprawach dotyczących kontroli warunków zatrudnienia kierowców delegowanych od organów innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego. Ustawa ta znowelizowała *ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, tj. przepisy art. 10, 13 i 24. Rozszerzony został katalog podmiotów podlegających kontroli Państwowej Inspekcji Pracy o:

- przewoźników drogowych delegujących kierowców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz kierowców delegowanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium

Rzeczypospolitej Polskiej, w zakresie określonym w *ustawie z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym*,

- przewoźników drogowych z państwa trzeciego delegujących kierowców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz kierowców delegowanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa trzeciego, w zakresie określonym w *ustawie z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym*,

Inspektor pracy w toku kontroli został uprawniony do:

- żądania od przewoźnika drogowego delegującego kierowcę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub osoby działającej w jego imieniu informacji lub dokumentów, o których mowa w *ustawie z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym*;
- żądania od przewoźnika drogowego z państwa trzeciego delegującego kierowcę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub osoby działającej w jego imieniu informacji lub dokumentów, o których mowa w *ustawie z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym*;

Ponadto, z dniem 1 stycznia 2023 r. *ustawa z dnia 9 marca 2022 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 755) rozszerzyła kompetencje organów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie emerytur pomostowych. Od tego dnia inspektorzy pracy uprawnieni są do nakazania pracodawcy:

- umieszczenia stanowiska pracy, na którym są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w wykazie stanowisk pracy, o którym mowa w art. 41 ust. 4 pkt 1 *ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych*, wykreślenia go z wykazu oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tym wykazie;
- umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 *ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych*, wykreślenia go z ewidencji oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tej ewidencji.

Kolejną regulacją, która przyznała Państwowej Inspekcji Pracy **nowe zadania** do realizacji była *ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 641). Ustawodawca nowelizacją tą rozszerzył określony w Kodeksie pracy katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika, m. in. o: nieinformowanie pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, nieudzielanie pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub nieinformowanie o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku o zmianę rodzaju umowy o pracę lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, naruszanie przepisów dotyczących uwzględnienia wniosków o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, ruchomego czasu pracy lub w indywidualnym rozkładzie czasu pracy lub wniosków o wykonywanie

pracy zdalnej złożonych przez pracowników należących do uprzywilejowanych grup, czy też naruszanie przepisów o elastycznej organizacji pracy lub urlopie opiekuńczym. W konsekwencji tej zmiany z dniem 26 kwietnia 2023 r. organy Państwowej Inspekcji Pracy otrzymały nowe zadania związane z kontrolą pracodawców w ww. zakresie.

Ponadto należy też wskazać *ustawę z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 1606), która została ogłoszona w dniu 14 sierpnia 2023 r. i weszła w życie z dniem 15 lutego 2024 r. Ustawa ta nowelizowała *ustawę z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich* (Dz. U. z 2023 r. poz. 1304, z późn. zm.), w której Państwowej Inspekcji Pracy przyznano do realizacji nowe zadania. Zgodnie z § 22y *ustawy o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich*, Państwowa Inspekcja Pracy z dniem 15 lutego 2024 r. uzyskała uprawnienia do sprawdzania, podczas przeprowadzanych przez nią kontroli, czy pracodawca nawiązując stosunek pracy z osobą wykonującą obowiązki związane z opieką nad małoletnimi, wychowaniem, edukacją, leczeniem, świadczeniem porad psychologicznych, rozwojem duchowym małoletnich, uprawianiem przez nich sportu lub rozwijaniem przez małoletnich innych zainteresowań, uzyskał informacje, czy dane zatrudnianej osoby są zamieszczone w Rejestrze z dostępem ograniczonym lub w Rejestrze osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw przeciwdziałania wykorzystaniu seksualnemu małoletnich poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze. W razie stwierdzenia naruszenia wykonywania przez pracodawcę ww. obowiązku Państwowa Inspekcja Pracy niezwłocznie powiadamia o tym Policję lub prokuratora.

W trakcie realizacji zadań ustawowych Państwowa Inspekcja Pracy współdziała ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Równego Traktowania oraz z organami administracji państwowej, w szczególności z organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz organami Krajowej Administracji Skarbowej, a także z Policją, Strażą Graniczną, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i organami samorządu terytorialnego.

W PIP zatrudnionych było – wg stanu na dzień 31.12.2023 r. – **2 678 osób**. Spośród pracowników inspekcji 94,4% posiada wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich pracowały 1 474 osoby, na stanowisku nadinspektora pracy – kierownika oddziału – 43 pracowników, 46 osób zajmowało kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowi inspektorzy pracy i zastępcy okręgowych inspektorów pracy), ponadto w Głównym Inspektoracie Pracy zatrudnionych było 7 osób nadzorujących czynności

kontrolne. W roku sprawozdawczym, po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego, 36 osób uzyskało uprawnienia inspektora pracy.

Szczegółowe dane o stanie osobowym Państwowej Inspekcji Pracy i Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu zawarte zostały w części 14 Sprawozdania Działalność PIP w ujęciu statystycznym.

Rozdział

Badanie skarg
i wniosków
zgłaszanych
do Państwowej
Inspekcji Pracy

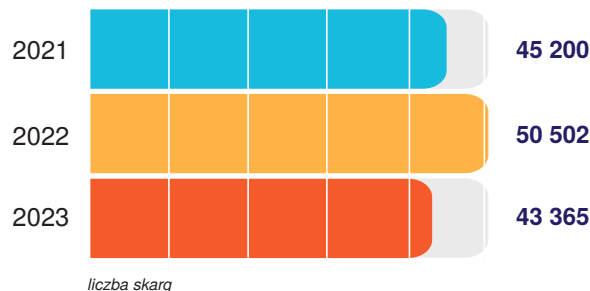
2

2. BADANIE SKARG I WNIOSKÓW ZGŁASZANYCH DO PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

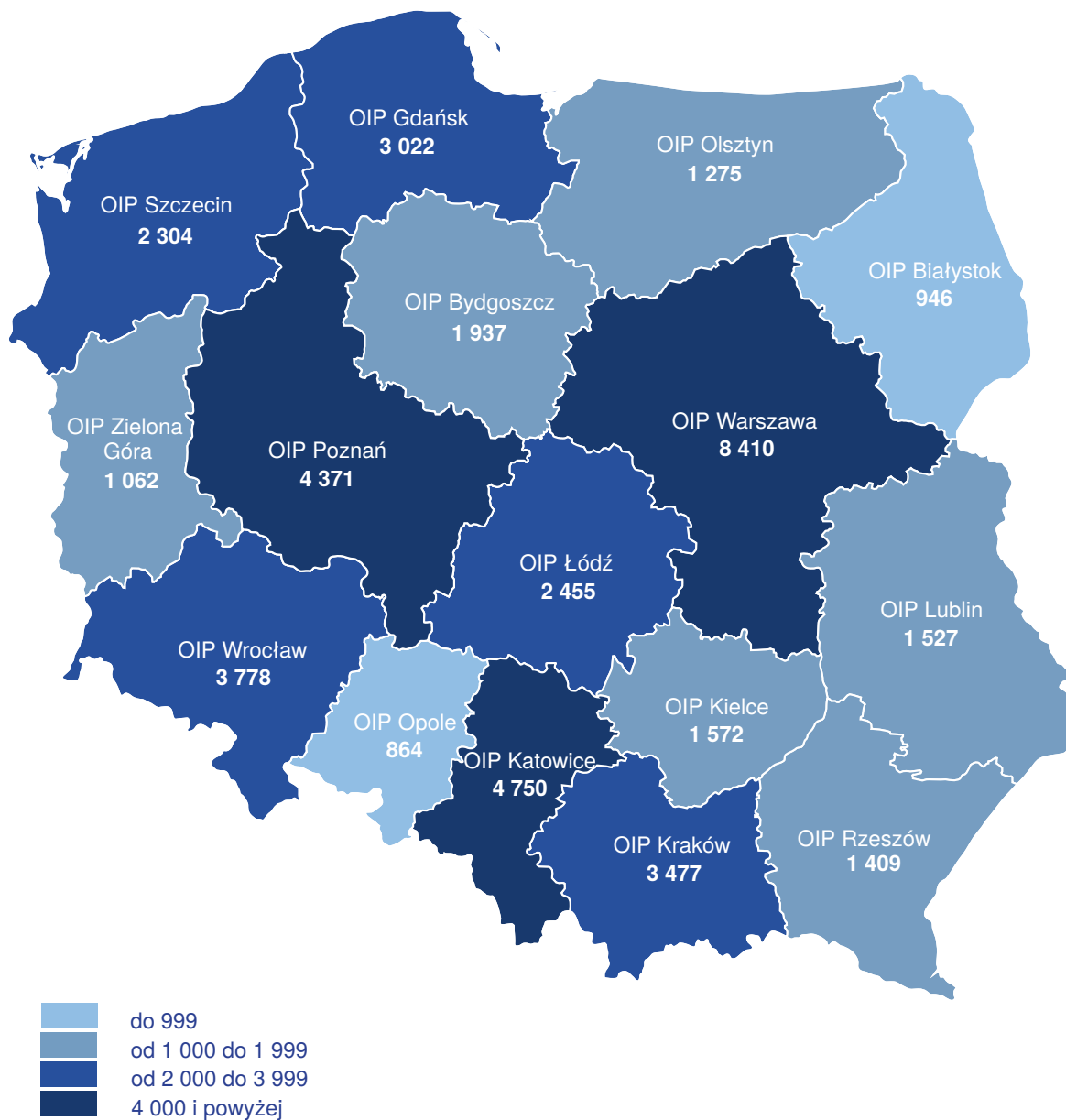
W 2023 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło **43,4 tys. skarg**, w których skarżący wskazali prawie **75,7 tys. problemów**.

W roku sprawozdawczym zdecydowanie spadła liczba zgłaszanych skarg oraz liczba zagadnień poruszanych w nich przez skarżących. W ciągu ostatnich kilku lat, uwzględniając również okres pandemii, nie notowano tak niskiej liczby skarg.

LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH DO PIP W LATACH 2021-2023



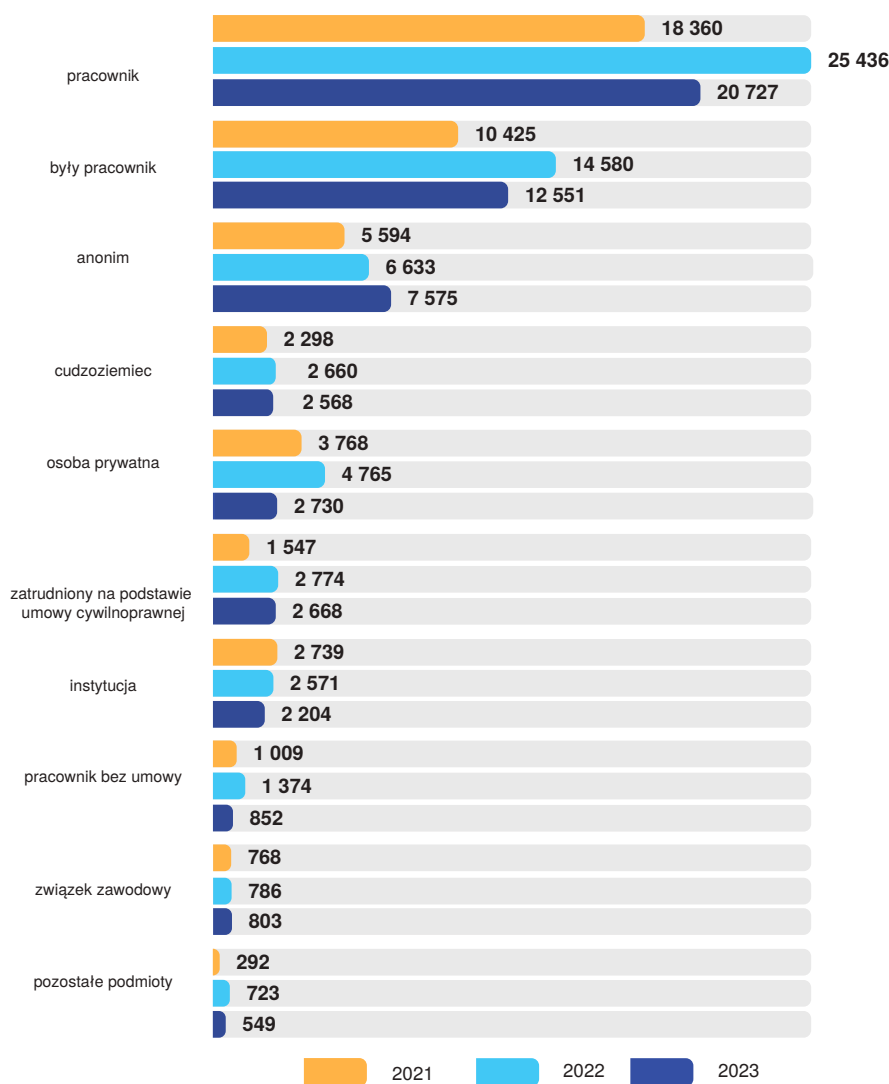
LICZBA SKARG W 2023 R. – WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY



STATYSTYKA SKARG PRACOWNICZYCH W LATACH 2021-2023

Rok	Liczba skarg ogółem	Liczba problemów skargowych	w tym		
			niemożliwych do ustalenia	uznanych za zasadne	uznanych za bezzasadne
2021	45 200	82 645	28 868	27 050	25 983
2022	50 502	87 510	30 193	27 895	26 203
2023	43 365	75 693	25 026	25 513	22 711

LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH DO PIP W LATACH 2021-2023 – WG PODMIOTÓW



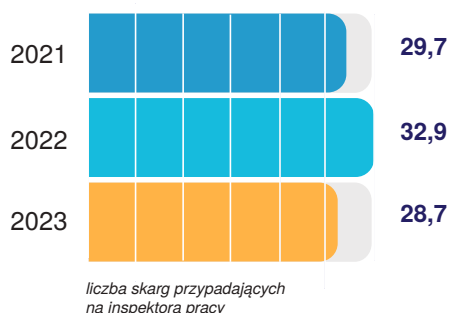
Najwięcej skarg skierowano do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie – 8,4 tys., w Katowicach – 4,7 tys. i w Poznaniu – 4,3 tys.

Wraz ze spadkiem liczby zgłaszanych skarg, w 2023 r. zmniejszyła się liczba skarg przypadających na inspektora pracy.

W odniesieniu do **podmiotów zgłaszających skargi**, wskazać należy, iż ponad połowę osób wnoszących skargi stanowili pracownicy (33,3%) i byli pracownicy (20,2%).

Ponadto ze skargą do PIP zgłaszały się m.in.: osoby prywatne (4,4%), cudzoziemcy (5%), osoby zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej (4,3%)

ŚREDNIA LICZBA SKARG PRZYPADAJĄCYCH NA INSPEKTORA PRACY W LATACH 2021-2023

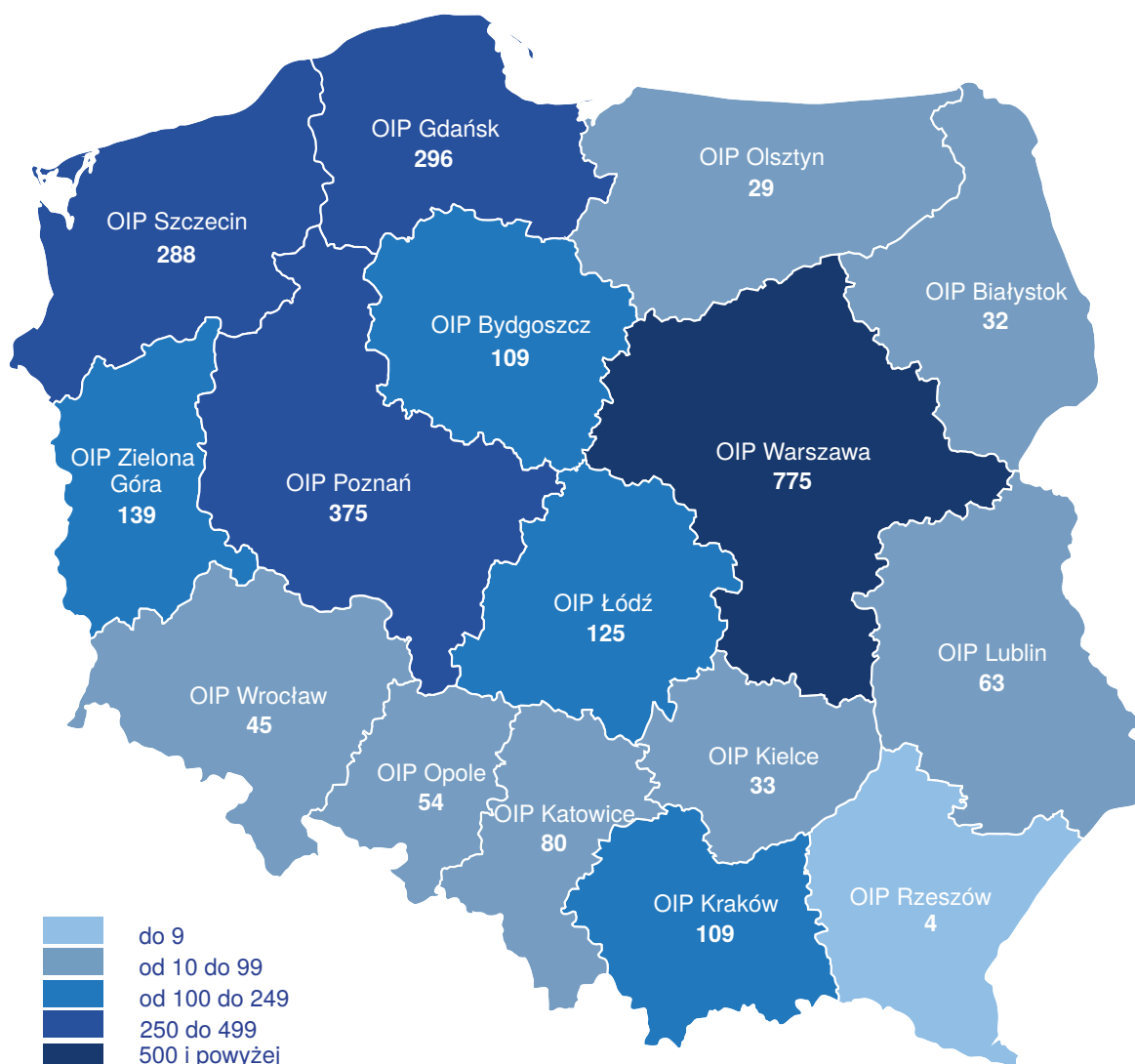


oraz przedstawiciele związków zawodowych (1,7%). W 2023 r. wzrosła liczba skarg anonimowych. Wpływ takich skarg kształtował się na poziomie 12,2%.

W 2023 r. w strukturze podmiotów składających skargi nadal utrzymuje się tendencja, która pojawiła się w 2021 r., iż liczniejszą grupą wśród skarżących są aktualni pracownicy, a nie tak jak w poprzednich latach – byli pracownicy.

W 2023 r. – mimo znacznego spadku ogólnej liczby skarg – **liczba skarg** zgłoszonych przez **cudzoziemców** pozostaje na poziomie zbliżonym do lat poprzednich, co jest odzwierciedleniem sytuacji na rynku pracy (napływ pracowników z zagranicy, szczególnie z Ukrainy), ale

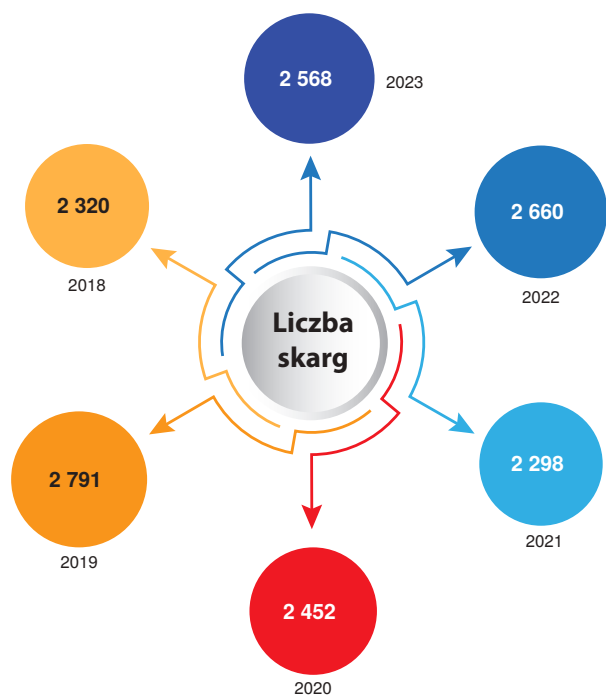
LICZBA SKARG ZGŁOSZONYCH PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W 2023 R. – WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY



także podniesienia świadomości prawnej zatrudnionych cudzoziemców (2021 r. – 2 298, 2022 r. – 2 660, 2023 r. – 2 568). Skargi pochodziły przede wszystkim od

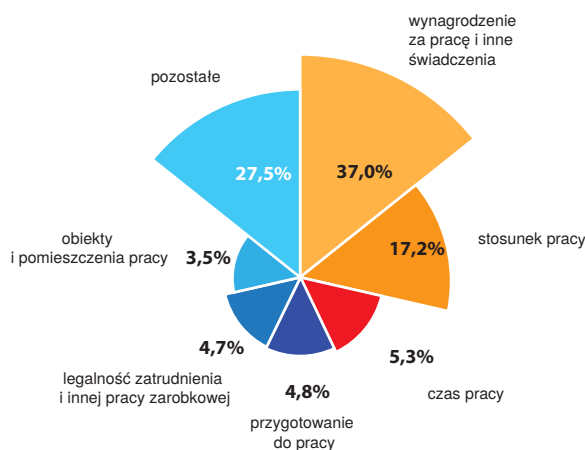
obywateli Ukrainy i Białorusi. Najwięcej skarg dotyczyło nieprawidłowości w wypłacaniu wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych.

LICZBA SKARG SKŁADANYCH PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W LATACH 2018-2023

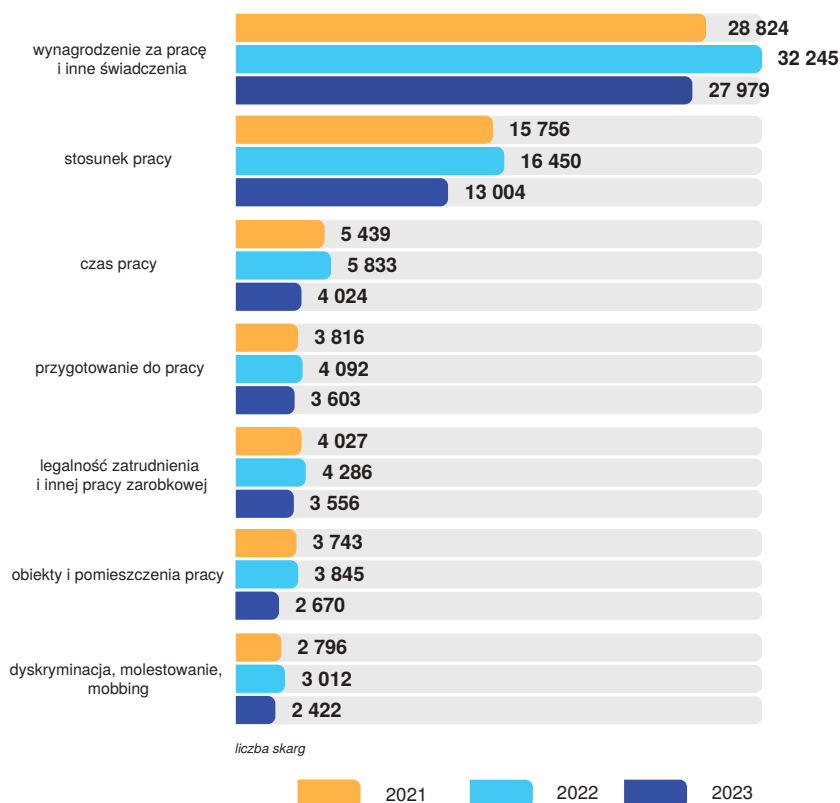


W roku sprawozdawczym do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęły **803 skargi zgłoszone przez organizacje związkowe**. Autorami skarg były zarówno zakładowe organizacje związkowe, jak i ponadzakładowe (regionalne) struktury związkowe. Z prośbą o przeprowadzenie kontroli zwracali się związki zawodowe, które wyczerpały przysługujący im tryb załatwiania sporów z pracodawcami, jak również te, które tego trybu nie zastosowały. Skargi składane

PROBLEMATYKA SKARG ZGŁASZANYCH DO PIP W 2023 R.



PROBLEMATYKA SKARG ZGŁASZANYCH DO PIP W LATACH 2021-2023



przez związki zawodowe dotyczyły głównie zagadnień związanych z wypłatą wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych, przepisów o czasie pracy, stosunku pracy, zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, dyskryminacji w zatrudnieniu, zfs, jak również zbiorowego prawa pracy. Dość liczną grupę skarg stanowiły również te dotyczące problemów we współpracy z pracodawcą, utrudniania przez niego działalności związkowej oraz uprawnień związków zawodowych.

Na tle ogólnej liczby skarg wpływających do PIP liczba skarg zgłaszanych przez organizacje związkowe jest niewielka, jednakże kontrole zainicjowane skargą złożoną przez partnerów społecznych, jak i pozostałe kontrole, w których uczestniczą przedstawiciele organizacji związkowych, są szczególnie efektywne z uwagi na charakter współpracy inspektorów pracy ze związkami zawodowymi. Często w trakcie kontroli współpraca ta prowadziła do analizy wielu zagadnień wykraczających poza kwestie wskazane w skardze.

Odnosząc się do **problematyki zgłaszanych skarg**, wskazać należy, iż w 2023 r. – podobnie jak w latach ubiegłych – najwięcej zagadnień poruszanych w skargach dotyczyło wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, problemów związanych ze stosunkiem pracy oraz czasem pracy. W dalszej kolejności skarżący najczęściej zgłaszali zarzuty dotyczące szeroko rozumianych warunków pracy, przede wszystkim: przygotowania do pracy, obiektów i pomieszczeń pracy oraz higieniczno-sanitarnych, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia, eksploatacji urządzeń, stanowisk i procesów pracy. Wiele zagadnień dotyczyło również legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Niewiele problemów zawartych w skargach odnosiło się do naruszania przepisów z zakresu uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem (w 2021 r. – 241, w 2022 r. – 243, w 2023 r. – 187).

Przedmiotem zgłaszanych skarg w zakresie dotyczącym **wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń** wynikających ze stosunku pracy były najczęściej:

- niewypłacanie lub nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę;
- wypłacanie wynagrodzenia za pracę w wysokości niższej niż wynika to z umowy o pracę albo z przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- niewypłacanie lub obniżanie wynagrodzenia za pracę i/lub dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
- niewypłacanie lub obniżanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy;
- niewypłacanie lub obniżanie należnych dodatków wchodzących w skład wynagrodzenia za pracę;
- niewypłacanie lub obniżanie wynagrodzenia za czas choroby;

- niewypłacanie lub obniżanie należności z tytułu podróży służbowej.

W 2023 r. w zakresie problematyki wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy **uznano za zasadne 40% zarzutów**.

Odnosząc się zaś do zagadnień z zakresu **stosunku pracy**, skargi najczęściej wskazywały na:

- brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę lub nieterminową realizację tego obowiązku;
- niewydanie lub nieterminowe wydanie świadectwa pracy oraz kwestionowanie jego treści;
- zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę;
- nieprawidłowości przy wypowiedzaniu i rozwiązywaniu umów o pracę, w szczególności w zakresie stosowania *ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników*.

W 2023 r. w powyższym zakresie **uznano za zasadne 28% zarzutów**.

Z kolei w przedmiocie skarg z zakresu **legalności zatrudnienia** nieprawidłowości najczęściej dotyczyły:

- niezgłoszenia bądź nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową;
- niedopełnienia obowiązku opłacania bądź nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy;
- powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi bez zawarcia umowy w formie pisemnej;
- powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu wymaganego zezwolenia na pracę, ewentualnie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

W 2023 r. w zakresie legalności zatrudnienia **uznano 32% zarzutów**.

Natomiast nieprawidłowości z zakresu **czasu pracy** w skargach najczęściej dotyczyły:

- nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy (brak odzwierciedlenia w ewidencji faktycznie przepracowanego czasu pracy, niewykazywanie pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej);
- naruszania prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- naruszania zakazu powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele lub święta;
- nieprawidłowego tworzenia rozkładów czasu pracy;
- zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym;
- niezapewnienia dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy.

W 2023 r. w zakresie zagadnień z czasu pracy **uznano za zasadne 35% zarzutów**.

Przedmiotem skarg z zakresu **bhp** były najczęściej:

- niedostosowanie obiektów, pomieszczeń pracy do wymagań pod względem wysokości, powierzchni i kubatury w zależności od stosowanych technologii, rodzaju wykonywanych prac oraz liczby pracowników i czasu ich przebywania;
- brak pomieszczeń higieniczno-sanitarnych lub niespełnianie wymagań w zakresie usytuowania, rodzaju i wielkości pomieszczeń higieniczno-sanitarnych;
- niewłaściwa temperatura w pomieszczeniach pracy (za niska);
- nieprawidłowości w zakresie wydawania posiłków i napojów;
- brak lub niewłaściwe urządzenia wentylacji mechanicznej lub klimatyzacji w pomieszczeniach pracy;
- brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia wstępne w zakresie instruktażu ogólnego oraz stanowiskowego;
- brak lub niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie – wstępne;
- niedostarczenie przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego oraz inne nieprawidłowości związane z odzieżą i obuwiem roboczym;
- brak lub nieodpowiedni dobór środków ochrony indywidualnej, w szczególności odzieży ochronnej, sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości, ochrony głowy i układu oddechowego.

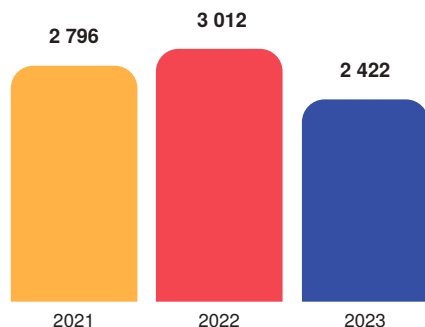
W powyższym zakresie w 2023 r. **uznano za zasadne 38% zarzutów**.

Zagadnienia obejmujące **dyskryminację w zatrudnieniu, molestowanie i mobbing** były przedmiotem ponad 2,4 tys. skarg, z czego tylko 6% wszystkich skarg dotyczących tej problematyki było zasadnych.

W 2023 r. przeprowadzono 1 066 kontroli ukierunkowanych na zbadanie skarg, w których poruszono problem mobbingu.

W 2023 r. wprowadzono nowy temat skargowy, którego celem było rozpoznanie, w jaki sposób pracodawcy realizują **obowiązek przeciwdziałania mobbingowi** wynikający z art. 94³ § 1 Kodeksu pracy. Badaniem

LICZBA PRZEDMIOTÓW SKARGOWYCH DOT. DISKRYMINACJI, MOLESTOWANIA I MOBBINGU ZGŁOSZONYCH W LATACH 2021-2023



objęto pracodawców, u których przeprowadzono kontrole w następstwie skargi dotyczącej mobbingu. Przedmiotem badania było m.in. ustalenie najczęściej stosowanych form przeciwdziałania mobbingowi. Jednocześnie inspektor pracy miał możliwość zastosowania podczas kontroli anonimowej *ankiety do badania środowiska pracy*. Należy zaznaczyć, że w przypadku gdy inspektor proponował przeprowadzenie rozpoznania zjawiska mobbingu w oparciu o powyższą ankietę, jedynie 44% pracodawców wyraziło na to zgodę.

Analiza kontroli przeprowadzanych w następstwie skarg, których przedmiotem były zachowania lub działania o charakterze mobbingu, wskazuje, że tylko 41% skarżących wyraziło zgodę na ujawnienie, że kontrola przeprowadzana była w następstwie dokonanego zgłoszenia. Osoby zgłaszające skargi w tym zakresie dążą do tego, aby pozostać anonimowymi, co może rzutować niekorzystnie na efektywność kontroli. Ponadto z przeprowadzonych kontroli wynika, że najczęściej spotykanymi formami przeciwdziałania mobbingowi wprowadzanymi przez pracodawców było opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi (56% kontrolowanych pracodawców) oraz opracowanie procedur postępowania (rozpatrywania skarg) na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu (55% kontrolowanych pracodawców). Rzadziej prowadzone były szkolenia dla pracowników dotyczące tej tematyki (23% kontrolowanych pracodawców) oraz wyznaczane osoby pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi (21% kontrolowanych pracodawców). Należy zaznaczyć, że często szkolenia takie adresowane są jedynie do kadry zarządzającej, a nie do ogółu pracowników.

FORMY PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI PRZEZ PRACODAWCÓW, U KTÓRYCH PRZEPROWADZONO KONTROLE SKARGOWE DOTYCZĄCE MOBBINGU

Badane zagadnienie	Odsetek
Opracowanie polityki przeciwdziałania mobbingowi	56,2
Szkolenia (wykłady, warsztaty) pracowników	23,2
Szkolenia (wykłady, warsztaty) kadry zarządzającej	24,0
Opracowanie procedury postępowania (rozpatrywania skarg) na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu	55,1
Wyznaczenie osoby pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi	21,5
Inne formy przeciwdziałania mobbingowi	16,2

Jak wynika z informacji uzyskanych w trakcie kontroli, inspektorzy pracy odnotowali także inne niż wskazane w tabeli sposoby przeciwdziałania mobbingowi (u 16% kontrolowanych pracodawców), np.: powołanie komisji antymobbingowej; wprowadzenie kodeksu etycznego określającego zasady zachowania w pracy; wprowadzenie wewnętrznych badań ankietowych w zakładzie pracy z zachowaniem anonimowości uczestników badania; możliwość telefonicznego zgłoszenia zjawiska mobbingu poprzez uruchomiony w tym

celu numer telefonu; wyjaśnianie sytuacji konfliktowych z pracownikami, managerem, kierownikiem danego działu oraz pracownikiem HR; zorganizowanie linii telefonicznej pozwalającej pracownikom na skorzystanie z bezpłatnej pomocy psychologicznej; organizowanie spotkań dla pracowników na temat mobbingu w pracy.

Podkreślenia wymaga, że tylko 19% skarżących skorzystało z wewnątrzzakładowej procedury postępowania opracowanej na wypadek wystąpienia zjawiska mobbingu.

Ograniczone kompetencje inspektorów pracy w zakresie zwalczania mobbingu/dyskryminacji znajdują odzwierciedlenie w kwestii stosowanych środków prawnych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami ocena, czy w danym wypadku wystąpił mobbing/dyskryminacja pracownika i czy powstało roszczenie o wypłatę odszkodowania lub zadośćuczynienia, należy do sądu pracy. W sprawach tych nie jest możliwe stosowanie przez inspektorów pracy sankcji przewidzianych w przepisach o wykroczeniach przeciwko prawom pracowników, nie przewidziano także możliwości wydawania decyzji administracyjnych. Jedyny środek prawny, jaki inspektor pracy może zastosować, to wystąpienie pokontrolne.

W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili ponad **21,3 tys. kontroli**, co stanowiło 34,5% ogółu kontroli w 2023 r. W toku kontroli inspektorzy

STATYSTYKA KONTROLI SKARGOWYCH NA TLE OGÓLNEJ LICZBY KONTROLI W LATACH 2021-2023

Rok	Liczba kontroli ogółem	Liczba kontroli skargowych	Odsetek
2021	55 838	22 769	40,8
2022	59 570	24 416	41,0
2023	61 695	21 306	34,5

LICZBA KONTROLI PRZEPROWADZONYCH W NASTĘPSTWIE SKARG W LATACH 2021-2023 – WG WYBRANYCH SEKCJI PKD

PKD	2021	2022	2023
Handel i naprawy	5 334	5 074	4 387
Budownictwo	3 520	2 931	3 584
Przetwórstwo przemysłowe	4 574	3 819	3 397
Usługi administrowania	2 920	2 209	3 517
Transport i gospodarka magazynowa	3 306	2 904	3 107
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	1 877	1 688	1 467

ŚRODKI PRAWNE SKIEROWANE DO PRACODAWCÓW W WYNIKU KONTROLI PRZEPROWADZONYCH W NASTĘPSTWIE SKARG W LATACH 2021-2023

Rok	Decyzje	Wnioski w wystąpieniach	Polecenia	Mandaty karne/Kwota	Wnioski o ukaranie do sądu	Zawiadomienia prokuratury
2021	9 038	21 532	2 552	3 242 / 3,93 mln zł	221	41
2022	16 141	31 718	3 789	4 659 / 7,46 mln zł	363	43
2023	9 926	21 596	2 851	4 407 / 5,83 mln zł	241	46

LICZBA SKONTROLOWANYCH SKARG W 2023 R. – WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA PRACODAWCY

Wielkość zatrudnienia	Liczba skarg	Liczba przedmiotów skargowych	w tym zasadnych	Odsetek
Małe (do 9 pracowników)	14 424	30 285	12 629	41,7%
Średnie (od 10 do 49 pracowników)	5 444	12 649	5 941	47,0%
Duże (od 50 do 249 pracowników)	3 092	6 806	2 820	41,4%
Wielkie (powyżej 250 pracowników)	2 469	5 145	1 696	33,0%

potwierdzili zasadność 34% podniesionych zarzutów, 30% z nich uznano za bezzasadne. Za pomocą dostępnych inspektorom pracy środków dowodowych nie można było zweryfikować 33% zarzutów zawartych w skargach.

Kontrole były realizowane u pracodawców działających w sektorze publicznym (2 065 kontroli) i prywatnym (19 035 kontroli; 204 kontrole – własność nieokreślona). Najwięcej kontroli w następstwie skarg przeprowadzono

u pracodawców prowadzących działalność w obszarze: handel i naprawy, budownictwo oraz przetwórstwo przemysłowe.

W porównaniu z poprzednim rokiem, wzrosła ogólna liczba kontroli, przy jednoczesnym spadku liczby kontroli skargowych w związku ze zmniejszeniem liczby napływających skarg.

Wymiernym efektem podjętych przez inspektorów pracy działań jest wypłacenie pracownikom należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W wyniku kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg inspektorzy pracy wyegzekwowali **35 mln zł** na rzecz skarżących (w 2021 r. – **15,3 mln zł**, w 2022 r. – **19,2 mln zł**).

Wnioski

W 2023 r. spadła liczba skarg kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy (w stosunku do poprzedniego roku o ponad 14%). Trudno jednoznacznie wskazać przyczynę zdecydowanie mniejszej liczby zgłaszanych problemów w 2023 r. w porównaniu z latami ubiegłymi. Być może taki stan jest odzwierciedleniem aktualnej sytuacji gospodarczej, większej dbałości o pracownika przez pracodawców bądź skuteczności prowadzonych działań PIP w zakresie kontroli, jak i prewencji. Należy również zauważyć, iż od 1 stycznia 2023 r. – *zarządzeniem Głównego Inspektora Pracy w sprawie przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków oraz udzielania porad w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy* wprowadzono **nowe rozwiązanie dotyczące sposobu wnoszenia skarg pracowniczych**, zgodnie z którym skarga pracownicza wniesiona na piśmie w postaci elektronicznej powinna być opatrzona kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym. Fakt zmiany sposobu składania takich skarg mógł mieć realny wpływ na ich zmniejszoną liczbę w 2023 r.

Jak już wcześniej wspomniano, **najwięcej skarg dotyczyło nieprawidłowości związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych**. W tym zakresie przeważającym przedmiotem skarg jest niewypłacenie wynagrodzenia za pracę, nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia albo wypłata wynagrodzenia

w wysokości zaniżonej, a znaczna liczba kontroli potwierdza wskazywany w skargach zarzut. W dalszym ciągu do PIP wpływa wiele skarg zgłaszanych przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych bądź bez żadnej umowy (w tym cudzoziemców).

Wciąż na dość wysokim poziomie utrzymuje się odsetek przedmiotów skargowych, których zasadności nie można ustalić lub uznanych za bezzasadne. Wynika to m.in. z braku możliwości przeprowadzenia kontroli (utrudnianie kontroli; zaprzestanie prowadzenia działalności przez podmiot, którego dotyczyło zgłoszenie) czy braku dokumentacji dotyczącej zatrudnienia pracownika bądź zleceniobiorcy. Ponadto w niektórych przypadkach skarżący przedstawiali okoliczności sprawy na tyle nieprecyzyjnie, że pojawiały się trudności w ustaleniu zakresu przedmiotowego kontroli. Duża grupa skarg nadsyłana jest anonimowo lub przez osoby podające fikcyjne dane. W wielu sytuacjach podjęcie skutecznych działań uniemożliwiał brak zgody skarżącego na ujawnienie, iż kontrola prowadzona jest w następstwie skargi. W części przypadków zgłoszone problemy wykraczały poza zakres działania organów Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektorzy pracy notowali także problemy z ustaleniem zasadności zarzutów wówczas, gdy przedmiot skargi miał charakter sporny i sprawa powinna zostać rozstrzygnięta przez sąd.

Kontrole prowadzone w następstwie skarg w wielu przypadkach pozwalają wyegzekwować realizację uprawnień pracowniczych bez konieczności kierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. W związku z przyjętą praktyką rozszerzania kontroli o zagadnienia nieujęte w skardze, inspektor pracy może w sposób kompleksowy wpływać na działania pracodawcy. Rozpatrywanie skarg przez inspektorów przynosi wymierne efekty, np.: wypłacenie wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych, porządek w dokumentacji pracowniczej, prawidłowo prowadzoną ewidencję czasu pracy.

Inspektorzy pracy wciąż będą reagowali na zgłaszane sygnały o naruszaniu przepisów prawa pracy, a Państwowa Inspekcja Pracy podejmie dalsze działania mające na celu uzyskanie przez pracowników należnych im świadczeń, ponieważ badanie skarg jest priorytetowym zadaniem urzędu.

Rozdział

Badanie okoliczności
i przyczyn wypadków
przy pracy

3

3. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYŃ WYPADKÓW PRZY PRACY

Wśród podstawowych zadań realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy znajduje się badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Celem kontroli powypadkowych jest zweryfikowanie przestrzegania przepisów, których nierespektowanie mogło mieć wpływ na zaistnienie danego zdarzenia wypadkowego oraz sprawdzenie działań podjętych przez pracodawców, w szczególności kontrola stosowania

środków zapobiegających podobnym wypadkom w przyszłości. Następstwem takich kontroli jest przekazanie pracodawcom informacji o koniecznych działaniach poprawiających stan warunków pracy wśród pozostałych pracowników lub poszkodowanych – po ich powrocie do pracy.

Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny **1 756 wypadków przy pracy** zaistniałych w 2023 r. i zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy. W wypadkach poszkodowanych zostało 1 957 osób, w tym **587 doznało ciężkich obrażeń ciała**,

LICZBA POSZKODOWANYCH W WYPADKACH PRZY PRACY I WYPADKÓW PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2021-2023 ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY WE WSZYSTKICH SEKTORACH GOSPODARKI NARODOWEJ

Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych		
			Ogółem	w tym:	
				ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
2021	Ogółem	2 154	2 350	305	781
	w tym: zbiorowych	162	358	31	41
2022	Ogółem	2 084	2 378	286	761
	w tym: zbiorowych	181	475	66	59
2023	Ogółem	1 756	1 957	199	587
	w tym: zbiorowych	157	358	27	34

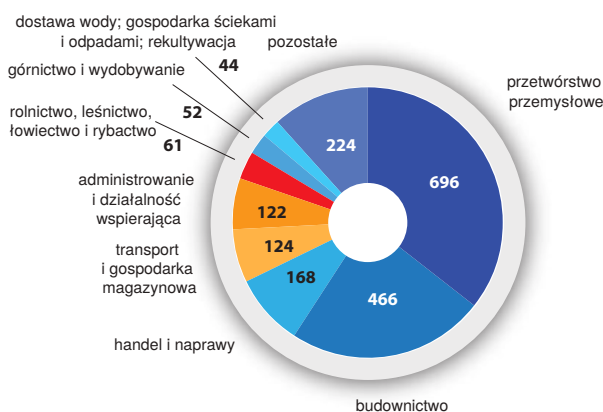
Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2024 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

a 199 poniosło śmierć¹. Poszkodowani, którzy ponieśli śmierć lub doznali ciężkiego urazu w zbadanych przez PIP wypadkach przy pracy, które zaistniały w latach 2021-2023, stanowili średnio **43,5% z ogółu poszkodowanych** (w 2023 r. – 40,2%; w 2022 r. – 44,0%; w 2021 r. – 46,2%).

Sektory gospodarki, w których zatrudnieni byli poszkodowani w wypadkach przy pracy

Poszkodowani w wypadkach przy pracy zbadanych przez inspektorów pracy, zaistniałych w 2023 r., najczęściej pracowali w zakładach: **przetwórstwa przemysłowego** – 35,6% (w 2022 r. – 34,4%; w 2021 r. – 37,8%), **budowlanych** – 23,8% (w 2022 r. – 24,8%, w 2021 r. – 26,1%) oraz **handlowych** i zajmujących się **naprawami** – 8,6% (w 2022 r. – 9,3%, w 2021 r. – 9,0%).

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2023 R. ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY - WG SEKCJI PKD



Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2024 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

¹ Dane liczbowe, pomimo wskazywania niższych wartości w porównaniu do lat ubiegłych, nie mogą świadczyć o znaczącym obniżeniu się wypadkowości w 2023 r. Przedstawione liczby dotyczą tylko postępowań badania przez inspektorów pracy okoliczności i przyczyn wypadków **zaistniałych w 2023 r.** zakończonych do czasu przygotowywania sprawozdania.

LICZBA POSZKODOWANYCH, W TYM ŚMIERTELNIE I CIĘŻKO W WYPADKACH, ZAISTNIAŁYCH W 2023 R. ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY – WG WOJEWÓDZTW

Wyszczególnienie	Liczba poszkodowanych		
	Ogółem	w tym:	
		ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
Ogółem	1 957	199	587
w tym województwa:			
Śląskie	326	24	75
Mazowieckie	256	24	55
Wielkopolskie	181	19	81
Łódzkie	158	16	54
Dolnośląskie	126	13	41
Małopolskie	117	16	40
Kujawsko-pomorskie	112	15	38
Podlaskie	109	7	19
Pomorskie	104	12	39
Podkarpackie	100	10	18
Warmińsko-mazurskie	84	10	31
Lubelskie	67	12	12
Opolskie	67	2	27
Zachodniopomorskie	57	9	18
Świętokrzyskie	52	5	23
Lubuskie	41	5	16

Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2024 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

Podstawa świadczenia pracy poszkodowanych w wypadkach przy pracy

W grupie poszkodowanych ogółem w wypadkach przy pracy w 2023 r. znaczącą większość stanowili **pracownicy** – 81,9%. Pozostali poszkodowani (18,1%) wykonywali pracę na **innej podstawie niż stosunek pracy** (w tym na podstawie umowy zlecenia objętej ubezpieczeniem wypadkowym lub pozostawali w samozatrudnieniu). W liczbie zgłoszonych i zbadanych przez PIP wypadków osób świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę i podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu **najliczniejszą grupą byli zleceniobiorcy**, stanowiący 85,9% ogółu poszkodowanych niepracujących w ramach stosunku pracy (w 2022 r. było to 86,0%, a w 2021 r. – 85,6%). Najczęstszym miejscem świadczenia pracy przez zleceniobiorców w momencie wypadku były **miejsce produkcji przemysłowej** – 45,9% ogółu zleceniobiorców oraz **budowy (dominowały obiekty w budowie oraz obiekty rozbierane, burzone, remontowane)** – 35,4%. Wśród

wydarzeń powodujących wypadki dominowały **upadki poszkodowanych z wysokości na niższy poziom** (79 zleceniobiorców); uderzenia przez przedmiot spadający z góry oraz w wyniku załamania, ześlizgnięcia lub upadku czynnika (łącznie 53 osoby); utraty kontroli nad maszyną albo materiałem obrabianym lub sprzętem ruchomym (49 osób); pochwylenie operatora przez maszynę czy urządzenie techniczne (25 osób) oraz obecność w strefie zagrożenia (16 osób).

POSZKODOWANI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2021-2023 – WG PODSTAWY ŚWIADCZENIA PRACY INNEJ NIŻ STOSUNEK PRACY

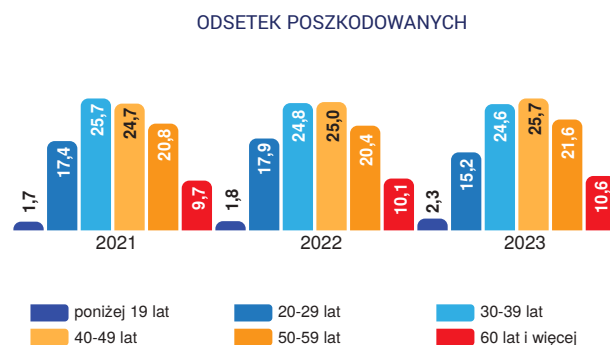
Rok zaistnienia wypadku	Liczba poszkodowanych		
	Ogółem	w tym:	
		ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
2021	425	67	148
2022	442	74	147
2023	355	61	113

Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2024 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

Wiek poszkodowanych w wypadkach przy pracy

Analizując wiek poszkodowanych ogółem w wypadkach związanych z pracą, można zauważyć, że odsetek poszkodowanych we wskazanych przedziałach wiekowych w ciągu ostatnich 3 lat utrzymuje się na podobnym poziomie. Nadal najliczniejsza grupa poszkodowanych to **osoby w wieku 40-49 lat** oraz **osoby w wieku 30-39 lat**. Wśród poszkodowanych **śmiertelnie** najliczniejszą grupę w 2023 r. stanowiły osoby w wieku **50-59 lat** (w latach 2021-2022 r. były to również osoby w wieku 50-59 lat). Wśród osób, które doznały **ciężkich obrażeń ciała** wskutek wypadku przy pracy w 2023 r., najliczniej

POSZKODOWANI OGÓŁEM W WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2021-2023 ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY – WG WIEKU POSZKODOWANYCH



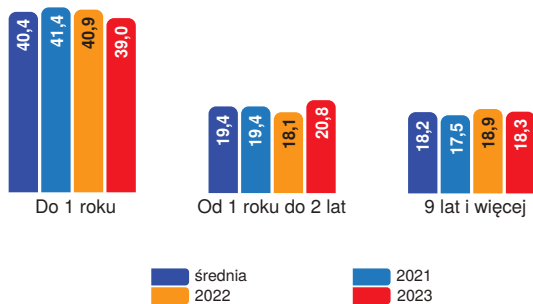
Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2024 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

reprezentowani byli poszkodowani w przedziale wiekowym **40-49 lat** (w 2022 r. dominowały osoby w wieku 40-49 lat, w 2021 r. w wieku 30-39 lat).

Staż pracy na zajmowanym stanowisku w zakładzie

Nie zmienił się zasadniczo – na przestrzeni ostatnich 3 lat – udział poszkodowanych ze względu na staż pracy w zakładzie, w którym ulegli oni wypadkowi. W latach 2021-2023 odsetek poszkodowanych **pracujących do 1 roku w danym zakładzie** wynosił 40,4% (dla porównania, staż od 1 roku do 2 lat wyniósł średnio 19,4%, a dla 9 lat i więcej – 18,2%).

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2021-2023 ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY – WG STAŻU PRACY W ZAKŁADZIE



Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2024 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

Obywatelstwo

Dane z kontroli dotyczących badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wskazują, że poszkodowani w wypadkach zaistniałych w 2023 r. to głównie obywatele polscy. Natomiast wśród obcokrajowców najliczniejsza grupa pochodziła spoza krajów UE (10,5% poszkodowanych). Dominowały wśród nich **osoby narodowości ukraińskiej – 157 osób** (w 2022 r. – 194; w 2021 r. – 195), z których 11 poniosło śmierć (w 2022 r. – 15; w 2021 r. – 29), a 58 doznało ciężkich obrażeń ciała (w 2022 r. – 85; w 2021 r. – 63). Najwięcej obywateli Ukrainy, poszkodowanych w wypadkach przy pracy zbadanych przez inspektorów pracy, wykonywało pracę w zawodach: robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni (np. zbrojarz, cieśla szalunkowy); robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie (głównie – pomocniczy robotnik budowlany); robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni (np. tynkarz; monter izolacji budowlanych; monter urządzeń energetyki odnawialnej; monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych); kowale, ślusarze i pokrewni (dominowali ślusarze; pozostali ślusarze i pokrewni); elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektrycy (dominowali elektrycy instalacji elektrycznych oraz elektrycy). Do wypadków tych dochodziło najczęściej wskutek: uszkodzenia, rozerwania, pęknięcia, ześlizgnięcia,

załamania się czynnika materialnego; pochwycenia przez maszynę lub odrzucenia osoby; utraty kontroli nad maszyną lub materiałem obrabianym oraz upadku osoby z wysokości – na niższy poziom).

Grupa 7 poszkodowanych z „innych krajów spoza Unii Europejskiej” to obywatele: Azerbejdżanu, Indonezji, Kolumbii, Republiki Korei, Rosji, Syrii, Turkmenistanu.

POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2023 R. ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY – WG NARODOWOŚCI POSZKODOWANYCH

Wyszczególnienie	Liczba poszkodowanych		
	Ogółem	ze skutkiem śmiertelnym	z ciężkimi obrażeniami ciała
Ogółem, w tym:	1 957	199	587
obywatele z krajów UE	2	-	-
obywatele spoza krajów UE, w tym:	205	17	67
obywatele Ukrainy	157	11	58
obywatele Białorusi	18	4	4
obywatele Gruzji	13	1	2
obywatele Mołdawii	5	-	1
obywatele Turcji	3	1	-
obywatele Filipin	2	-	-
inni	7	-	2

Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2024 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

Śmiertelnie poszkodowani w wypadkach przy pracy (w odniesieniu do całej gospodarki)

Wśród poszkodowanych śmiertelnie w zbadanych wypadkach przy pracy dominowały osoby pracujące w **sektorze budowlanym – 33,2% ogółu poszkodowanych śmiertelnie** (w 2022 r. – 34,6%; w 2021 r. – 42,6%).

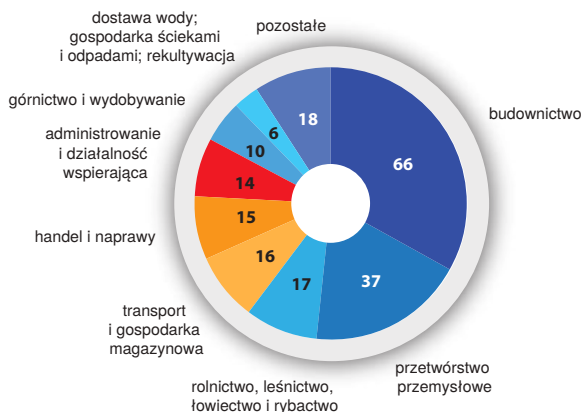
Sektor budowlany pozostaje nadal najbardziej wypadkogennym rodzajem działalności prowadzącym do wypadków o najpoważniejszych, śmiertelnych skutkach.

Następną, co do liczebności, była grupa poszkodowanych pracujących w zakładach:

- przemysłowych (w 2023 r. – 18,6%, w 2022 r. – 13,6%, w 2021 r. – 19,3%);
- rolniczych oraz zajmujących się gospodarką leśną (w 2023 r. – 8,5%, w 2022 r. – 6,6%, w 2021 r. – 6,2%);

- transportowych i magazynowych (w 2023 r. – 8,0%, w 2022 r. – 8,4%, w 2021 r. – 12,1%);
- handlowych i zajmujących się naprawami (w 2023 r. – 7,5%, w 2022 r. – 7,7%, w 2021 r. – 4,6%);
- usług administrowania i działalności wspierającej (w 2023 r. – 7,0%, w 2022 r. – 3,8%, w 2021 r. – 3,6%).

POSZKODOWANI ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM ZBADANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY WYPADKACH PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2023 R. - WG SEKCJI PKD



Źródło: dane PIP, stan na 15.03.2024 r. – zestawienie wg daty zaistnienia wypadku

Analiza miejsc zaistnienia wypadków ze skutkiem śmiertelnym dla poszkodowanych w wypadkach przy pracy zaistniałych w 2023 r. pozwala wskazać, że były to głównie:

- **teren budowy** (obiekt nowy; rozbierany, burzony, remontowany) – 28,6% ogółu poszkodowanych śmiertelnie;
- miejsca produkcji przemysłowej (miejsce produkcji; konserwacji i napraw; magazynowania) – 28,1%;
- miejsca i środki komunikacji publicznej – 14,6%;
- tereny: leśne, zielone; miejsca upraw i hodowli – 10,1%;
- pod ziemią (kopalnie) – 4,0%;
- inne miejsca (np. teren: muzeum, w rejonie linii elektroenergetycznej) – 4,0%.

Do wypadków ze skutkiem śmiertelnym dochodziło najczęściej wskutek:

- **upadku z wysokości**, np. ze stropu niezabezpieczonego balustradami ochronnymi; ze stosu bloczków betonowych na nawierzchnię placu; na biegu schodowym podczas schodzenia; z drabiny ustawionej na łodzi podczas układania murłaty/belki; przez świetlik w dachu pokryty arkuszem z poliwęglanu na betonową posadzkę magazynu; z drabiny podestowej na podłoże betonowe; z pomostu roboczego rusztowania podczas montażu płyt styropianowych do ściany budynku; do źle zabezpieczonego otworu technologicznego w pomoście roboczym przy linii segregacyjnej odpadów; z dachu bloku mieszkalnego z wysokości 22 m przy schodzeniu z wyższego

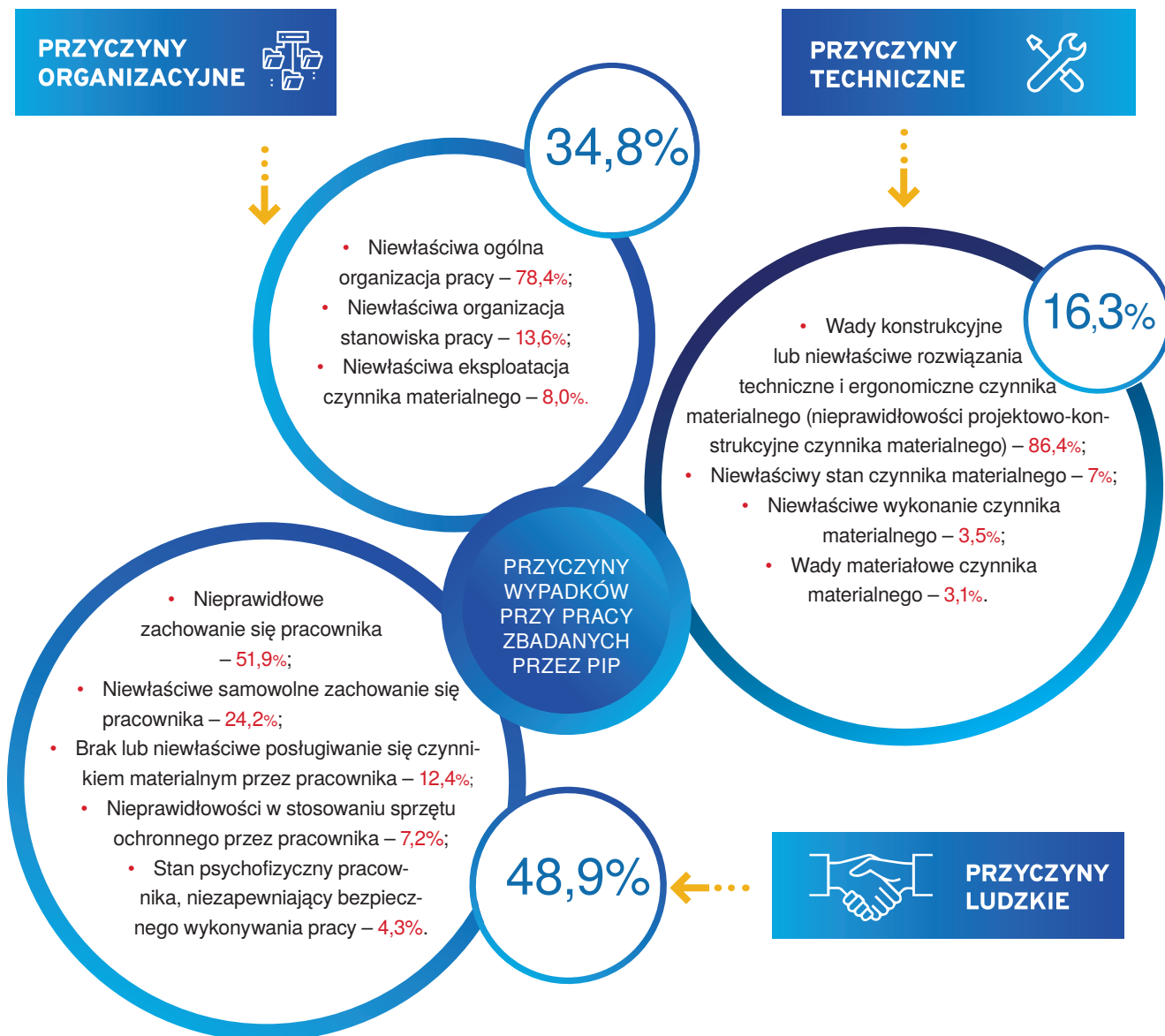
poziomu na niższy; przez niezabezpieczony otwór szybu windowego na 5 piętrze budynku; z podnoszonej rampy przeładunkowej z wysokości ok. 2 m (**43 poszkodowanych – 17,1%**);

- **uderzenia poszkodowanego przez spadający przedmiot**, w tym uderzenie przez: ścianę szalunkową w wykopie szerokoprzestrzennym podczas montażu; uderzenie pracownika okrzesującego ściętą sosną przez świerk, który rósł obok obalonej sosny i który złamał się samoczynnie; odspojoną bryłę skalną z niezabudowanego ociosu wyrobiska w kopalni; dwie górne palety z mrożonym mięsem wieprzowym z ułożonego stosu palet; płytę granitową, która spadła z rusztowania; balot słomy o wadze około 300 kg zrzucany ze strychu budynku gospodarczego; hak ze zbloczem na wysięgniku teleskopowym przewracającego się wózka jezdniowego teleskopowego ze zmiennym wysięgiem; kabinę ciągnika siodłowego podczas naprawy wycieku płynu chłodniczego (**25 poszkodowanych – 12,6%**);

- **utruty kontroli nad środkiem transportu lub obsługiwaniem sprzętem ruchomym** – np. nad: pojazdem ciężarowym z kontenerem załadowanym biomasa (pniaki, gałęzie i korzenie drzew) na terenie składowiska odpadów; zestawem drogowym (ciągnikiem siodłowym z naczepą) na terenie terminalu portowego; podestem ruchomym przejezdny podczas montażu czujnika ruchu na dachu stróżówki (nastąpiło przypadkowe uruchomienie podnoszenia podestu); uruchamianym przenośnikiem (poszkodowany został pochwycony przez taśmę przenośnika i wciągnięty za rękę pod bęben zwrotny); ładowarką kołową na wzniesieniu (pojazd przewrócił się, a poszkodowany wyskoczył z kabiny i został przygnieciony przez kabinę do podłoża); wózkiem jezdniowym z napędem silnikowym (w wyniku kolizji z ładowarką kołową doszło do przewrócenia się wózka, wypadnięcia z kabiny niezapiętego w pasy bezpieczeństwa kierowcy i przygniecenia go przez wózek) – **23 poszkodowanych (11,6%)**;

- **obecności w strefie zagrożenia** – np. w trakcie pogłębiania wykopu pod przyłączy wodociągowe budynku przez koparkę jednonaczyniową (przebywanie przy koparce w przejściu pomiędzy korpusem koparki a ścianą budynku); podczas wykonywania prac na stanowisku pomocnika pilarza; podczas sprawdzania bezpieczników w kabinie koparki (przebywanie tyłem w pobliżu podniesionego ramienia z łyżką koparki); podczas wykonywania prac brukarskich na terenie robót drogowych (przebywanie w pobliżu ładowarki kołowej transportującej zagęszczarkę do gruntu zapiętą przy użyciu zawiesi na zębach podniesionej łyżki); podczas prac modernizacyjnych ciepłowniczych prowadzonych z użyciem urządzenia wygarniającego (przebywanie we wnętrzu urządzenia); podczas prac związanych z przesypywaniem ziarna zboża (przebywanie wewnątrz silosa przeznaczonego na magazynowanie ziarna) – **18 poszkodowanych (9,0%)**.

PRZYCZYNY WYPADKÓW PRZY PRACY ZAISTNIAŁYCH W 2023 R. ZBADANYCH PRZEZ PIP



Wypadki podczas pracy zdalnej

Państwowa Inspekcja Pracy otrzymała 5 zgłoszeń o wypadkach zaistniałych w 2023 r., do których doszło podczas wykonywania pracy zdalnej. Zostały one zgłoszone w czterech przypadkach przez pracodawców poszkodowanych, a jedno zdarzenie zgłosił sam poszkodowany. Jeden poszkodowany doznał ciężkich obrażeń ciała (zawał serca), pozostali poszkodowani ponieśli śmierć wskutek wypadków. Nosiły one charakter nagłych przypadków medycznych (w tym: ostrej niewydolności serca; problemów z oddychaniem oraz zatoru płucnego).

Organy Państwowej Inspekcji Pracy nie podjęły czynności kontrolno-nadzorczych związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadku z uwagi na ich charakter. W każdym przypadku jednak PIP zebrała informacje co do stanu postępowania powypadkowego,

prowadzonego przez zespoły powypadkowe powołane przez pracodawców. Odnośnie wyszczególnionych zdarzeń wiadomo, że żadne z nich nie zostało uznane za wypadek przy pracy (ze względu na brak przyczyny zewnętrznej).

Wnioski

Liczba wypadków na terenach budowy oraz podczas działalności produkcyjnej determinuje podejmowanie przez Państwową Inspekcję Pracy celowanych i zintensyfikowanych działań o charakterze kontrolno-nadzorczym oraz prewencyjnym w tych najbardziej wypadkogennych sektorach gospodarki. Takimi działaniami jest m.in. Strategia dla sektora budowlanego, przygotowana i realizowana od 2022 r. Analiza liczby zgłaszanych wypadków przy pracy w budownictwie wskazuje, że liczba wypadków i osób poszkodowanych spada (w ogólnej liczbie 68 osób

rok do roku, w tym 20 osób mniej straciło życie), co wskazuje na korelację pomiędzy zmasowanymi działaniami kontrolno-prewencyjnymi, a malejącą liczbą rejestrowanych zdarzeń wypadkowych. Informacje na temat podejmowanych inicjatyw znajdują się w kolejnych częściach *Sprawozdania*.

W związku z ogólną liczbą wypadków przy pracy zgłaszanych do PIP, występujących w każdym sektorze gospodarki, konieczne jest prowadzenie kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy w najbardziej newralgicznych obszarach i zakładach pracy oraz regulowanie dostępnymi środkami prawnymi wszystkich stwierdzonych przypadków bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia osób pracujących.

Podczas działań kontrolnych i prewencyjnych konieczne jest uświadamianie pracodawcom

i przedsiębiorcom znaczenia odpowiedzialnego zarządzania obszarem bhp, zależności pomiędzy prawidłowo określonymi w ocenie ryzyka zawodowego czynnikami środowiska pracy, sposobami ich likwidacji lub ograniczania, a skutecznym ograniczeniem ryzyka wystąpienia wypadku przy pracy.

Tylko systematyczne i skoordynowane działania podejmowane przez pracodawców i osoby organizujące pracę innym, powodujące jednakowo priorytetowe traktowanie spraw bezpieczeństwa i higieny pracy oraz pozostałych aspektów funkcjonowania firm, mają szansę spowodować istotne zmniejszenie liczby wypadków przy pracy w Polsce. Państwowa Inspekcja Pracy będzie wspierała pracodawców wszędzie tam, gdzie jest to możliwe, synergicznymi działaniami kontrolno-prewencyjnymi.

Rozdział

Strategie
Państwowej
Inspekcji Pracy
na lata 2022-2024

4

4. STRATEGIE O KLUCZOWYM ZNACZENIU DLA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY NA LATA 2022-2024

4.1. Strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego

Zakres kontroli

W 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała 3-letnią „Strategię kontroli i prewencji dla sektora budowlanego”, wynikającą z Programu działania na lata 2022-2024.

Kontrole, biorąc pod uwagę rodzaj budowy i sposób oddziaływania na podmioty wykonujące prace, zostały podzielone na 3 grupy tematyczne:

- ✓ zintensyfikowany nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa ze względu na dużą skalę przedsięwzięć, np. wielkokubaturowych, odcinkowo długich (drogowo-mostowych, kolejowych);
- ✓ eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie – pozostałe budowy kontrolowane w ciągu całego roku;
- ✓ zmasowane kontrole na małych placach budowy w czerwcu i we wrześniu.

Podobnie jak w roku ubiegłym, podstawowym założeniem w 2023 r. było przeprowadzenie planowych kontroli na **1 000 placów budowy** w ramach dwóch pierwszych grup. W związku z tym:

- ✓ wytypowano i objęto stałym nadzorem **106 placów budowy**, na których realizowane są inwestycje o szczególnym znaczeniu ze względu na ich wielkość, technologię wykonania lub specyfikę prac – nadzór nad tymi inwestycjami będzie kontynuowany, w miarę możliwości, w roku następnym, kończącym 3-letnią strategię;
- ✓ skontrolowano **1 116 placów budowy** w ramach pozostałych działań kontrolnych prowadzonych w ciągu całego roku.

Ponadto:

- ✓ skontrolowano **2 369 małych placów budowy** podczas akcji przeprowadzonych w czerwcu i we wrześniu.

Celem stałych i systematycznych kontroli oraz ponownych kontroli podmiotów wykonujących prace budowlane na danym placu budowy było uzyskanie: poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy na budowach, utrwalenia prawidłowych sposobów realizacji prac – zgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rozwoju zasad kultury pracy, w tym zmiany złych nawyków wśród osób pracujących i nadzorujących.

Kontrole koncentrowały się na ograniczaniu zagrożeń wypadkowych, w szczególności dotyczących prac od lat charakteryzujących się występowaniem największej liczby nieprawidłowości, przede wszystkim skutkujących bezpośrednimi zagrożeniami dla zdrowia i życia pracujących, takimi jak prace na wysokości, w tym z rusztowań, lub prace ziemne, głównie w wykopach. Kwestie organizacji budowy, w tym koordynacji robót, zagospodarowania terenu budowy, przygotowania pracowników do pracy oraz legalności zatrudnienia były równie istotne.

W wybranych przedsiębiorstwach budowlanych przeprowadzono także kontrole w zakresie **prawnej ochrony pracy, z uwzględnieniem legalności zatrudnienia**.

Działania kontrolne realizowane były łącznie z inicjatywami prewencyjnymi, informacyjnymi i edukacyjnymi promującymi bezpieczną pracę na budowie.

Place budowy – kontrole przedsiębiorców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Wybrane budowy o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa, objęte zintensyfikowanym nadzorem

Na **106 placach budowy** o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa, objętych zintensyfikowanym nadzorem, przeprowadzono **633 kontrole** w 497 podmiotach wykonujących roboty budowlane. W kontrolowanych podmiotach na placach budowy, pracę świadczyło ponad 6 tys. osób, w tym 5,2 tys. na podstawie umowy o pracę. Na 67 placach budowy przeprowadzono **165 powtórnych kontroli** u 88 przedsiębiorców wykonujących roboty budowlane na tym samym placu budowy.

W tej kategorii placów budowy największą grupę stanowiły obiekty kubaturowe, tj. budynki (54%) oraz obiekty liniowe drogowo-mostowe (35%). Były to głównie obiekty nowo budowane (88%). Roboty budowlane w 42% realizowały mikroprzedsiębiorstwa (do 9 osób pracujących). W następnej kolejności były małe przedsiębiorstwa zatrudniające 10-49 osób – 40%. Średnie przedsiębiorstwa (50-249 osób) – 11%, a duże (powyżej 250 osób) 7% kontrolowanych podmiotów.

Podczas ponownych kontroli tych samych przedsiębiorstw na placach budowy częściej wizytowano podmioty małe o zatrudnieniu 10-49 osób, średnie (50-249 osób) oraz duże (powyżej 250 osób). Część z nich stanowiły firmy wiodące na danym placu budowy, np. firmy o charakterze generalnego wykonawcy lub specjalizujące się w robotach określonego rodzaju. Mikroprzedsiębiorstwa rzadziej były ponownie spotykane na tym samym placu budowy.

W związku z nieprzestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na budowach w wyniku **97% kontroli wydano środki prawne** (średnio 5,9 decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na 1 kontrolę, w tym 3,6 decyzji bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracy). Przy powtórnych kontrolach tych samych przedsiębiorców na placach budowy, skierowano środki prawne w odniesieniu do **94% kontroli** (średnio 5,7 decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na 1 kontrolę w tym 4,1 decyzji bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracy).

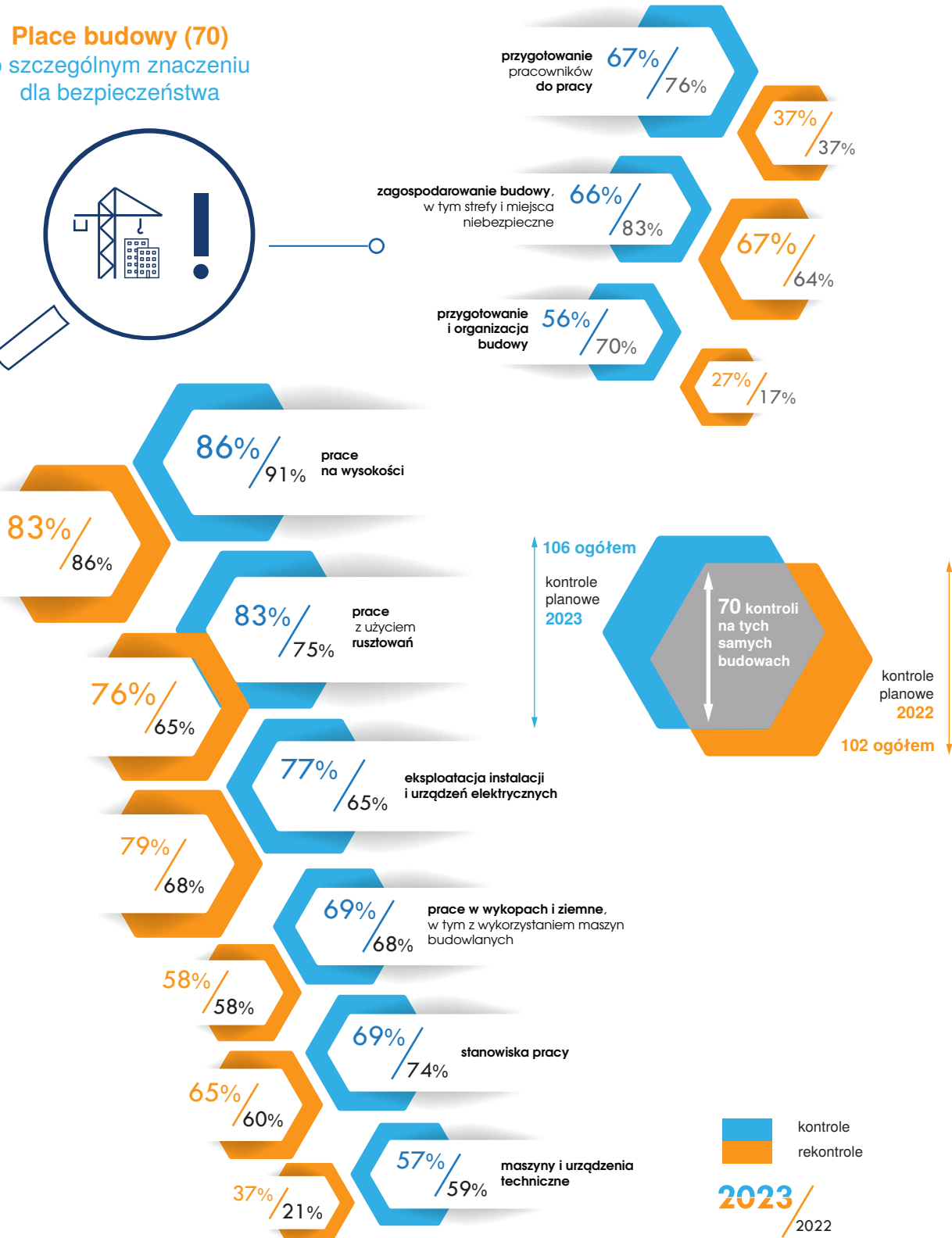
W 2023 r. inspektorzy pracy **kontynuowali kontrole na 70 placach budowy**, które były kontrolowane w 2022 r. Na pozostałych placach budowy roboty zostały zakończone lub prowadzono prace wykończeniowe albo

związane z uporządkowaniem terenu przed przekazaniem obiektu do użytkowania, co spowodowało zmianę placu budowy objętego zintensyfikowanym nadzorem.

Środki prawne: wydano w 99% kontroli (średnio 5,6 decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na 1 kontrolę, w tym 3,4 decyzji bezpośrednio

ODSETEK PLACÓW BUDOWY O SZCZEGÓLNYM ZNACZENIU DLA BEZPIECZEŃSTWA KONTROLOWANYCH W 2022 R. I W 2023 R., NA KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI W WYBRANYCH OBSZARACH ZAGADNIĘĆ

Place budowy (70)
o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa

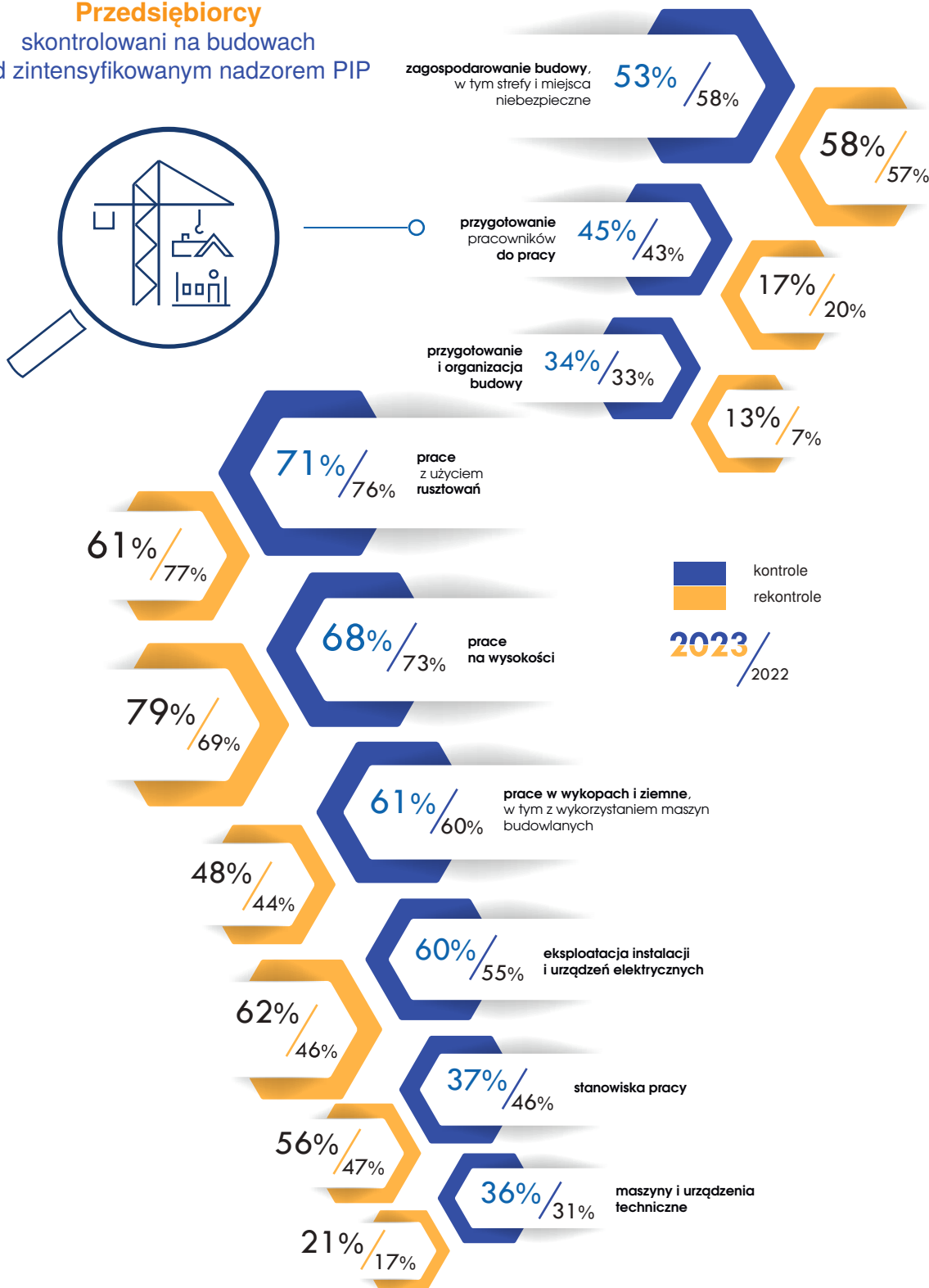


wpływających na bezpieczeństwo pracy). Przy powtórnych kontrolach tych samych przedsiębiorców na placach budowy, skierowano środki prawne w odniesieniu do **96,7%**

kontroli (średnio 6,2 decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na 1 kontrolę, w tym 4,4 decyzji bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracy).

ODSETEK KONTROLI NA PLACACH BUDOWY OBJĘTYCH ZINTENSYFIKOWANYM NADZOREM, NA KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW

Przedsiębiorcy
skontrolowani na budowach
pod zintensyfikowanym nadzorem PIP



Najwięcej nieprawidłowości wiązało się nadal z organizacją **prac wykonywanych na wysokości, w tym z rusztowań**.

W miarę postępu robót na budowach ulegał pogorszeniu stan bezpieczeństwa przy **pracach na wysokości**, wykonywanych na stropach, dachach, elementach konstrukcji itp. lub z drabin. Nieprawidłowości z tym związane stwierdzono w 68% przeprowadzonych kontroli. Przy powtórnych kontrolach nieprawidłowości wystąpiły u 79% wykonawców prac. Najczęściej był to brak środków ochrony zbiorowej zabezpieczających: krawędzie stropów lub dachów, otwory w stropach, ścianach (w tym zewnętrznych), otwory szybów dźwigowych, itp. przed wypadnięciem osoby pracującej lub środki te były niekompletne. Jednocześnie w prawie połowie kontroli, jak również ponownych kontroli, wykazano, że pracujący nie stosowali przydzielonych środków ochrony indywidualnej lub użytkowali je niezgodnie z przeznaczeniem. Zastrzeżenia, w prawie połowie kontroli i ponownych kontroli, dotyczyły także pracy wykonywanej z drabin. Kwestionowano stan techniczny tych urządzeń, ich stateczność, długość, zabezpieczenie przed przemieszczeniem.

Równie duży odsetek nieprawidłowości dotyczył **eksploatacji rusztowań roboczych** (w 71% kontroli oraz w 61% ponownych kontroli). Najczęściej wiązało się to z ich nieprawidłowym wykonaniem lub zmianami dokonywanymi w trakcie użytkowania. W 58% kontroli stwierdzono użytkowanie rusztowań bez balustrad ochronnych lub z niekompletnymi balustradami, np. bez poręczy pośrednich lub desek krawężnikowych. Te nieprawidłowości stwierdzono w trakcie połowy ponownych kontroli. W co czwartej kontroli (w 14% ponownych kontroli) rusztowanie nie posiadało prawidłowych pomostów roboczych (np. brak pełnych wypełnień pól roboczych), a także pionów komunikacyjnych. Stwierdzono też nieprawidłowości dotyczące wykonania: kotwienia, posadowienia oraz stężeń konstrukcji rusztowania. W co trzeciej kontroli stwierdzano wykonanie rusztowania niesystemowego bez projektu lub niezgodnie z projektem indywidualnym. W ponownych kontrolach zastrzeżenia te występowały w 12% kontroli. Obiekcje kontrolujących budził również stan techniczny elementów rusztowań. Nadal, zwłaszcza u małych przedsiębiorców, użytkowane były rusztowania stare, zużyte technicznie.

Należy również zaznaczyć, że co czwarte sprawdzane rusztowanie nie zostało odebrane przez osobę uprawnioną.

Nie mniej nieprawidłowości wystąpiło podczas wykonywania **robót ziemnych i w wykopach** (w 61% kontroli oraz w 48% ponownych kontroli). W prawie połowie kontroli wykonawców robót stwierdzono brak lub niewłaściwe zabezpieczenia ścian wykopu. Przy ponownych kontrolach dotyczyło to ponad co trzeciego wykonawcy. Nie zapewniano również prawidłowych

zejść/wejść do wykopu. Ustalono to w 30% kontroli u wykonujących prace w wykopach oraz w 18% ponownych kontroli tych samych podmiotów. Stwierdzono także (w 39% kontroli) składowanie urobku i materiałów oraz ruch środków transportu zbyt blisko krawędzi wykopu. Przy ponownych kontrolach nieprawidłowości tego rodzaju występowały znacznie rzadziej (w 21% kontroli).

Niezadawalający był **stan ochrony przeciwporażeniowej** na budowach. Nieprawidłowości wystąpiły w 60% kontroli. Odsetek ten podczas ponownych kontroli podmiotów praktycznie nie uległ zmianie. Uchybienia w ww. zakresie stwierdzono w 62% ponownie kontrolowanych podmiotów. U 52% przedsiębiorców przewody zasilające odbiorniki energii nie były zabezpieczone przed uszkodzeniami mechanicznymi, przewody miały uszkodzoną izolację lub eksploatowano uszkodzone gniazda wtykowe (nieprawidłowości powtórzyły się w 29% ponownych kontroli). Stwierdzano również niewłaściwy stan techniczny lub niezabezpieczenie rozdzielnic przed dostępem osób nieupoważnionych. Brak protokołów potwierdzających skuteczność zabezpieczenia przed porażeniem prądem elektrycznym dotyczył 15% kontroli i 18% ponownych kontroli.

Nieprawidłowości w zakresie **zagospodarowania placu budowy** wzrastały wraz z postępowaniem robót – 53% kontroli i 58% ponownych kontroli u przedsiębiorców. Najczęściej polegały na niedopełnieniu obowiązku zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych z uwagi na spadające przedmioty. Tego typu uchybienia stwierdzono w prawie połowie kontroli. Skala tych naruszeń nie zmniejszyła się, a nieznacznie wzrosła, przy ponownych kontrolach podmiotów wykonujących prace. Ujawniono również uchybienia w zakresie:

- składowania lub magazynowania materiałów, w tym pod czynnymi napowietrznymi liniami energetycznymi – w prawie co trzeciej kontroli i ponownej kontroli podmiotów;
- wyznaczenia dróg komunikacyjnych i stanu nawierzchni oraz ich dostosowania do rodzaju środków transportu i przewożonego ładunku – w co piątej kontroli i co czwartej ponownej kontroli podmiotów;
- ustawienia oznakowanych bramek nad skrzyżowaniami dróg transportowych z napowietrznymi liniami energetycznymi – w 3% kontroli, natomiast podczas ponownych kontroli znaczący wzrost naruszeń przepisów stwierdzony został w 30% kontroli.

Brak lub niedostateczne zabezpieczenie terenu budowy lub robót wystąpiły w co dziesiątej kontroli przedsiębiorcy (tak samo podczas ponownej kontroli).

Wyraźny wzrost nieprawidłowości w miarę postępu robót budowlanych odnotowano w odniesieniu do **organizacji stanowisk pracy** – z 37% w kontrolach do 56% w ponownych kontrolach u przedsiębiorców. Przede wszystkim nie zapewniono bezpiecznych przejść i dojazdów do stanowisk pracy, w tym schodów, pochylni,

pomostów (w prawie połowie kontroli i w 54% ponownych kontroli). Natomiast na czynnych odcinkach dróg nie stosowano znaków i urządzeń ostrzegawczych w 7% kontroli i w 15% ponownej kontroli.

Kontrole **maszyn i urządzeń technicznych** wykazały, że najczęściej stwierdzanym naruszeniem był brak instrukcji obsługi lub nieprawidłowe ich sporządzenie (w co piątej kontroli i co dwudziestej ponownej kontroli). Uchybienia dotyczyły również braku lub niesprawnych urządzeń ochronnych zabezpieczających przed urazem (w co siódmej pierwszej lub ponownej kontroli) oraz elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo obsługi w 6% kontroli i ponownych kontroli.

W 45% kontroli ujawniano nieprawidłowości w **przygotowaniu pracowników do pracy**. Podczas ponownych kontroli odsetek ten zmalał do 17%. Najczęściej stwierdzano niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz brak instruktaży – stanowił składowy i przy pracach szczególnie niebezpiecznych.

Zastrzeżenia w obszarze **przygotowania i organizacji budowy** odnosiły się głównie do nieprawidłowo przeprowadzonej oceny ryzyka związanego z wykonywaną pracą oraz do źle opracowanej instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych. W obu przypadkach dotyczyło to co piątej kontroli. Przy ponownych kontrolach odsetek ww. nieprawidłowości zmalał i dotyczył mniej niż co dwudziestej kontroli. Ponadto w co siódmej kontroli wystąpiły nieprawidłowości w przygotowaniu robót montażowych.

Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie – kontrole na pozostałych budowach przeprowadzane w ciągu całego roku

Na **1 116 placach budowy**, przeprowadzono **3 638 kontroli** w 2 927 podmiotach wykonujących roboty budowlane. Ta grupa przedsiębiorców angażowała do pracy na budowach 19,4 tys. osób, z których ponad 16,3 tys. było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Na **265 placach budowy** przeprowadzono **417 powtórnych kontroli** u 355 przedsiębiorców nadal wykonujących roboty budowlane na tych samych budowach.

Na kontrolowanych placach budowy zdecydowanie przeważały obiekty kubaturowe – budynki – 93%. Przeważające prace budowlane najczęściej dotyczyły budowy nowych obiektów – 84%. Obiekty przebudowywane lub rozbudowywane stanowiły 14%.

Kontrolowane przez inspektorów pracy roboty budowlane, w większości realizowały mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 osób), które stanowiły 57% wszystkich wykonawców oraz małe przedsiębiorstwa zatrudniające 10-49 osób – stanowiące 33% ogółu wykonawców. Podczas ponownych kontroli na placach budowy w mniejszym stopniu wizytowano mikroprzedsiębiorców – 40%

kontrolowanych podmiotów, a w większym małe firmy – 39% i średnie – 17%.

W niemal każdej kontroli (**98,1%**) stwierdzano nieprzebranie przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Skutkowało to wydaniem średnio 7,9 decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na jedną kontrolę, w tym 5,7 decyzji bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracy. Przy powtórnych kontrolach tych samych przedsiębiorców na placach budowy, odsetek kontroli, podczas których stosowano środki prawne, był niższy – **94,2%**. Średnio podczas jednej kontroli wydano 6,2 decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym 4,2 decyzji bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracy.

W kontrolowanych podmiotach (pozostałe place budowy) stwierdzono podobny rodzaj naruszeń przepisów, jak w podmiotach kontrolowanych na placach budowy objętych zintensyfikowanym nadzorem.

Jednak w podmiotach tych, w wybranych grupach kontrolowanych zagadnień, odnotowano większą liczbę kontroli, w których stwierdzono naruszenia przepisów, niż w przypadku podmiotów kontrolowanych na placach budowy objętych zintensyfikowanym nadzorem. Zależność ta odnosi się jednak tylko do pierwszych kontroli robót wykonywanych przez te same firmy na danym placu budowy. W wielu obszarach kontrolowanych zagadnień, u przedsiębiorców na budowach objętych zintensyfikowanym nadzorem, odsetek kontroli, w których wystąpiły nieprawidłowości określonego rodzaju, był nieznacznie wyższy w ponownych kontrolach niż u przedsiębiorców kontrolowanych na pozostałych budowach.

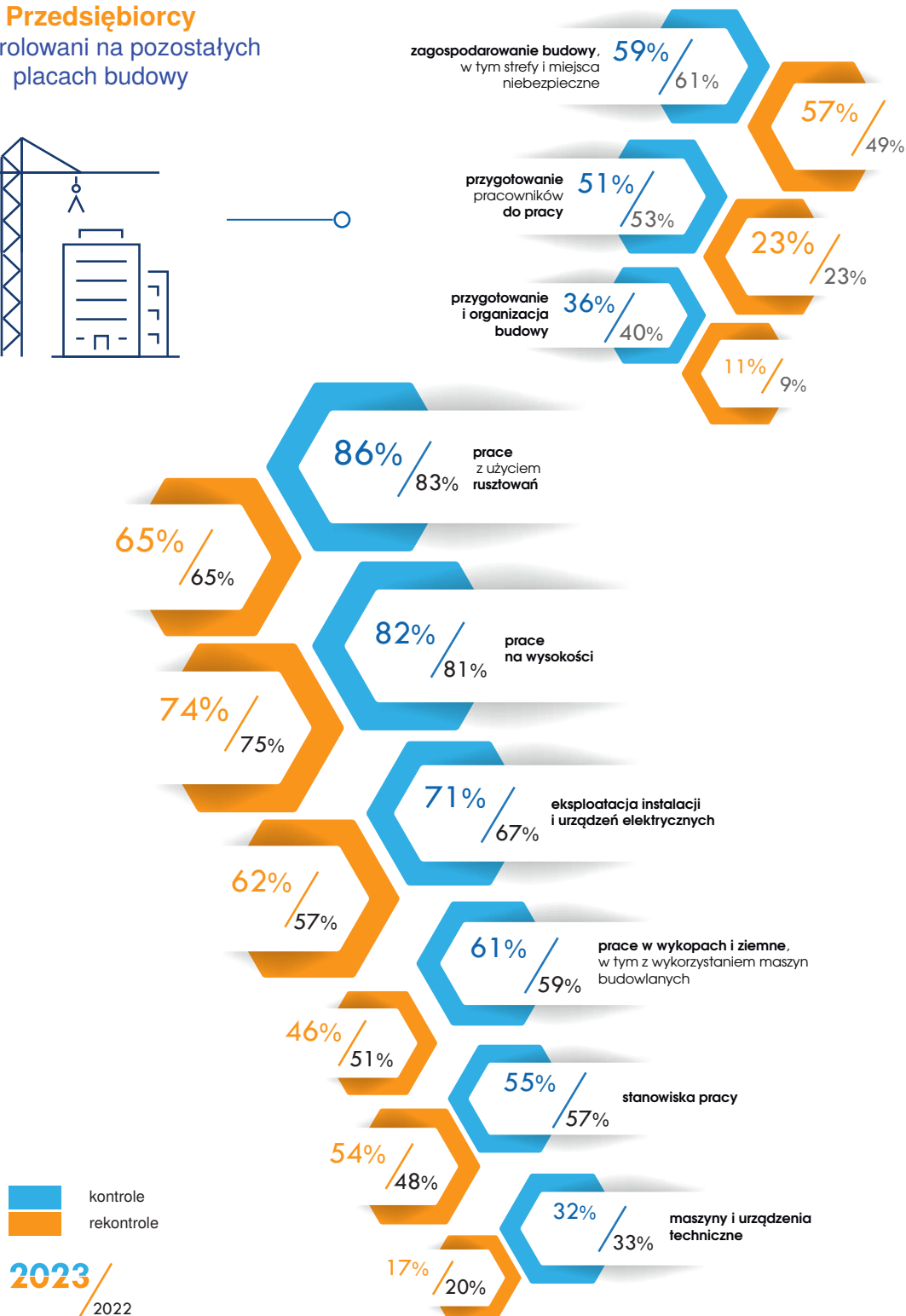
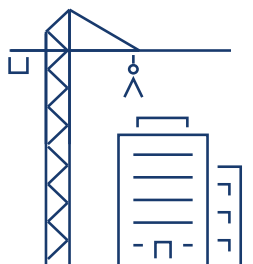
Natomiast skala naruszeń u przedsiębiorców wykonujących roboty na budowach objętych zintensyfikowanym nadzorem, wyrażająca się średnią liczbą wydanych decyzji na jedną kontrolę, była niższa niż u przedsiębiorców kontrolowanych na pozostałych budowach.

PORÓWNANIE LICZBY WYDANYCH DECYZJI PRZYPADAJĄCYCH NA 1 KONTROLĘ

Kategoria budowy	Liczba decyzji na 1 kontrolę	
	Kontrole podmiotów	Ponowne kontrole podmiotów
Budowy objęte zintensyfikowanym nadzorem	5,93	5,67
Pozostałe budowy	7,93	6,17

ODSETEK KONTROLI NA POZOSTAŁYCH BUDOWACH PRZEPROWADZANYCH W CIĄGU CAŁEGO ROKU, NA KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI W WYBRANYCH OBSZARACH ZAGADNIENI W LATACH 2022-2023

Przedsiębiorcy
skontrolowani na pozostałych
placach budowy



Kontrole małych placów budowy przeprowadzane okresowo w czerwcu oraz we wrześniu

W ramach dwóch etapów akcji kontrolnej, w czerwcu oraz we wrześniu, skontrolowano **2 369 małych placów budowy**, tj. takich, na których pracowało, co do zasady, do 20 osób w tym samym czasie.

Istotą tych kontroli było zapewnienie osobom pracującym na małych budowach bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności poprzez usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia.

Przeprowadzono **3 061 kontroli** robót budowlanych, którymi objęto 2 884 przedsiębiorców. Pracę na budowach wykonywało ponad 12,1 tys. osób, z których 9,2 tys. było zatrudnionych na podstawie stosunku pracy.

Większość przedsiębiorców wykonywała roboty budowlane związane z budową, przebudową lub remontem obiektów kubaturowych – budynków (89% kontroli). Pozostali realizowali roboty przy obiektach drogowo-mostowych (5%),

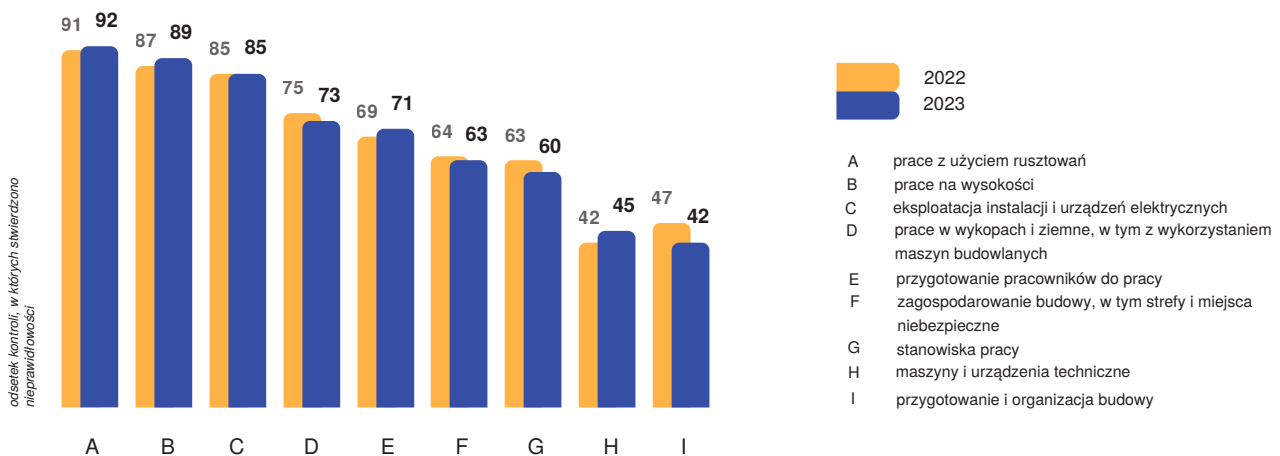
sieciach infrastruktury technicznej (woda, kanalizacja, gaz, prąd itp.) – 2% oraz innych obiektach budowlanych (4%).

Największa liczba kontroli dotyczyła obiektów nowo budowanych – 51%, następnie obiektów przebudowywanych, rozbudowywanych, remontowanych lub rozbiórek – 33% oraz prac termomodernizacyjnych lub elewacyjnych – 16%.

Dominowały mikroprzedsiębiorstwa – 71%, czyli firmy o kilkuosobowym zatrudnieniu, tj. do 9 osób oraz małe zakłady zatrudniające od 10 do 49 osób – 24%.

Praktycznie przy każdej kontroli (**99,6%**) stwierdzano nieprzebranie przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Należy jednak mieć na względzie, że podstawowym wyróżnikiem doboru budowy do kontroli była likwidacja bezpośrednich zagrożeń, często łatwych do zaobserwowania z zewnątrz. Średnio podczas jednej kontroli wydano 6,5 decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym 4,9 decyzji bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracy.

ODSETEK KONTROLI NA MAŁYCH BUDOWACH PRZEPROWADZANYCH W CZERWCU I WE WRZEŚNIU W LATACH 2022-2023, W KTÓRYCH UJAWNIANO NIEPRAWIDŁOŚCI W WYBRANYCH OBSZARACH ZAGADNIENI



Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości na małych budowach, był na podobnym poziomie w 2023 r. i w 2022 r.

Najczęściej stwierdzano naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu **prac na wysokości, w tym z rusztowań**.

Zdecydowana większość (89%) kontrolowanych pracodawców nie chroniła swoich pracowników przed: upadkiem z wysokości podczas wykonywania prac na stropach, dachach, balkonach, wpadnięciem do szybów windowych, otworów w stropach lub w ścianach zewnętrznych. Brak lub niewłaściwe zabezpieczenie osób pracujących przed upadkiem dotyczyły zarówno zabezpieczeń zbiorowych, np. balustrad ochronnych wzdłuż krawędzi stropów, jak i środków ochrony indywidualnej. Prace dekarские lub związane z montażem więźby dachowej zazwyczaj wykonywały osoby, które nie były zabezpieczone żadnymi

środkami ochrony zbiorowej (np. balustradą ochronną czy rusztowaniem ochronnym) lub nie korzystały ze środków ochrony indywidualnej (np. szelek bezpieczeństwa z wpiętym amortyzatorem wraz z linką umocowaną do punktu kotwienia). Połowa przedsiębiorców dopuszczała pracowników do pracy na drabinach o niewłaściwym stanie technicznym, stateczności, długości lub niezabezpieczonych przed przemieszczeniem.

Kolejnym zagadnieniem, związanym z pracami na wysokości, była eksploatacja niekompletnych, zmontowanych niezgodnie z instrukcją producenta lub bez projektu indywidualnego, **rusztowań roboczych**. Należy zaznaczyć, że 65% skontrolowanych rusztowań nie zostało odebranych przez osoby uprawnione (brak udokumentowania odbioru urządzenia).

Dominującą nieprawidłowością, występującą prawie na wszystkich kontrolowanych rusztowaniach

(9 na 10 zbadanych urządzeń), był brak lub nieprawidłowo wykonane balustrady ochronne zabezpieczające przed upadkiem z wysokości od strony przestrzeni otwartych przy pomostach roboczych. Ponadto stwierdzono:

- brak pomostów roboczych lub niepełne pomosty, nie zapewniające przykrycia całej powierzchni przeznaczonej do wykonywania pracy z rusztowania, np. luźno ułożone deski na ramach rusztowania tylko na poziomie wykonywania robót, bądź też inne elementy niestanowiące standardowego wyposażenia rusztowania (połowa urządzeń);
- brak bądź nieprawidłowo wykonane piony komunikacyjne (ponad połowa urządzeń);
- brak zakotwienia konstrukcji rusztowań do stałych elementów obiektów budowlanych lub niewłaściwe zakotwienie (co piąte urządzenie);
- nieprawidłowe posadowienie konstrukcji rusztowania na podłożu (co trzecie rusztowanie postawione bezpośrednio na miękkim gruncie lub na podparciu z desek, cegieł bądź bloczków gazobetonowych niegwarantujących odpowiedniej wytrzymałości i stabilności).

Rusztowania na kontrolowanych budowach były montowane tylko do takiego etapu, w którym możliwe było wykonywanie prac. Do ich funkcji ochronnej nie przykładano dużej wagi, pomimo że, jako urządzenia umożliwiające pracę na wysokości, służą do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Kolejne nieprawidłowości dotyczyły **wykopów i robót ziemnych**, w tym z wykorzystaniem maszyn budowlanych. Wystąpiły w 73% podmiotów wykonujących tego rodzaju prace. Do najczęstszych nieprawidłowości należy zaliczyć:

- brak zabezpieczenia ścian wykopów poprzez wykonanie odpowiedniej obudowy ścian wykopów lub skarp o właściwym nachyleniu (63% kontroli);
- składowanie urobku zbyt blisko krawędzi wykopu (36% kontroli);
- brak odpowiednich zejść do wykopów (45% kontroli).

Nieprawidłowości związane z wykonywaniem robót ziemnych z wykorzystaniem maszyn roboczych, w tym użytkowanie maszyn do robót ziemnych w zbyt bliskiej odległości od krawędzi wykopu, brak wyznaczenia i ogrodzenia strefy niebezpiecznej pracy maszyn, stwierdzono w co czwartej kontroli.

W blisko co trzeciej kontroli stwierdzono, że **maszyny i urządzenia techniczne** były używane bez wymaganych urządzeń ochronnych zabezpieczających elementy niebezpieczne (np. osłon tarcz tnących, pasów napędnych czy ażurowych pokryw przy mieszalnikach do betonu). Również w prawie co trzeciej kontroli pracownikom nie udostępniono instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i urządzeń.

Nieprawidłowości związane z **eksploatacją instalacji i urządzeń elektrycznych** wystąpiły w 85% kontroli. Dominującą nieprawidłowością (ponad 8 na 10 kontroli), stwarzającą ryzyko uszkodzenia mechanicznego i porażenia czy potknięcia się przez pracownika, były nieodpowiednio poprowadzone przewody zasilające urządzenia elektryczne – często ułożone luzem na ciągach komunikacyjnych

oraz eksploatacja przewodów elektrycznych z widocznymi uszkodzeniami izolacji. W co piątej kontroli inspektorzy pracy mieli zastrzeżenia do niewłaściwego stanu technicznego elektronarzędzi, z których korzystają pracownicy na placach budowy. Zazwyczaj posiadały one uszkodzone obudowy, przewody zasilające czy wtyczki. W prawie co trzeciej kontroli stwierdzono, że rozdzielnice elektryczne nie były zabezpieczone przed dostępem osób nieupoważnionych, a także miały uszkodzone gniazda wtykowe oraz zdjęte osłony izolacyjne z będącymi pod napięciem widocznymi elementami podłączenia.

Zastrzeżenia dotyczyły również **przygotowania pracowników do pracy**. W ponad 6 na 10 kontroli stwierdzono wykonywanie pracy bez wymaganych środków ochrony indywidualnej (innych niż chroniące przed upadkiem z wysokości) – głównie hełmów ochronnych, ale również ochron słuchu, dłoni, twarzy lub oczu. Występowały przypadki, że pracownicy posiadali środki ochrony indywidualnej, lecz ich nie używali, szczególnie w upalne dni.

Obowiązków w zakresie **zabezpieczenia terenu budowy** bądź robót przed dostępem osób nieupoważnionych nie dopełnił prawie co trzeci wykonawca robót. Najczęściej teren budowy nie był ogrodzony lub ogrodzenie było niepełne, co umożliwiało wejście osób postronnych, np. dzieci, niezadających sobie sprawy z zagrożeń (ryzyko urazu lub utraty życia).

W ponad połowie kontroli zastrzeżenia dotyczyły braku bądź **nieprawidłowego wygradzenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych** w: miejscach wykonywania prac na dachach czy też na rusztowaniach, gdzie występuje zagrożenie spadaniem przedmiotów z góry, prac ziemnych i w wykopach, strefach pracy maszyn budowlanych itp.

Na ponad połowie kontrolowanych budow odnotowano nieprawidłowości w zakresie zapewnienia właściwych **przejęć i dojeżdż do stanowisk pracy**. Najczęściej dotyczyło to braku zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości ze schodów, pochylni lub pomostów.

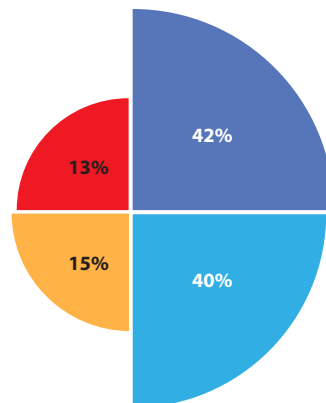
Podsumowanie

Porównując trzy ww. grupy placów budowy kontrolowanych w kolejnym – drugim roku działań wynikających z przyjętej strategii – należy zauważyć, że nie uległ zmianie rodzaj oraz poziom występujących nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Występują obszary, w których widoczna jest poprawa, ale stan dużej części pozostał bez zmian, a nawet zwiększył się odsetek kontroli, w których wystąpiły nieprawidłowości.

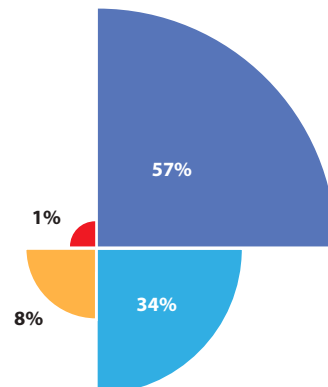
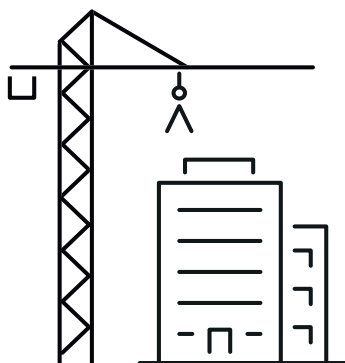
W grupie budow objętych zintensyfikowanym nadzorem, które były kontrolowane w ubiegłym roku, można zaobserwować, że w miarę rozwoju budowy, tj. postępu robót budowlanych w zakresie ich różnorodności, intensywności i tempa, odsetek nieprawidłowości w niektórych grupach zagadnień stwierdzony w ponownych kontrolach jest znacząco wyższy lub maleje w stopniu niezadowalającym. To pokazuje jak duże znaczenie ma **przygotowanie**

STRUKTURA PODMIOTÓW WYKONUJĄCYCH ROBOTY NA KONTROLOWANYCH PLACACH BUDOWY – WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA

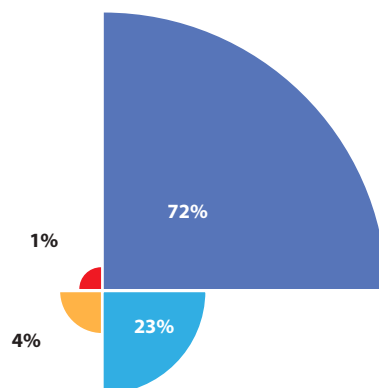
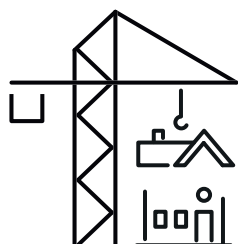
Place budowy pod zintensyfikowanym nadzorem PIP



Pozostałe place budowy



Małe budowy



Liczba świadczących pracę



do 9 osób
10-49 osób



50-249 osób
powyżej 250 osób

budowy – niezbędna dokumentacja, zaplanowanie środków, wykorzystania sił i zasobów – oraz prawidłowa **organizacja prac, również w aspekcie bezpieczeństwa**, zarówno na początku realizacji inwestycji, jak i na każdym jej etapie.

Analiza struktury firm wykonawczych realizujących zadania, w poszczególnych grupach placów budowy, wskazuje na nadal utrzymujące się znaczne rozdrobienie podmiotów wykonujących roboty budowlane, co jest charakterystyczne dla budownictwa w Polsce. **Roboty budowlane określonego rodzaju wykonywane są w przeważającej większości przez podmioty mikro (tj. zatrudniające do 9 osób) oraz małe (zatrudniające od 10 do 50 osób).**

Obserwowany wyższy poziom stanu bezpieczeństwa w firmach dużych i średnich wynika często z ograniczonego zakresu realnie wykonywanych robót oraz zlecenia prac podwykonawcom, głównie mikro- i małym podmiotom.

Mając na uwadze duży nakład pracy kontrolnej inspektorów pracy i oddziaływanie kierowanych przez nich środków prawnych, w tym decyzji nakazowych, należałoby oczekiwać trwałej zmiany w obszarach objętych kontrolą i nadzorem. Tak niestety nie jest, na co wskazuje **porównanie liczby nieprawidłowości z pierwszych i z ponownych kontroli przedsiębiorców na tych samych placach budowy w roku sprawozdawczym, jak również w odniesieniu do roku poprzedniego**. Uderzające i zarazem niepokojące jest podejście osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo pracy, do sposobu organizowania przez nich stanowisk pracy oraz prac, na których zagrożenia bezpośrednie skutkować mogą śmiercią pracującego, tj. **prac na wysokości, w tym z wykorzystaniem rusztowań, czy w wykopach**.

Działania inspektorów pracy, polegające na kierowaniu środków prawnych w celu usunięcia nieprawidłowości, **przynosiły efekty, jednakże ich charakter był doraźny i krótkotrwały**. Nie miało to znaczącego wpływu na zmianę sposobu postępowania przedsiębiorców, osób nadzorujących i samych pracujących w ujęciu kompleksowym i w dłuższej perspektywie czasowej.

Zauważalny spadek nieprawidłowości stwierdzony po ponownych kontrolach tych samych podmiotów na tych samych budowach dotyczył przede wszystkim obszarów, w których pracodawcy byli zobowiązani do usunięcia uchybień, których jednorazowe wykonanie było skuteczne w dłuższym przedziale czasowym, np. uzupełnienia badań profilaktycznych, szkoleń i ich potwierdzenia, uzupełnienia dokumentów, przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego przy określonej pracy, opracowania instrukcji lub wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej. Podobnie w zakresie zabezpieczenia terenu budowy lub robót przed dostępem osób nieupoważnionych lub organizacji zaplecza higieniczno-sanitarnego.

Poziom stanu bezpieczeństwa na krajowych budowach określają środki prawne wydawane przez inspektorów pracy, przede wszystkim decyzje nakazowe. W przeważającej większości były to **decyzje ustne**, dotyczące uchybień, które mogły być usunięte podczas trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu. Jednocześnie należy podkreślić, że większość wydawanych decyzji miała **bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracujących**, tj. z rygiorem natychmiastowego wykonania, wstrzymania prac, wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń, zakazu prac określonego rodzaju. Skala, rodzaj i charakter decyzji odnoszących się do bezpieczeństwa i higieny pracy nie uległy zatem zasadniczym zmianom przy ponownych kontrolach pracodawców na tych samych placach budowy oraz w odniesieniu do poprzedniego roku.

Biorąc pod uwagę przedstawione powyżej zależności dotyczące odsetka decyzji nakazowych, można zauważyć, że **większość decyzji, w tym związanych z eliminacją bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia, mogła być zrealizowana w krótkim czasie i przy niewielkim nakładzie finansowym**. Należy więc uznać, że wszystkie niezbędne do ich wykonania środki i zasoby były dostępne na miejscu. Nie zostały natomiast zastosowane we właściwy sposób.

Ujawnione uchybienia w dużej mierze były następstwem braku odpowiedzialności małych przedsiębiorców, jako pracodawców, za stan bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych budowach. Znaczący jest przy tym fakt nierealizowania bądź nieprawidłowego, rutynowego wykonywania funkcji kontrolnych i doradczych przez podległe im służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Rola służby bhp u małych przedsiębiorców nadal pozostaje praktycznie sprowadzona do przeprowadzania rutynowo szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz opracowania w sposób ogólny podstawowych dokumentów. Osoby wykonujące zadania służby bhp w tych podmiotach nie realizują swojego podstawowego obowiązku dotyczącego przeprowadzania kontroli bezpieczeństwa pracy zatrudnionych pracowników. **Właściwe wykonywanie zadań przez służby bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach, a także znajomość specyfiki zagadnień związanych z technologią wykonania robót, mają istotne znaczenie dla poprawy warunków pracy osób pracujących na budowach**. Przykładem są duże inwestycje budowlane, na których działają wyspecjalizowane służby bezpieczeństwa i higieny pracy ustanowione dla całej budowy przez tzw. generalnego wykonawcę, tj. firmę realizującą kontrakt zawarty z inwestorem. Tam standardy bezpieczeństwa pracy są zauważalnie wyższe.

Ważne jest zatem kształtowanie **nawyków prawidłowego wykonywania prac**, w co wpisują się również nawyki bezpiecznego wykonywania prac z zastosowaniem adekwatnych zabezpieczeń, nawet w przypadkach krótkotrwałych zadań, gdzie zagrożenie wydaje się znikome. Tu jest niekwestionowana rola pracodawców, służby

bhp i osób bezpośrednio nadzorujących pracę. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadza kontrole w tym zakresie oraz wspiera pracodawców, edukując i wskazując dobre praktyki w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy, ale inspektor pracy nie może być stawiany w roli pracodawcy lub służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z obserwacji inspektorów pracy wynika, że często **po zakończeniu kontroli wszystko wraca do stanu sprzed kontroli** (co potwierdza się w odsetku nieprawidłowości stwierdzanych w powtórnych kontrolach u przedsiębiorców).

Znaczącą rolę pełnią inwestor, inspektor nadzoru inwestorskiego i kierownictwo budowy (tj. kierownik budowy, kierownicy robót). Uczestnicy procesu budowlanego, mając na względzie przepisy *ustawy Prawo budowlane*, powinni również angażować się w monitorowanie stanu bezpieczeństwa i reagować na zagrożenia wynikające z nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Wstrzymanie prac, w przypadku wystąpienia zagrożenia życia i zdrowia pracowników, jest obowiązkiem osoby kierującej pracownikami oraz kierownika budowy lub robót. Wynika to zarówno z przepisów prawa pracy, jak i z przepisów prawa budowlanego.

Zauważalny jest bezpośredni wpływ braku faktycznej odpowiedzialności inwestora za stan bezpieczeństwa pracy na realizowanych inwestycjach – na poziom bezpieczeństwa na budowach. Powodem jest sposób określenia roli inwestora w obowiązujących przepisach prawa, w myśl których nie odpowiada on za organizację bezpiecznej pracy na budowie.

Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi

Podczas kontroli placów budowy inspektorzy weryfikowali przestrzeganie przepisów dotyczących eksploatacji i obsługi żurawi wieżowych lub szybkomontujących. Podmiotami kontrolowanymi byli przedsiębiorcy, na rzecz których była wykonywana praca związana z transportem pionowym materiałów z wykorzystaniem żurawi wieżowych.

Przeprowadzono **515 kontroli** w 417 podmiotach zaangażowanych w wykonywanie prac związanych z transportem pionowym z wykorzystaniem żurawi na budowach. Wśród kontrolowanych firm były podmioty będące właścicielami żurawi wieżowych, podmioty powierzające obsługę operatorską żurawi, jak również firmy powierzające zatrudnionym pracownikom funkcje hakowych i sygnalistów, współpracujących przy pracach transportowych z operatorami żurawi.

Skontrolowano zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy związane z obsługą **276 żurawi wieżowych i 26 żurawi szybkomontujących**. Kontrolowane żurawie obsługiwało **416 operatorów**.

Większość zakładów objętych kontrolami należała do grupy firm mikro-, tj. takich, w których pracowało do 9 osób – 46% kontrolowanych podmiotów. Następną grupą to zakłady zatrudniające od 10 do 49 pracowników – 37% podmiotów.

W przedsiębiorstwach świadczyło pracę 4,4 tys. osób, w tym 3,8 tys. – na podstawie umowy o pracę.

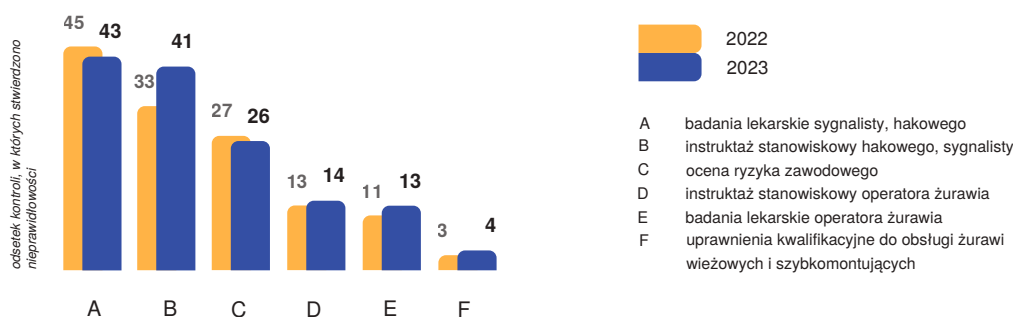
Nieprawidłowości w zakresie wykonywania prac z użyciem żurawi na budowach, skutkujące skierowaniem środka prawnego, stwierdzono w **78,4% kontroli**.

Najczęściej kierowano decyzje ustne (76% wszystkich decyzji), które zostały zrealizowane jeszcze w trakcie kontroli lub zaraz po jej zakończeniu. Przyczyniło się to do natychmiastowego wyeliminowania nieprawidłowości, w tym zwłaszcza stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia. Warto podkreślić, że aż 72% wszystkich decyzji odnosiło się do naruszeń stwarzających potencjalne zagrożenia wypadkowe.

Nieprawidłowości związane z **przygotowaniem do pracy operatorów żurawi** i osób zaangażowanych w obsługę prac transportowych wystąpiły w 93% kontroli.

Zauważalną zmianą w stosunku do roku poprzedniego, jest wzrost odsetka kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości w zakresie udzielania instruktaży stanowiskowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy hakowym i sygnalistom. Odsetek kontroli, w których wystąpiły nieprawidłowości odnoszące się do pozostałych sprawdzanych zagadnień oscylował na zbliżonym poziomie w latach 2022 i 2023.

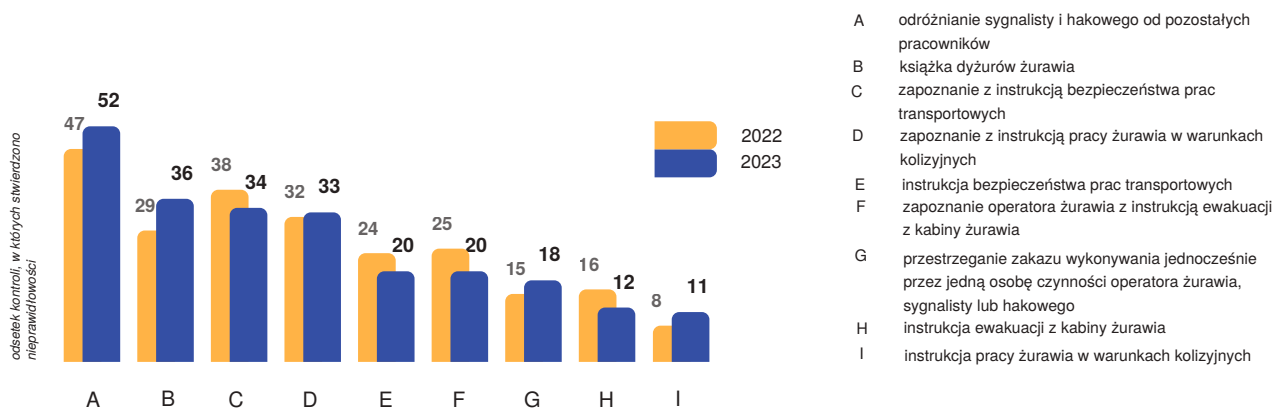
PRZYGOTOWANIE DO PRACY OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACE TRANSPORTOWE Z UŻYCIEM ŻURAWI – ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOŚCI W LATACH 2022-2023



Hakowi i sygnaliści stanowili największy odsetek pracujących, którzy nie posiadali aktualnych profilaktycznych badań lekarskich dopuszczających do wykonywanej pracy (31% hakowych i sygnalistów) oraz nie odbyli instruktażu stanowiskowego (36% hakowych i sygnalistów). Wśród operatorów żurawi tego rodzaju nieprawidłowości występowały rzadziej – 9% operatorów nie odbyło badań profilaktycznych oraz 14%

operatorów nie odbyło instruktażu stanowiskowego. **Okazało się także, że 9 operatorów nie posiadało uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi żurawi wieżowych i szybkomontujących.** Ponadto na 25% stanowisk (operatora żurawia, sygnalisty lub hakowego) nie przeprowadzono oceny ryzyka zawodowego lub przeprowadzono ją nieprawidłowo (najczęściej nie identyfikując wszystkich zagrożeń).

ORGANIZACJA PRAC TRANSPORTOWYCH PRZY UŻYCIU ŻURAWI – ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOŚCI W LATACH 2022-2023



W 2023 r. w mniejszej liczbie kontroli wystąpiły nieprawidłowości w zakresie opracowania instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych, ewakuacji z kabiny żurawia oraz zapoznania wykonujących prace z tymi dokumentami. Zwiększyła się natomiast liczba kontroli, w których ujawniono nieprawidłowości dotyczące prowadzenia książek dyżurów żurawia; stosowania przez sygnalistów i hakowych elementów odzieży lub wyposażenia odróżniających ich od pozostałych pracowników; przestrzegania zakazu wykonywania tych samych czynności jednocześnie przez operatora żurawia, hakowego lub sygnalistę; opracowywania instrukcji pracy żurawia w warunkach kolizyjnych.

Bez decyzji dozoru technicznego dopuszczającej żuraw do eksploatacji na danym placu budowy pracowały 3 żurawie.

Prawie co piąty żuraw pracujący na placu budowy nie posiadał książki dyżurów żurawia lub operatorzy nie dokonywali w niej wpisów w czasie zmiany. Niejednokrotnie książki prowadzone były niewłaściwie lub nierzetelnie. Ww. uchybienia odnosiły się do 36% kontroli.

Stwierdzano brak lub nieprawidłowo opracowane instrukcje: bezpieczeństwa prac transportowych prowadzonych przy użyciu żurawi (20%) oraz ewakuacji z kabiny żurawia (12%). Często instrukcje zawierały ogólnikowe zapisy dotyczące pracy żurawi, bez uwzględnienia specyfiki danej budowy. Ustalono także, że 34% operatorów żurawi, sygnalistów i hakowych nie było zapoznawanych z postanowieniami instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych przed dopuszczeniem ich do pracy, a co piąty operator żurawia z instrukcją ewakuacji z kabiny żurawia.

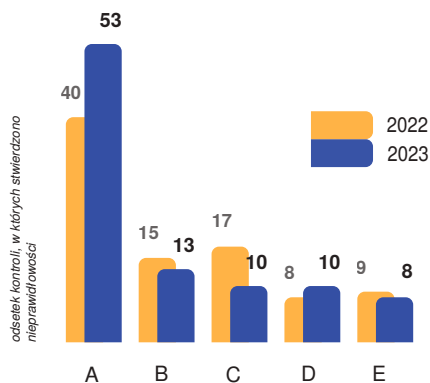
Uchybienia stwierdzono także w odniesieniu do instrukcji pracy żurawia w warunkach kolizyjnych. Brak bądź nieprawidłowe opracowanie tej instrukcji stwierdzono w 11% kontroli, a niezapoznanie się z nią dotyczyło co trzeciego operatora żurawia, sygnalisty i hakowego.

W ponad połowie kontroli na budowach stwierdzono niewyróżnianie się sygnalistów i hakowych spośród pozostałych pracowników w sposób widoczny z kabiny żurawia, np. poprzez zastosowanie odzieży lub wyposażenia z odpowiednimi elementami odróżniającymi wizualnie od pozostałych (kolor bluzy lub kamizelki, określonego koloru hełm ochronny itp.). Dotyczyło to co drugiego hakowego bądź sygnalisty.

W 2023 r. odnotowano wzrost liczby kontroli (53% w 2023 r.; 40% w 2022 r.), w których stwierdzono brak napisu ostrzegawczego zabraniającego wejścia na żuraw. Dotyczyło to aż 37% skontrolowanych żurawi.

W mniejszej liczbie kontroli stwierdzono nieprawidłowości związane z wyposażeniem kabin żurawi. Tylko w 10% kontroli ujawniono, że kabina żurawia nie była wyposażona w urządzenie do odczytu prędkości wiatru na wysięgniku lub urządzenie było uszkodzone (dotyczyło 5% kontrolowanych żurawi). Natomiast w 13% kontroli wykazano, że **osprzęt przeznaczony do podnoszenia ładunków był niedostosowany do rodzaju tych ładunków, bądź do ich wielkości lub ciężaru.** Materiały transportowano przy zastosowaniu niekompletnego lub niewłaściwego osprzętu dodatkowego, niezabezpieczone przed ryzykiem wysunięcia lub wypadnięcia. Stwierdzano również mocno zużyte, poprzecierane i uszkodzone zawiesia, bez

WYPOSAŻENIE ŻURAWI, W TYM KABIN ŻURAWI – ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI W LATACH 2022-2023



- A umieszczanie napisu ostrzegawczego przy wejściu na żuraw "Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony"
- B osprzęt przeznaczony do podnoszenia ładunków z uwzględnieniem rodzaju, wielkości oraz ciężaru ładunków, jakie będą nimi przenoszone
- C wyposażenie kabiny żurawia w urządzenie do odczytu prędkości wiatru na wysokości wysięgnika
- D czytelne oznakowanie informacją o dopuszczalnej nośności oraz znakiem potwierdzającym spełnianie wymogów systemu oceny zgodności haków i zawiesi do transportu ładunków
- E wyposażenie kabiny żurawia w urządzenie do odczytu temperatury

udokumentowanych przeglądów, oznaczeń i kolorystyki umożliwiających identyfikację.

Naruszenia w zakresie dopuszczalnej dobowej **normy czasu obsługi żurawi** wystąpiły w 13% kontroli i dotyczyły 6% operatorów żurawi. Należy jednak zauważyć, że operatorów prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą nie obowiązują ograniczenia wynikające z *ustawy Kodeks pracy*, dotyczące pięciodniowego tygodnia pracy (mogą pracować nawet przez 7 dni w tygodniu i święta). Obejmują ich jedynie ograniczenia czasowe wynikające z *rozporządzenia Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących*, które nie odnoszą się do norm czasu pracy określonych w Kodeksie pracy, a jedynie do czasu wykonywania czynności przez operatora żurawia w danej dobie. Z tych powodów operatorzy prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą są najbardziej pożądanymi na rynku pracy.

Podsumowanie

Wejście w życie wymogów *rozporządzenia z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących* w wielu obszarach wypełniło lukę powstałą po uchyleniu poprzedniego rozporządzenia regulującego tę tematykę, usystematyzowało również niektóre zagadnienia, które wcześniej nie były uregulowane, jak np. rozdzielenie funkcji i doprecyzowanie obowiązków osób współpracujących z operatorami żurawi wieżowych w trakcie transportu pionowego materiałów. Działania kontrolne i prewencyjne prowadzone przez inspektorów pracy na przestrzeni ostatnich lat, od wejścia w życie wymogów ww. rozporządzenia, bezspornie podniosły poziom wiedzy i świadomości osób nadzoru i samych pracodawców z zakresu prawidłowego stosowania regulacji w nim zawartych i w wielu obszarach pozwoliły na znaczącą redukcję występujących nieprawidłowości. Niestety, niektórych problemów nie udało się w dalszym ciągu rozwiązać, ani ograniczyć w stopniu, który można by uznać za zadowalający. Do takich problemów zaliczyć można bardzo niski poziom

wiedzy, umiejętności i świadomości osób wykonujących funkcję hakowych i sygnalistów. Rozwiązanie go, czy nawet skuteczne ograniczenie nieprawidłowości, wymaga przede wszystkim zmiany istniejących przepisów, co pozwoliłoby m.in. na ograniczenie liczby osób przypadkowo wykonujących takie funkcje. Innym problemem, który wymaga zmiany istniejących regulacji prawnych, jest objęcie takimi samymi wymogami, w zakresie wyposażenia i czasu obsługi żurawi sterowanych z kasety, bez względu na to, czy posiadają one kabinę. W obecnym stanie prawnym, skuteczne działania eliminujące zagrożenia w obszarze pracy żurawi wieżowych sterowanych kasetą są bardzo ograniczone, a działania prewencyjne, z uwagi na skalę problemu, są niewystarczające.

Propozycje zmian legislacyjnych w zakresie ww. rozporządzenia zostały wskazane w „Sprawozdaniu z działania Państwowej Inspekcji Pracy” za rok 2022.

Ponadto, w odpowiedzi na zapotrzebowanie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii w 2023 r. przeprowadzono analizę przepisów ww. rozporządzenia, mając na względzie doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy wynikające z prowadzenia czynności kontrolnych w tym obszarze, od początku funkcjonowania ww. rozporządzenia. Przekazano w formie tabelarycznej propozycje zmian treści przepisów ww. regulacji, z uwzględnieniem wniosków legislacyjnych skierowanych przez Głównego Inspektora Pracy pismem z dnia 30 listopada 2021 r. Przedstawiona ministerstwu opinia miała na celu zaprezentowanie oceny Państwowej Inspekcji Pracy odnośnie do praktycznego funkcjonowania przepisów ww. rozporządzenia, jak również rozważenia konieczności nowelizacji ww. rozporządzenia.

Kontrole przedsiębiorców wykonujących roboty budowlane w zakresie prawnej ochrony pracy

Zakres kontroli

Celem ustalenia stanu przestrzegania przez przedsiębiorców wykonujących prace na terenie placów budowy przepisów prawa pracy przeprowadzono **661 kontroli** w 647 podmiotach. Podejmowane czynności miały charakter kompleksowy, obejmowały m.in. badanie przestrzegania

unormowań dotyczących zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz udzielania urlopów wypoczynkowych.

Wśród skontrolowanych pracodawców największą grupę stanowiły podmioty zatrudniające do 9 pracowników – 70% kontroli oraz od 10 do 49 pracowników – 25%.

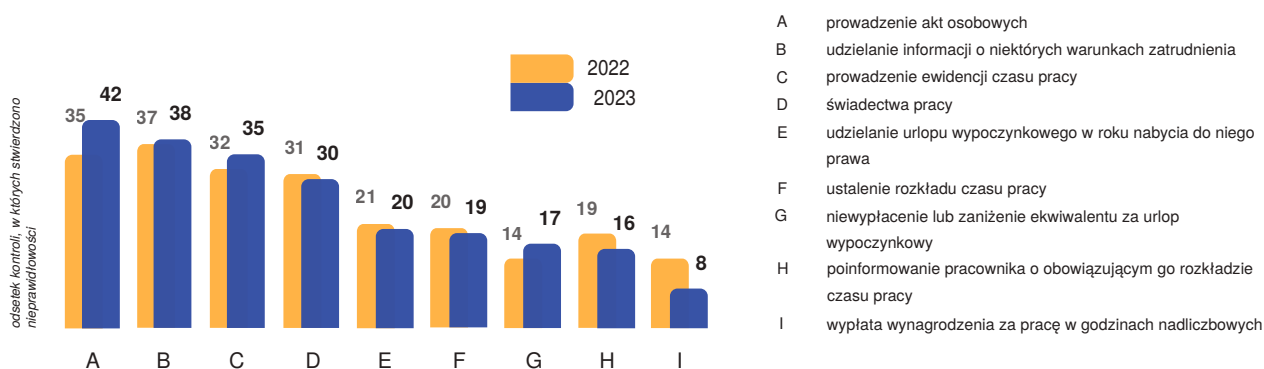
Diagnoza

W poddanych kontroli podmiotach, podobnie jak w roku ubiegłym, dominowały nieprawidłowości związane

z prowadzeniem dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. Były to uchybienia, które w znaczący sposób mogą przekładać się na prawidłowość przestrzegania podstawowych uprawnień pracowniczych.

W zakresie przestrzegania przepisów o **czasie pracy** przeważały nieprawidłowości związane z nieewidencjonowaniem (4,6% skontrolowanych w tym zakresie podmiotów) lub nieprawidłowym ewidencjonowaniem czasu pracy (ponad 25%), a także braki lub innego rodzaju uchybienia w zakresie poprawnego uregulowania systemów, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych (w regulaminach

KONTROLE PRZEDSIĘBIORCÓW WYKONUJĄCYCH ROBOTY BUDOWLANE W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY W LATACH 2022-2023



pracy lub – w przypadku małych pracodawców – obwieszczeniach). Są to nieprawidłowości, których zaistnienie powoduje nieprawidłowe naliczenie i wypłatę wynagrodzenia. Utrudniają one również dokonanie ustaleń stanu faktycznego przez inspektorów pracy.

Przedsiębiorcy prowadzący działalność budowlaną nie przywiązują wagi do realizacji obowiązków związanych z prowadzeniem **ewidencji czasu pracy**. W ocenie kontrolujących duża grupa pracodawców celowo nie rejestruje czasu pracy, aby uniknąć dodatkowych kosztów, tj. obowiązku wypłacenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wyższych składek na ubezpieczenia społeczne itp. Nierzadko też zdarza się, że wynagrodzenie za czas niezarejestrowany jest wypłacane, ale bez odnotowania tego w dokumentach oraz opłacenia składek i podatków.

Uzależnienie prac budowlanych od warunków atmosferycznych powoduje, że pracodawcy odstępują od **określenia systemów i rozkładów czasu pracy**, jak również informowania pracowników z odpowiednim wyprzedzeniem o indywidualnych rozkładach czasu pracy. Umożliwia to intensyfikowanie prac w okresach lepszej pogody i przed planowanym terminem zakończenia zlecenia. Przy określeniu rozkładu czasu pracy, w razie przerwy w pracach, pracodawca byłby zobowiązany do świadczeń z tytułu przestoju.

W przeciwieństwie do 2022 r., w roku sprawozdawczym praktycznie nie stwierdzano nierekompensowania pracy w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (na ogół w sobotę) innym dniem wolnym od pracy.

Problem ten w wystąpił jedynie w 2% kontrolowanych podmiotów (wobec 10% w 2022 r.) i dotyczył 30 pracowników.

Wśród przedsiębiorców wykonujących prace na placach budowy stwierdzano także, w nieznacznie mniejszej skali niż w 2022 r., problemy z wypłatą wynagrodzenia w terminie (7,5% w 2023 r.; 8,2% w 2022 r.).

Nadmienić należy, że prowadzenie czynności kontrolnych w sektorze budowlanym ma określoną specyfikę – w miejscu wykonywania prac rzadko przechowywana jest **dokumentacja związana ze stosunkiem pracy**. Inspektorzy pracy napotykają na trudności w skontaktowaniu się z pracodawcą lub osobą go reprezentującą, a dokumenty związane ze świadczeniem pracy przez pracowników przedkładane są fragmentarycznie i sukcesywnie. Prezentowana dokumentacja jest z reguły niepełna, a jako powód takiego stanu rzeczy podawana jest nieobecność osoby zajmującej się obsługą kadrowo-księgową. Umożliwia to stworzenie ad hoc dokumentów brakujących i przedłożenie ich kontrolującemu w późniejszym terminie. Takie działania znacząco utrudniają dokonanie ustaleń odzwierciedlających stan rzeczywisty.

Podsumowanie

Przedsiębiorcy wskazują, że zmiany gospodarcze doprowadziły do tego, że rynek pracy jest rynkiem pracownika. Przy deficycie wykwalifikowanych pracowników, często to oni dyktują warunki świadczenia pracy, nie zawsze są jednak zwolennikami działania zgodnego z literą prawa. Przykładowo pracownicy często

preferują uzyskanie wyższego wynagrodzenia nad zapewnienie im takich gwarancji jak np. okresy odpoczynku. Otrzymywanie wynagrodzenia w wysokości dużo wyższej niż określona w umowie o pracę, bez obciążenia go składkami na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, czy chęć ukrycia dochodów w związku z zobowiązaniami alimentacyjnymi powodują, że pracownicy są niechętni potwierdzeniu faktycznego czasu pracy, przynajmniej do zaistnienia sporu z pracodawcą.

Mali przedsiębiorcy będący podwykonawcami dużych firm, często wskazują na problemy związane z niezaspokajaniem lub nieterminowym opłacaniem ich wierzytelności, co przekłada się na utratę płynności finansowej i trudności z terminowym realizowaniem zobowiązań wobec swoich pracowników.

Zaakcentować również należy, że prace świadczone na budowie stanowią z reguły ciężką pracę fizyczną, obciążającą organizm w stopniu co najmniej znacznym. Stąd przestrzeganie przepisów o czasie pracy – nawet tych o charakterze formalnym, jak określenie systemów i rozkładów czasu pracy – stanowi element tworzenia bezpiecznego i higienicznego środowiska pracy. Redukuje przeciążenie ilościowe i jakościowe, co umożliwia właściwą regenerację sił pracownika, stanowiąc jednocześnie element prewencji wypadkowej. Nadmierne obciążenie pracą, przekraczające w sposób znaczny przyjęte normy czasu pracy, realizowane w sposób ciągły i usystematyzowany, stanowi naruszenie prawa pracowników do wypoczynku, co skutkuje naruszeniem prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W związku z powyższym, skala oraz rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości w firmach wykonujących prace na placach budowy wskazuje na konieczność kontynuowania działań kontrolnych.

Kontrole przedsiębiorców wykonujących roboty budowlane w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców

Zakres kontroli

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **377 kontroli**, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Łącznie skontrolowali **legalność zatrudnienia 2 024 osób**.

Ponadto, prowadząc kontrole przedsiębiorców wykonujących prace na terenie placów budowy, w **174 kontrolach** badano zagadnienia z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców. **Kontrolą objęto 637 cudzoziemców**, z których 20% wykonywało pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, 36% na podstawie powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy. Najliczniejszą grupę kontrolowanych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 522 osób, tj. 82% sprawdzonych cudzoziemców. W dalszej kolejności objęto kontrolą obywateli Białorusi (38 – 6%), obywateli Gruzji (26 – 4%) i Turcji (10 – 2%). Najwięcej, bo 52% cudzoziemców, świadczyło pracę w mikroprzedsiębiorstwach (zatrudniających do 9 osób).

Diagnoza

Na 377 przeprowadzonych kontroli obywateli polskich, w 121 kontrolach stwierdzono nieprawidłowości. Dotyczyły one:

- braku albo nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę – podczas 29 kontroli, w stosunku do 61 osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia w zakresie badanego zagadnienia,
- braku albo nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych pracowników podczas 86 kontroli, w odniesieniu do 162 osób, a także osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – odpowiednio podczas 24 kontroli, w stosunku do 33 osób,
- niezawiadomienia przez bezrobotnych powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności – 3 przypadki na 138 osób objętych kontrolą w zakresie badanego zagadnienia.

W 2023 r. w zakresie realizacji obowiązku **opłacania składek na Fundusz Pracy**, terminowości wykonania tego obowiązku oraz prawidłowości zgłoszenia danych mających wpływ na wymiar składek, inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości podczas 96 kontroli przeprowadzonych w tym zakresie. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło terminowości opłacania składek na Fundusz Pracy. Takie uchybienie ujawniono w toku 86 kontroli.

Powierzenie **nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono wobec 107 cudzoziemców** w toku 46 kontroli, tj. 26,4% wszystkich kontroli, w których badano legalność zatrudnienia cudzoziemców. Nielegalne powierzenie pracy dotyczyło najczęściej obywateli: Ukrainy – 91 osób, tj. 16% obywateli tego państwa objętych kontrolą, następnie Białorusi, Gruzji i Filipin – po 4 osoby. Przeważający odsetek nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców odnotowano w mikroprzedsiębiorstwach – 63%. Inspektorzy pracy ujawnili następujące naruszenia przepisów dotyczących legalności powierzenia pracy obcokrajowcom:

- brak wymaganego zezwolenia na pracę – podczas 30 kontroli, w stosunku do 70 cudzoziemców,
- brak zawarcia umów w wymaganej formie – podczas 9 kontroli, 22 cudzoziemców,
- pracę na innym stanowisku lub innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę – 10 kontroli, 20 cudzoziemców.

Stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy w odniesieniu do 49% badanych cudzoziemców (w 85 kontrolach). Ponadto ujawniono brak lub nieterminowe **zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych** – 104 przypadki, tj. 18% kontrolowanych cudzoziemców. Wykazane w toku kontroli nieprawidłowości dotyczyły także:

- braku lub nieprawidłowego wypłacenia wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą – 41 przypadków, tj. 7,3% badanych cudzoziemców,
- niezgodności umowy cywilnoprawnej z warunkami świadczenia pracy – 18 przypadków, tj. 10,3% ogółu badanych cudzoziemców.

Podsumowanie

Kontrole legalności zatrudnienia zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców wykazały, że w dalszym ciągu występują nieprawidłowości w tym obszarze. W przypadku kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich, inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w co trzecim kontrolowanym podmiocie. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło zgłaszania zarówno pracowników, jak i osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych do ubezpieczeń społecznych. W zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców ujawniono, że w 57% kontroli wystąpiły naruszenia z zakresu bhp wobec wykonujących pracę obcokrajowców.

Kontrole interwencyjne robót budowlanych i zagrożeń o charakterze publicznym

Niezależnie od planowych kontroli przeprowadzonych w związku z realizacją „Strategii kontroli i prewencji dla sektora budowlanego” Państwowa Inspekcja Pracy **reagowała na zgłoszenia** obywateli, przedstawicieli urzędów i instytucji różnych prac i remontów budowlanych, prowadzonych z naruszeniem obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub stwarzających zagrożenie dla osób postronnych. Działania kontrolne były podejmowane niezwłocznie, w celu jak najszybszego usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.

Kontrolowano najczęściej **krótkotrwałe prace budowlane, wykonywane w miejscach ogólnodostępnych**. Zazwyczaj były to roboty związane z ocieplaniem lub remontem elewacji budynków, wymianą poszycia dachów, budową lub przebudową odcinków dróg oraz remontem sieci i przyłączy zasilających w media. W 2023 r. zostało przeprowadzonych **2 439** takich **kontroli interwencyjnych** u 2 291 pracodawców.

Najwięcej zgłoszeń, a następnie interwencji inspektorskich, dotyczyło szczególnie łatwych do zauważenia przez osoby z zewnątrz, **prac na wysokości, w tym elewacyjnych**. Stwarzały one najczęściej zagrożeń zarówno dla pracujących, jak i osób przechodzących lub parkujących

w pobliżu, które obawiając się o swoje zdrowie i mienie informowały o dostrzeżonych niebezpieczeństwach.

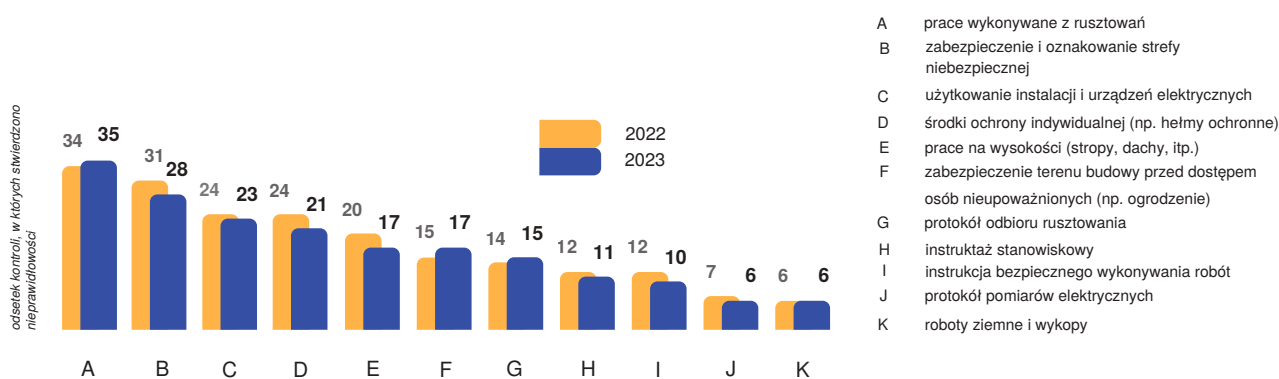
Znaczny odsetek stwierdzonych nieprawidłowości dotyczył **prac wykonywanych z rusztowań roboczych** – w 35% kontroli interwencyjnych. Nagminne było wykonywanie pracy na pomostach rusztowań, na których nie zamontowano balustrad zabezpieczających przed upadkiem lub zastosowano balustrady niekompletne.

Brak **zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej**, w tym niezastosowanie zabezpieczeń przed spadającymi przedmiotami nadciągami komunikacyjnymi, przejściami dla osób postronnych, np. w postaci szczelnych osłon i daszków, stwierdzono w 28% kontroli. Takie sytuacje występowały w miejscach prowadzenia prac na wysokości (podczas ocieplania budynków, przy pracach na rusztowaniach lub na dachach); przy pracach związanych z transportem pionowym materiałów; jak również przy wykonywaniu robót z wykorzystaniem maszyn i urządzeń do robót ziemnych, budowlanych i drogowych, w szczególności przy ciągach komunikacyjnych bądź w pasie drogowym; a także przy pracach związanych z przebudową chodników i lokalnych dróg dojazdowych.

W 26% podejmowanych kontroli interwencyjnych ujawniono wiele nieprawidłowości w obszarze **użytkowania instalacji i urządzeń elektrycznych**. Często pracujący nie stosowali **środków ochrony indywidualnej** (np. hełmów ochronnych, ochron słuchu, dłoni, twarzy lub oczu) – w 21% kontroli. Pozostałe uchybienia związane były z rodzajem wykonywanych prac – np. przy robotach ziemnych i w wykopach dominującym problemem był brak odpowiednich zabezpieczeń ścian wykopów przed osunięciem gruntu.

Przeprowadzono także **122 kontrole interwencyjne** u 117 pracodawców **w pozostałych rodzajach działalności**. Charakterystyczna dla tego typu kontroli jest różnorodność miejsc występowania zagrożeń. Większość nieprawidłowości była ujawniana podczas wykonywania prac w miejscach ogólnodostępnych, w których istniało ryzyko zagrożeń dla osób trzecich, np. pieszych.

KONTROLE INTERWENCYJNE WYKONYWANIA ROBÓT BUDOWLANYCH



- A prace wykonywane z rusztowań
- B zabezpieczenie i oznakowanie strefy niebezpiecznej
- C użytkowanie instalacji i urządzeń elektrycznych
- D środki ochrony indywidualnej (np. hełmy ochronne)
- E prace na wysokości (stropy, dachy, itp.)
- F zabezpieczenie terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych (np. ogrodzenie)
- G protokół odbioru rusztowania
- H instruktaż stanowiskowy
- I instrukcja bezpiecznego wykonywania robót
- J protokół pomiarów elektrycznych
- K roboty ziemne i wykopy

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło prac na wysokości oraz niezabezpieczenia lub nieoznakowania stref niebezpiecznych podczas prac polegających na:

- wycinaniu bądź przycinaniu drzew rosnących w sąsiedztwie dróg komunikacyjnych dla pieszych;
- odśnieżaniu połaci dachowych budynków;
- demontażu oświetlenia ulicznego przy ciągach pieszo-jezdnym (np. w związku z niewłaściwą organizacją ruchu chodnik był zastawiony podestem ruchomym przejezdnym, co groziło wypadkiem komunikacyjnym, ponieważ piesi zmuszeni byli wychodzić na jezdnię w celu omięcia urządzenia);
- zastawianiu wyjść ewakuacyjnych w sklepach wielkopowierzchniowych, co uniemożliwiało szybkie wydostanie się klientów na otwartą przestrzeń w razie zaistnienia zagrożenia (np. pożaru).

Zagrożenia publiczne o charakterze innym niż budowlane są kontrolowane sporadycznie. Ujawniane były podczas innych kontroli lub na skutek zgłoszeń osób, które dostrzegają nieprawidłowości, a także na podstawie powiadomień od innych organów.

Należy podkreślić, że kontrole zagrożeń o charakterze publicznym wpływają na poprawę zarówno bezpieczeństwa obywateli, jak i bezpieczeństwa pracy. Pozostawiają również pozytywny odbiór społeczny świadczący o skuteczności działania Państwowej Inspekcji Pracy.

Kampania prewencyjno-kontrolna „Budowa. STOP wypadkom!”

W roku sprawozdawczym urząd kontynuował trzyletnią ogólnopolską kampanię prewencyjno-kontrolną „Budowa. STOP wypadkom!”, realizowaną pod hasłem „SZANUJ ŻYCIE, SIEBIE NIE ODBUDUJESZ”.

LOGO KAMPANII



Kampania adresowana jest do **pracodawców, kierowników budowy i robót, pracowników oraz inwestorów**. Jej celem jest poprawa bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Przekaz kampanii koncentruje się na zagrożeniach dla życia i zdrowia pracowników, wskaźnikach wypadkowych, a także zachęca do potępienia zachowań niezgodnych z zasadami bezpieczeństwa pracy w budownictwie nawet przy drobnych pracach budowlanych.

BANNER BUDOWLANY „SZANUJ ŻYCIE, SIEBIE NIE ODBUDUJESZ”



W roku sprawozdawczym kontynuowano współpracę z partnerami kampanii. Na przykład ze środków prewencji wypadkowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wydrukowano bannery budowlane „Szanuj życie, siebie nie odbudujesz”. Inspektorzy pracy dystrybuowali je na budowach w całym kraju.

Partnerzy kampanii za pośrednictwem swoich stron internetowych oraz mediów społecznościowych promowali założenia kampanii. Na łamach Biuletynu Urzędu Dozoru Technicznego „Inspektor – technika i bezpieczeństwo”



ARTYKUŁY PRZYGOTOWANE PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY PUBLIKOWANE W BIULETYNIE URZĘDU DOZORU TECHNICZNEGO



ukazały się artykuły przygotowane przez inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy oraz zamieszczane były infografiki kampanii.

Kampania była realizowana w 2023 r. z wykorzystaniem wielu kanałów informacyjnych. W całym kraju organizowano konferencje tematyczne, szkolenia i spotkania informacyjne dla pracodawców, pracowników branży budowlanej i inwestorów. Popularyzacja wiedzy o bezpieczeństwie na budowie odbywała się podczas targów i imprez plenerowych, spotkań, a także seminariów na wyższych uczelniach oraz w szkołach kształcących przyszłą kadrę budowlaną. Tematykę konferencji i szkoleń dostosowano do jej uczestników oraz do zakresu realizowanych prac na budowach, na których prowadzono konkretne szkolenia. Organizacją szkoleń na placach budowy zajmowało się kierownictwo firm wykonawczych, ściśle współpracujące z inspektorami pracy. Pozwoliło to na lepszy dobór zagadnień oraz na wyznaczenie dogodnych terminów spotkań. Zaletą szkoleń był bezpośredni kontakt osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo na budowie z inspektorami pracy, którzy na bieżąco odpowiadali na pytania uczestników. Łącznie inspektorzy pracy w całym kraju przeprowadzili **360 szkoleń**, w których uczestniczyło **7 210 osób**, w tym m.in. **2 226 pracodawców i przedsiębiorców niebędących pracodawcami, 3 590 pracowników oraz 352 przedstawicieli służby bhp**.

Działania prowadzone w okręgowych inspektoratach pracy wspierano ogólnopolską kampanią medialną realizowaną w telewizji i Internecie. Podobnie jak w 2022 r. szczególną uwagę poświęcono promocji bezpiecznych zachowań na placu budowy oraz stosowania środków ochrony indywidualnej przez pracowników. Kampania telewizyjna, przeprowadzona w listopadzie 2023 r., obejmowała **7 433 emisje 30-sekundowego spotu** w stacjach TVP1, TVP2, Polsat, a także 97 stacjach tematycznych. Dzięki temu **z przekazem zapoznano się 2,1 mln osób**. Spot telewizyjny został również wykorzystany w innych działaniach medialnych kampanii „Budowa. STOP wypadkom!”. W promocji prowadzonej w serwisie **YouTube, spot uzyskał ponad 1,4 mln wyświetleń**. Dodatkowo dzięki współpracy z Miejskimi Zakładami Autobusowymi w Warszawie, w październiku 2023 r. spot był również **emitowany na ponad 1 600 ekranach reklamowych systemu „Halo Warszavo!” w 325 autobusach**.

W październiku i listopadzie 2023 r. w Internecie na portalach o tematyce budowlanej (m.in. murator.pl, murator-plus.pl, kb.pl) oraz sieci reklamowej GDN (Google Display Network) emitowano bannery reklamowe kierujące do strony kampanii www.bhpntak.pl. Dodatkowo w wyszukiwarce Google przygotowano specjalne reklamy, które były wyświetlane kontekstowo użytkownikom zainteresowanym tematyką budownictwa, a także zagadnieniami bezpieczeństwa w branży budowlanej. Promocję prowadzono również na portalu ogłoszeniowym olx.pl, gdzie bannery kampanii umieszczane były m.in. na podstronach

PROMOCJA SPOTU KAMPANII



BANNER KAMPANII WYKORZYSTYWANY W PROMOCJI KAMPANII W INTERNECIE”



z maszynami i urządzeniami budowlanymi oraz z ogłoszeniami dotyczącymi usług budowlanych i remontowych. **Ogółem w czasie trwania działań w Internecie odnotowano ponad 157 tys. kliknięć w bannery i inne formy reklamy związane z kampanią.**

Tematyka związana z bezpieczeństwem pracy w budownictwie, promocja szkoleń realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy dla branży budowlanej oraz inne działania związane z kampanią „Budowa. STOP wypadkom!” były również popularyzowane przez okręgowe inspektoraty pracy na zasadach non-profit w lokalnych i regionalnych mediach. Łącznie ukazały się **342 informacje o prowadzonej kampanii w lokalnych i regionalnych stacjach telewizyjnych, radiowych, a także w prasie i Internecie.**

W roku sprawozdawczym fundacja ipomocni.pl włączyła się jako podmiot wspierający działania Państwowej Inspekcji Pracy w budownictwie. Fundacja propaguje wiedzę na temat bhp, zwraca uwagę społeczeństwa na problem wypadków przy pracy, a także pomaga osobom poszkodowanym w wypadkach. Dzięki współpracy podjętej z Okręgowym Inspektorem Pracy w Krakowie oraz Głównym Inspektorem Pracy przygotowane zostały **3 podcasty na temat wypadków przy pracy oraz oceny ryzyka zawodowego**. Omówiono w nich m.in. specyfikę zagrożeń zawodowych związanych z pracą na budowie, wskazano na rolę systemowego zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz stosowania środków ochrony zbiorowej i indywidualnej ograniczającej ryzyko wypadkowe. Podcasty przygotowane przez inspekcję pracy doskonale wpisują się w adresowany do pracodawców cykl podcastów pt. „Praktycznie BHP”, które w przystępny sposób

podejmują tematykę bezpieczeństwa pracy. Bezpieczeństwo w budownictwie promowano również za pośrednictwem bezpłatnych materiałów i wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy, przekazywanych odbiorcom podczas działań kontrolnych i prewencyjnych, m.in. w trakcie „Tygodnia bezpieczeństwa”, szkoleń, konferencji, seminariów, spotkań z inwestorami, a także targów branżowych. W 2023 r. zaktualizowano i wznowiono 2 pozycje wydawnicze z serii „Budownictwo”: „Dobór środków technicznych zabezpieczających przed upadkiem” i „Bezpieczeństwo na stanowiskach pracy”. Oferta materiałów merytorycznych dla branży budowlanej została również rozszerzona o **3 nowe infografiki dotyczące bezpieczeństwa pracy w budownictwie**: „Bezpieczna praca z elektronarzędziami”, „Bezpieczeństwo pracy na budowie w pobliżu linii elektroenergetycznych”, „Bezpieczeństwo pracy podczas rozładunku na placu budowy”. Na stronie kampanii

INFOGRAFIKA KAMPANII „BUDOWA. STOP WYPADKOM!”

BEZPIECZEŃSTWO PRACY NA BUDOWIE W POBLIŻU LINII ELEKTROENERGETYCZNYCH

- 1. Uzgodnij warunki pracy w pobliżu linii wysokiego napięcia z jej użytkownikiem, jeśli nie masz możliwości zachowania bezpiecznej odległości.
- 2. Wyposaź maszyny i urządzenia techniczne w sygnalizatory napięcia.
- 3. Wygradź i oznakuj strefę niebezpieczną dla maszyn i urządzeń technicznych.
- 4. 15 m przed skrzyżowaniem dróg z napowietrznymi liniami elektroenergetycznymi ustaw bramki ostrzegawcze wyznaczające wysokość przejeżdżających pojazdów.

Bezpieczna odległość od skrajnego przewodu linii elektroenergetycznych do najdalej wysuniętego punktu maszyny wraz z ładunkiem

3 m	dla linii o napięciu znamionowym nieprzekraczającym 1 kV
5 m	dla linii o napięciu znamionowym powyżej 1 kV, lecz nieprzekraczającym 15 kV
10 m	dla linii o napięciu znamionowym powyżej 15 kV, lecz nieprzekraczającym 30 kV
15 m	dla linii o napięciu znamionowym powyżej 30 kV, lecz nieprzekraczającym 110 kV
30 m	dla linii o napięciu znamionowym powyżej 110 kV

www.bhpnatak.pl

www.bhpnatak.pl umieszczono również ulotkę „Pracownicy delegowani w sektorze budowlanym” przygotowaną przez Europejski Urząd ds. Pracy.

W trakcie wszystkich działań kampanii „Budowa. STOP wypadkom!” **rozdyskutowano blisko 20 tys. publikacji w językach polskim i ukraińskim**.

Ważną formą promowania bezpieczeństwa pracy na budowach jest udział Państwowej Inspekcji Pracy w branżowych imprezach masowych, jakimi są targi. Wiodącą imprezą tego typu były Międzynarodowe Targi Budownictwa i Architektury BUDMA 2023 w Poznaniu, podczas których zorganizowano konferencję pn. „Budowa. STOP

wypadkom! Koordynator do spraw bhp fundamentem bezpiecznej budowy”. W konferencji poruszano tematy misji koordynatora bhp na budowie, kwalifikacji formalnych i praktycznych osoby pełniącej obowiązki koordynatora, sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy na terenie budowy. Zaprezentowano również studium przypadku, w którym brak skutecznej koordynacji w zakresie bhp na budowie przyczynił się do wypadku przy pracy. Na zakończenie konferencji laureaci konkursu „Buduj bezpiecznie 2022” opowiedzieli o swoich doświadczeniach i stosowanych dobrych praktykach w zakresie koordynacji nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy na placu budowy.

KONFERENCJA „BUDOWA. STOP WYPADKOM! KOORDYNATOR DO SPRAW BHP FUNDAMENTEM BEZPIECZNEJ BUDOWY”



Konferencja pn. „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy na budowie, ze szczególnym uwzględnieniem prac szczególnie niebezpiecznych – wykonywania prac dekarских” zorganizowana została przez Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu we współpracy z Ośrodkiem Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy. Podczas konferencji przedstawiono m.in. doświadczenia kontrolne inspektorów pracy w zakresie organizacji i wykonywania prac dekarских, działania Porozumienia dla bezpieczeństwa w budownictwie w zakresie ograniczenia zagrożeń związanych z wykonywaniem prac dekarских, siatki bezpieczeństwa oraz pionowe systemy zabezpieczeń. Konferencja została zorganizowana w systemie hybrydowym, uczestniczyło w niej blisko 50 osób w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy oraz prawie 200 osób on-line.

Organizatorem konferencji pn. „Bezpieczeństwo w budownictwie – roboty ziemne zawsze na poziomie!” był Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu oraz Politechnika Opolska Wydział Budownictwa i Architektury.

Podczas wydarzenia poruszono m.in. tematy: opolskiej statystyki wypadkowej, analizy zagrożeń na przykładzie wypadków przy pracy związanych z robotami ziemnymi, problemy wykonawcze podczas realizacji monolitycznych ścian szczelinowych, znaczenie prawidłowego stanu nawodnienia dla pracowników budownictwa. Na zakończenie odbył się pokaz zastosowań lekkich zabezpieczeń wykopów.

KONFERENCJA „BEZPIECZEŃSTWO W BUDOWNICTWIE – ROBOTY ZIEMNE ZAWSZE NA POZIOMIE!”



Wśród organizowanych wydarzeń na uwagę zasługuje konferencja dydaktyczno-szkoleniowa pn. „Bezpieczeństwo pracy przy realizacji konstrukcji monolitycznych. Deskowania – projektowanie i montaż”, która odbyła się na terenie Wydziału Budownictwa i Nauk o Środowisku Politechniki Białostockiej. Konferencja dotyczyła kwestii bezpieczeństwa pracy w branży budowlanej. Zwracano uwagę na to, jak ważne jest szkolenie pracowników, codzienne stosowanie zasad bezpieczeństwa pracy na budowie, a także dostarczanie nowoczesnych narzędzi i urządzeń, zapewniających wysoki poziom bezpieczeństwa na placu budowy. Podczas konferencji przedstawiono prezentacje dotyczące konstrukcji monolitycznych i deskowań stropowych. Spółka Palisander zorganizowała stoisko, na którym zaprezentowano zasady bezpiecznego montażu przykładowej konstrukcji deskowań stropowych.

We współpracy z Politechniką Bydgoską, Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zorganizował konferencję pn. „Zagrożenia przy pracach budowlanych i koordynacja BHP na budowach”. Myślą przewodnią i jej celem było upowszechnianie wiedzy na temat przestrzegania przepisów i zasad bhp przy wykonywaniu robót budowlanych oraz aspektów związanych z koordynowaniem prac budowlanych. Podczas wydarzenia popularyzowano dobre praktyki dotyczące prawa pracy m.in. wśród studentów i osób wkraczających na rynek pracy. Dodatkową atrakcją był samochód demonstracyjny, w którym wyeksponowano produkty bhp. Zaprezentowano systemy chroniące przed upadkiem z wysokości wraz z pokazami ich zastosowania. Wydarzenie było transmitowane on-line na YouTube.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował konferencję pn. „Bezpieczna praca na wysokości – Budowa. STOP wypadkom!”. Wydarzenie odbyło się na Politechnice Świętokrzyskiej i składało się z dwóch części: merytorycznej i praktycznej. W trakcie pokazów zaprezentowano proces montowania rusztowania (wieża jezdna), fazy upadku z wysokości, pokaz dynamiczny, sposoby zabezpieczania przed upadkiem pracowników wykonujących prace na drabinach, a także procedurę

POKAZ BEZPIECZNEJ PRACY NA WYSOKOŚCI PODCZAS KONFERENCJI W KIELCACH



ratowniczą przy pracy na wysokości. Podczas imprezy można było wziąć udział w warsztatach prowadzonych przez ekspertów zajmujących się bezpieczeństwem pracy na wysokości.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie we współpracy z Wydziałem Geoinżynierii Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie zorganizował seminarium pn. „**NIE!BEZPIECZNA BUDOWA 2023**”. Podczas wydarzenia omówiono szereg zagadnień związanych z bezpiecznym wykonywaniem pracy w budownictwie oraz zagrożeniami i nieprawidłowościami związanymi z pracami budowlanymi. Podczas przerwy odbył się pokaz bezpiecznego montażu rusztowań, zorganizowany przez firmę JURGO Sp. z o.o. Na zakończenie wręczono nagrody w konkursie „**NIE!BEZPIECZNA BUDOWA 2023**”.

POKAZ BEZPIECZNEGO MONTAŻU RUSZTOWAŃ, ZORGANIZOWANY PRZEZ FIRMĘ JURGO SP. Z O.O.



Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie zorganizował konferencję naukową pn. „**ŚWIADOMY = BEZPIECZNY. Nie daj się zaskoczyć – bezpieczeństwo i higiena pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych**”. Konferencja odbyła się w auli Politechniki Rzeszowskiej. Jej celem była popularyzacja wiedzy i zwiększenie świadomości zagrożeń podczas wykonywania prac eksploatacyjnych przy urządzeniach elektroenergetycznych, w tym wykonywanych na wysokości. Jednym z tematów konferencji był dobór sprzętu i środków ochrony indywidualnej stosowanych podczas wykonywania prac

eksploatacyjnych i budowlanych. Kontynuacją tematyczną były ćwiczenia akcji ratowniczej, zorganizowane we współpracy z Polskimi Sieciami Elektroenergetycznymi i na ich terenie. W ćwiczeniach udział wzięły jednostki Państwowej Straży Pożarnej, Policji, jednostki ratownictwa medycznego oraz Centrum Powiadomienia Ratunkowego. Podczas ćwiczeń omówiono również procedurę postępowania inspektora pracy związaną z wypadkiem przy pracy.

ĆWICZENIA AKCJI RATOWNICZEJ NA TERENIE POLSKICH SIECI ELEKTROENERGETYCZNYCH



Kolejnym interesującym wydarzeniem była zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze konferencja pn. „**Budujemy bezpiecznie i nowoczesnie. Ograniczanie zagrożeń w obiektach komunalnych i hydrotechnicznych**”. Spotkanie składało się z części teoretycznej – cyklu wykładów dotyczących m.in. dobrych praktyk zapobiegania wypadkom przy pracy w oczyszczalniach ścieków. Część praktyczną zorganizowano w hali Laboratorium Instytutu Budownictwa Uniwersytetu Zielonogórskiego. Specjalistyczna Grupa Ratownictwa Wysokościowego Państwowej Straży Pożarnej z Jednostki Ratowniczo-Gaśniczej w Zielonej Górze zaprezentowała działania ratownicze z wykorzystaniem technik linowych. Zademonstrowano sposoby ewakuacji ludzi z dużych wysokości oraz techniki ratowania poszkodowanych uwięzionych w wykopach lub studniach. Procedurę prowadzenia akcji ratowniczej omówił dowódca jednostki.

POKAZ EWAKUACJI POSZKODOWANEGO Z PRZESTRZENI ZAGROŻONEJ



Wsparciem działań dla branży budowlanej była współpraca z sygnatariuszami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. W dniach 15-19 maja 2023 r. odbyła się jubileuszowa 10. edycja „Tygodnia

Bezpieczeństwa” w budownictwie, pod hasłem „STOP ma moc! Uważam, nie narażam”. Podobnie jak w latach ubiegłych, również w roku sprawozdawczym, w wydarzeniu organizowanym przez Porozumienie czynny

PLAKAT PROMUJĄCY „TYDZIEŃ BEZPIECZEŃSTWA”



Partnerzy instytucjonalni

CIOP PIB GDDKiA



PSE Polskie Sieci Elektroenergetyczne

URZĄD TRANSPORTU KOLEJOWEGO

Partnerzy branżowi



POLSKI ZWIĄZEK PRACODAWCÓW BUDOWNICTWA



PSWNA



udział wzięli inspektorzy pracy z okręgowych inspektoratów pracy. Podczas Tygodnia Bezpieczeństwa, odbyło się wiele szkoleń, pokazów sprzętu budowlanego oraz prezentacje bezpiecznych metod pracy z wykorzystaniem narzędzi.

Przykłady współpracy firm budowlanych z okręgowymi inspektoratami pracy:

- ✓ w siedzibie biura budowy MOSTOSTAL Warszawa S.A. w ramach „Dnia bezpieczeństwa” odbyło się szkolenie dla pracowników firm budowlanych, które realizują inwestycję pn. „Budowa obwodnicy Opatowa S74 i DK9”;
- ✓ w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi przeprowadzono szkolenia na terenie budów, a także na terenie elektrociepłowni EC3 obsługiwanej przez Erbud Industry Centrum Sp. z o.o. Tematyka szkoleń została dostosowana do rodzaju prac wykonywanych na poszczególnych budowach. Zainteresowanie budziła głównie tematyka odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę

pracy na budowie, a także podstawowe zagadnienia takie jak bezpieczeństwo przy pracach na wysokości, robotach budowlanych oraz przy pracach na rusztowaniach. Na szkoleniach omawiano także przykłady wypadków oraz konsekwencji prawnych takich zdarzeń. Dodatkowo po szkoleniach odbywały się pokazy sprzętu HILTI oraz środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości zorganizowanych przez Erbud Industry Centrum;

- ✓ na budowie Podkarpackiego Centrum Chorób Płuc odbyły się ćwiczenia ewakuacji operatora z kabiny żurawia z udziałem grupy wysokościowej z Komendy Miejskiej Państwowej Straży Pożarnej w Rzeszowie. Podczas ćwiczeń zabezpieczanych przez jednostkę ratownictwa medycznego, w warunkach budowy strażacy mogli zaprezentować swoje umiejętności oraz sprzęt, a pracownicy poznali procedury i metody działania w sytuacji awaryjnej.

POKAZ SPRZĘTU HILTI ORAZ ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ CHRONIĄCYCH PRZED UPADKIEM Z WYSOKOŚCI ZORGANIZOWANY PRZEZ FIRMĘ ERBUD INDUSTRY CENTRUM



ĆWICZENIA AKCJI RATOWNICZEJ – EWAKUACJA OPERATORA Z KABINY ŻURAWIA PROWADZONA PRZEZ JEDNOSTKĘ PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ



Podczas działań kontrolnych, jak i prewencyjnych inspektorzy pracy spotykali się z pozytywnym odbiorem prowadzonej kampanii „Budowa. Stop wypadkom!”. Drugi rok kampanii pokazał, że branża budowlana zwróciła uwagę na skoordynowane działania Państwowej Inspekcji Pracy, co przełożyło się na zwiększone zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach wśród pracowników firm budowlanych. Efektem tych działań jest również to, że pracodawcy częściej i chętniej kierują

pracowników na szkolenie. Kampania miała też uświadomić pracodawcom, że oprócz zapewnienia bezpiecznych warunków pracy niezwykle istotne jest konsekwentne przestrzeganie oraz egzekwowanie przepisów i zasad bhp wśród wszystkich uczestników procesu inwestycyjnego. Zgodnie z przyjętą 3-letnią strategią działania będą kontynuowane w 2024 r.

Wnioski

Specyfika robót budowlanych powoduje występowanie, praktycznie na każdym placu budowy, prac niebezpiecznych określonych w przepisach *ustawy Prawo budowlane* oraz szczególnie niebezpiecznych wymienionych w przepisach prawa pracy. Prace te wykonywane niezgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa pracy automatycznie generują bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników, a ich skutkiem są wypadki w budownictwie. Znamienny jest fakt, że te same rodzaje nieprawidłowości, w podobnej skali, odnotowywane są co roku przez inspektorów pracy kontrolujących roboty budowlane.

Pozytywnym i znaczącym efektem prowadzonych kontroli jest ich **wysoka skuteczność**. Przyczyniło się to do eliminacji wielu zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników, szczególnie o charakterze bezpośrednim. Nie jest to jednak równoznaczne z trwałością oddziaływania środków prawnych kierowanych przez inspektorów pracy do pracodawców na organizację pracy i jej wykonywanie przez pracujących.

Analiza wyników kontroli i przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości wskazuje, że kontrole warunków pracy na budowach oraz podejmowane działania prewencyjne nie są wystarczające, aby wpłynąć całościowo na poprawę bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Konieczne jest także aktywne włączenie się inwestorów oraz zmiana podejścia samych pracodawców do odpowiedzialności za zdrowie i życie podległych osób.

Nieprawidłowości stwierdzone w kontrolach wskazują na **niewystarczające zaangażowanie i poziom wiedzy pracodawców** w zakresie organizowania prac w sposób zgodny z wymaganiami. Stan ten mógłby ulec znaczącej poprawie w przypadku aktywnego włączenia się osób wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy, posiadających odpowiednią wiedzę, w doradztwo pracodawcom oraz kontrole na budowach. Aktualne wymagania kwalifikacyjne dla służb bezpieczeństwa i higieny pracy nie dają wystarczającej wiedzy w zakresie rozwiązań specjalistycznych, np. w budownictwie. Połączenie tytułu specjalisty bhp z konkretnymi branżami, a nie tylko z latami pracy, dałoby przełożenie na poziom wiedzy i skuteczne realizowanie zadań.

Znaczącym czynnikiem mającym wpływ na trwałą poprawę warunków pracy przy realizacji robót budowlanych jest również **zainteresowanie i czynny udział pracowników** w tworzeniu środowiska pracy zgodnego z przyjętymi standardami.

Równie istotne w kształtowaniu warunków bezpieczeństwa pracy przy realizacji inwestycji, jest właściwe **przygotowanie i organizacja procesu budowlanego**. Prawidłowe, wcześniejsze przygotowanie inwestycji pod względem bezpiecznego wykonania kolejnych etapów robót budowlanych, wynikające z przyjętych technologii realizacji obiektu, pozwala zachować odpowiednie standardy pracy, a także przekłada się na jej właściwe tempo i oszczędności ekonomiczne.

Specyfika placów budowy, na których w jednym miejscu świadczą pracę pracownicy różnych pracodawców, sprzyja występowaniu naruszeń przepisów prawa pracy, w szczególności dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Nawet w przypadku dużych i skomplikowanych technologicznie inwestycji, pomimo że przetarg na wykonanie obiektu budowlanego wygrywa jedna większa firma, zwana generalnym wykonawcą, roboty różnego rodzaju wykonuje jednocześnie wielu wykonawców.

Budowa jako wyodrębniona struktura, której celem jest zrealizowanie zamierzenia budowlanego (obiektu budowlanego), pod względem organizacyjnym znacząco odbiega od struktur występujących w zakładach pracy. Dysponentami środków finansowych, a tym samym osobami decyzyjnymi, są: inwestor oraz na dużych inwestycjach generalny wykonawca w osobie dyrektora kontraktu, przy czym stanowisko to rzadko jest łączone z jednoczesnym przyjęciem funkcji kierownika budowy. Również inwestor dokonuje wyboru wykonawców i zawiera z nimi umowy. Natomiast zorganizowanie budowy i kierowanie budową obiektu budowlanego, sporządzenie lub zapewnienie sporządzenia, przed rozpoczęciem budowy, planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, jak również koordynowanie realizacji zadań i działań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia jest obowiązkiem kierownika budowy. Taki stan nie tylko wpływa na rozłożenie obowiązków w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa pracy pomiędzy kierownictwo budowy a pracodawców, ale równocześnie powoduje niejednoznaczność w zakresie kompetencji, uprawnień i obowiązków osób zarządzających budową oraz pracującymi, a w konsekwencji rozmycie odpowiedzialności. **Znaczące przy tym jest to, że główny dysponent środków finansowych – inwestor – nie jest prawnie odpowiedzialny za bezpieczeństwo podczas realizacji inwestycji, a w jego interesie jest wręcz oszczędne jej zakończenie.** Nie należy jednak sądzić, że nieracjonalne, nadmierne ograniczanie nakładów finansowych, w tym na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia, poniżej obowiązujących przepisów i standardów, będzie prowadzić do rzeczywistego obniżenia kosztów własnych. To założenie bardzo złudne, biorąc pod uwagę szerszy kontekst. Trzeba bowiem uwzględnić koszty, które wynikną przy takich oszczędnościach. Te koszty, nieraz dotyczące wielu obszarów i adresatów, w efekcie mogą dotknąć pośrednio również samego inwestora.

Dlatego istotne jest **zwiększenie roli inwestora** (inwestora zastępczego) **w oddziaływaniu na bezpieczeństwo**

i ochronę zdrowia przy projektowaniu, wykonawstwie i nadzorze nad wykonaniem inwestycji budowlanej, tak aby kompleksowo oraz w sposób spójny w przepisach prawa wypełnić intencje ww. dyrektywy UE. Do realizacji powyższego potrzebne są **zmiany w ustawodawstwie** związane z wprowadzeniem formy **odpowiedzialności inwestora i projektanta za bezpieczeństwo pracy w czasie realizacji inwestycji**, w tym (w określonych uwarunkowaniach) obowiązku ustanawiania przez inwestora **koordynatora bezpieczeństwa i higieny pracy**, niezależnego od wykonawcy, zarówno na etapie przygotowywania inwestycji, jak i jej realizacji.

Rola koordynatora do spraw bezpieczeństwa i ochrony zdrowia i jej umocowanie w przepisach prawa, w warunkach realizacji inwestycji przez wielu wykonawców najczęściej małych (w większości mikro-), jest niezmiernie ważna w kształtowaniu warunków bezpieczeństwa pracy. Obecnie funkcja jest przypisana, w myśl *ustawy Prawo budowlane*, kierownikowi budowy. Jak zostało wspomniane powyżej, obok obowiązku sporządzenia (lub zapewnienia sporządzenia) i wprowadzania zmian w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, ma on obowiązek koordynowania:

- realizacji zadań zapobiegających zagrożeniom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy opracowywaniu technicznych lub organizacyjnych założeń planowanych robót budowlanych, lub ich poszczególnych etapów, które mają być prowadzone jednocześnie lub kolejno, a także przy planowaniu czasu wymaganego do zakończenia robót budowlanych lub ich poszczególnych etapów;

oraz

- działań zapewniających przestrzeganie podczas wykonywania robót budowlanych zasad bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zawartych w określonych przepisach oraz w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Powyższy zapis ustawy, nakładający na kierownika budowy obowiązki w zakresie koordynacji określonych działań, jest wynikiem implementacji do prawa polskiego *dyrektywy Unii Europejskiej 92/57/EWG w sprawie wdrożenia minimalnych wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na tymczasowych lub ruchomych budowach*. Po wielu latach funkcjonowania przepisów należy ocenić, że **taki sposób wdrożenia przepisów ww. dyrektywy nie jest satysfakcjonujący**. W przypadku dużych lub skomplikowanych technicznie i technologicznie inwestycji budowlanych, pełnienie funkcji koordynatora przez kierownika budowy, wobec jego odpowiedzialności za organizację i kierowanie budową obiektu budowlanego, jest obowiązkiem trudnym w realizacji, jeżeli ma być on wykonywany rzetelnie i z właściwym skutkiem. Wskazane jest także uregulowanie w przepisach prawa wymogów kwalifikacyjnych dla osób pełniących funkcję koordynatora bezpieczeństwa i higieny pracy na budowach. Obecnie nie ma żadnych wymogów prawnych dotyczących osoby, której powierza się taką funkcję. Tymczasem powinny to być osoby łączące w stopniu co najmniej podstawowym znajomość wiedzy specjalistycznej w zakresie

technologii i techniki stosowanej przy robotach budowlanych ze znajomością przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wskazane powyżej mechanizmy, wspierane przez **wadliwie przyjęte rozwiązania w uregulowaniach prawnych, w tym niejednolitość w zakresie kompetencji w stosowaniu obowiązujących przepisów polskiego prawa, mają znaczący wpływ na brak poprawy stanu bezpieczeństwa pracy w budownictwie.** Trudnością w oddziaływaniu inspektorów pracy na budowę jako całość, a nie na poszczególnych wykonawców, jest ulokowanie przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy na budowie w dwóch różnych aktach prawnych – w prawie budowlanym i w prawie pracy. Powoduje to przyporządkowanie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia dwóm różnym organom kontrolnym, tj.: organom nadzoru budowlanego i organom inspekcji pracy. Przykładem obrazującym powyższy stan jest plan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, który wynika z przepisów prawa budowlanego i nie podlega kontroli inspekcji pracy. Skutkuje to rutynowym opracowywaniem tego tak ważnego dokumentu w sposób często nieadekwatny do rzeczywistych warunków występujących przy realizacji konkretnej inwestycji.

Aby uzyskać trwałą poprawę bezpieczeństwa pracy na budowach, niezbędne jest uporządkowanie powyższych kwestii.

4.2. Strategia kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska

Substancje chemiczne i ich mieszaniny można znaleźć właściwie we wszystkich miejscach pracy, a miliony pracowników w UE są codziennie narażone na ich działanie. Wiele prac związanych z produkcją bądź stosowaniem chemikaliów zaliczanych jest do szczególnie niebezpiecznych, ponieważ wiąże się z bezpośrednim zagrożeniem życia i zdrowia pracujących.

Wyzwaniem dla pracodawców w zapewnieniu właściwego poziomu bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i życia są zagrożenia stwarzane przez substancje chemiczne i ich mieszaniny. Przyczynia się do tego intensywny rozwój nauki, technologii oraz przemysłu, który skutkuje tym, że są one produkowane w ogromnych ilościach i występują praktycznie w każdej dziedzinie życia.

Planując zadania kontrolno-nadzorcze, Państwowa Inspekcja Pracy uwzględnia problemy występujące aktualnie w obszarze zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, jak też zmiany przepisów w tym zakresie (unijnych i krajowych) oraz analizuje dane statystyczne dotyczące osób pracujących w warunkach zagrożenia czynnikami środowiska pracy. Wynikiem tych działań jest przyjęcie – jako jednego z trzech kluczowych priorytetów w działalności urzędu na lata 2022-2024 – **Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy**, obejmującej działania kontrolno-nadzorcze inspekcji w obszarze szeroko rozumianego bezpieczeństwa chemicznego, przy

KONTROLE PIP W LATACH 2022-2023 - STRATEGIA KONTROLI ZAGROZEŃ CHEMICZNYMI CZYNNIKAMI ŚRODOWISKA PRACY

Kontrole chemiczne	Liczba kontrolowanych podmiotów	
	2022	2023
Ochrona pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	216	249
Organizacja prac związanych z zagrożeniem wybuchem		
Prace w strefach zagrożonych wybuchem (atmosfera wybuchowa)	108	83
Materiały wybuchowe, w tym wyroby pirotechniczne	33	30
Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej		
Ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe czynniki chemiczne w środowisku pracy	259	278
Usuwanie wyrobów zawierających azbest	136	131
Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas ich stosowania	110	196
Rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń i stosowane ograniczenia w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacja, oznakowanie i pakowanie substancji i mieszanin – rozporządzenie REACH / CLP	145	161
Ograniczanie wpływu zagrożeń środowiska pracy, związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostaticznych, na pracujących w podmiotach leczniczych	14	13
Bhp w zakładach komunalnych przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków	87	96

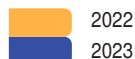
produkcji, stosowaniu oraz magazynowaniu substancji i mieszanin chemicznych w różnych sektorach działalności gospodarczej.

Przyjęta przez urząd Strategia wpisuje się w unijne kierunki działań w zakresie ochrony osób pracujących przed szkodliwym wpływem na zdrowie substancji chemicznych i ich mieszanin. Koresponduje to zarówno z założeniami Europejskiego Planu Walki z Rakim, jak i z priorytetami UE, określonymi przez SLIC, w zakresie egzekwowania przepisów bhp dotyczących zagrożeń ze strony czynników chemicznych. Strategia ta wpisuje się również w europejskie

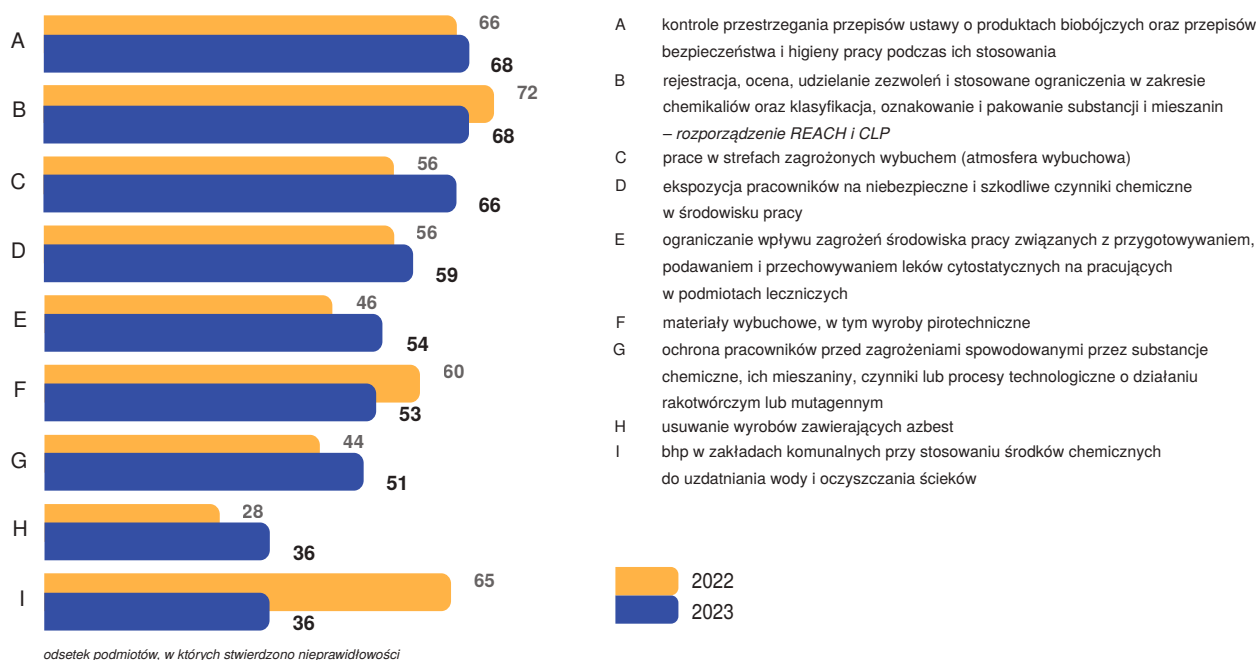
KONTROLE PIP W LATACH 2022-2023 - BADANIA I POMIARY CZYNNIKÓW SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA W ŚRODOWISKU PRACY



- A ograniczanie wpływu zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych na pracujących w podmiotach leczniczych
- B ochrona pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym
- C ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe czynniki chemiczne w środowisku pracy
- D bhp w zakładach komunalnych przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków
- E rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń i stosowane ograniczenia w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacja, oznakowanie i pakowanie substancji i mieszanin – rozporządzenie REACH i CLP
- F prace w strefach zagrożonych wybuchem (atmosfera wybuchowa)
- G materiały wybuchowe, w tym wyroby pirotechniczne
- H kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas ich stosowania
- I usuwanie wyrobów zawierających azbest



KONTROLE PIP W LATACH 2022-2023 - STANOWISKA I PROCESY PRACY



- A kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas ich stosowania
- B rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń i stosowane ograniczenia w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacja, oznakowanie i pakowanie substancji i mieszanin – rozporządzenie REACH i CLP
- C prace w strefach zagrożonych wybuchem (atmosfera wybuchowa)
- D ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe czynniki chemiczne w środowisku pracy
- E ograniczanie wpływu zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych na pracujących w podmiotach leczniczych
- F materiały wybuchowe, w tym wyroby pirotechniczne
- G ochrona pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym
- H usuwanie wyrobów zawierających azbest
- I bhp w zakładach komunalnych przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków

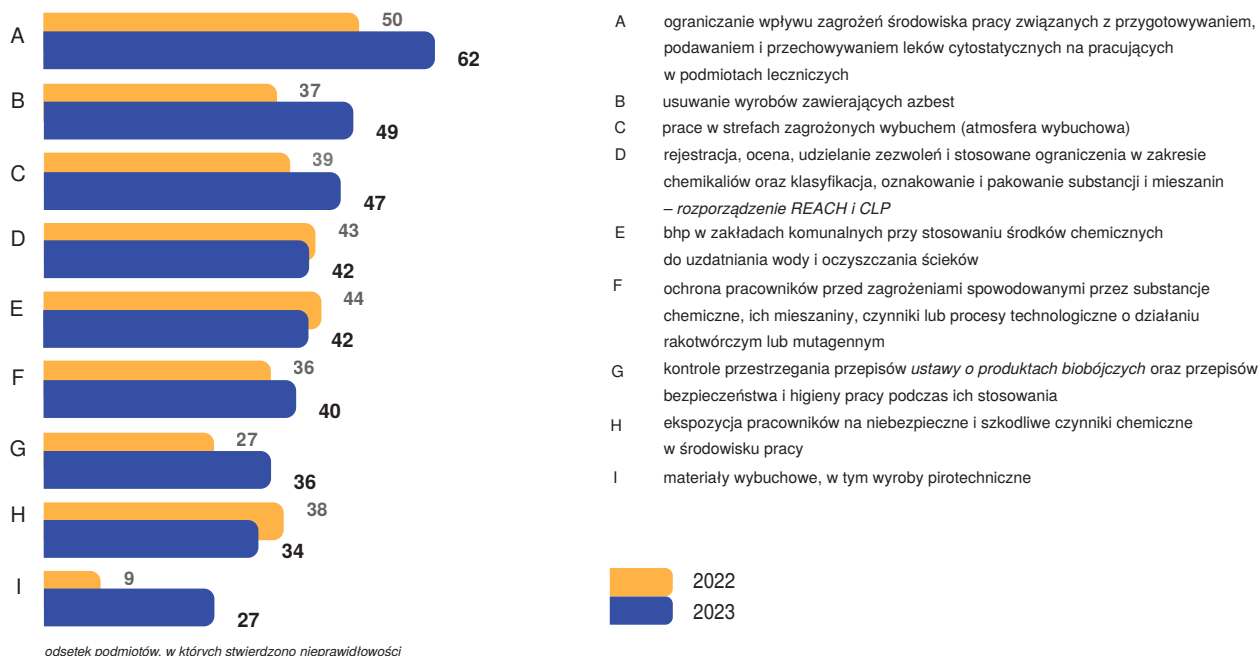


KONTROLE PIP W LATACH 2022-2023 - MAGAZYNOWANIE I SKŁADOWANIE



- A materiały wybuchowe, w tym wyroby pirotechniczne
- B rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń i stosowane ograniczenia w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacja, oznakowanie i pakowanie substancji i mieszanin – rozporządzenie REACH i CLP
- C prace w strefach zagrożonych wybuchem (atmosfera wybuchowa)
- D ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe czynniki chemiczne w środowisku pracy
- E kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas ich stosowania
- F ochrona pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym
- G bhp w zakładach komunalnych przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków
- H usuwanie wyrobów zawierających azbest

KONTROLE PIP W LATACH 2022-2023 - ŚRODKI OCHRONY INDYWIDUALNEJ ORAZ ODZIEŻ I OBUWIE ROBOCZE



- A ograniczanie wpływu zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych na pracujących w podmiotach leczniczych
- B usuwanie wyrobów zawierających azbest
- C prace w strefach zagrożonych wybuchem (atmosfera wybuchowa)
- D rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń i stosowane ograniczenia w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacja, oznakowanie i pakowanie substancji i mieszanin – rozporządzenie REACH i CLP
- E bhp w zakładach komunalnych przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków
- F ochrona pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym
- G kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas ich stosowania
- H ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe czynniki chemiczne w środowisku pracy
- I materiały wybuchowe, w tym wyroby pirotechniczne

wyzwania określone w „Strategii w zakresie chemikaliów na rzecz zrównoważoności na rzecz nietoksycznego środowiska”¹, opublikowanej przez Komisję Europejską. Także europejska „Wizja Zero” wytycza kierunek ograniczania zgonów, poważnych obrażeń oraz chorób zawodowych związanych z warunkami pracy oraz podkreśla

prawo każdego pracownika do bezpiecznego powrotu z pracy do domu.

W 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy – realizując Strategię kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy – skontrolowała w sumie 1 011 podmiotów (807 podmiotów – w 2022 r.).

¹ eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0667&from=EN

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

Zakres kontroli

Celem kontroli było zwiększenie poziomu ochrony zdrowia osób pracujących poprzez poprawę warunków bhp oraz zwiększenie świadomości na temat najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) czynników szkodliwych w narażeniu zawodowym, niezależnie od branży, w której są stosowane. Przestrzeganie normatywów określających poziom dopuszczalnej ekspozycji pracujących na szkodliwe czynniki chemiczne w środowisku pracy przekłada się na poziom ochrony zdrowia osób wykonujących te prace.

W 2023 r. skontrolowano **278 podmiotów**, w których występowały substancje chemiczne z określonym w przepisach NDS, w których pracowało ponad **46 tys. osób**, w tym niemal 45 tys. zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Prace w warunkach narażenia na szkodliwe substancje chemiczne wykonywane były na **1 333 stanowiskach** przez **9 334 osoby**, z czego w warunkach przekroczenia NDS pracowało **689 pracowników**, a w narażeniu na substancje wchłaniające się przez skórę (oznakowanie w NDS „skóra”) – **2 455 pracujących**.

Najwięcej skontrolowanych zakładów to zakłady małe, zatrudniające od 10 do 49 osób (34% podmiotów) i średnie – od 50 do 249 osób (31% podmiotów).

Diagnoza

Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem obowiązków wynikających z przepisów o **badaniach i pomiarach czynników szkodliwych** stwierdzono w **ponad połowie podmiotów**, a w 25% kontrolowanych podmiotów nie przeprowadzono badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. Zdarzały się przypadki wykonania badań i pomiarów chemicznego czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy później niż w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności (25% kontroli). W dużej mierze wiązało się to z niewskazaniem przez pracodawcę czynników

NAJCZĘSTSZE NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE BADAŃ I POMIARÓW CHEMICZNYCH CZYNNIKÓW SZKODLIWYCH W LATACH 2022-2023

Kontrolowane zagadnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	2022	2023
Nieterminowe wykonanie badań i pomiarów	 36	33
Nieprawidłowe wytypowanie chemicznych czynników szkodliwych do badań i pomiarów	 25	25
Brak wykonanych badań i pomiarów	 25	25

NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKRESIE BADAŃ I POMIARÓW NIEBEZPIECZNYCH I SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA CZYNNIKÓW CHEMICZNYCH W ŚRODOWISKU PRACY W LATACH 2022-2023

Kontrolowane zagadnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	2022	2023
Rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia	32	35
Współpraca pracodawcy z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami	13	18
Informowanie pracowników o aktualnych wynikach badań i pomiarów	15	15

szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których powinny zostać wykonane badania i pomiary lub ich błędnym wytypowaniem – dotyczyło to 25% kontroli.

Nieprawidłowości dotyczyły także terminowego wykonania badań i pomiarów chemicznych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (33%), a w 15% zakładów nie poinformowano pracowników narażonych na oddziaływanie tych czynników o aktualnych wynikach badań i pomiarów.

Z możliwości odstąpienia od wykonywania badań czynników szkodliwych środowiska pracy skorzystano na 109 stanowiskach pracy i dotyczyło to 636 pracujących. Na odstąpienie od nich – nawet w przypadku czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – pozwala przepis *rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy*, który wskazuje na możliwość takiego postępowania, jeżeli wynik dwóch kolejnych, wykonanych w określonym odstępie, pomiarów nie przekroczy wartości 0,1 NDS. Zaniechanie wykonywania pomiarów czynnika rakotwórczego nie wydaje się zasadne z uwagi na fakt, że w przypadku czynników rakotwórczych każdy poziom narażenia jest groźny dla zdrowia pracowników. **Przeprowadzenie powtórnych badań i pomiarów chemicznego czynnika szkodliwego lub pyłu zależy w takich przypadkach od inicjatywy pracodawcy, a bez okresowych badań i pomiarów trudno jest weryfikować poziom narażenia, w tym w sytuacjach awaryjnych.** Niemniej działania takie pozostają w zgodzie z obowiązującymi przepisami (warunkiem jest wyłącznie wartość NDS poniżej 0,1).

W niektórych skontrolowanych zakładach pracy wprowadzono zmiany w wyposażeniu technicznym, w procesie technologicznym lub w warunkach wykonywania pracy, które mogły mieć wpływ na zmianę poziomu emisji oraz poziomu narażenia. Pomimo tego w 14 przypadkach, dla 633 pracowników, nie wykonano ponownych badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy. Niewykonanie pomiarów ciągłych stężenia chemicznego szkodliwego dla

zdrowia czynnika chemicznego, dla którego została ustalona wartość najwyższego dopuszczalnego stężenia pułapowego (NDSP) dotyczyło 2 czynników, z którymi miało kontakt 148 pracowników. Stwierdzona liczba nieprawidłowości – w odniesieniu do ogólnej liczby kontroli – jest nieznaczna, niemniej zagrożenia, z jakimi może wiązać się brak właściwej ochrony, mogą mieć negatywne skutki zdrowotne dla całej tej grupy pracowników, wobec czego prewencja narażenia, w postaci terminowego wykonywania pomiarów, jest istotna.

W 18% kontroli wykazano, że **współpraca pracodawcy z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę nad pracownikami** nie była realizowana w sposób prawidłowy, co skutkuje niezapewnieniem wielopłaszczyznowej skutecznej ochrony zdrowia osób pracujących z czynnikami chemicznymi.

NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI EKSPOZYCJI PRACOWNIKÓW NA NIEBEZPIECZNE I SZKODLIWE DLA ZDROWIA CZYNNIKI CHEMICZNE W LATACH 2022-2023

Kontrolowane zagadnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	2022	2023
Ocena ryzyka zawodowego	48	61
Organizacja stanowisk i procesów pracy	56	59
Magazynowanie i składowanie	54	55
Szkolenia bhp	51	46
Maszyny i urządzenia techniczne	48	41
Instrukcje bhp dot. postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia	35	38
Środki ochrony indywidualnej	38	34
Wykaz prac szczególnie niebezpiecznych	26	32
Badania lekarskie	27	23
Odzież i obuwie robocze	16	13
Wentylacja	10	11

Liczne **nieprawidłowości dotyczące środków ochrony indywidualnej** chroniących przed czynnikami chemicznymi (stwierdzone w 20% skontrolowanych zakładów pracy) potwierdzają brak przywiązywania dostatecznej wagi do ochrony zdrowia pracujących w narażeniu na substancje i mieszaniny chemiczne. Uchybienia dotyczyły zarówno braku wyposażenia pracujących w te środki (7%), jak i przydziału środków niezapewniających właściwej ochrony. Pracodawcy nie wywiązywali się także z obowiązku zapewnienia skutecznej ochrony zbiorowej dla pracujących w pomieszczeniach pracy – **brak lub niesprawną wentylację** stwierdzono w 11% skontrolowanych podmiotów.

Najwięcej błędów na **stanowiskach pracy** wynikało z uchybień formalnych, które przekładały się na brak stosowania określonych zasad. Przykładowo – w ponad 1/3 skontrolowanych podmiotów nie opracowano instrukcji bhp postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia lub instrukcje zawierały nieprawidłowe zapisy.

Postępująca automatyzacja procesów pracy skutkuje mniejszym narażaniem pracowników na substancje chemiczne i ich mieszaniny sklasyfikowane jako stwarzające zagrożenie, jednakże w dalszym ciągu wielu pracowników wykonuje prace w bezpośrednim narażeniu na chemiczne czynniki szkodliwe. Sposób wykonywania przez te osoby niektórych czynności powodował bezpośrednie zagrożenie ich życia i zdrowia, a blisko **co piąty** kontrolowany pracodawca nie sporządził **wykazu prac szczególnie niebezpiecznych z czynnikami chemicznymi** i **co szósty** nie określił szczególnych wymagań przy ich wykonywaniu.

Duża liczba nieprawidłowości wiązała się również z **magazynowaniem chemikaliów (55% podmiotów)**. Aż w 29% przeprowadzonych kontroli magazyny i miejsca składowania lub przechowywania substancji i mieszanin chemicznych nie były dostosowane do rodzaju składowanych materiałów. W 33% zakładów wynikało to ze źle opracowanych instrukcji magazynowania, a w pozostałych przypadkach – z niewłaściwej organizacji i prowadzenia procesów magazynowania.

Wspomniane wyżej uchybienia w zapewnianiu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wynikały przede wszystkim z nieprawidłowo przeprowadzonej **oceny ryzyka zawodowego**. Ponad połowa kontroli ujawniła błędy w ocenie ryzyka i nieuwzględnianie wszystkich istotnych czynników ryzyka oraz nieokreślanie właściwych środków zapobiegających ryzyku. Mając na względzie długi okres obowiązywania przepisów w tym zakresie należy stwierdzić, że nieprawidłowości wynikają niestety z marginalnego traktowania tego dokumentu, który jest kluczowym narzędziem do rozpoznania, opisanego i eliminacji lub ograniczenia niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy.

Ponadto brak opracowanych programów szkoleń bhp (14%) oraz wykorzystywanie ogólnych programów szkolenia, nieuwzględniających zagrożeń występujących w danym zakładzie pracy (17%) nie sprzyjały rzetelnemu przekazywaniu pracownikom informacji na temat bhp.

W kontrolach uwzględniono także ocenę sposobu realizacji **wewnątrzzakładowego nadzoru i kontroli stanu bhp**. Uchybienia w tym zakresie odnotowano łącznie w 24% podmiotów, przy czym najwięcej z nich dotyczyło sporządzania okresowych analiz stanu bhp z wnioskami dotyczącymi poprawy tego stanu (20%) oraz konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (17%). Uchybienia w tym zakresie prowadziły do braku skutecznego informowania pracujących o zagadnieniach bhp istotnych z uwagi na specyfikę zakładu pracy stosującego substancje i mieszaniny chemiczne.

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

Zakres kontroli

Kolejnym istotnym obszarem działań urzędu, prowadzonych w ramach Strategii, były kontrole w zakresie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy. Kontrole te wzmacniają realizację rządowego „Programu Oczyszczania Kraju z azbestu na lata 2009-2032”, który oferuje wsparcie w usuwaniu azbestu z zachowaniem bezpieczeństwa wykonawców oraz ochrony środowiska naturalnego.

Podstawą przeprowadzania kontroli prac prowadzonych w związku z usuwaniem wyrobów zawierających azbest były przekazywane do Państwowej Inspekcji Pracy informacje o planowanym wykonywaniu takich prac oraz zgłoszenia w trybie skargowym nieprawidłowości przy ich wykonywaniu. Łącznie przeprowadzono **192 kontrole** w 131 podmiotach zajmujących się usuwaniem lub zabezpieczaniem wyrobów zawierających azbest. Największy odsetek (88%) stanowiły mikroprzedsiębiorstwa o zatrudnieniu do 9 osób. Były to zarówno firmy specjalistyczne, jak i o profilu działalności związanym z branżą budowlaną, a także wykonujące prace z azbestem doraźnie.

Diagnoza

Demontaż i usuwanie wyrobów zawierających azbest zwykle dotyczy pokryć dachowych i elewacji – są to zatem prace typowo budowlane, prowadzone najczęściej na wysokości. Zaliczają się do prac szczególnie niebezpiecznych nie tylko z uwagi na wykonywanie ich na wysokości, lecz także szkodliwy czynnik środowiska pracy, jakim jest azbest.

Wyniki kontroli wskazują na stale powtarzające się uchybienie, polegające na braku dokonywania zgłoszenia do właściwego okręgowego inspektora pracy **zamiaru przeprowadzenia prac polegających na zabezpieczeniu lub usunięciu wyrobów zawierających azbest** z miejsca, obiektu, urządzenia budowlanego lub instalacji przemysłowej, a także z terenu prac (16% ogółu kontroli) lub nieterminowe zgłaszanie takich prac (11%), np. pod koniec ich wykonywania, kiedy prawdopodobieństwo kontroli inspektora pracy i ujawnienie uchybień w zakresie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy znacznie spada.

Nie tylko zgłoszeń dokonywano z opóźnieniem, ale również nie wskazywano w zgłoszeniach konkretnych dat planowanych prac dla lokalizacji określonych w zgłoszeniu. Stanowiło to znaczne utrudnienie realizacji właściwego nadzoru nad pracami usuwania azbestu. Zgłoszenia nie zawsze zawierały wymagane informacje dotyczące **oceny stanu wyrobów zawierających azbest**, a podczas kontroli stwierdzano również brak zapoznania pracujących z informacjami o rodzaju azbestu, przy jakim pracują i jego stanie technicznym, wpływającym na możliwość pylenia.

Niemal **co piąty pracodawca nie opracował planu pracy** określającego metody pracy oraz

środki zapobiegawcze minimalizujące ryzyko zawodowe, co miało wpływ na nieprawidłową organizację stanowisk i procesów pracy. Nie sporządzano także wymaganej oceny ryzyka zawodowego, a jeśli już posiadano taki dokument – nie uwzględniano w nim azbestu, jako szkodliwego czynnika środowiska pracy o właściwościach rakotwórczych (21% kontroli).

Pracodawcy **nie wydzielali strefy wykonywania prac** demontażu wyrobów azbestowych (17% kontroli) oraz **nie zapewniali informacji o zagrożeniach poprzez właściwe jej oznakowanie** (28% kontroli).

W co trzeciej kontroli **nie przestrzegano przepisów bhp dotyczących wyposażania oraz stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej** zabezpieczających przed szkodliwym pyłem azbestu, a 10% pracowników nie stosowało środków ochrony indywidualnej, mimo że zostali w nie wyposażeni.

Kontrole inspektorów pracy ujawniły także **niedostateczną ochronę przed przedostawaniem się pyłu azbestu do środowiska** w trakcie prowadzenia prac, co wynikało z nieutrzymywania wyrobów azbestowych w stanie wilgotnym (10% kontroli). Nieprawidłowości podczas czasowego **magazynowania i składowania** w miejscu prowadzenia prac odpadów azbestowych stwierdzono w prawie co szóstej kontroli, a uchybienia w zakresie niewłaściwego postępowania z odpadami dotyczyły niemal co trzeciej kontroli. Często nie zapewniano szczelnego i trwałego pakowania odpadów azbestowych, a także zapomniano o oznakowaniu ich znakiem informującym o zawartości azbestu.

Nadal **najwięcej nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzali w podmiotach usuwających azbest sporadycznie**, często po raz pierwszy.

Skokowy wzrost świadomości i poziomu bezpieczeństwa pracy w firmach zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest jest trudny do osiągnięcia, ponieważ czas prowadzenia prac np. z usuwaniem poszycia dachowego niewielkich budynków gospodarczych jest krótki, a przy braku zgłoszeń formalnych lub napływających skargach trudno jest przygotować i przeprowadzić kontrolę. Dodatkowo, w firmach niewyspecjalizowanych występuje duża rotacja osób pracujących (i są to z reguły młodzi pracownicy, bez doświadczenia zawodowego, pracujący dorywczo), co często przyczynia się do omijania obowiązujących przepisów bhp i pracy w warunkach narażenia na pył azbestu. Nakłada się na to niedostateczna świadomość zagrożeń azbestem zarówno wśród pracodawców, jak i pracujących oraz praktycznie brak wiedzy na temat chorób azbestozależnych.

Potwierdzają to także nieprawidłowości dotyczące **szkoleń w dziedzinie bhp**, które powinny uwzględniać informacje w zakresie bezpiecznego usuwania wyrobów zawierających azbest. Tymczasem programy szkoleń nie uwzględniają tego obowiązku (17% ogółu kontroli), występują także uchybienia dotyczące **profilaktycznych badań lekarskich** – w skierowaniach na badania lekarza medycyny pracy znajdują się tylko wzmianki

o pracy na wysokości, bez informacji o pracy prowadzonej w narażeniu na azbest (24% kontroli). Należy jednak podkreślić, że prawie dwukrotnie zmniejszyła się liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowe programy szkoleń bhp. Dodatkowo na znaczną liczbę nieprawidłowości wpływ ma rosnąca liczba podmiotów zajmujących się usuwaniem i zabezpieczaniem wyrobów azbestowych oraz zwiększający się stopień realizacji takich prac, co wynika ze zbliżającego się terminu usunięcia azbestu do roku 2032. Niepokoić może fakt, że większości kontroli przedsiębiorcy się spodziewają, zgłaszając informacje o terminie ich realizacji do inspekcji pracy, powinni być więc do nich przygotowani. Podaje to w wątpliwość także jakość szkoleń w dziedzinie bhp, jakim muszą poddawać się pracodawcy, a także uwypukla poziom braku świadomości o obowiązkach pracodawców w zakresie zapewniania pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W 2023 r. **kontynuowano współpracę** z innymi organami nadzoru nad warunkami pracy (Państwowa Inspekcja Sanitarna) oraz instytucjami zajmującymi się problematyką azbestową, zarówno na szczeblu centralnym, jak i regionalnym, w tym z urzędami gmin, na terenie których wykonywano prace związane z usuwaniem wyrobów azbestowych. Przedstawiciel urzędu uczestniczył w pracach Rady Programowej „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032”, która skupia przedstawicieli jednostek właściwych w zakresie nadzoru wielokierunkowych działań związanych z usuwaniem azbestu ze środowiska.

Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas ich stosowania

Zakres kontroli

Kontrole dotyczyły przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas stosowania i przechowywania / magazynowania produktów biobójczych przeznaczonych do **dezynfekcji rąk i powierzchni**, głównie w sektorach działalności gospodarczej wymienionych wg PKD jako: pozostała działalność usługowa (28%), zakłady przetwórstwa przemysłowego (19%), handel, naprawy (14%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (9%).

W 2023 r. przeprowadzono **196 kontroli** podmiotów stosujących do dezynfekcji substancje i mieszaniny chemiczne podlegające przepisom *ustawy o produktach biobójczych*, w których pracowało **22,3 tys. osób**, w tym 16,5 tys. na podstawie stosunku pracy. Najwięcej skontrolowanych zakładów zaliczało się do mikroprzedsiębiorstw zatrudniających do 9 osób (**55%**), a **27%** do małych zakładów o zatrudnieniu od 10 do 49 osób.

Diagnoza

Zauważalne jest, że w znaczący sposób zwiększyła się świadomość w zakresie doboru produktu biobójczego działającego na konkretny patogen, wobec czego w kontrolowanych w 2023 r. zakładach wybierane były one rozważniej.

Tylko w 13% zakładów nie wydawano środków prawnych dotyczących obowiązków wynikających z przepisów o produktach biobójczych oraz przepisów bhp.

Kontrolowano prawidłowość **oznakowania stosowanych produktów biobójczych** jako istotnego elementu ostrzegania o zagrożeniach i wskazywania właściwego sposobu ich użycia do dezynfekcji oraz sposobu przechowywania. Stwierdzono niewłaściwe etykiety produktów biobójczych o treści niezgodnej z pozwoleniami na obrót produktem biobójczym, jak też niezgodne z wymaganiami *rozporządzenia CLP. Uchybienia w zakresie oznakowania produktów* zgodnie z unijnym *rozporządzeniem CLP* dotyczyły 6% kontrolowanych podmiotów.

Większość nieprawidłowości dotyczyła braku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zarówno podczas stosowania, jak i magazynowania produktów biobójczych. W zakresie dokumentacji najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **oceny ryzyka zawodowego** (57% kontroli). Stwierdzano nieuwzględnienie w niej ryzyka stwarzanego przez produkty biobójcze oraz brak wykorzystania istotnych informacji z kart charakterystyki tych czynników chemicznych.

Duży odsetek nieprawidłowości dotyczył **kart charakterystyki dla produktów biobójczych (42% kontroli odnoszących się do 170 różnych mieszanin do dezynfekcji)**. W większości pracodawcy posiadający karty charakterystyki nie widzieli potrzeby ich aktualizacji. Z kolei pracodawcy nie posiadający kart uznawali za wystarczające pozwolenie na obrót produktem biobójczym i jego zamieszczenie w wykazie produktów biobójczych, publikowanym na stronie Urzędu Rejestracji Produktów Leczniczych, Wyrobów Medycznych i Produktów Biobójczych. Miało to wpływ na niewłaściwe identyfikowanie zagrożeń i niepodejmowanie koniecznych działań w zakresie bhp. **W 16% zakładów nie zapewniono pracującym dostępu do informacji z kart charakterystyki dla mieszanin dezynfekujących.** Prawidłową realizację wymagań prawnych w tym zakresie utrudniał brak aktualizowanego **spisu substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie**.

W 58% kontrolowanych zakładów inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące **braku instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi** lub niepoprawne sporządzenie instrukcji. W instrukcjach bhp nie uwzględniano informacji dotyczących przygotowania środka biobójczego do użycia, sposobu przeprowadzania dezynfekcji, koniecznych do stosowania środków ochrony indywidualnej oraz zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych. Powodowało to nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego wykonywania pracy, a **działania pracodawców eliminujące lub ograniczające zagrożenia były aż w 18% kontroli niewystarczające**.

Brak lub nieprawidłową instrukcję magazynowania produktów biobójczych stwierdzono w 34% kontrolowanych podmiotów, co przekładało się na niewłaściwe dostosowanie miejsc magazynowania do składowanych materiałów (20% kontroli). Produkty biobójcze przechowywano razem z innymi chemikaliami, bez uprzedniego rozpoznania możliwości wystąpienia w sytuacjach awaryjnych niepożądanego reakcji chemicznej. Dotyczyło to 5% kontrolowanych podmiotów, a z uwagi na ewentualne skutki zagrożenia stanowiło istotne zaniechanie. Kontrole wykazały również **brak lub niewłaściwe oznakowanie magazynów, zbiorników i miejsc składowania produktów biobójczych** (dotyczyło to 21% kontroli).

Odnotowano liczne **nieprawidłowości w zakresie organizacji stanowisk i procesów pracy** (68% zakładów) oraz **stosowania produktów szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy** (23% kontroli). Charakter wykonywanych czynności powodował niekiedy bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia osób wykonujących prace, które zakwalifikowane były jako szczególnie niebezpieczne, co skutkowało wstrzymaniem pracy przez inspektora pracy.

Nieprawidłowości dotyczące **środków ochrony indywidualnej** chroniących przed czynnikami chemicznymi, stosowanych przy pracach związanych z dezynfekcją powierzchni stwierdzono w 21% skontrolowanych zakładów. Dotyczyły one zarówno braku wyposażenia pracujących w środki ochrony, jak też przydziału środków niezapewniających właściwej ochrony przed zagrożeniami wynikającymi ze stosowania produktów biobójczych. W przypadku 17% kontroli stwierdzono również nieprawidłowości dotyczące wyposażenia i stosowania **odzieży i obuwia roboczego**. Zauważalny jest zatem brak kompleksowego podejścia w zakresie ochrony zdrowia pracujących w narażeniu na produkty biobójcze.

Należy stwierdzić, że względem 2022 r. nastąpiła poprawa w zakresie przestrzegania przepisów o produktach biobójczych. Dotyczyło to zarówno ich oznakowania, jak i kart charakterystyki i instrukcji bhp w zakresie postępowania z czynnikami szkodliwymi. **Pracodawcy dwukrotnie częściej podejmowali skuteczne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia.**

Rejestracja, ocena, udzielanie zezwoleń i stosowane ograniczenia w zakresie chemikaliów oraz klasyfikacja, oznakowanie i pakowanie substancji i mieszanin – rozporządzenia REACH i CLP

Zakres kontroli

Kontrole prowadzone w ramach **Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy** weryfikowały przestrzeganie unijnych rozporządzeń: REACH i CLP oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach, w których występują substancje chemiczne i ich mieszaniny.

Prowadzono je w zakładach różnych branż, jednak najczęściej dotyczyło przetwórstwa przemysłowego

KONTROLE PIP W LATACH 2022-2023 - ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z REACH I CLP

Kontrolowane zagadnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	2022	2023
Karty charakterystyki mieszanin	37	40
Oznakowanie magazynów, zbiorników i miejsc magazynowania /składowania	41	39
Oznakowanie pojemników/ opakowań mieszanin	28	14
Informacje o chemikaliach innych niż niebezpieczne/ stwarzające zagrożenie	6	13
Karty charakterystyki substancji	10	12
Oznakowanie pojemników/ opakowań substancji	12	6

(81 kontroli). Do kontroli typowano zakłady stosujące lub produkujące substancje i mieszaniny chemiczne, przede wszystkim jako dalsi użytkownicy chemikaliów w rozumieniu *rozporządzenia REACH*.

Przeprowadzono **161 kontroli** podmiotów, w których występowały substancje chemiczne i ich mieszaniny. W podmiotach tych pracowało niemal **12,7 tys. osób**, w tym 12,3 tys. na podstawie stosunku pracy. Najwięcej skontrolowanych zaliczało się do małych zakładów zatrudniających od 10 do 49 osób i mikroprzedsiębiorstw do 9 osób (łącznie 116 podmiotów).

Diagnoza

Stwierdzono liczne przypadki naruszenia przepisów w zakresie **kart charakterystyki dla substancji stwarzających zagrożenie i ich mieszanin**, co niepokoi, zważywszy na już dość długi czas obowiązywania unijnych *rozporządzeń REACH i CLP*. Uchybienia najczęściej dotyczyły niebezpiecznych mieszanin chemicznych (40% zakładów). W kartach charakterystyki nie zawsze uwzględniano oznakowanie zgodne z *rozporządzeniem CLP*, co dotyczyło zarówno kontroli mieszanin (10% zakładów), jak i substancji (2% zakładów). Było to powiązane z **błędym oznakowaniem pojemników i opakowań**, zarówno substancji chemicznych (6% podmiotów), jak i ich mieszanin (14% podmiotów).

Błędne lub niepełne karty charakterystyki oraz błędne oznakowanie opakowań skutkowało tym, że **pracowników nie informowano we właściwy sposób o zagrożeniach**, co łącznie dla substancji stwarzających zagrożenie i ich mieszanin stwierdzono w 18% podmiotów poddanych kontroli. Z kolei brak przekazania pracującym wymaganych przepisami *rozporządzenia REACH* informacji

o chemikaliach innych niż niebezpieczne lub stwarzające zagrożenie stwierdzono w 13% zakładów.

Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem obowiązków wynikających z przepisów o badaniach i pomiarach czynników szkodliwych stwierdzono w 38% podmiotów. Najwięcej z nich dotyczyło zarówno braku przeprowadzonych **badania i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia**, jak i niezachowania prawidłowej ich częstotliwości (20%). Pracodawcy nie wskazywali również wszystkich czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy do przeprowadzenia badań i pomiarów (19% kontroli).

Dowodem wskazującym na niedostateczne przywiązywanie wagi do kwestii ochrony zdrowia były nieprawidłowości dotyczące **środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego** (42% zakładów). Dotyczyły one zarówno wyposażania pracujących w środki ochrony indywidualnej chroniące przed czynnikami chemicznymi (27% zakładów), jak i ich stosowania przez pracujących (6% zakładów). Do niezapewnienia należytej ochrony przed szkodliwymi czynnikami środowiska pracy przyczyniały się m.in. brak lub niewłaściwie realizowane pranie, konserwacja, naprawy, odpylanie i odkażanie środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego – 11% kontroli.

W 12% skontrolowanych podmiotów nie zapewniono skutecznej ochrony zbiorowej dla pracujących w pomieszczeniach pracy z powodu **braku sprawnej wentylacji**.

W 64% kontroli odnotowano **nieprawidłowości w zakresie magazynowania**, które dotyczyły głównie braku lub uchybień w zakresie instrukcji magazynowania chemikaliów (45%). Zapisy w dokumentach nie odnosiły się do stosowanych czynników chemicznych, a w związku z tym nie uwzględniały oznakowania chemikaliów zgodnego z CLP. Treść instrukcji nie wskazywała na konieczne czynności przy wykonywanych pracach oraz wymagane środki ochrony indywidualnej. **Magazyny i miejsca składowania lub przechowywania** nie zawsze były dostosowane do rodzaju składowanych materiałów (36% kontroli). Ponadto ich **oznakowanie nie spełniało wymagań przepisów**, w tym zgodności z CLP, u 39% skontrolowanych podmiotów.

Ocena ryzyka zawodowego w 47% zakładów nie uwzględniała wszystkich zagrożeń czynnikami środowiska pracy. Nawet w zakładach posiadających opracowaną ocenę ryzyka zawodowego występowały nieprawidłowości, dotyczące braku poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (9% zakładów). **Programy szkoleń z zakresu bhp** nie uwzględniały w pełni tematyki dotyczącej czynników chemicznych (33% podmiotów), co pogłębiało braki w wiedzy i świadomości pracujących z zakresu sposobów ograniczania zagrożeń związanych z substancjami i mieszaninami chemicznymi.

Liczne nieprawidłowości w zakładach z różnych branż, stosujących substancje chemiczne i ich mieszaniny, wskazują na nieprzywiązywanie należytej wagi do właściwości fizykochemicznych konkretnych chemikaliów. Są jednak

obszary, w których nastąpiła poprawa w zakresie przestrzegania przepisów, tj. w przypadku stosowania środków ochrony indywidualnej, przygotowania pracowników do pracy – szkolenia bhp, informowania pracowników o ryzyku zawodowym.

Ochrona pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

Zakres kontroli

Ochrona zdrowia i życia osób pracujących w warunkach występowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, w szczególności o działaniu **rakotwórczym lub mutagennym** jest jednym z najważniejszych zadań w działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

Kontynuując realizację tego celu w 2023 r. inspektorzy pracy ukierunkowali działania kontrolne na przestrzeganie przez pracodawców przepisów w odniesieniu do ostatnich zmian legislacyjnych dotyczących **procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy**. Rozszerzony wykaz takich procesów od 22 lutego 2020 r. objął prace związane z narażeniem na pyły drewna (wcześniej klasyfikowano wyłącznie pyły drewna twardego), czy prace związane z narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy. W kolejnym roku w tym katalogu znalazły się także prace związane z narażeniem:

- na działanie przez skórę olejów mineralnych użytych wcześniej w silnikach spalinowych wewnętrznego spalania w celu smarowania i schładzania części ruchomych silnika;
- na spaliny emitowane z silników Diesla.

Skontrolowano warunki pracy osób pracujących w kontakcie i/lub narażeniu na czynniki rakotwórcze lub mutagenne u **249 pracodawców** (zatrudniających blisko 35 tys. osób, z czego 33 tys. na podstawie stosunku pracy). Były to zakłady należące do różnych sekcji PKD, w tym 64% – do przetwórstwa przemysłowego. W grupie skontrolowanych znalazło się:

- 131 pracodawców, którzy przekazali do OIP-ów „*Informację o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym*”;
- 118 pracodawców, którzy nie przekazali wyżej wymienionej informacji.

Kontrolami objęto:

- 207 substancji chemicznych o działaniu rakotwórczym w 98 zakładach;
- 82 mieszaniny chemiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w 47 zakładach;
- 20 zakładów, w których występowało promieniowanie jonizujące;
- procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

PODZIAŁ OBJĘTYCH KONTROLĄ ZAKŁADÓW W ZALEŻNOŚCI OD RODZAJU PROCESU TECHNOLOGICZNEGO, W KTÓRYM DOCHODZI DO UWALNIANIA SUBSTANCJI CHEMICZNYCH, ICH MIESZANIN LUB CZYNNIKÓW O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM W LATACH 2022-2023

Rodzaj procesu technologicznego	Liczba zakładów	
	2022	2023
Prace związane z narażeniem na pył drewna	103	95
Prace związane z narażeniem na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy	39	57
Prace związane z narażeniem na spaliny emitowane z silników Diesla	17	19
Prace związane z narażeniem przez skórę na działanie olejów mineralnych użytych wcześniej w silnikach spalinowych wewnętrznego spalania w celu smarowania i schładzania części ruchomych silnika	11	15
Procesy technologiczne związane z narażeniem na działanie pyłów, dymów i aerozoli tworzących się podczas rafinacji niklu i jego związków	2	2
Procesy technologiczne związane z narażeniem na działanie wielopierścieniowych węglowodorów aromatycznych, obecnych w sadzy węglowej, smołach węglowych i pakach węglowych	2	4

W niektórych zakładach odnotowano przypadki występowania więcej niż jednego z ww. zagrożeń.

Zgodnie z założeniami, najwięcej działań kontrolnych dotyczyło procesów technologicznych, dla których miały miejsce ostatnie zmiany legislacyjne (od 2020 r.).

Największy odsetek wśród podmiotów objętych kontrolą stanowiły małe przedsiębiorstwa, zatrudniające od 10 do 49 pracowników (33%), natomiast najmniejszy – duże zakłady o zatrudnieniu 250 i więcej osób (12%).

W kontrolowanych podmiotach w narażeniu na pyły drewna pracowało ok. 1,8 tys. pracowników, natomiast w narażeniu na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w trakcie pracy – blisko 1,6 tys. pracowników.

Diagnoza

Wyniki kontroli wskazują, że 47% pracodawców nie przekazało do właściwego okręgowego inspektoratu pracy wymaganej „Informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym”. Ponadto nie wszystkie podmioty, przekazując wyżej wymienioną informację, przekazywały ją także do właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego.

W 37% skontrolowanych podmiotów stwierdzono **nieprowadzenie rejestru prac**, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, a **co siódmy sporządził go nieprawidłowo**. Podobnie (34%) wygląda kwestia prowadzenia **rejestrów pracowników** narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

NAJCZĘSTSZE NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE SUBSTANCJI CHEMICZNYCH, ICH MIESZANIN, CZYNNIKÓW LUB PROCESÓW TECHNOLOGICZNYCH O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM W LATACH 2022-2023

Kontrolowane zagadnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	2022	2023
Nieprawidłowości w przekazaniu do OIP informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	 64	64
Nieprawidłowości dotyczące rejestru prac w kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi	 55	51
Nieprawidłowości dotyczące rejestru pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych lub mutagennych	 56	48
Nieprawidłowości dotyczące pomiaru szkodliwych dla zdrowia czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy	 50	48

Trudności w prowadzeniu rejestrów zgodnie z obowiązującymi regulacjami wynikają ze wskazywanego przez inspekcję od lat **braku definicji pojęć „narażenie” i „kontakt”** w polskich przepisach. Z tego względu nadal aktualny pozostaje zgłoszony przez Głównego Inspektora Pracy wniosek legislacyjny dotyczący konieczności wprowadzenia odpowiednich definicji do prawa pracy.

Aż 33% pracodawców nie uwzględniło w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń ze strony czynników rakotwórczych lub mutagennych, a co za tym idzie – nie wprowadziło odpowiednich środków profilaktycznych. Co więcej, w co czwartym zakładzie pracy **11% objętych kontrolą pracowników** pracujących w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, **nie zostało poinformowanych o ryzyku zawodowym występującym przy wykonywaniu tych prac**.

W zakresie wyposażania pracowników w **środki ochrony indywidualnej przed czynnikami chemicznymi** nieprawidłowości stwierdzono w 12% kontrolowanych zakładów.

Zmiany w prawodawstwie, wprowadzane w celu podniesienia poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, nie zawsze są monitorowane przez pracodawców. Zdaje się, że nie dopełniają oni obowiązków wynikających z wprowadzonych zmian legislacyjnych. Przykładem jest m.in. zmiana częstotliwości wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy w odniesieniu do pyłów drewna (co najmniej raz na 3 lub 6 miesięcy, w zależności od ostatniego wyniku), a nie jak przed zmianą przepisów z 2020 r. – co najmniej raz w roku lub raz na 2 lata. Ma to związek z zaliczeniem wszystkich pyłów drewna do czynników rakotwórczych.

Na co szóstym skontrolowanym stanowisku pracy **nie przeprowadzano pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia o działaniu rakotwórczym lub mutagennym** i dotyczyło to co czwartego kontrolowanego zakładu.

Wprowadzona w życie 30 września 2023 r. zmiana *rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac wzbudzających niepokój i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac* uporządkowała po prawie 2 latach wymagania dotyczące realizacji praktycznej części przygotowania zawodowego młodocianych do niektórych zawodów, w tym m.in. w zawodach stolarza i mechanika samochodowego. Na potrzebę zajęcia stanowiska w tej sprawie przez ustawodawcę wskazywał Główny Inspektor Pracy w 2021 r., mając na względzie wyniki działań nadzorczo-kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy. Zmiana przepisów rozporządzenia umożliwiła powierzenie pracy młodocianym w przypadku pracy w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych i pyłowych, jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego. Powyższe jest jednak możliwe tylko po spełnieniu warunków określonych w ww. przepisie, mających zapewnić im bezpieczeństwo i szczególną ochronę zdrowia podczas pracy.

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

Przeprowadzone w 2023 r. kontrole w 13 pomiotach stanowiły kontynuację działań Państwowej Inspekcji Pracy dotyczących nadzoru nad chemikaliami w zakresie narażenia na substancje czynne leków cytostatycznych osób pracujących w podmiotach leczniczych, w których pacjentom podawano cytostatyki.

Kontrolami objęto prace w narażeniu na **7 substancji aktywnych leków cytostatycznych, dla których określone zostały wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń w środowisku pracy (NDS)**. Należy zauważyć, że inspektorzy pracy skontrolowali narażenie pracowników na *N-hydroksymocznik* w 1 podmiocie leczniczym, w którym był on podawany pacjentom jako składnik leku. W roku ubiegłym podczas kontroli nie odnotowano takiego przypadku.

Szczegółowe dane w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zostały omówione w **części 5.2. Sprawozdania pt. Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp**.

Organizacja prac związanych z zagrożeniem wybuchem

Prace w strefach zagrożonych wybuchem (atmosfera wybuchowa)

Zakres kontroli

W ramach **Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy** kontrolowano także kwestie związane z organizacją przez pracodawcę **prac w strefach zagrożonych wybuchem**. Przeprowadzono kontrole w **83 podmiotach**, zatrudniających 9 tys. osób, z czego blisko 8,9 tys. na podstawie stosunku pracy. W grupie kontrolowanych było **5 zakładów o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, 2 zakłady o zwiększonym ryzyku oraz 8 tzw. zakładów podprogowych**, w których substancje występują w ilościach mniejszych od wielkości progowych, skutkujących zaliczeniem danego zakładu do grupy zwiększonego ryzyka poważnej awarii przemysłowej.

Podczas kontroli szczególną uwagę zwracano na kwestie związane z organizacją prac w strefach zagrożonych wybuchem, by uniknąć wypadków przy pracy (priorytet: **chronić życie i zdrowie osób pracujących**) oraz ewentualnych katastrofalnych następstw nieprzestrzegania przepisów bhp.

Diagnoza

Wyniki kontroli pokazują, że w dużej części skontrolowanych podmiotów **nadal występują problemy z wdrożeniem przepisów związanych z bezpieczeństwem przeciwwybuchowym**, o których mowa w *rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie*

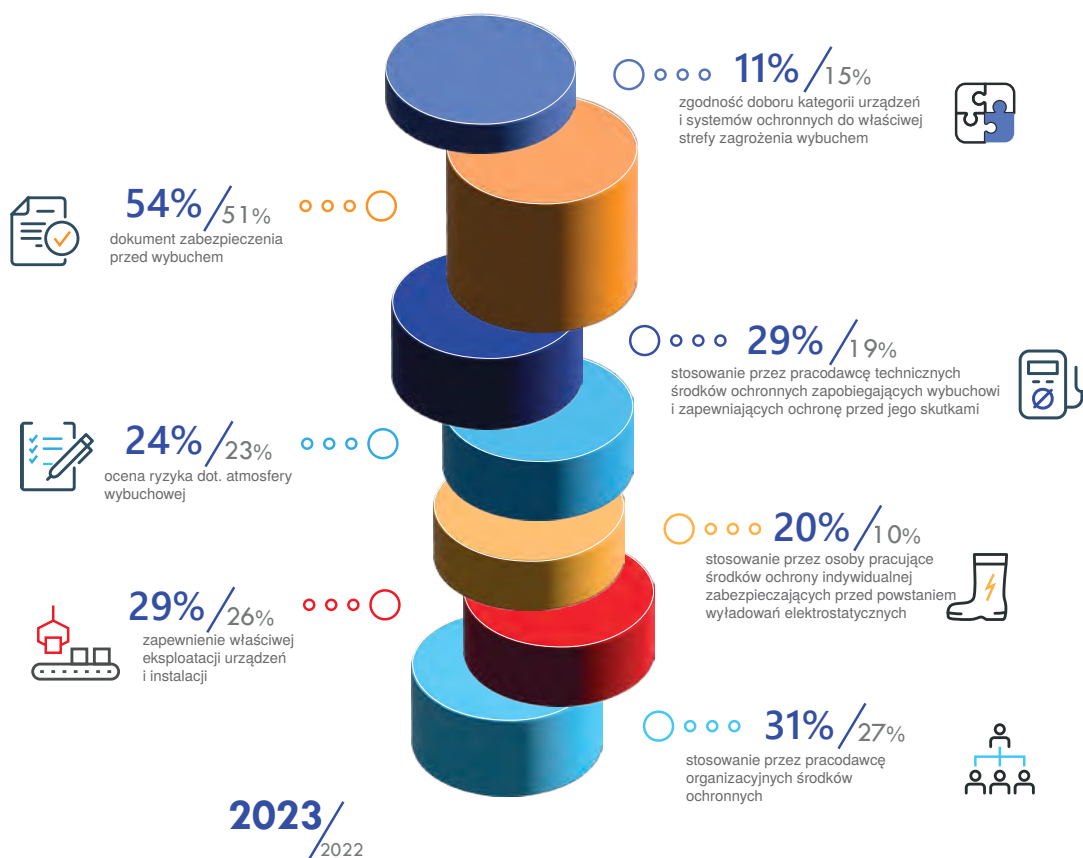
minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.

W zakładach, gdzie występują miejsca zagrożone wybuchem w związku z możliwością powstania atmosfery wybuchowej, zarówno dla osób zarządzających zakładem, jak i służb odpowiedzialnych za bhp, priorytetem powinny być podwyższone standardy bezpieczeństwa pracy. Tymczasem przeprowadzone kontrole pokazują, że **brak**

naruszeń przepisów z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzono tylko w 5% ogółu skontrolowanych (dotyczy 2 dużych i 2 średnich zakładów pracy).

W zakładach, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące bhp, liczba wydanych przez inspektorów pracy decyzji w przeliczeniu na 1 zakład wyniosła średnio 15, z czego **co siódma decyzja została wydana z rygorem natychmiastowej wykonalności**.

KONTROLE STANOWISK PRACY W LATACH 2022-2023, NA KTÓRYCH WYSTĘPUJE ATMOSFERA WYBUCHOWA – ODSETEK PODMIOTÓW, W KTÓRYCH NARUSZONO PRZEPISY



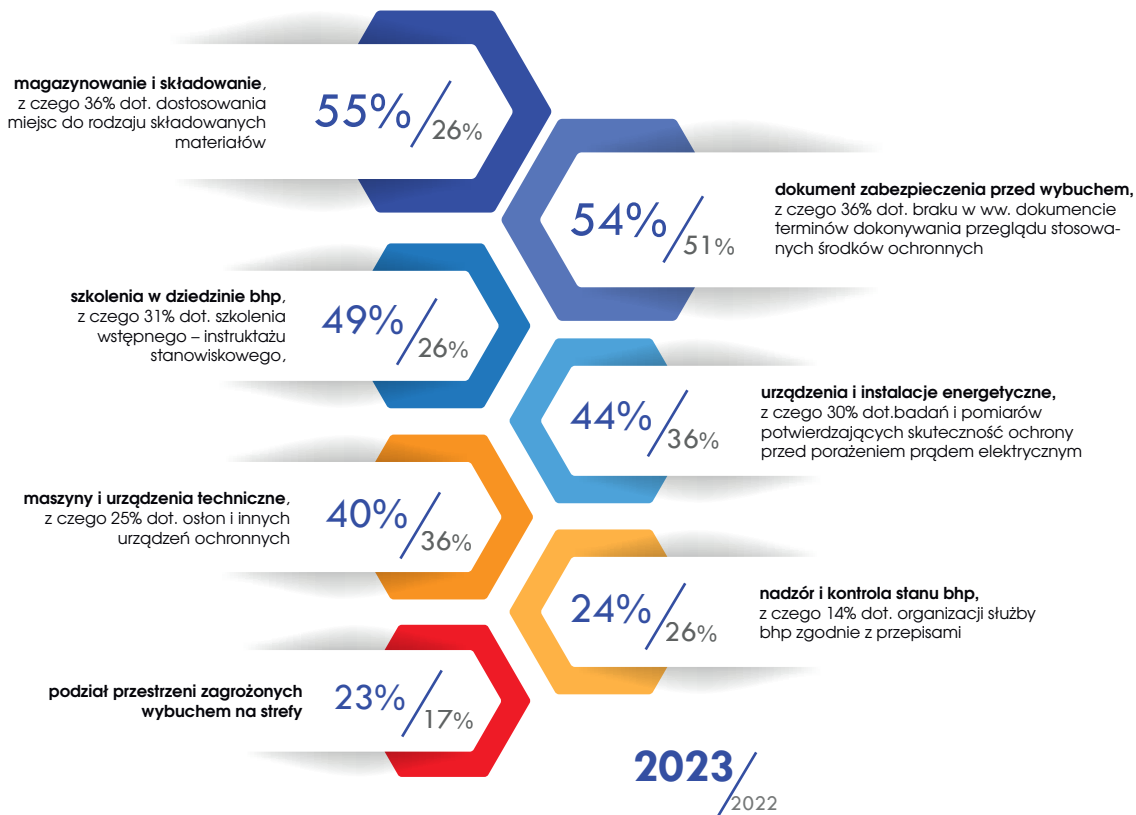
Pracodawcy podkreślają, że przepisy ww. rozporządzenia są dla części z nich niejednoznaczne i trudne do zastosowania w praktyce. Dodatkowo, pracodawcy dość często korzystają z pomocy specjalistów z zakresu bhp spoza zakładu pracy, nie utrzymując własnych służb bhp. Jednak jakość świadczonych usług w tym zakresie jest różna, a część osób podejmujących się tego typu zadań z reguły ma trudności z przekazaniem wiedzy specjalistycznej, gdyż znajomość tych zagadnień nie jest powszechna.

Rezultatem takiego stanu rzeczy są **zbyt ogólnikowe opracowania dokumentów wewnątrzzakładowych**, niepozwalające na prawidłowe zorganizowanie bezpiecznej pracy (np. instrukcje, dokumentacja oceny ryzyka związanej z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej, dokument zabezpieczenia przed wybuchem).

Jak ustalili inspektorzy pracy, blisko co czwarty pracodawca nie przeprowadził, lub zrobił to niezgodnie z przepisem, **oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej**. Natomiast 22% pracodawców **nie sporządziło dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem** lub sporządziło go nieprawidłowo (32%), pomijając szereg istotnych zapisów, które winny znajdować się w takim dokumencie.

W 40% zakładów nie oznakowano znakiem ostrzegawczym „EX” miejsc wstępu do przestrzeni, w których **istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej w ilościach zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu**. Pomimo zagrożenia 17% objętych kontrolą osób pracujących w takich miejscach (dotyczy 19% zakładów) nie wyposażono w odpowiednie

WYBRANE NIEPRAWIDŁOŚCI PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW W LATACH 2022-2023, GDZIE WYSTĘPUJE ATMOSFERA WYBUCHOWA – ODSETEK PODMIOTÓW, W KTÓRYCH NARUSZONO PRZEPISY



środki ochrony indywidualnej, w tym odzież ochronną antyelektrostatyczną.

Należy podkreślić, że w małych podmiotach pracodawcy często nie mają dostatecznej wiedzy i doświadczenia, by ocenić opracowaną dokumentację z zakresu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia i wpłynąć na jej ewentualną korektę. Przepisy nie przewidują bowiem wymogu posiadania konkretnych kwalifikacji przez osoby sporządzające dokumenty, tak ważne dla bezpieczeństwa pracy. Niemniej przepisy jednoznacznie regulują kwestie odpowiedzialności pracodawcy za taką dokumentację. Pracodawcy, w tym w mikro- i małych przedsiębiorstwach, zobowiązani są do potwierdzania oświadczeniami m.in. właściwego zaprojektowania stosowanych w zakładzie urządzeń, czy też spełnienia przez nie minimalnych wymagań bezpieczeństwa.

Do właściwej organizacji pracy w miejscach, w których może wystąpić atmosfera wybuchowa, wymagana jest specjalistyczna wiedza interdyscyplinarna. Ponadto istotna jest znajomość nie tylko przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, lecz także wielu innych, jak na przykład dotyczących wymagań dla urządzeń i systemów ochronnych przeznaczonych do użytku w atmosferze potencjalnie wybuchowej, czy też systemów przeciwpożarowych. Kluczowe dla bezpieczeństwa jest też posiadanie doświadczenia przez osoby nadzorujące i pracujące w tym obszarze.

Wieloletnie doświadczenia kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy jednoznacznie **wskazują na potrzebę pilnej**

nowelizacji przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej (Dz.U. Nr 138, poz. 931).

Przy braku jednoznacznych przepisów trudno jest wdrażać oraz zapewniać skuteczną ochronę pracownikom podczas pracy. W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy należy dążyć do wyeliminowania intuicyjnego oceniania poziomu bezpieczeństwa przeciwybuchowego w zakładzie, pozostawiania zagrożeń wybuchowych bez należytej oceny i zaproponowania adekwatnych rozwiązań w celu ich likwidacji lub zmniejszenia.

Wniosek dotyczący nowelizacji ww. rozporządzenia pozostaje więc aktualny. Na potrzebę zmian w tym obszarze zwracał uwagę Główny Inspektor Pracy w 2021 r. i w latach poprzednich, kierując pisma do ministerstwa odpowiedzialnego za ich wdrożenie. Ministerstwo Rozwoju i Technologii w październiku 2022 r. poinformowało, że jest otwarte na wszelkie propozycje zmian przepisów omawianego rozporządzenia, jednocześnie podkreślając, że muszą być one ściśle skorelowane z przepisami *Dyrektywy 1999/92/WE Parlamentu Europejskiego i Rady*, co oznacza że przedstawione propozycje nowych zapisów nie mogą wykraczać poza zakres merytoryczny działania niniejszej Dyrektywy. Rozporządzenie, pomimo konieczności, nie zostało jednak znowelizowane.

Materiały wybuchowe, w tym wyroby pirotechniczne

Specyficzną, z uwagi na zagrożenia i działanie, grupę substancji chemicznych stanowią **materiały wybuchowe** (substancje chemiczne stałe lub ciekłe albo mieszaniny substancji, zdolne do reakcji chemicznej, z wytwarzaniem gazu o takiej temperaturze i ciśnieniu i z taką szybkością, że mogą powodować zniszczenia w otaczającym środowisku). Coraz powszechniej do wytwarzania efektów cieplnych, świetlnych, dźwiękowych, gazu, dymu lub kombinacji tych efektów, w wyniku bezdetonacyjnej, samopodtrzymującej się reakcji chemicznej, wykorzystywane są **wyroby pirotechniczne**.

Zakres kontroli

Zapewnienie ochrony życia i zdrowia ludzi, mienia oraz środowiska jest szczególnie istotne przy wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie produkcji oraz obrotu materiałami wybuchowymi, w tym wyrobami pirotechnicznymi. Na terenie działania 9 okręgowych inspektoratów pracy skontrolowano **30 pracodawców organizujących prace związane z zagrożeniem wybuchem, z czego 27 zajmowało się obrotem wyrobami pirotechnicznymi (sprzedaż hurtowa i/lub detaliczna), a 3 prowadziło działalność związaną z produkcją i/lub stosowaniem materiałów wybuchowych**.

W grupie kontrolowanych podmiotów zajmujących się obrotem wyrobami pirotechnicznymi były takie, które realizują stałą sprzedaż hurtową lub detaliczną; doraźną sprzedaż, a także organizują pokazy z użyciem wyrobów pirotechnicznych.

W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło ok. 1,6 tys. osób, z czego 77 osób na innej podstawie niż stosunek pracy. Tylko jeden zakład zatrudniał powyżej 250 pracowników, natomiast najliczniejszą grupę objętych kontrolą stanowiły mikroprzedsiębiorstwa o zatrudnieniu do 9 osób (45%), a następnie małe zakłady od 10 do 49 pracowników (42%).

Należy podkreślić, że w niektórych OIP-ach, np. Białystok, Warszawa – w ramach współpracy – inspektorzy pracy uczestniczyli też w pracach **Zespołów kontrolnych powoływanych przez wojewodów w ramach zadań Wydziału Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego**. Przedmiotem takich kontroli był nadzór nad spełnianiem obowiązków ustawowych przez przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie obrotu materiałami wybuchowymi, w tym wyrobami pirotechnicznymi.

Diagnoza

Z uwagi na specyfikę i skutki działania materiałów wybuchowych w zakładach pracy nie powinno dochodzić do zaniedbań w zakresie przestrzegania przepisów bhp, dotyczących wykonania, wyposażenia i wykorzystania obiektów oraz przebiegu procesu technologicznego, a także wykonywania innych czynności mogących mieć znaczenie dla bezpieczeństwa. Fundamentalną rolę odgrywają także organizacja pracy, nadzór nad pracownikami oraz

zaangażowanie w zapewnianie bezpieczeństwa samych pracowników.

W grupie podmiotów zajmujących się obrotem wyrobami pirotechnicznymi najczęściej, bo aż 52% nieprawidłowości związanych było z przygotowaniem pracowników do pracy w zakresie **szkoleń w dziedzinie bhp**, z czego 35% dotyczyło szkolenia wstępnego – instruktazu stanowiskowego. Kolejnym obszarem z największymi wskaźnikami zaniedbań były instrukcje bezpiecznego wykonywania pracy – 37% nieprawidłowości w skontrolowanych podmiotach wiązało się z brakiem lub niewłaściwie opracowanymi szczegółowymi **instrukcjami bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy**. U 33% pracodawców prowadzących obrót wyrobami pirotechnicznymi, w tym o przeznaczeniu widowiskowym, stwierdzono **brak opracowanej instrukcji postępowania w sytuacji awaryjnej i organizacji akcji ratowniczej**.

Z kolei 27% ww. pracodawców nie posiadało aktualnej **instrukcji przechowywania wyrobów pirotechnicznych**, obejmującej zasady ich utylizacji. Na poziomie 17% kształtuje się odsetek kontrolowanych podmiotów prowadzących obrót wyrobami pirotechnicznymi, które przechowywane były w pomieszczeniach z materiałami, narzędziami oraz wyposażeniem innymi niż określone w instrukcji. W takim samym stopniu (dotyczy 17% pracodawców) zaniedbywano obowiązek wywieszania czytelnej informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania.

Pracodawca jest obowiązany utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane, w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Tymczasem z dokonanych ustaleń wynika, że **co piąty nie zapewnił raz w roku kontroli urządzeń elektrycznych, sygnalizacyjnych i odgromowych** w budynkach, w których prowadzony jest obrót wyrobami pirotechnicznymi.

Pomieszczenia sklepowe oraz zaplecza, w których jest prowadzony obrót wyrobami pirotechnicznymi, eksploatowane były niezgodnie z wymaganiami przepisów, tj. **bez wyposażenia w co najmniej dwie gaśnice pianowe o minimalnej 6-litrowej pojemności środka gaśniczego oraz w koc gaśniczy** (dot. 27% pracodawców).

Kolejnym zauważalnym uchybieniem (20% objętych kontrolą pracodawców) były **nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego** związanego z wykonywaną pracą oraz stosowaniem przez pracodawcę niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko. Nie zawsze pamiętano, że wprowadzone w procesie produkcyjnym zmiany także wymagają – z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy – oszacowania ryzyka wprowadzenia tych zmian.

Co istotne, rutyna oraz brak wiedzy o zagrożeniach występujących w zakładzie powoduje nawarstwianie się nieprawidłowości, które mogą skutkować **zagrożeniem dla zdrowia lub życia pracowników**.

KONTROLE PIP W LATACH 2022-2023. - NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI PODCZAS KONTROLI PODMIOTÓW PROWADZĄCYCH OBRÓT WYROBAMI PIROTECHNICZNYMI

Kontrolowane zagadnienie	Odsetek podmiotów, w których naruszono przepisy	
	2022	2023
Szkolenia w dziedzinie bhp	36	52
Instrukcje bhp na stanowiskach pracy	47	37
Instrukcje postępowania w sytuacji awaryjnej i organizacji akcji ratowniczej	38	33
Profilaktyczne badania lekarskie	26	30
Instrukcje przechowywania wyrobów pirotechnicznych, obejmujące zasady ich utylizacji	31	27
Środki gaśnicze w pomieszczeniach, w których jest prowadzony obrót wyrobami pirotechnicznymi	23	27
Instalacje i urządzenia elektryczne	21	20
Ocena ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą	21	20
Informacje o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania	21	17
Przechowywanie wyrobów pirotechnicznych w pomieszczeniach	12	17

Głównym źródłem występowania nieprawidłowości jest **nieznajomość przepisów prawa pracy, a szczególnie wymagań bhp**, określonych w *rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lipca 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych* (Dz.U. z 2016 r. poz. 262, z późn. zm.). Szczególnie dotyczy to pracodawców zajmujących się obrotem wyrobami pirotechnicznymi. W obu przypadkach (materiały wybuchowe i wyroby pirotechniczne), mamy do czynienia z jednym rozporządzeniem regulującym bezpieczeństwo pracy, stąd **należałoby rozważyć zmianę legislacyjną w zakresie wprowadzenia do obiegu prawnego odrębnego rozporządzenia określającego wymagania bhp dla wyrobów pirotechnicznych**.

Wątpliwości interpretacyjne budzą określone w tym rozporządzeniu obowiązki np. dotyczące zapewnienia skutecznego systemu wentylacji wyciągowej. Przy obecnym zapisie trudno pracodawcom precyzyjnie ustalić rodzaj wymaganej wentylacji (mechaniczna czy grawitacyjna), co może mieć znaczenie w przypadku wystąpienia sytuacji awaryjnej.

Analiza ujawnionych podczas kontroli nieprawidłowości w zakresie bhp wskazała na potrzebę wprowadzenia stosownych zmian w przepisach.

Bhp w zakładach komunalnych przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków

Zakres kontroli

Przeprowadzono **96 kontroli** dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków.

Szczególną uwagę zwrócono na problematykę wykonywania prac niebezpiecznych oraz narażenia na działanie niebezpiecznych lub szkodliwych czynników środowiska pracy.

Łącznie w kontrolowanych podmiotach świadczyło pracę blisko 6,6 tys. osób, w tym 6,2 tys. na podstawie umowy o pracę. Większość skontrolowanych zakładów pracy stanowiły podmioty małe (zatrudniające od 10 do 49 osób) – 51% oraz podmioty średniej wielkości (zatrudniające od 50 do 249 osób) – 40%.

Diagnoza

W kontrolowanych podmiotach stosowano środki chemiczne do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków przewidziane przepisami rozporządzenia szczegółowego, a były to głównie: **podchloryn sodowy (63% zakładów)**, **wapno chlorowane (34%)**, **siarczan żelazawy (29%)**, **wodorotlenek sodowy (15%)**, **chlor (8%)**, **siarczan glinowy (8%)**, **kwas solny (6%)**.

Wśród kontrolowanych podmiotów **13 (14%) mogło stwarzać zagrożenie poza terenem zakładu pracy** w związku ze stosowanymi substancjami i mieszaninami chemicznymi. Tylko w 5 z nich zapewniono własną **ekipę ratownictwa chemicznego w zakładzie**, a we wszystkich (13 zakładów) **ustalono sposób i tryb powiadomienia straży pożarnej i stacji ratownictwa chemicznego** w przypadku zagrożenia.

Należy podkreślić, że w 5 z 13 zakładów nie zapewniono odpowiednich **środków ochrony indywidualnej przeznaczonych do wykorzystywania podczas akcji ratowniczej**. Stwierdzono brak sprawnych mierników stężenia tlenu oraz urządzeń do wykrywania gazów niebezpiecznych, nie prowadzono ich okresowych przeglądów, a urządzenia nie posiadały aktualnych legalizacji gwarantujących skuteczność działania.

Nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pracowników obsługi kontrolowanej instalacji/obiektu w **odpowiednio dobrane środki ochrony indywidualnej** zabezpieczające przed zagrożeniami chemicznymi oraz ich stosowania stwierdzono w 29% kontrolowanych podmiotów. W 11% zakładów odnotowano nieprawidłowości w zakresie **wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze**, co dotyczyło 8% pracowników objętych kontrolą. Problemy z praniem, konserwacją, naprawą, odpylaniem i odkażaniem środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego stwierdzono w 17% zakładów (dotyczy 16% pracowników).

Pracownicy stosujący środki chemiczne do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków narażeni są na działanie niebezpiecznych oraz szkodliwych czynników środowiska pracy – fizycznych, chemicznych i biologicznych, w tym stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia.

Inspektorzy pracy wnieśli zastrzeżenia do sposobu organizacji prac szczególnie niebezpiecznych. W co trzecim kontrolowanym zakładzie nie opracowano **wykazu prac szczególnie niebezpiecznych** lub opracowano go błędnie, a także stwierdzono brak lub niewłaściwe określenie szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu tych prac.

Nieprawidłowości w obszarze **oceny ryzyka zawodowego**, dotyczące nieuwzględnienia zagrożenia czynnikami chemicznymi wystąpiły w 56% kontrolowanych zakładów. Co dziesiątego pracownika kontrolowanych obiektów nie poinformowano o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą, co dotyczyło 18% zakładów. Oceny ryzyka zawodowego nie aktualizowano po przeprowadzonych modernizacjach zakładów, zmianie organizacji czy po dokonaniu kolejnych **badani i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy**. 41% kontrolowanych pracodawców nie dokonało badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w ogóle, bądź też dokonywali ich z nieprawidłową częstotliwością. Na co szóstym stanowisku pracy objętym kontrolą nie poinformowano pracujących w narażeniu na czynniki chemiczne o wynikach badań i pomiarów tych czynników. W rezultacie pracownicy wykonujący prace związane z zabezpieczeniem procesu technologicznego nie posiadali pełnej wiedzy o zagrożeniach występujących na stanowiskach pracy.

W 42% kontrolowanych zakładów występowały nieprawidłowości w zakresie **oznakowania rurociągów służących do transportowania roztworów środków chemicznych z uwzględnieniem kierunków przepływu przesyłanego roztworu**, co ma istotne znaczenie dla bezpieczeństwa na terenie zakładu pracy, w szczególności informacyjne w sytuacjach awaryjnych.

W co trzecim zakładzie nie uwzględniono w **programach szkoleń bhp** dla osób zatrudnionych przy stosowaniu środków chemicznych wymagań w zakresie umiejętności stosowania środków zabezpieczających, ratowania i udzielania pierwszej pomocy oraz zachowania się w sytuacjach awaryjnych.

Pomimo znacznego narażenia na szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w co drugim zakładzie pracodawcy **nie**

zamieszczali w skierowaniach na badania lekarskie informacji na temat szkodliwych czynników chemicznych występujących na stanowiskach pracy, co przekłada się na brak prawidłowej realizacji obowiązku zapewnienia profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami.

Nieprawidłowości odnotowano również w zakresie **magazynowania**, a dotyczyło to głównie niewłaściwego przystosowania magazynów i składów do rodzaju składowanych środków chemicznych (co piąty pracodawca).

Szczególne znaczenie w zakładach z zagrożeniami zarówno czynnikami chemicznymi, jak i biologicznymi mają odpowiednie **pomieszczenia higieniczno-sanitarne**. Tymczasem 40% pracodawców nie zapewniło pracownikom np. szatni przepustowych i ich odpowiedniego wyposażenia.

Podsumowując należy stwierdzić, że rozwojowi rozwiązań technologicznych, sprzętowych i ochronnych w gospodarce ściekowej nie towarzyszą zmiany przepisów *rozporządzenia Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 1 października 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków*. Ten funkcjonujący od 30 lat przepis nie uwzględnia zagrożeń wynikających z dozoru i eksploatacji takich obiektów jak: obiekty

KONTROLE PIP W 2023 R. - ZAKŁADY KOMUNALNE – NARUSZENIA PRZEPISÓW

Kontrolowane zagadnienie	Odsetek podmiotów, w których naruszono przepisy
Uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia czynnikami chemicznymi	56
Zamieszczenie w skierowaniu na badania lekarskie informacji na temat występowania na stanowisku pracy szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych	54
Oznakowanie rurociągów służących do transportowania roztworów środków chemicznych zgodnie z Polskimi Normami (z uwzględnieniem kierunku przepływu oraz przesyłanego roztworu)	42
Pomiary szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych w środowisku pracy	41
Pomieszczenia higieniczno-sanitarne	40
Szczegółowe wymagania przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych	36
Wykaz prac wykonywanych w zespołach co najmniej dwuosobowych	33
Wyposażenie pracowników obsługi kontrolowanej instalacji/obiektu w odpowiednio dobrane środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed zagrożeniami chemicznymi	29
Informowanie pracowników narażonych na oddziaływanie czynników chemicznych o wynikach ich pomiarów	23

oczyszczania mechanicznego, reaktory biologiczne, stacje dozowania reaktorów, stacje odwadniania osadu, suszarnie, kogeneratory, instalacje fotowoltaiczne itp. Nakłada on obowiązek zbadania zawartości tlenu w pomieszczeniu z kratą przy użyciu lampy bezpieczeństwa, który w praktyce jest niemożliwy do zrealizowania, bowiem obecnie lampy bezpieczeństwa zostały zastąpione przez mierniki multigazowe.

Wnioski

Powszechność występowania substancji i mieszanin chemicznych w zakładach pracy oraz wieloaspektowość problematyki z nimi związanej, jak również różne regulacje prawne wymagają szczególnego podejścia w tym obszarze. Wielo-sektorowe kontrole w zakresie bezpieczeństwa chemicznego zostały ukierunkowane głównie na mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa.

Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuowała działania kontrolno-nadzorcze w ramach przyjętej **Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy na lata 2022-2024**, mając za cel ochronę zdrowia i życia pracujących w narażeniu na substancje i mieszaniny chemiczne.

Jednocześnie przyczyni się to do budowania przekonania pracodawców, że zdrowia i życia ludzkiego nie można lekceważyć, a przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy jest jednym z najważniejszych elementów zrównoważonego rozwoju.

Analiza wyników kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wskazuje na potrzebę znowelizowania:

- ustawy z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego;
- rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lipca 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych.

Wyniki przeprowadzonych kontroli potwierdziły również zgłaszaną wcześniej przez Głównego Inspektora Pracy potrzebę nowelizacji niżej wymienionych rozporządzeń:

- 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;
- rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej;
- rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 19 czerwca 1996 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy przygotowywaniu, podawaniu i przechowywaniu leków cytostatycznych w zakładach opieki zdrowotnej.

Mając na względzie powszechność czynników chemicznych, celowe jest kontynuowanie w kolejnych latach szeroko zakrojonej kampanii informacyjno-promocyjnej z ukierunkowaniem na zagrożenia chemiczne w środowisku pracy:

- dla pracodawców, pracowników, osób wykonujących zadania służby bhp:

- w zakładach, w których występują zagrożenia związane z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy,
- w zakresie identyfikacji czynników chemicznych w środowisku pracy, przeprowadzania ich badań i pomiarów oraz doboru środków ochrony indywidualnej, adekwatnych do rodzaju i poziomu zagrożeń;
- poprzez propagowanie kultury bezpieczeństwa podczas prac związanych z obrotem materiałami wybuchowymi, w tym wyrobami pirotechnicznymi, zarówno wśród pracodawców, osób kierujących pracownikami, służby bhp, jak i samych pracowników;
- adresowanej do zakładów, w których:
 - niebezpieczne substancje chemiczne występują w ilościach mniejszych, tzw. podprogowych, niż w zakładach o zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej,
 - z przyczyn wynikających z cech miejsca pracy, urządzeń lub stosowanych substancji i mieszanin może wystąpić atmosfera wybuchowa, a także do przedsiębiorców organizujących pracę w takich miejscach osobom fizycznym zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy.

4.3. Strategia wzmoczonego nadzoru nad zakładami pracy

Zakres kontroli

W 2023 r. kontynuowano realizację 3-letniej strategii wzmoczonego nadzoru nad zakładami charakteryzującymi się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych. Przeprowadzono **103 kontrole w 51 zakładach**, w których prowadzono działania zapobiegające i eliminujące zagrożenia zawodowe. Kontrolowane podmioty zatrudniały 36,4 tys. osób, w tym większość na podstawie stosunku pracy (34,7 tys.). Były to duże zakłady zatrudniające powyżej 250 pracowników – 71% zakładów i średnie od 50 do 249 pracowników – 29%. W warunkach zagrożenia: czynnikami szkodliwymi występującymi w środowisku pracy (m.in.: hałasem, pyłami przemysłowymi, wibracją, mikroklimatem), czynnikami niebezpiecznymi (głównie niebezpiecznymi maszynami), a także uciążliwością pracy (głównie nadmiernym wysiłkiem fizycznym i wymuszoną pozycją ciała), zatrudnionych było 4 618 osób (13% ogółu zatrudnionych).

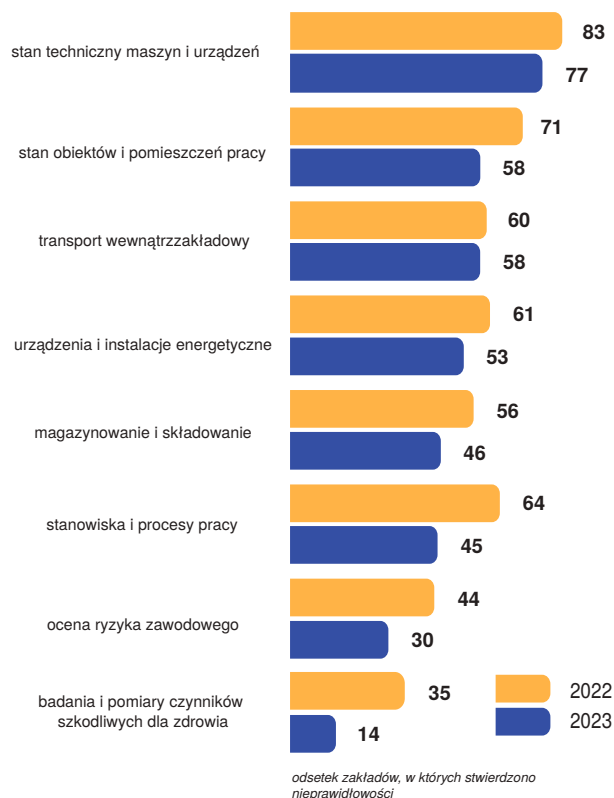
Kontynuowano kontrole procesów produkcyjnych, dokumentacji powypadkowej, chorób zawodowych oraz oceny ryzyka zawodowego, celem ustalenia najczęstszych zagrożeń.

Diagnoza

Podobnie jak w pierwszym roku realizacji programu, najwięcej ujawnianych nieprawidłowości stanowiły te, które w bezpośredni sposób wpływają na bezpieczeństwo pracowników. Dotyczyły one złego stanu technicznego

eksploatowanych maszyn i urządzeń, głównie w zakresie wykonania prawidłowych **osłon** lub innych **urządzeń ochronnych**, zapobiegających dostępowi do stref niebezpiecznych. Stwierdzono użytkowanie maszyn bez osłon lub zastosowanie nieskutecznych osłon stref niebezpiecznych (osłon niespełniających wymagań w zakresie odległości bezpieczeństwa), nie wydzielenie barierami stref niebezpiecznych. Ujawniono także: nieosłonięte bębny zwrotne i napędowe przenośników taśmowych; brak osłony uchwytu tokarskiego, śruby pociągowej tokarki; nie osłonięcie strefy roboczej wrzeciona i freza frezarki, umiejscowienie elementów regulacyjnych maszyny za osłoną, co zmuszało obsługującego do odchylenia osłony i operowania (okresowej regulacji) w strefie niebezpiecznej. Zdarzały się przypadki usuwania osłon i elementów bezpieczeństwa w maszynach w związku z wykonywaniem nietypowych czynności, innych niż przewidywał producent urządzenia. Działania takie miały ułatwić pracę pracownikom. Celowe zdemontowanie, przez lidera zespołu produkcji, urządzenia zabezpieczającego otwarcie osłony pakowaczki, uniemożliwiającego dostęp do elementów niebezpiecznych podczas ruchu maszyny, doprowadziło do wypadku, którego skutkiem był uraz ręki. Nieprawidłowości stwierdzono w 77% kontrolowanych zakładów i dotyczyły co czwartej poddanej kontroli maszyny i urządzenia. W stosunku do 2022 r. nastąpił spadek ujawnianych uchybień o 8%.

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW CHARAKTERYZUJĄCYCH SIĘ WYSOKIMI WSKAŹNIKAMI ZAGROZEŃ ZAWODOWYCH W LATACH 2022-2023



Znacznie spadła liczba zakładów (z 57% w 2022 r. do 33% w 2023 r.), w których ujawniano nieprawidłowości dotyczące **elementów sterowania** mających wpływ na bezpieczeństwo. Brak elementów sterowania dotyczył tylko trzech kontrolowanych maszyn, natomiast częściej stwierdzano uchybienia (9% kontrolowanych maszyn) polegające na: nieoznakowaniu elementów sterowania; braku wyłączników bezpieczeństwa/krańcowych odłączających zasilanie napędu bębna z chwilą uniesienia osłony lub otwarcia drzwiczek oczyszczarki bębnowej; umiejscowieniu układu sterowania przesiewacza, wymuszające obecność pracownika w strefie niebezpiecznej (ruchu liny i bębna nawojowego przeciągarki); niewyposażeniu układu sterowania oburęcznego w przełącznik jednoczesności powodujący zadziałanie prasy hydraulicznej tylko wówczas, gdy oba przyciski zostaną jednocześnie naciśnięte.

Co dziesiąta kontrolowana maszyna nie posiadała instrukcji określającej zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników.

Jedną z przyczyn nieprawidłowości dotyczących maszyn i urządzeń technicznych jest niezgłaszanie usterek przez pracowników, dzieje się tak dopóki maszyny i urządzenia działają w sposób niezakłócający wykonywania pracy, choć stwarzają już zagrożenie dla obsługi. Jest to szczególnie widoczne w zakładach, gdzie przeglądy warunków pracy na stanowiskach pracy nie są wykonywane okresowo, a nadzór toleruje lub nie zauważa odstępstw od bezpiecznych metod pracy.

Poprawa nastąpiła w obszarze zagadnień dotyczących **stanowisk i procesów pracy**. Zastrzeżenia dotyczyły braku lub niewłaściwego opracowania instrukcji bhp dotyczących stosowanych w zakładach procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi (27% zakładów, spadek o 16%) oraz instrukcji bhp dotyczących postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi (10% zakładów, spadek o 10%).

W co czwartym kontrolowanym zakładzie stwierdzano nieprawidłowości dotyczące powierzchni, organizacji i wyposażenia stanowisk pracy.

Szczególnie rażącym przykładem było zorganizowanie tymczasowego stanowiska pracy w hali pakowalni lodów, niespełniającego wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii. Dojście do stanowiska było ograniczone zainstalowanymi maszynami do szerokości ok. 40 cm oraz przez zainstalowany w poprzek drogi tunel hartowniczy. Wykonując swoje czynności, podnoszenie przewróconych kubków na taśmociągu, pracownica miała utrudniony dostęp ze względu na przechodzący na wysokości ok. 1,4 m inny przenośnik transportowy.

Zmniejszyła się liczba nieprawidłowości związanych z wykonywaniem prac zaliczanych do prac szczególnie niebezpiecznych. Nieokreślenie szczegółowych wymagań przy wykonywaniu **prac szczególnie niebezpiecznych** ujawniono w 19% zakładów

(28% w 2022 r.) a niesporządzenie wykazu prac lub nieuwzględnienie w wykazie wszystkich prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie, stwierdzono tylko w 4% zakładów (26% w 2022 r.).

W dalszym ciągu w ponad połowie kontrolowanych zakładów stwierdzano uchybienia dotyczące **urządzeń i instalacji energetycznych**. Przede wszystkim dotyczyły one: zapewnienia właściwej eksploatacji urządzeń i instalacji (31% zakładów), zapewnienia właściwej ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym (27% zakładów) oraz przeprowadzenia badań i pomiarów skuteczności ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym (25% zakładów). Najczęściej stwierdzano niezabezpieczone elementy czynnej instalacji elektrycznej rozdzielnic przed dostępem osób nieuprawnionych, zastawiony dostęp do rozdzielni elektrycznych poprzez gromadzenie w ich rejonie różnych przedmiotów. Pozostałe nieprawidłowości polegały na niezabezpieczeniu przewodów i instalacji elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym. Usunięcie odnotowanych naruszeń nie wymagało dużego nakładu pracy, ale ich tolerowanie mogło skutkować poważnymi konsekwencjami, w tym wypadkami.

Wiele nieprawidłowości związanych było ze złym **stanem obiektów i pomieszczeń pracy**. Dotyczyły one przede wszystkim **oznakowania i zabezpieczenia w zakładach miejsc niebezpiecznych**, m.in.: niezabezpieczenia otworów w posadzkach; niezabezpieczenia przed możliwością upadku na taśmociąg posortowanego surowca, który był zagłębiony w stosunku do posadzki; niezabezpieczenia otworów technologicznych; nieoznakowania różnicy poziomów; zatartych barw ostrzegawczych (59% kontrolowanych zakładów). Stwierdzano także niezapewnienie właściwego stanu technicznego elementów obiektów i pomieszczeń pracy wynikającego z ich utrzymania na etapie bieżącej eksploatacji (26% zakładów).

Nieprawidłowości związane z **transportem wewnątrzzakładowym** najczęściej dotyczyły niezapewnienia właściwego stanu technicznego dróg i przejść komunikacyjnych (nierówności, ubytki w nawierzchni); nieoznakowania dróg transportowych oraz ciągów dla pieszych w pomieszczeniach pracy – 38% zakładów. Nieprawidłową organizację

prac transportowych przy użyciu urządzeń mechanicznych stwierdzano w co trzecim zakładzie.

Nieprawidłowa organizacja **magazynowania i składowania** polegała głównie na braku informacji o dopuszczalnym obciążeniu urządzeń do składowania materiałów (27% zakładów), braku lub nieprawidłowo sporządzonych instrukcjach magazynowania i składowania (19% zakładów) oraz niedostosowaniu miejsc do rodzaju składowanych ładunków (20% zakładów).

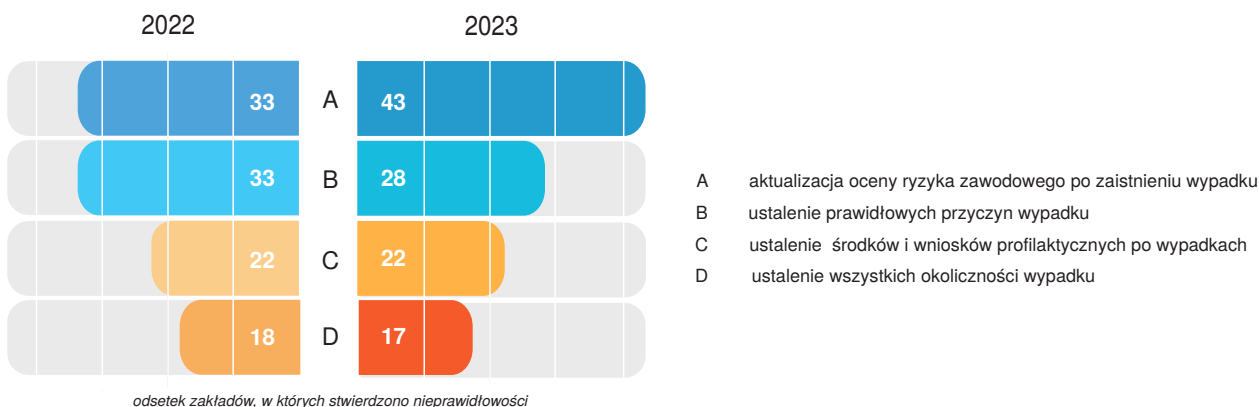
Odnotowano spadek nieprawidłowości dotyczących braku aktualnych pomiarów **czynników szkodliwych** dla zdrowia lub ich nieterminowym przeprowadzeniu (14% w 2023 r., 35% w 2022 r.). Dotyczyło to na przykład stężenia pyłów (drewna), hałasu i drgań mechanicznych, mikroklimatu oraz czynników chemicznych.

Mniej nieprawidłowości związanych było z opracowaniem dokumentacji **oceny ryzyka zawodowego** przy wykonywanych pracach. Stwierdzono je w 30% kontrolowanych zakładów (44% w 2022 r.). Uchybienia polegały głównie na niezidentyfikowaniu w ocenie wszystkich zagrożeń występujących na stanowisku pracy (np. możliwości występowania atmosfery wybuchowej na stanowisku poboru acetylenu; substancji chemicznych; hałasu; zagrożeń związanych z obsługiwanyimi maszynami i urządzeniami technicznymi, np. obsługą prasy, na stanowisku operatora maszyn do formatowania z uwzględnieniem stosowania gorącego kleju). Nieprawidłowości dotyczyły 11% kontrolowanych stanowisk.

Widoczną poprawę odnotowano w zakresie **przygotowania pracowników do wykonywanej pracy**. Brak szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp (instruktażu stanowiskowego) lub uchybienia w tym zakresie ujawniono w blisko co piątym kontrolowanym zakładzie (dotyczyło to 4% pracowników objętych badaniem), nieprawidłowości dotyczące szkoleń okresowych w 7% kontrolowanych zakładów (6% pracowników objętych kontrolą). Brak programów szkoleń stwierdzono jedynie w 3% kontrolowanych zakładów. Profilaktycznych okresowych badań lekarskich nie posiadało 9% pracowników poddanych kontroli.

Niezgodności w zakresie wyposażenia pracowników w **środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie**

WYPADKI PRZY PRACY- ANALIZA DOKUMENTACJI W LATACH 2022-2023



robocze stwierdzono w 36% zakładów. Najczęściej stwierdzano uchybienia w zakresie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej przed zagrożeniami chemicznymi (dotyczyły 4% pracowników objętych badaniem) oraz zagrożeniami fizycznymi (3% pracowników).

W 8% kontrolowanych zakładów stwierdzono **niewłaściwą organizację służby bhp**. W jednym zakładzie służba bhp nie przeprowadziła okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierającej propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy, w poprzednim roku przeglądu nie przeprowadzono w 7 zakładach, a w dwóch stwierdzono uchybienia.

W kontrolowanych podmiotach w latach 2022-2023 odnotowano łącznie **1 029 wypadków przy pracy**, w tym 9 wypadków o skutkach ciężkich.

Kontroli poddano **305 dokumentacji powypadkowych**, a także dokumenty oceny ryzyka zawodowego sporządzone dla stanowisk pracy, na których zatrudnieni byli pracownicy poszkodowani w wypadkach.

W jednym zakładzie pracodawca nie prowadził analizy wypadków przy pracy.

Wiele trudności stwarzało prawidłowe ustalenie **przyczyn wypadku**. Kontrole wykazały, że zespoły powypadkowe pominęły przyczyny związane z niewłaściwą organizacją pracy (np. konieczność przyjęcia wymuszonej pozycji ciała przez pracownika spowodowana brakiem możliwości manipulowania spawanym elementem), nieokreślenie roli osób nadzorujących (np. osoba kierująca pracownikami nie kontrolowała stosowania przydzielonych ochron oczu przy obsłudze gwoździarek), a także brak wyposażenia poszkodowanego w środki ochrony indywidualnej, tj. rękawice chroniące przed zagrożeniami mechanicznymi. Zdarzało się także, że zespoły powypadkowe jako przyczyny wypadków przy pracy określały wydarzenie powodujące uraz poszkodowanego, np. przygniecenie małego palca lewej ręki przez niekontrolowany ruch podpory wału. Nieprawidłowości wystąpiły w 28% kontrolowanych zakładów i dotyczyły 9% analizowanych dokumentacji powypadkowych.

W 17% zakładów zespoły powypadkowe niewłaściwie ustalały **okoliczności wypadku**. Do najczęstszych nieprawidłowości zaliczyć należy: nieustalenie wszystkich okoliczności wypadku, niepełne oraz niejasne opisywanie okoliczności wypadku w protokołach powypadkowych, które prowadziłyby do prawidłowego ustalenia przyczyn wypadku przy pracy (7% dokumentacji).

W co piątym zakładzie nieprawidłowo określono **wnioski i środki profilaktyczne**, co było pochodną wcześniejszych błędów w dochodzeniu powypadkowym. Stwierdzono m.in. środki i wnioski profilaktyczne nieadekwatne do ustalonych przyczyn wypadku i zagrożeń inicjujących wypadek. Formułowano zbyt ogólne wnioski i środki profilaktyczne, nieobligujące pracodawców do podjęcia konkretnych działań, realnie przyczyniających się do ograniczania lub eliminowania zagrożeń, które doprowadziły do wypadków. Zespoły powypadkowe jako środki i wnioski profilaktyczne nierzadko

wskazywały jedynie na ponowne poddanie poszkodowanego instruktazowi stanowiskowemu lub omówienie wypadku z pracownikami.

Nierzetelne badanie wypadku w zakresie określenia przyczyn uniemożliwiło lub ograniczyło zidentyfikowanie zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadku (22% zakładów).

Po przeprowadzeniu postępowania powypadkowego konieczne jest **zaktualizowanie oceny ryzyka zawodowego**. Tego obowiązku nie dopełniło 43% kontrolowanych zakładów (17% badanych stanowisk). W 31% kontrolowanych zakładów oceny ryzyka zawodowego nie uaktualniono o zagrożenia, których aktywizacja doprowadziła do wypadku (15% stanowisk). Co piąty pracownik objęty kontrolą nie został poinformowany o zweryfikowanej ocenie ryzyka zawodowego po zdarzeniu wypadkowym.

W latach 2022-2023 w kontrolowanych podmiotach stwierdzono **9 chorób zawodowych**, pracodawcy prowadzili systematyczną analizę przyczyn ich powstawania.

Wnioski

Oceniając wyniki kontroli przeprowadzonych w roku 2023 w zakładach objętych wzmożonym nadzorem, należy zauważyć poprawę warunków pracy. Niewątpliwie przyczyniły się do tego przeprowadzone w ubiegłym roku kontrole, a w szczególności zrealizowane przez pracodawców środki prawne wydane przez inspektorów pracy. W każdym badanym obszarze odnotowano spadek liczby zakładów, w których stwierdzano nieprawidłowości. Zmniejszyła się także liczba decyzji, którymi inspektorzy pracy regulowali ujawnione nieprawidłowości. Największa poprawa dotyczyła: przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych w środowisku pracy; stanowisk i procesów pracy; oceny ryzyka zawodowego oraz stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy. Pozytywna zmiana dotyczyła także wypełniania obowiązku właściwego przygotowania pracowników do pracy.

Poprawa nastąpiła także w zakresie stanu technicznego użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych, w tym posiadania przez nie wymaganych urządzeń ochronnych. Jednak liczba zakładów, w których stwierdzono szereg zaniedbań w zakresie eliminowania zagrożeń czynnikami fizycznymi, których źródłem były maszyny i urządzenia techniczne, nadal utrzymuje się na wysokim poziomie. Na sygnalizowany przez pracodawców brak środków finansowych na modernizację lub wymianę maszyn, nakładał się ograniczony przepływ informacji o uszkodzeniach powstałych w trakcie bieżącej eksploatacji oraz niedbałość obsługi i nadzoru akceptującego nieprawidłowy stan maszyn i urządzeń. Wiele nieprawidłowości można było usunąć bez większych nakładów pracy i środków finansowych, w ciągu jednej zmiany roboczej.

Zespoły powypadkowe wciąż mają trudności z poprawnym sporządzeniem dokumentacji powypadkowych. Dlatego kontrole w dalszym ciągu będą

ukierunkowane na ocenę prawidłowości określania przyczyn wypadków, adekwatnych do okoliczności, formułowania właściwych wniosków i środków profilaktycznych,

których praktyczne zastosowanie skutkowałoby wyeliminowaniem lub ograniczeniem zagrożeń, a także na aktualizację oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku.

Rozdział

Zadania kompleksowe

5

5. ZADANIA KOMPLEKSOWE

5.1. Pierwsza kontrola – wsparcie małych firm w stworzeniu praworzędnych i bezpiecznych warunków pracy

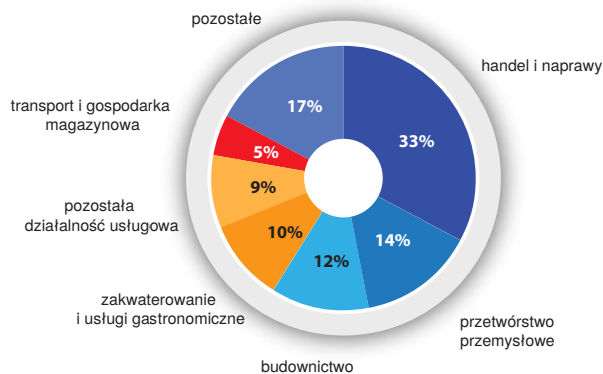
Pierwsza kontrola

Zakres kontroli

Podobnie jak w latach ubiegłych strategią pierwszej kontroli objęte zostały mikroprzedsiębiorstwa (1-9 pracowników) oraz małe zakłady (10-49 pracowników) **funkcjonujące na rynku nie dłużej niż 3 lata, które nie były uprzednio kontrolowane**.

W roku 2023 inspektorzy PIP przeprowadzili **2 003 tego typu kontroli** – najwięcej w zakładach zakwalifikowanych zgodnie z PKD do sekcji handel i naprawy (33%), przetwórstwo przemysłowe (14%) oraz budownictwo (12%).

STRUKTURA PIERWSZYCH KONTROLI – wg PKD



Dominującą grupę stanowiły mikroprzedsiębiorstwa (77%). W skontrolowanych podmiotach świadczyło pracę łącznie ponad 17 tys. osób, w tym ponad 10,9 tys. (64%) na podstawie stosunku pracy.

Diagnoza

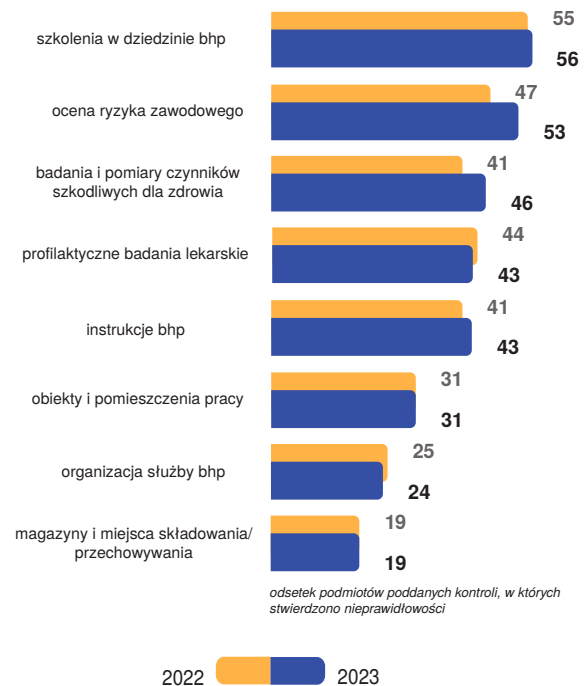
Niemal w każdej kontroli stwierdzano różnego rodzaju nieprawidłowości i stosowano odpowiednie środki prawne w postaci decyzji, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

W ramach kontroli zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy zbadali przestrzeganie podstawowych obowiązków dotyczących m.in. przygotowania pracowników do pracy (tj. profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń w dziedzinie bhp, oceny ryzyka zawodowego, wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej), organizacji stanowisk i procesów pracy, maszyn i urządzeń technicznych, transportu wewnątrzzakładowego, służby bhp itd.

Nadal istotnym problemem jest nieprzestrzeganie, przez blisko co drugiego przedsiębiorcę, przepisów dotyczących **oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego**. Na co czwartym kontrolowanym stanowisku pracy

STRATEGIA PIERWSZEJ KONTROLI – NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W LATACH 2022-2023



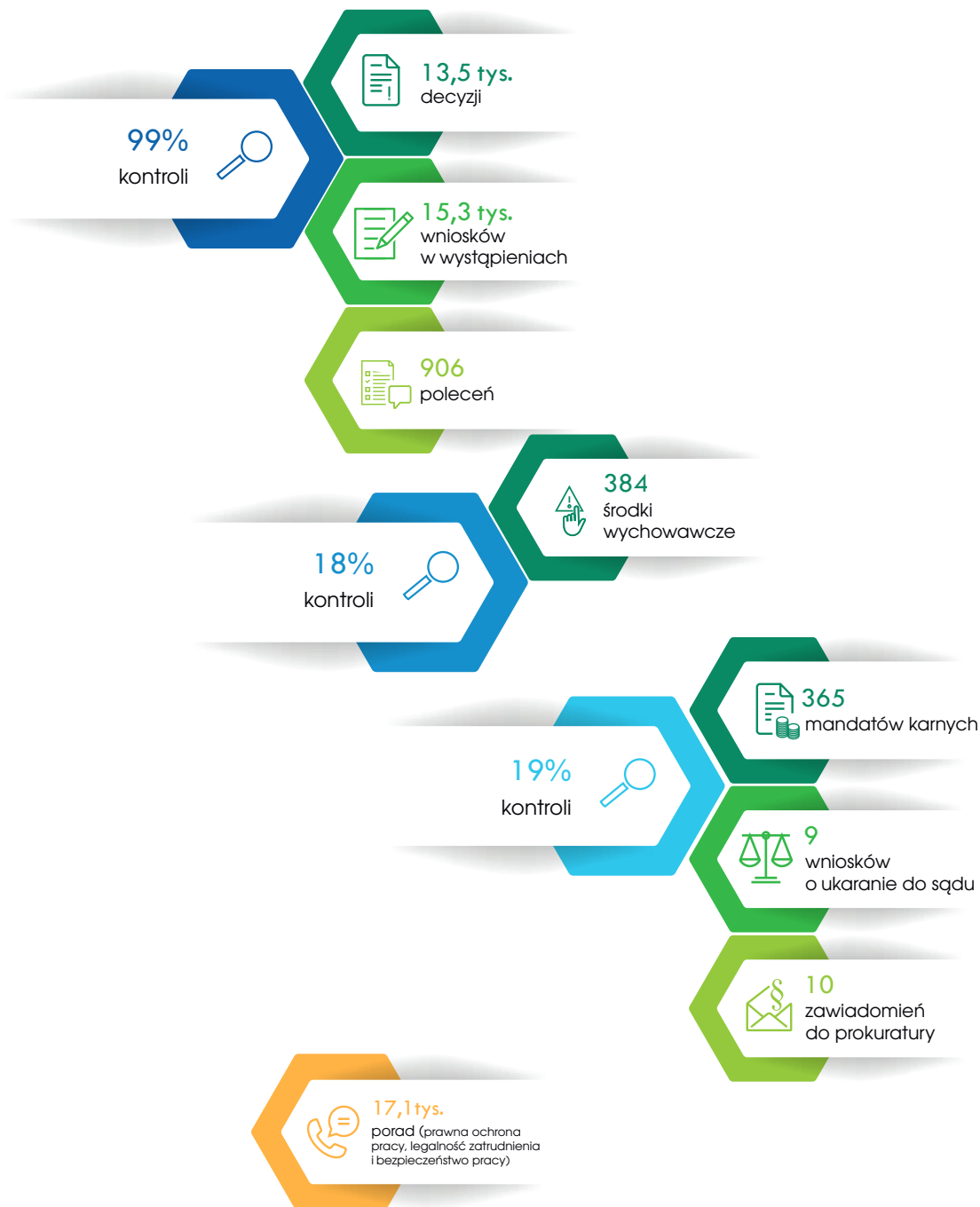
stwierdzono brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, a w pozostałych liczne błędy merytoryczne. Ujawnione nieprawidłowości polegały głównie na nieuwzględnieniu w ocenie wszystkich czynników środowiska pracy (np. czynników chemicznych, biologicznych, niebezpiecznych, uciążliwych), bądź przeprowadzania oceny w sposób nierzetelny, np. bez ujęcia w ocenie ryzyka wszystkich wykonywanych prac, a także braku wskazania działań ograniczających lub eliminujących występujące zagrożenia.

Znaczące nieprawidłowości stwierdzono w zakresie **przygotowania pracowników do pracy**. Co piątego kontrolowanego pracownika dopuszczano do wykonywania pracy bez dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Nieprawidłowości dotyczyły niepoddania pracowników **szkoleniom wstępnym** (instruktaż ogólny i stanowiskowy) w dziedzinie bhp. Zastrzeżenia budziła zarówno terminowość prowadzenia szkoleń, jak i ich jakość. Niejednokrotnie szkolenia prowadzone były w oparciu o programy niedostosowane do specyfiki wykonywanej pracy. Brak programów szkoleń stwierdzono u blisko co trzeciego kontrolowanego przedsiębiorcy.

Nieprawidłowości ujawniono również w zakresie **wstępnych badań lekarskich**. Stwierdzono je u 42% kontrolowanych przedsiębiorców i dotyczyły 22% kontrolowanych pracowników. Polegały bądź na dopuszczaniu pracowników do pracy, bez uzyskania zaświadczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, bądź na nieterminowym poddawaniu pracowników ww. badaniom.

Przedsiębiorcy, u których wystąpiły **czynniki szkodliwe w środowisku pracy** często nie posiadają dostatecznej wiedzy na temat ich wpływu na zdrowie pracownika. Brak

PIERWSZE KONTROLE – DZIAŁANIA INSPEKTORÓW PRACY



rozpoznania źródeł emisji i warunków wykonywania pracy przełożyło się na niewskazanie czynników szkodliwych dla zdrowia, które podlegają badaniom i pomiarom (43%), a następnie nieprzeprowadzenie badań i pomiarów określonego typu (36%).

Pracodawcy z reguły wyposażają pracowników w **środki ochrony indywidualnej**, jednak nadal zdarzało się, że środki te nie były odpowiednio dobrane do występujących zagrożeń. Natomiast problemem dotyczącym blisko co czwartego kontrolowanego pracownika było niewyposażenie we właściwą **odzież i obuwie robocze**. Poważnym uchybieniem w kontrolowanych

zakładach okazało się także niewypełnianie obowiązków w zakresie tworzenia i przestrzegania **procedur i instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy**. Aż 34% kontrolowanych przedsiębiorców nie opracowało instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych, a 42% instrukcji dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych. Często w kontrolowanych podmiotach nie opracowano i nie udostępniono pracownikom również instrukcji dotyczących zasad ruchu na drogach wewnętrzzakładowych (37%) oraz magazynowania i składowania (48%).

Nieprawidłowości w zakresie instrukcji bhp wynikały z braku prawidłowej organizacji pracy oraz lekceważenia spraw bhp przez pracodawców, skupiających się głównie na prowadzeniu działalności gospodarczej. Należy podkreślić, że w co piątym kontrolowanym zakładzie **pracodawca nie zorganizował służby bhp** zgodnie z obowiązującymi przepisami, a w 37% zakładów, w których powierzono wykonywanie zadań tej służby np. specjalistycznie spoza zakładu, nie przeprowadzono okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierającej propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

W mikro i małych przedsiębiorstwach zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy pełnią przede wszystkim **specjaliści spoza zakładu**. Często mają pod swoją opieką wiele różnorodnych branżowo zakładów pracy, co powoduje, że sporządzana przez nich dokumentacja nierzadko jest powielana i niedostosowana do warunków pracy i zagrożeń występujących w konkretnym zakładzie.

W 19% kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące **składowania i magazynowania materiałów** polegające na niewłaściwym doborze miejsca oraz sposobu składowania materiałów np. w ciągach komunikacyjnych. Powodowało to ich zwężenie i utrudniało pracownikom dostęp do zastawionych produktów oraz pomieszczeń i urządzeń, a tym samym generowało zagrożenia wypadkowe.

W 44% kontrolowanych **nie zabezpieczyło lub nie oznakowało miejsc niebezpiecznych**. Jedną z powtarzających się nieprawidłowości było niezapewnienie balustrad ochronnych w miejscach niebezpiecznych, w których istniało zagrożenie upadkiem z wysokości. U 45% przedsiębiorców stwierdzano również brak pomiarów potwierdzających skuteczności działania ochron przeciwporażeniowych urządzeń i instalacji elektrycznych.

Prawna ochrona pracy

Podobnie jak w latach poprzednich zakres kontroli obejmował m.in. badanie przestrzegania przepisów dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, naliczania i wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, udzielania urlopów wypoczynkowych.

Kontrole ujawniły nieprzestrzeganie przede wszystkim przepisów dotyczących **prowadzenia dokumentacji ze stosunku pracy**: nie udzielano lub udzielano nieprawidłowej informacji o warunkach zatrudnienia (w 56% podmiotów; w 2022 r. – 54%), nie prowadzono lub nieprawidłowo prowadzono akta osobowe (51% podmiotów, tak jak w poprzednim roku). Uchybienia te, choć z pozoru niezbyt istotne, znacząco wpływają na realizację uprawnień pracowniczych. Brak informacji o warunkach zatrudnienia wpływa na wiedzę pracowników o przysługujących im prawach i jest szczególnie ważny w przypadku cudzoziemców, którzy ze względu na bariery językowe i różnice kulturowe mogą nie posiadać wiedzy o obowiązkach polskich pracodawców. Z kolei brak akt osobowych może powodować

PIERWSZA KONTROLA - NIEPRAWIDŁOŚCI Z ZAKRESU PRAWNEJ OCHRONY PRACY

Naruszony obowiązek		Odsetek podmiotów poddanych kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości	
		2022	2023
Pisemna informacja o warunkach zatrudnienia	nieudzielenie	29	26
	udzielenie nieprawidłowej lub niepełnej	28	28
Akta osobowe	nieprowadzenie	11	9
	nieprawidłowe prowadzenie	43	48
Świadectwo pracy	niewydanie	10	8
	wydanie nieprawidłowego	44	44
Ewidencja czasu pracy	nieprowadzenie	14	11
	prowadzenie nieprawidłowe lub nierzetelne	28	28
Ekwiwalent za urlop	niewypłacenie	20	22
	zaniżenie	19	17
Rozkład czasu pracy	nieustalenie	28	23
	ustalenie nieprawidłowe lub nieterminowe	10	13
Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	niewypłacenie	25	24
	zaniżenie	10	6

błędne ustalenia wymiaru urlopu wypoczynkowego i szczególnych uprawnień związanych z rodzicielstwem czy niepełnosprawnością.

W 51% podmiotów (w 2022 r. – 52%) stwierdzono niewydawanie bądź nieterminowe **wydawanie świadectw pracy**, a część tych dokumentów była niezgodna z przepisami lub zawierała informacje nieadekwatne do stanu faktycznego.

Przestrzeganie przepisów o **czasie pracy**, przede wszystkim ze względu na ich ochronny charakter oraz wpływ na wynagrodzenie pracownika, zostało w ramach pierwszych kontroli poddane wnikliwej analizie. W dalszym ciągu dominująca grupa ujawnionych naruszeń wiązała się z nieprawidłowym ewidencjonowaniem czasu pracy – jej nieprawidłowe lub nierzetelne prowadzenie (bądź też nieprowadzenie w ogóle) wystąpiło u 39% skontrolowanych w tym zakresie pracodawców. Nieprawidłowości tego rodzaju utrudniają dokonanie ustaleń w zakresie rzeczywistego czasu pracy pracownika, a tym samym przestrzegania przez kontrolowane podmioty przepisów o czasie pracy i – co się z tym wiąże – prawidłowości wypłacania wynagrodzenia za pracę. Podobne skutki ma nieustalenie lub nieprawidłowe ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika (ujawnione w 36% podmiotów, wobec 37% w roku 2022) oraz nieinformowanie pracownika o tym rozkładzie (blisko 28% pracodawców, przy 32%

w 2022 r.). Zauważalną trudność stanowi przy tym dla pracodawców rozróżnienie rozkładu czasu pracy oraz listy obecności od ewidencji czasu pracy.

Głównymi problemami ujawnianymi w obszarze **świadczeń ze stosunku pracy** było niewypłacanie lub zaniżanie:

- ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (tak, jak i w roku poprzednim u 38% skontrolowanych w tym zakresie pracodawców);
- wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (30% pracodawców; w 2022 r. – 34%).

Dla blisko 16% pracodawców problem stanowiło także terminowe wypłacanie wynagrodzenia (w 2022 r. – 17%).

Także w 2023 r. stwierdzono rejestrowanie działalności na terenie innego województwa niż to, w którym faktycznie prowadzona jest działalność gospodarcza, co więcej nierzadko także prowadzenie spraw kadrowych i księgowych – w przypadku pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników – powierzane jest różnym podmiotom. Utrudnia to dokonywanie ustaleń przez inspektorów pracy, wydłuża czas kontroli, ale też i generuje wystąpienie nieprawidłowości, związanych z wielostopniowym (pracodawca – podmiot prowadzący sprawy kadrowe – podmiot prowadzący księgowość) przekazywaniem informacji np. niezbędnych do naliczenia wynagrodzenia. Natomiast mikroprzedsiębiorcy z reguły rezygnują z profesjonalnej obsługi kadrowo-księgowej (lub poprzestają na zlecaniu usług rozliczeniowych), próbując ograniczyć koszty prowadzonej działalności, co – wobec braku dostatecznej wiedzy – powoduje ryzyko zaistnienia nieprawidłowości.

Źródła opisanych naruszeń należy upatrywać w pierwszej kolejności w braku dostatecznej znajomości przepisów. Zakres i stopień skomplikowania obowiązujących regulacji w sferze prawa pracy skutkuje ich niezrozumieniem lub błędną interpretacją. Kontrolowane podmioty wskazują również na obiektywny brak możliwości stałego monitorowania częstych zmian w sferze prawa pracy, które w roku sprawozdawczym były wyjątkowo obszerne. Ponadto podmioty kontrolowane, skoncentrowane często na istocie prowadzonej działalności gospodarczej i jej bieżącym utrzymaniu, nie przywiązują niejednokrotnie należytej wagi i staranności do obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników, których – ich zdaniem – jest zdecydowanie za dużo.

Legalność zatrudnienia

Inspektorzy przeprowadzili **1 270 kontroli**, podczas których badali zagadnienia dotyczące **legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich** (tj. w 63,4% kontroli przeprowadzonych w ramach realizacji strategii pierwszej kontroli). W **506 kontrolach** stwierdzono nieprawidłowości.

W ramach pierwszej kontroli **zbadano legalność zatrudnienia ponad 7,1 tys. osób**, z czego **540 świadczyło pracę nielegalnie**, co stanowi 7,6% ogółu zbadanych.

Wśród nieprawidłowości inspektorzy pracy ujawnili **niepotwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę** albo wykonanie tego obowiązku dopiero po rozpoczęciu pracy przez pracownika – podczas 78 kontroli. **Brak zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych albo nieterminowe zgłoszenie** pracowników ujawniono podczas 345 kontroli, natomiast osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – podczas 195 kontroli. Ponadto stwierdzono **19 przypadków niezawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy przez bezrobotnych** o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, bądź uchybienia w tym zakresie.

W zakresie realizacji obowiązku opłacania składek na **Fundusz Pracy**, terminowości wykonania tego obowiązku oraz prawidłowości zgłoszenia danych mających wpływ na wymiar tych składek, inspektorzy pracy stwierdzili, że **najwięcej nieprawidłowości dotyczyło terminowości opłacania składek na Fundusz Pracy**. Takie uchybienie ujawniono w toku 280 kontroli (29,8% ogółu kontroli przeprowadzonych w tym zakresie) w odniesieniu do **1 152 osób** (24,2% objętych kontrolą).

Inspektorzy przeprowadzili **441 kontroli**, podczas których badali zagadnienia dotyczące **legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców**. W 166 kontrolach stwierdzono nieprawidłowości z zakresu nielegalnego powierzenia pracy.

W ramach pierwszej kontroli zbadano legalność zatrudnienia prawie **1,8 tys. cudzoziemców**, w tym powierzenie nielegalnego wykonywania pracy ujawniono wobec **360 cudzoziemców** (20% ogółu zbadanych).

Najliczniejszą grupę objętych kontrolą cudzoziemców stanowili **obywatele Ukrainy** – prawie 1,4 tys., tj. 77% sprawdzonych cudzoziemców. W dalszej kolejności kontrolą objęto obywateli Białorusi (177), Bangladeszu (37), Gruzji (33), Indii (25) i Filipin (22). Nielegalne powierzenie pracy stwierdzono wobec 283 obywateli Ukrainy, następnie wobec obywateli Białorusi (31), Bangladeszu (11), Indii (9) i Gruzji (7).

Największą liczbę cudzoziemców, którym została powierzona nielegalna praca, odnotowano w podmiotach prowadzących działalność w sekcji gospodarki: **budownictwo** (22% nielegalnie zatrudnionych), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (19%) oraz usługi administrowania i działalność wspierająca, obejmująca również agencje pracy tymczasowej (14%).

Inspektorzy pracy, ujawniając powierzenie nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, **najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę** (68% ujawnionych przypadków powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom w toku pierwszej kontroli). Inspektorzy pracy identyfikują takie naruszenie przepisów w sytuacji, gdy cudzoziemiec wykonuje pracę bez uzyskania zezwolenia na pracę, ale również gdy podmiot w sposób nieprawidłowy stosuje uproszczoną procedurę legalizacji pracy cudzoziemców, tj. na podstawie

oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy lub złożonego powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy. Dotyczy to w szczególności przypadków, gdy podmiot powierzający pracę nie złożył powiadomienia w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy lub gdy powierzono pracę cudzoziemcowi na warunkach niezgodnych z treścią oświadczenia wpisanego do ewidencji prowadzonej przez powiatowy urząd pracy.

Podsumowując, w prawie każdym zakładzie kontrolowanym po raz pierwszy ujawniano średnio **15 różnego rodzaju nieprawidłowości**. Biorąc pod uwagę, że kontrole dotyczyły głównie małych firm, o przeciętnym zatrudnieniu wynoszącym 9 osób – **liczba nieprawidłowości wskazuje na duże problemy z przestrzeganiem w tych podmiotach przepisów prawa pracy**.

W wielu przypadkach stwierdzone nieprawidłowości były skutkiem priorytetowego traktowania przez pracodawców ekonomicznego aspektu prowadzonej działalności (kosztem spraw pracowniczych) i niepełnej wiedzy o wymogach prawa pracy – przy braku w zakładzie specjalistów (lub odpowiedniej ich liczby), mogących zapewnić funkcjonowanie firmy w sposób zgodny z przepisami ochrony pracy. Stąd duże zainteresowanie w kontrolowanych zakładach uzyskaniem porady inspektora pracy – **każda pierwsza kontrola kończyła się udzieleniem średnio 9 porad (prawnych lub technicznych)**. Należy podkreślić, że blisko co piąta pierwsza kontrola zakończyła się zastosowaniem sankcji karnej – ze względu na szczególnie rażące naruszenia prawa. Wobec 18% pracodawców inspektorzy uznali, że wystarczy zastosowanie środka oddziaływania wychowawczego (pouczenie, ostrzeżenie, zwrócenie uwagi).

Istotny udział w liczbie wydanych decyzji miały decyzje ustne, które zostały wykonane przez pracodawców podczas pierwszej kontroli. Wydano **ponad 4,6 tys. decyzji ustnych**, co stanowi 34% wszystkich wydanych decyzji. Świadczy to m.in. o tym, że pracodawcy natychmiast podejmowali działania w celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Tak duża liczba stwierdzonych nieprawidłowości wg oceny inspektorów wynika z braku znajomości przez pracodawców aktualnego stanu prawnego i obowiązujących przepisów bhp, a także braku w zakładzie właściwie działającego organu doradczego, jakim jest służba bhp.

Pracodawcy objęci strategią pierwszej kontroli poinformowali o realizacji 71% decyzji i 44% wniosków w wystąpieniach (polecenia i decyzje ustne zostały zrealizowane już w trakcie kontroli). W wyniku zastosowanych środków prawnych **wypłacono pracownikom należne świadczenia na kwotę 499,9 tys. zł**.

Podmioty, które nie poinformowały o realizacji środków prawnych, były jedną z grup zakładów objętych kontrolami sprawdzającymi.

Wnioski

- Kontynuacja pierwszych kontroli, ponieważ kompleksowy charakter kontroli powoduje, że pracodawcy mają możliwość zapoznać się z obowiązującymi przepisami prawa pracy, w tym przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, co niewątpliwie przekłada się na poprawę warunków pracy.
- Udostępnianie pracodawcom materiałów informacyjnych w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy.
- Wsparcie nowych podmiotów gospodarczych w dłuższej perspektywie czasowej buduje bardziej przyjazny wizerunek instytucji kontrolnej.

Kontrole sprawdzające

Zakres kontroli

W roku 2023 przeprowadzono kontrole sprawdzające w podmiotach kontrolowanych w ramach strategii pierwszej kontroli. Kontrolą sprawdzającą w pierwszej kolejności objęto:

- podmioty, w których w wyniku pierwszej kontroli stwierdzono rażące naruszenia prawa pracy skutkujące zastosowaniem sankcji karnych,
- podmioty, w których stwierdzono największą liczbę istotnych naruszeń prawa skutkujących wydaniem środków prawnych (decyzji, wystąpień),
- podmioty, które nie poinformowały inspekcji pracy o realizacji środków prawnych wydanych w czasie pierwszej kontroli.

W ramach omawianych kontroli ustalano stopień realizacji wydanych uprzednio środków prawnych, jak również badano, czy nie doszło do powstania nowych naruszeń. Ważnym elementem rekontroli było także dokonanie oceny skuteczności działań instruktażowo-doradczych.

Przeprowadzono **ponad 600 kontroli sprawdzających**, tj. 30% objętych strategią pierwszej kontroli. Świadczyło w nich pracę 5,2 tys. osób, w tym 3,8 tys. (74%) na podstawie stosunku pracy.

Diagnoza

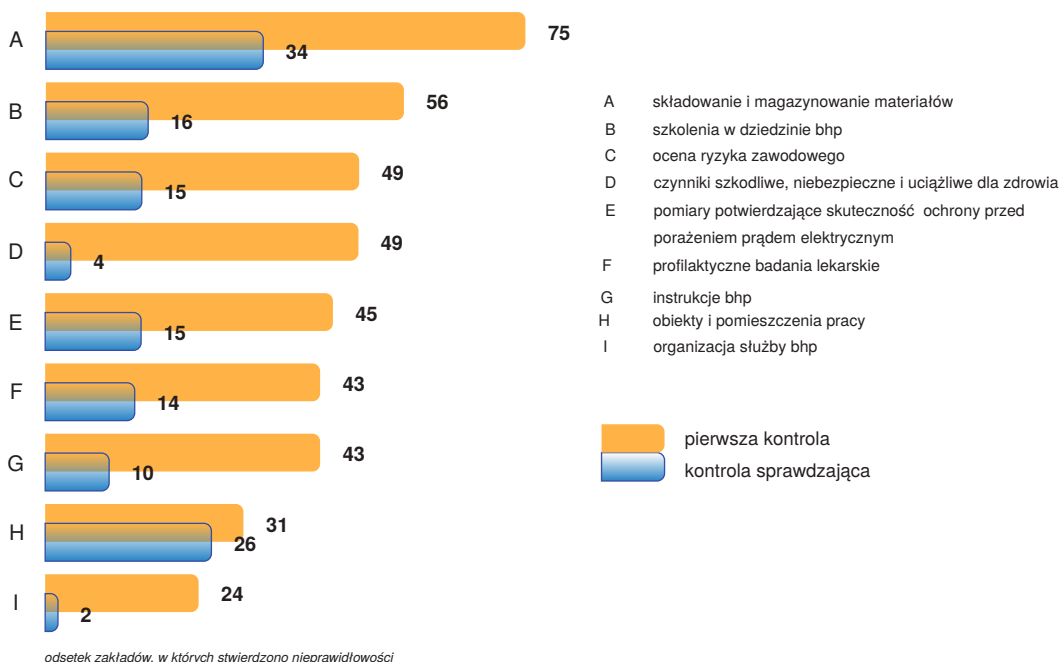
Kontrole sprawdzające poświęcone były weryfikacji przestrzegania tych samych zagadnień, które badane były w ramach pierwszej kontroli, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów, w których ujawniono wówczas nieprawidłowości.

W ramach kontroli sprawdzających inspektorzy pracy zbadali **legalność zatrudnienia 642 obywateli polskich**, z czego **18 świadczyło pracę nielegalnie**, tj. 2,8% ogółu zbadanych.

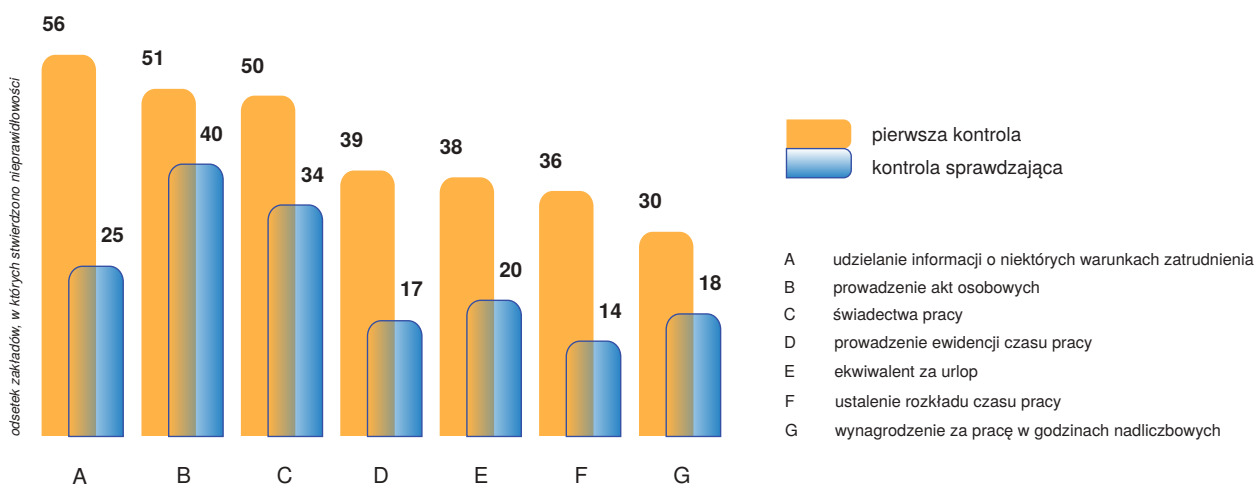
W ramach kontroli sprawdzającej inspektorzy pracy zbadali legalność zatrudnienia **148 cudzoziemców**, z czego powierzenie nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono wobec **16 cudzoziemców**, tj. 11% ogółu zbadanych.

Przedstawione dane nie w pełni odzwierciedlają stopień poprawy. Wynika to z kompleksowego charakteru kontroli sprawdzających – w ich toku sprawdzano także

PIERWSZA KONTROLA I KONTROLA SPRAWDZAJĄCA – NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY



PIERWSZA KONTROLA I KONTROLA SPRAWDZAJĄCA – NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE PRAWNEJ OCHRONY PRACY



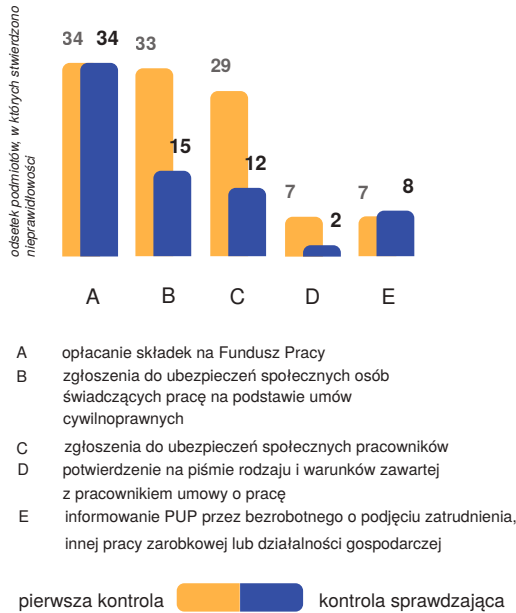
zagadnienia, które w ogóle nie wystąpiły w czasie pierwszej kontroli (np. pracodawca w okresie poprzedzającym pierwszą kontrolę w ogóle nie wypłacał ekwiwalentu za urlop lub pracownicy nie świadczyli pracy w godzinach nadliczbowych, nie zatrudniano cudzoziemców). W odniesieniu do tych kwestii ustalenia poczynione w ramach kontroli sprawdzających były de facto pierwszą kontrolą. Innym problemem była nietrwałość osiągniętych efektów – nieprawidłowości eliminowane podczas pierwszej kontroli stwierdzane były ponownie podczas kontroli sprawdzających. Dotyczyło to np. zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych czy magazynowania materiałów na drogach i przejściach komunikacyjnych.

W 15% kontroli poprawa okazała się na tyle trwała i zadowalająca, że nie wymagała dodatkowego oddziaływania inspektorów pracy. W kolejnych 18% kontroli nieprawidłowości usunięto w wyniku realizacji decyzji ustnych lub poleceń, które zostały wykonane jeszcze w trakcie kontroli. W pozostałych przypadkach kontrole zakończyły się stwierdzeniem pojedynczych nieprawidłowości i zastosowaniem odpowiednich środków prawnych w postaci decyzji, wniosków w wystąpieniach.

Podczas każdej kontroli sprawdzającej ujawniano **średnio 4 różnego rodzaju nieprawidłowości (podczas pierwszej kontroli średnio 15)**.

Dotyczyły one szerokiego spectrum zagadnień ochrony pracy, np.: przygotowania pracowników do bezpiecznego

PIERWSZA KONTROLA I KONTROLA SPRAWDZAJĄCA – NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ OBYWATELI POLSKICH



stosunku pracy, czasu pracy, wypłaty należności ze stosunku pracy, zgłaszania pracowników do ubezpieczeń społecznych, odprowadzania składek na Fundusz Pracy, nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW

Wyszczególnienie	Liczba cudzoziemców, których dotyczyły naruszenia przepisów	
	Pierwsza kontrola	Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę
Brak wymaganego zezwolenia na pracę	244	14
Powierzenie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę	67	-
Brak wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	35	1

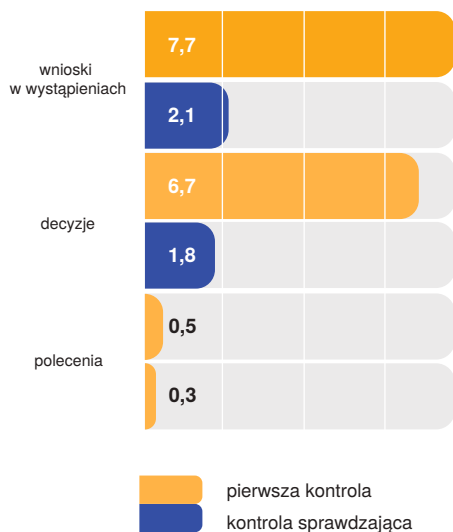
LICZBA CUDZOZIEMCÓW NIELEGALNIE WYKONUJĄCYCH PRACĘ – WG OBYWATELSTWA

Państwo	Pierwsza kontrola		Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę	
	Liczba osób objętych kontrolą	Liczba osób nielegalnie zatrudnionych lub wykonujących nielegalnie inną pracę zarobkową	Liczba osób objętych kontrolą	Liczba osób nielegalnie zatrudnionych lub wykonujących nielegalnie inną pracę zarobkową
Ukraina	1 355	283	126	15
Białoruś	177	31	11	-
Bangladesz	37	11	-	-
Indie	25	9	-	-
Gruzja	33	7	2	-
Filipiny	22	6	-	-
Chiny	7	5	-	-
Turcja	13	4	3	-
Mołdawia	12	2	-	-
Armenia	2	1	-	-
Azerbejdżan	1	1	1	-
Nepal	8	-	1	1

wykonywania pracy (szkolenia w zakresie bhp, profilaktyczne badania lekarskie, ocena ryzyka zawodowego), organizacji stanowisk i procesów pracy, czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych dla zdrowia, nawiązywania i rozwiązywania

Podsumowując, należy podkreślić, że **nieprawidłowości, które stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika, stwierdzano podczas 108 kontroli (tj. 18%)**, w tym m.in. niewypłacenie wynagrodzenia

ŚREDNIA LICZBA ŚRODKÓW PRAWNYCH PRZYPADAJĄCYCH NA JEDNĄ KONTROLĘ



ODSETEK KONTROLI, W KTÓRYCH UJAWNIONO WYKROCZENIA – PIERWSZA KONTROLA I KONTROLA SPRAWDZAJĄCA

Wykroczenia	Odsetek kontroli, w których stwierdzono wykroczenia w ogólnej liczbie kontroli	
	Pierwsza kontrola	Kontrola sprawdzająca
Ogółem*, w tym:	36,0	18,0
<i>z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i>	11,4	4,8
z art. 281 Kp	12,3	4,2
z art. 282 Kp	15,5	7,3
z art. 283 Kp	21,6	9,3
inne	3,7	1,0

* w trakcie kontroli może być stwierdzonych kilka wykroczeń (różne podstawy prawne)

oraz bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników spowodowane eksploatacją maszyn, które nie posiadały stosownych osłon lub odpowiednich urządzeń sterujących.

Wnioski

- Kontynuacja działań sprawdzających po tzw. pierwszych kontrolach – rekontrolach podmiotów wcześniej kontrolowanych po raz pierwszy stanowią weryfikację postaw pracodawców oraz sprawdzenie, czy utrwalony został założony model przestrzegania prawa pracy w tych podmiotach.

- Udostępnianie pracodawcom materiałów informacyjnych w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy.
- Zachęcanie do udziału w programach prewencyjnych prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy.

Podsumowanie strategii pierwszej kontroli

Kontrole prowadzone w ramach strategii pierwszej kontroli oraz kontrole sprawdzające wykazały, że idea przeprowadzania pierwszych kontroli jest pozytywnie odbierana przez pracodawców, szczególnie tych, którzy od niedawna prowadzą swoją działalność. Udzielanie przez inspektorów pracy informacji i wskazówek dotyczących obowiązków określonych w przepisach prawa pracy, w sytuacji gdy pracodawca nie ma doświadczenia w tym zakresie lub sprawy pracownicze zostały zlecone zewnętrznemu podmiotowi, pozwala na uświadomienie mu wagi zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, prawną ochroną pracy oraz legalnością zatrudnienia. Stanowi to także bodziec do zapoznania się z przepisami określającymi obowiązki pracodawcy i w konsekwencji mobilizuje do przestrzegania regulacji prawnych.

Pracodawcy i przedsiębiorcy dostosowali funkcjonowanie zakładów do obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, wykorzystując uzyskaną od inspektorów wiedzę i korzystając z udzielonych przez nich porad prawnych. Stwierdzone podczas kontroli przez inspektorów pracy nieprawidłowości zostały usunięte poprzez realizację środków prawnych wydanych przez organy PIP. W trakcie kontroli stosowano m.in. edukacyjne podejście w stosunku do kontrolowanych po raz pierwszy podmiotów, co skutkowało niską liczbą wydanych sankcji.

Tolerancyjne podejście organów PIP znacznie ułatwiło kontakt z pracodawcami. Z analizy kontroli wynikała również pewna otwartość pracodawców na pomoc w poprawianiu warunków pracy w zakładach, co przekładało się na skuteczne rozwiązywanie problemów.

5.2. Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp

Zakres kontroli

Przedmiotem kontroli było **przestrzeganie przepisów prawa pracy** dotyczących: stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych. Sprawdzeniu poddano również **przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy** dotyczących: przygotowania do pracy, narażenia na działanie czynników szkodliwych i uciążliwych, środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, nadzoru i kontroli stanu bhp, wypadków przy pracy, a także **przestrzeganie przepisów bhp związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych**.

Przeprowadzono **87 kontroli kompleksowych** w podmiotach leczniczych, które udzielały świadczeń zdrowotnych zarówno w trybie stacjonarnym i całonocnym, jak też

ambulatoryjnym. Poddane ocenie przez inspektorów pracy podmioty lecznicze zatrudniały 22,5 tys. osób, w tym 15 tys. pracowników oraz 7,5 tys. osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenia, umów o świadczenie usług, umów zawartych z jednoosobowymi podmiotami gospodarczymi prowadzącymi działalność m.in. w zakresie praktyki lekarskiej oraz praktyki pielęgniarskiej).

Z uwagi na kryterium formy własności 32 podmioty należały do sektora publicznego (7 stanowiło własność państwa, 25 samorządową), 52 – do sektora prywatnego.

Według struktury zatrudnienia: 13 podmiotów zatrudniało do 9 pracowników, 31 podmiotów – od 10 do 49 pracowników, 15 podmiotów – od 50 do 249 pracowników, natomiast 28 podmiotów – powyżej 250 pracowników.

Diagnoza

Prawna ochrona pracy

W 67% podmiotów objętych kontrolą w zakresie **regulaminu pracy (obwieszczenia)** ujawniono nieprawidłowości polegające przede wszystkim na nieustaleniu systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych dla poszczególnych grup zawodowych.

Nieprawidłowości w przedmiocie sporządzania **pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia** stwierdzono w 52% skontrolowanych podmiotów. Pracownicy albo w ogóle nie otrzymali stosownej informacji, albo informacje nie były aktualizowane lub też zawierały błędne zapisy dotyczące stosowanych norm czasu pracy.

W toku kontroli ujawniono przypadki niezachowania **dobowej** (20% podmiotów) i **przeciętnej tygodniowej** (11% podmiotów) **normy czasu pracy**. Stwierdzono przypadki zastosowania niewłaściwych norm czasu pracy w stosunku do pracowników wykonujących zawód medyczny, jak również przypadki powierzania pracownikom pracy po raz drugi w tej samej dobie pracowniczej, w sytuacji w której w podmiocie kontrolowanym nie zawarto porozumienia o stosowaniu rozkładów czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ Kodeksu pracy, a pracownicy nie występowali z pisemnymi wnioskami o stosowanie wobec nich takich rozkładów czasu pracy.

W 18% objętych kontrolą podmiotów inspektorzy pracy ujawnili przypadki niezapewnienia pracownikom wymaganego **odpoczynku dobowego**, a w 9% podmiotów **odpoczynku tygodniowego**.

Znaczną liczbę uchybień stwierdzono w zakresie wypłaty należnego pracownikom **wynagrodzenia za pracę**, w tym wypłaty wynagrodzenia w prawidłowej wysokości (w 26% objętych kontrolą podmiotów) oraz terminowości wypłaty (w 16% podmiotów).

Spadł odsetek podmiotów, w których ujawniono naruszenia przepisów dotyczących **wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych** (z 58% w 2022 r. do 45% w 2023 r.), jak i **wynagrodzenia za dyżury medyczne** (z 32% podmiotów objętych kontrolą w tym zakresie w 2022 r. do 19% w 2023 r.).

Nieprawidłowości w zakresie wypłaty **wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy** dotyczyły 10% podmiotów, w których badano to zagadnienie.

Zwiększeniu uległ odsetek podmiotów, w których ujawniono nieprawidłowości w treści **regulaminu wynagradzania** (z 25% w 2022 r. do 30% w 2023 r.).

Istotnie wzrósł odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące realizacji *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych* (Dz. U. z 2022 r. poz. 2139). Uchybienia w tym zakresie stwierdzono w 2023 r. w 50% podmiotów (w 2022 r. – w 39% podmiotów). Polegały one m.in. na naruszeniu obowiązku ustalania sposobu podwyższania wynagrodzenia zasadniczego w drodze porozumienia lub też – w przypadku braku takiego porozumienia – w drodze zarządzenia wydanego przez kierownika podmiotu leczniczego. Część pracodawców nie podwyższyła wynagrodzeń zasadniczych pracowników, zarówno wykonujących, jak i niewykonujących zawodu medycznego.

Po raz kolejny ujawniono znaczną liczbę naruszeń przepisów dotyczących **udzielania urlopów wypoczynkowych**. W 2023 r. uchybienia związane z nieudzieleniem urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, stwierdzono w 36% podmiotów (w 2022 r. – w 38% podmiotów), natomiast nieprawidłowości polegające na nieudzieleniu pracownikom urlopu wypoczynkowego do końca 30 września roku następnego ujawniono w 28% podmiotów skontrolowanych w tym zakresie (w 2022 r. – w 31% podmiotów).

Wzrósł także odsetek podmiotów, w których ujawniono nieprawidłowości związane z **regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych** – uchybienia takie stwierdzono w 32% podmiotów, u których badano to zagadnienie (w 2022 r. – w 28% podmiotów).

Przypadki nieprzekazania lub nieterminowego przekazania **odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych** stwierdzono w 20% zobowiązanych do tego podmiotów (w 2022 r. dotyczyło to 25% takich podmiotów).

Jedynie w 5% podmiotów objętych kontrolą inspektorzy stwierdzili uchybienia dotyczące zawierania **umów o pracę** (w 2022 r. – w 8% podmiotów). Dotyczyły one przede wszystkim:

- nieustalenia w umowach o pracę zawieranych z pracownikami wykonującymi zawód medyczny oraz pracownikami działalności podstawowej, niewykonującymi zawodu medycznego, do której grupy zawodowej, określonej w załączniku do *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych* (Dz. U. z 2022 r. poz. 2139), jest zaliczone zajmowane przez pracownika stanowisko pracy,
- nieustalenia w umowach o pracę zawartych 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 Kodeksu pracy.

NIEPRAWIDŁOŚCI W OBSZARZE PRAWNEJ OCHRONY PRACY STWIERDZONE W TRAKCIE KONTROLI PODMIOTÓW LECZNICZYCH W LATACH 2022-2023

Wyszczególnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	2022	2023
Nieprawidłowości w zakresie regulaminu pracy (obwieszczenia)	59	67
Nieprawidłowości w zakresie pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia	57	52
Naruszenie przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych	39	50
Nieprawidłowości przy wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych	58	45
Nieudzielenie urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo	38	36
Nieprawidłowości związane z regulaminem zfsś	28	32
Nieprawidłowości w zakresie regulaminu wynagradzania (zakładowego układu zbiorowego pracy)	25	30
Uchybienia dotyczące pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych	42	30
Uchybienia przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego nie później niż do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego	31	28

Żadnych zmian nie odnotowano w katalogu przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie **prawnej ochrony pracy**. Nadal są to:

- niewystarczająca znajomość przepisów prawa pracy, nadmierne obciążenie zadaniami pracowników kadrowo-księgowych lub też powierzanie prowadzenia obsługi kadrowo-księgowej podmiotom zewnętrznym, nieposiadającym wystarczających kwalifikacji;
- niedostateczne finansowanie i pogarszająca się kondycja ekonomiczna jednostek systemu ochrony zdrowia (wskutek wzrostu cen materiałów i usług spowodowanych inflacją oraz zmiany sposobu dystrybucji środków przekazywanych przez Narodowy Fundusz Zdrowia);
- niewystarczająca liczba personelu udzielającego świadczeń zdrowotnych (spowodowana m.in. brakiem

wykwalifikowanej kadry na rynku pracy, przede wszystkim lekarzy oraz pielęgniarek).

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Podobnie jak w latach ubiegłych kontrole wykazały liczne nieprawidłowości dotyczące przygotowania pracowników do pracy.

Przed wszystkim pracodawcy mieli problemy z **oceną ryzyka zawodowego**. W blisko co drugim kontrolowanym podmiocie leczniczym nie dokonano poprawnej, udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego oraz nieprawidłowo zidentyfikowano zagrożenia związane z wykonywaną pracą. Uchybienia dotyczyły braku opisu ocenianego stanowiska pracy z wyszczególnieniem stosowanych narzędzi i materiałów, jak również braku rozpoznania wszystkich zagrożeń, w tym szkodliwych czynników biologicznych i czynników chemicznych związanych ze stosowaniem substancji i mieszanin chemicznych (preparatów dezynfekcyjnych i czyszczących, leków cytostatycznych) oraz czynników fizycznych, a także obciążenia psychospołecznego. Nie zawsze też ocenę ryzyka zawodowego aktualizowano w związku z zaistniałymi wypadkami przy pracy. Nieprawidłowości te stwierdzono na co czwartym kontrolowanym stanowisku pracy.

Pracodawcy dopuszczali pracowników do wykonywania pracy bez wymaganych **szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy** (instruktażu ogólnego – 29% podmiotów kontrolowanych, instruktażu stanowiskowego – 42% kontrolowanych podmiotów) oraz **wstępnych badań lekarskich** (27% kontrolowanych podmiotów). Nieprawidłowości polegały na dopuszczeniu pracowników do pracy bez poddania ich szkoleniom lub badaniom albo na realizacji ww. obowiązków w sposób niewłaściwy. W 38% kontrolowanych podmiotów leczniczych inspektorzy pracy mieli zastrzeżenia do treści **skierowań na badania lekarskie**. Pracodawcy z reguły nie zamieszczali w nich ważnych dla poprawnego ustalenia zakresu badań informacji o podstawowych czynnościach wykonywanych przez pracownika oraz sposobie i czasie ich trwania, a także danych o występowaniu na stanowisku pracy, czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy.

Niepoprawne rozpoznanie zagrożeń występujących w środowisku pracy skutkowało błędami przy wyznaczaniu czynników szkodliwych dla zdrowia do **badania i pomiarów**. Pracodawcy również nie realizowali w niezbędnym zakresie obowiązku przeprowadzania badań i pomiarów tych czynników. Przykładowo podczas kontroli w podmiotach leczniczych udzielających całodobowo i stacjonarnie świadczeń zdrowotnych inspektorzy pracy stwierdzali brak badań i pomiarów natężenia pola elektromagnetycznego w otoczeniu urządzeń elektrochirurgicznych, a także brak pomiarów czynników chemicznych w środowisku pracy.

Nieprawidłowości dotyczące **wyposażenia i stosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego** ujawniono w 39% objętych kontrolą podmiotów i dotyczyły aż co drugiego objętego kontrolą pracownika. Inspektorzy

pracy podczas kontroli zauważali w dalszym ciągu rażąco nieprawidłowości w laboratoriach diagnostycznych, w których pracodawcy nie zapewнили odzieży roboczej pracownikom (diagnostom, technikom analityki medycznej, pomocom laboratoryjnym pracownikom) mającym kontakt z materiałem biologicznym. Kolejnym przykładem nieprawidłowości w jednym z podmiotów leczniczych udzielającym całonocnego i stacjonarnie świadczeń zdrowotnych było niewyposażenie aż 100 pracowników w odzież i obuwie robocze.

Powtarzalny charakter miały naruszenia przepisów w obszarze **stosowania substancji i mieszanin chemicznych** stwarzających zagrożenie w procesach dezynfekcji i sterylizacji. W co piątym objętym kontrolą podmiocie inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości dotyczące spisów substancji i mieszanin chemicznych (w 2022 r. – w 29% podmiotów). Należy zauważyć, że spadła liczba podmiotów kontrolowanych, w których stwierdzono uchybienia dotyczące **kart charakterystyki** (w 2023 r. dotyczyło to 10% podmiotów, a w 2022 r. – 18% podmiotów). W 32% kontrolowanych podmiotów pracownikom nie udostępniono właściwych **instrukcji bezpiecznej pracy** z substancjami i mieszaninami chemicznymi stosowanymi w procesach dezynfekcji i sterylizacji (dla porównania w 2022 r. – 30% podmiotów). Natomiast w 13% podmiotów leczniczych stwierdzono nieprawidłowości w zakresie składowania i przechowywania substancji i mieszanin chemicznych stosowanych w procesach dezynfekcji i sterylizacji. Częstymi i powtarzającymi się nieprawidłowościami są braki w oznakowaniu magazynu chemicznego, w którym przechowywane są substancje i mieszaniny sklasyfikowane jako niebezpieczne. **Niewłaściwie oznakowane pojemniki i opakowania** zawierające substancje i mieszaniny chemiczne stosowane w procesach dezynfekcji i sterylizacji występowały w 8% podmiotów, podobnie jak w 2022 r.

Ujawniono znaczną liczbę przypadków naruszenia przepisów dotyczących **szkodliwych czynników biologicznych** dla zdrowia w środowisku pracy. Nieprawidłowości stwierdzono m.in. w zakresie prowadzenia **rejestrów prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych** zakwalifikowanych do grupy 3 (w 2023 r. uchybienia dotyczyły 33% podmiotów, w 2022 r. – 27% podmiotów) oraz **rejestrów pracowników narażonych na działanie ww. szkodliwych czynników biologicznych** (odpowiednio – 42% i 31% podmiotów). Przykładem rażących nieprawidłowości w jednym z publicznych szpitali, w którym pracę w narażeniu na szkodliwe czynniki biologiczne wykonuje ponad 400 pracowników, był brak rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3 oraz brak rejestru pracowników narażonych na działanie ww. czynników.

Kontrolami objęto także tematykę związaną z ekspozycją pracowników na czynniki biologiczne w wyniku **zranienia ostrymi narzędziami medycznymi**. Inspektorzy pracy w toku kontroli weryfikowali wykonanie spoczywającego na pracodawcach obowiązku ustalenia okoliczności i przyczyn zranienia w trybie określonym w *rozporządzeniu*

Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. W objętych kontrolą podmiotach w latach 2020-2022 odnotowano **218 wypadków przy pracy związanych ze zranieniem**, natomiast w 14% podmiotów pracodawcy nie przeprowadzili postępowania w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków dla łącznie 65 takich zdarzeń (w 2022 r. nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 26% objętych kontrolą podmiotów). W jednym z publicznych szpitali w latach 2020-2022 nie zbadano okoliczności i przyczyn łącznie 8 wypadków związanych ze zranieniem ostrymi narzędziami

NIEPRAWIDŁOWOŚCI W OBSZARZE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY STWIERDZONE W TRAKCIE KONTROLI PODMIOTÓW LECZNICZYCH W LATACH 2022-2023

Wyszczególnienie	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	2022	2023
Uchybienia w ocenie ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą	46	48
Wyposażenie i stosowanie odzieży i obuwia roboczego	46	39
Przeprowadzanie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	33	26
Rejestr pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych 3 lub 4 grupy	31	42
Instrukcje bezpiecznej pracy z substancjami i mieszaninami chemicznymi używanymi do dezynfekcji i sterylizacji	30	32
Spis substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie	29	45
Rejestr prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych 3 lub 4 grupy	27	33
Nieustalenie okoliczności i przyczyn wszystkich zranień ostrymi narzędziami medycznymi w trybie przewidzianym dla wypadków przy pracy	26	40
Wskazanie czynników szkodliwych dla zdrowia, dla których wykonuje się badania i pomiary	22	14
Składowanie i przechowywanie substancji i mieszanin chemicznych używanych do dezynfekcji i sterylizacji	17	14
Wyposażenie w środki ochrony indywidualnej przed zagrożeniami:		
– chemicznymi	14	7
– fizycznymi	5	9
– biologicznymi	5	5

używanymi przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych (4 zdarzenia w 2022 r., po 2 zdarzenia w 2021 r. i w 2020 r.). W podmiotach leczniczych w dalszym ciągu nie przeprowadzono postępowania dla każdego zdarzenia, ponieważ błędnie interpretowano przepisy. W związku z tym nie podejmowano skutecznych rozwiązań ograniczających wystąpienie negatywnych zdarzeń w przyszłości, np. poprzez stosowanie wyrobów medycznych służących do cięcia bądź klucia wyposażonych w systemy chroniące przed zranieniem czy wdrożenie metod bezpiecznego posługiwania się ostrymi narzędziami.

W objętych kontrolą podmiotach leczniczych stwierdzono także nieprawidłowości w zakresie **nadzoru i kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy**. Uchybienia te dotyczyły m.in. nieutworzenia lub też niewłaściwej organizacji służby bezpieczeństwa i higieny pracy (w 2023 r. nieprawidłowości dotyczyły 13% podmiotów, w 2022 r. – 16% podmiotów) oraz sporządzania okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy (odpowiednio 31% i 14% podmiotów). Szczególnie rażącym przykładem stwierdzonym w jednym z publicznych szpitali zatrudniającym 512 pracowników było powierzenie zadań służby bhp specjalście spoza zakładu w ramach umowy zlecenia, w której strony wprowadziły zapis dotyczący wykonywania zadań przez nie więcej niż 7 godzin w tygodniu.

Ograniczanie wpływu zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowaniem, podawaniem i przechowywaniem leków cytostatycznych na pracujących w zakładach opieki zdrowotnej

Kontrole stanowiły kontynuację działań dotyczących ochrony zdrowia w ekspozycji na substancje czynne leków cytostatycznych oraz osób pracujących w podmiotach leczniczych. Przeprowadzono **13 kontroli** w podmiotach leczniczych, w których pacjentom podawano cytostatyki. Prace przygotowywania oraz podawania cytostatyków wykonywało w nich **1 380** osób, w tym **1 211** kobiet.

Kontrolami objęto zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszące się do **7 substancji aktywnych leków cytostatycznych**, dla których określone zostały wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń w środowisku pracy (NDS).

W narażeniu na substancje czynne cytostatyków pracę wykonują głównie kobiety. Kontakt z tymi czynnikami mają różne grupy zawodowe, wśród których oprócz pielęgniarek i lekarzy należy wymienić np.: salowe, noszowych i opiekunów medycznych.

Uchybienia dotyczące przestrzegania przepisów bhp stwierdzono w **11 podmiotach**, co stanowiło **85% objętych kontrolą** w tym zakresie pracodawców.

Do najczęstszych z nich wciąż należy zaliczyć brak wymaganych **badania i pomiarów stężeń substancji czynnych leków cytostatycznych**, co wiązało się bezpośrednio z niewłaściwym rozpoznaniem zagrożeń związanych ze stosowaniem leków cytostatycznych oraz brakiem **wytypowania substancji czynnych leków do badań i pomiarów**. Niespełnienie przepisów dotyczących czynników szkodliwych stwierdzono w 9 podmiotach. W ostatnich dwóch latach odnotowany brak badań i pomiarów substancji czynnych cytostatyków w środowisku pracy dotyczył takiej samej liczby podmiotów – 3 kontrole. Z kolei w wyniku wykonanych badań i pomiarów tych czynników nie stwierdzono przekroczenia wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń. Czynniki do badań i pomiarów stężenia substancji czynnych leków cytostatycznych niewłaściwie typowano w 4 podmiotach, co wpływało na różne uchybienia w tym zakresie.

Nieprzywiązywanie dostatecznej uwagi do zagrożeń skutkowało nieprawidłowościami w treści **instrukcji postępowania przy przygotowywaniu i podawaniu leków cytostatycznych** (5 podmiotów) oraz brakiem uwzględnienia w **skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie** informacji o wykonywaniu przez pracowników pracy w narażeniu na cytostatyki. Wiązały się z tym nieprawidłowości dotyczące **profilaktycznych badań lekarskich**

LICZBA OSÓB PRACUJĄCYCH W KONTAKCIE Z SUBSTANCJAMI CZYNNYMI LEKÓW CYTOSTATYCZNYCH W KONTROLOWANYCH PODMIOTACH W LATACH 2022-2023

Substancja czynna leku cytostatycznego	Liczba zakładów, w których substancja czynna wystąpiła w środowisku pracy		Liczba osób pracujących w kontakcie		Liczba kobiet pracujących w kontakcie	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Cyklofosfamid	12	8	286	201	249	187
Metotreksat	10	8	251	222	223	209
Etopozyd	11	11	276	325	245	263
Cisplatyna	12	11	357	325	321	263
Fluorouracyl	11	5	311	77	274	73
Doksorubicyna i jej chlorowodorek	13	7	327	168	290	161
N-Hydroksymocznik	0	1	0	62	0	55

(wstępnych, okresowych i kontrolnych) stwierdzone w 6 podmiotach.

Brak właściwej identyfikacji zagrożeń związanych z substancjami czynnymi cytostatyków wpływał na uchybienia w zakresie **oceny ryzyka zawodowego** (8 kontroli). Dokumentacje oceny ryzyka nie obejmowały warunków pracy z uwzględnieniem substancji czynnych leków cytostatycznych oraz poziomu narażenia na te czynniki.

Pracownicy byli wyposażeni w **środki ochrony indywidualnej**, jednak u większości pracodawców były one nieodpowiednie do rodzaju występującego zagrożenia (8 kontroli). Dotyczyło to głównie fartuchów ochronnych wykonanych z materiałów niezapewniających bariery dla czynników chemicznych, jakimi są substancje czynne leków cytostatycznych.

Pracodawcy przywiązywali uwagę do zapewnienia **instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy** (w zakresie postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi), jednak zawierały one uchybienia (5 kontroli). Skutkowało to większą liczbą nieprawidłowości dotyczących **stanowisk i procesów pracy** (7 kontroli).

W 8 kontrolowanych podmiotach wystąpiły uchybienia w zakresie **szkoleń bhp** oraz ich programów (3 kontrole). Nie stwierdzono nieprawidłowości w obszarze **magazynowania i przechowywania** cytostatyków, co stanowi poprawę względem roku ubiegłego (2 kontrole).

NARUSZENIA PRZEPISÓW W ZAKRESIE PRZYGOTOWANIA, PODAWANIA I PRZECHOWYWANIA LEKÓW CYTOSTATYCZNYCH STWIERDZONE W LATACH 2022-2023

Wyszczególnienie	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	2022	2023
Pomiary stężeń substancji czynnych leków cytostatycznych w środowisku pracy	7	7
Wytypowanie czynników szkodliwych dla zdrowia, dla których wykonuje się badania i pomiary	6	4
Ocena ryzyka zawodowego	9	8
Instrukcje dotyczące zasad postępowania przy przygotowywaniu i podawaniu leków cytostatycznych	6	5
Stanowiska i procesy pracy	6	7
Magazynowanie i przechowywanie	2	0
Środki ochrony indywidualnej	2	8
Szkolenia wstępne bhp	3	4

Wyniki kontroli wskazują przede wszystkim na brak oznaczenia stężeń substancji czynnych leków cytostatycznych w środowisku pracy, co wiąże się z brakiem wyznaczenia ich do badań i pomiarów. Zasadniczym problemem jest ograniczona liczba uprawnionych akredytowanych przez Polskie Centrum Akredytacji (PCA) podmiotów wykonujących badania w tym zakresie. Z kolei problem skorelowania z laboratorium wykonującym badania i pomiary w środowisku pracy terminu i zakresu badań i pomiarów cytostatyków z uwagi na specyfikę udzielanych świadczeń zdrowotnych (w tym częstotliwość oraz dawki podawanych pacjentom leków) utrudnia miarodajne ich wykonywanie.

W wyniku takiej sytuacji stan monitorowania narażenia osób zatrudnionych w podmiotach leczniczych na substancje czynne leków cytostatycznych nadal nie jest zadowalający.

Wnioski

Rodzaj i skala nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zauważalna poprawa stanu przestrzegania przepisów w podmiotach leczniczych objętych nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy wskazują na potrzebę kontynuowania kompleksowych kontroli tych zagadnień i egzekwowania przez inspektorów pracy poszanowania prawa.

Priorytetami w zakresie prawnej ochrony pracy będą zagadnienia związane z przestrzeganiem przepisów dotyczących: zatrudniania, czasu pracy, wynagradzania za pracę, w szczególności kształtowania wysokości wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z *ustawą z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych*.

Natomiast czynności kontrolne dotyczące zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy są związane z prawidłowym przygotowaniem pracowników do pracy, przestrzeganiem procedur oraz organizacji pracy, usuwaniem zagrożeń wypadkowych, w tym spowodowanych zranieniami ostrym narzędziem medycznym, a także ograniczeniem wpływu niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników i inne osoby pracujące w podmiotach leczniczych.

Za konieczne należy uznać podjęcie przedsięwzięć prewencyjno-informacyjnych na rzecz upowszechniania aktualnych przepisów, które powinny być skierowane przede wszystkim do pracodawców i osób kierujących pracownikami. Świadomość ciężących na nich obowiązków zmniejszy skalę występujących naruszeń, zwłaszcza że wśród przyczyn nieprawidłowości odnotowano niedostateczną znajomość przez kadrę zarządzającą podmiotami leczniczymi uregulowań dotyczących prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, a także ich nieprawidłową interpretację.

Tak jak w latach poprzednich, uwagę zwraca duża skala nieprawidłowości dotyczących naruszenia przepisów *ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych* (Dz. U. z 2022 r. poz. 2139) w zakresie dotyczącym obowiązku

ustalania sposobu podwyższania wynagrodzenia w drodze porozumienia lub zarządzenia oraz dokonania wymaganego ustawą wzrostu wynagrodzenia zasadniczego. Przyczyną nieprawidłowości związanych z realizacją postanowień ww. ustawy jest przede wszystkim stale pogarszająca się sytuacja ekonomiczna podmiotów leczniczych.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w roku 2023 wskazują, że jedynie część podmiotów leczniczych, w których działają organizacje związkowe (przede wszystkim podmioty niepubliczne ambulatoryjne), podejmowała działania w celu zawarcia porozumienia z przedstawicielami pracowników w zakresie ustalenia sposobu podwyższania wynagrodzenia zasadniczego. W wielu przypadkach podwyższenie wynagrodzenia pracowników innych niż uprawnieni na podstawie dyspozycji art. 3 ustawy nie jest w żaden sposób skorelowane z terminem wynikającym z ustawy. Pracodawcy prowadzący niepubliczne podmioty ambulatoryjne często nie mają świadomości istnienia obowiązku nałożonego w art. 5 ww. ustawy.

Problemem odnotowywanym coraz częściej jest dążenie przez pracodawców, przede wszystkim prowadzących mniejsze, niepubliczne podmioty udzielające świadczeń ambulatoryjnych, do poszerzania grupy pracowników, do których zastosowanie mają normy czasu pracy ustalone przez prawodawcę dla pracowników obsługi, technicznych oraz gospodarczych. Odbywa się to poprzez stosowanie nomenklatury stanowisk innej niż powszechnie przyjęta. Powyższa praktyka dotyczy m.in. włączania stanowiska rejestratorki medycznej do grupy stanowisk obsługi (poprzez określenie tego stanowiska pracy jako np. „specjalistka ds. obsługi pacjenta”, „menadżer ds. kontaktów z pacjentami”, a nawet „recepjonistka”), przy rzeczywistym zakresie zadań tożsamym z zadaniami rejestratorki medycznej (określonymi wraz z opisem zawodu, na oficjalnej stronie internetowej <https://psz.praca.gov.pl> [Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia]). Zaznaczyć należy, że ta sama praktyka jest wykorzystywana przez pracodawców w celu wyłączenia grup pracowników z regulacji objętej przepisami art. 3 ww. ustawy.

Do uznawanych za wciąż aktualne, sformułowanych w latach ubiegłych, postulatów i wniosków legislacyjnych, należy – w opinii kontrolujących – dodać rozwiązania prawne nakładające na pracodawców obowiązek przechowywania rozkładów (harmonogramów) czasu pracy (również w przypadku ich zmiany w trakcie okresu rozliczeniowego). W wielu przypadkach tylko porównanie ewidencji czasu pracy z harmonogramem czasu pracy umożliwia właściwe ustalenie prawa pracowników do poszczególnych składników wynagrodzenia.

Ponadto w dalszym ciągu stwierdzane nieprawidłowości podczas narażenia na substancje czynne leków cytostatycznych wśród pracujących w podmiotach leczniczych potwierdzają potrzebę kontynuowania kontroli i prowadzenie podczas kontroli poradnictwa w tym obszarze. Wyniki kontroli przeprowadzanych w ostatnich latach potwierdzają aktualność wniosku legislacyjnego Głównego Inspektora Pracy do Ministra Zdrowia wskazującego na potrzebę podjęcia prac legislacyjnych w zakresie *rozporządzenia Ministra*

Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 19 czerwca 1996 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy przygotowywaniu, podawaniu i przechowywaniu leków cytostatycznych w zakładach opieki zdrowotnej, mających na celu rozszerzenie ochrony na wszystkie osoby pracujące w narażeniu na substancje czynne leków cytostatycznych, a także dostosowanie przepisów rozporządzenia do obecnej wiedzy naukowej, technicznej oraz praktyki.

5.3. Górnictwo – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp

Podziemne zakłady górnicze

Zakres kontroli

W podziemnych zakładach górniczych inspektorzy pracy przeprowadzili **22 kontrole** w 22 kopalniach i firmach wykonujących prace na rzecz zakładów górniczych. W podmiotach tych zatrudnionych było 40,6 tys. osób, w tym 40,3 tys. na podstawie stosunku pracy.

Kontrolą objęto zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące przygotowania pracowników do pracy, oceny ryzyka zawodowego, nadzoru nad warunkami pracy, środków ochrony indywidualnej i odzieży roboczej, wypadków przy pracy oraz przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy. Przedmiotem kontroli było również sprawdzenie stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń w zakładach górniczych oraz w firmach świadczących usługi dla górnictwa.

Diagnoza

W latach 2020-2022 w podziemnych zakładach górniczych wydarzyło się **1 682 wypadków przy pracy**, w tym 4 wypadki o skutkach ciężkich oraz 15 wypadków o skutkach śmiertelnych. W wyniku analizy dokumentacji powypadkowych i stwierdzonych w nich nieprawidłowości do pracodawców skierowano 23 wnioski i 1 decyzję. Najpoważniejsze i najczęściej powtarzające się uchybienia dotyczyły ustalania okoliczności i przyczyn wypadków. Stwierdzano: przypadki nieustalenia okoliczności i przyczyn wypadków; ustalania nieprawidłowych przyczyn wypadku lub nie wszystkich przyczyn, które doprowadziły do wypadku oraz ustalenie przyczyn nieadekwatnych do okoliczności wypadku; podanie jako jednej z przyczyn wypadku samego zdarzenia wypadkowego. W pozostałych przypadkach nieprawidłowości polegały głównie na: nieokreśleniu skutecznych działań i środków profilaktycznych mających na celu eliminację lub ograniczenie zdarzeń wypadkowych; nierealizowaniu wniosków i środków profilaktycznych; niewskazaniu w protokole powypadkowym informacji dotyczących nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy; nieuzasadnionym przypisaniu wyłącznej winy za zaistniały wypadek pracownikowi; dokonaniu nieprawidłowej kwalifikacji prawnej wypadku. Ponadto ujawniono także przypadki nieodnotowania wypadków w rejestrze wypadków i niesporządzenia w związku z tym protokołów powypadkowych.

**NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI
PODZIEMNYCH ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH
W LATACH 2021-2023**

Rodzaj nieprawidłowości	Odsetek decyzji, których dotyczyły nieprawidłowości		
	2021	2022	2023
Stan dróg przewozowych, dróg dojścia do stanowisk pracy oraz przejść na stanowisku pracy	27	36	22
Stan zabezpieczeń stropów i ociosów wyrobisk górniczych	9	15	20
Stan techniczny urządzeń i instalacji energetycznych	20	9	12
Stan techniczny maszyn i urządzeń górniczych	18	11	10
Stan techniczny przenośników i ich systemów zabezpieczeń	14	7	7
Oświetlenie stanowisk pracy pod ziemią	4	4	5

W stosunku do lat poprzednich znacznie zmniejszyła się liczba nieprawidłowości związanych z **nieprawidłowym stanem dróg przewozowych**, dróg dojścia do stanowisk pracy oraz przejść na stanowiskach pracy (wydano 175 decyzji, co stanowiło 22% wszystkich decyzji).

Podczas kontroli stwierdzono: rozlewiska wodne; zalegające na drogach transportowych błoto, urobek, rumosz skalny oraz materiały i złom; nierówności spągu wystające ze spągu kotwy; koleiny na drogach transportowych, po których odbywa się transport oponowy; niezabezpieczenie osłonami kanałów ściekowych przed możliwością wpadnięcia; uszkodzone i niekompletne balustrady podestów roboczych; nieoznakowanie barwami bezpieczeństwa obniżonych przejść i progów; brak łańcuchów wygradzających zejścia z pomostów; uszkodzone podesty w schodach górniczych; nieprawidłowe składowanie w sąsiedztwie przejść dla załogi (stosy materiałów przechylone w kierunku przejścia załogi).

Odnotowano wzrost nieprawidłowości związanych ze **stanem zabezpieczeń stropów i ociosów** wyrobisk górniczych. Wiele stwierdzonych naruszeń polegało na: niewykonaniu obrywki stropów i ociosów; niezabezpieczeniu ociosu przed opadem skał; niezapewnieniu prawidłowego nachylenia ociosów; nieuzupełnieniu obudowy kotwowej (np. we wnęce parkingowej); niedokręceniu śrub mocujących rozpory obudowy chodnikowej, a także niewzmocnieniu obudowy na odcinku 150 m. Ponadto stwierdzono: uszkodzoną siatkę zabezpieczającą strop w chodniku badawczym; niezabezpieczenie odsłoniętego stropu na końcówce stacji osobowej; niepełną opinkę ociosu w rejonie drażonego chodnika podścianowego; eksploatację uszkodzonych węży hydraulicznych zasilających obudowę zmechanizowaną w ścianie. Nieprawidłowości zostały uregulowane 161 decyzjami, w tym 2 decyzjami wstrzymującymi prace (20%).

Nieprawidłowości związane ze stanem technicznym **urządzeń i instalacji energetycznych** polegały na: niezabezpieczeniu przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów elektrycznych i ciśnieniowych; niezapewnieniu dostępu do rozdzielnic elektrycznych; nieprawidłowo zabudowanej rozdzielnicy elektrycznej (leżąca na ociosie); nieprzeprowadzeniu pomiarów ochrony przeciwporażeniowej maszyn i urządzeń; eksploatacji uszkodzonych elektrycznych gniazd w hali warsztatowej. Stwierdzono także: niedokręcenie śrub mocujących w pokrywach ognioszczelnych; niezapewnienie ognioszczelności i iskrobezpieczności obudowy skrzynki zasilającej instalację magistrali ciśnieniowej w wyrobisku zaliczonym do IV kategorii zagrożenia meta-nowego. W związku z tymi nieprawidłowościami wydano 92 decyzje (12%).

Nieznacznie zmniejszyła się liczba nieprawidłowości w zakresie **stanu technicznego podziemnych maszyn i urządzeń górniczych**. Wydano 80 decyzji, w tym 3 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn (10%). Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły: pękniętych szyb w kabinach operatorów; uszkodzonych siedzisk (m.in. brak amortyzatorów); niesprawnego oświetlenia kabin operatorów; nieoznakowania barwami bezpieczeństwa progów w wejściach do kabin operatorów; nieczytelnych opisów przycisków sterujących pracą maszyn; niezabezpieczenia przed stoczeniem się ładunków; braku sygnału ostrzegawczego oraz sygnału bezpieczeństwa przy kołowrocie; nieprawidłowej zabudowy chłodziarki przy lutniociągu – nacisk chłodziarki na lutniociąg; nieprzeprowadzenia kontroli okresowych zawiesi linowych.

W stosunku do poprzedniego roku na tym samym poziomie utrzymała się liczba uchybień dotycząca **stanu technicznego przenośników taśmowych**. Najpoważniejsze i najczęściej powtarzające się nieprawidłowości polegały na: eksploatacji przenośników taśmowych bez linek bezpieczeństwa lub z zerwanymi linkami, braku krążników taśmociągów; nieprawidłowo zabudowanych czujników spiętrzenia urobku w przesypach przenośników; eksploatacji podajnika taśmowego z niesprawnym czujnikiem ruchu; nieprawidłowym połączeniu linek bezpieczeństwa z wyłącznikami awaryjnego zatrzymania przenośnika taśmowego; nieprawidłowej zabudowie dodatkowej osłony w rejonie stacji zwrotnej przenośnika taśmowego; braku osłony pod segmentem konstrukcji wysięgnika przenośnika taśmowego, zgodnie z DTR producenta; braku zastawek montowanych na segmentach trasy podajnika taśmowego, usytuowanych w rejonie stacji zwrotnej, zabezpieczających przed możliwością spadania transportowanego urobku z trasy podajnika do przestrzeni roboczej wyrobiska. Nieprawidłowości zostały uregulowane 59 decyzjami, w tym 2 decyzjami o wstrzymaniu eksploatacji (7%).

Nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego **oświetlenia stanowisk** pracy pod ziemią polegały głównie na niesprawnym oświetleniu zamontowanym na stanowiskach pracy i drogach dojścia do stanowisk pracy, braku kloszy w oprawach oświetleniowych oraz żarówek lub świetlówek. Regulując nieprawidłowości, wydano 40 decyzji (5%).

Z analizy zagadnień **ochrony radiologicznej** pracowników narażonych na radon w miejscu pracy wynika, że w kontrolowanych podmiotach nie występuje narażenie na otrzymanie dawki skutecznej (efektywnej) powyżej 1 mSv rocznie. Wszystkie miejsca sklasyfikowano jako miejsca bez zagrożenia. Wydano 3 decyzje o poinformowaniu osób świadczących pracę o aktualnych wynikach badań i pomiarów poziomu stężenia energii potencjalnej alfa krótkożyłowych produktów rozpadu radonu.

W zakresie **przygotowania pracowników do pracy** (szkolenia w dziedzinie bhp, badania lekarskie) pracodawcy zasadniczo wywiązują się z nałożonych na nich obowiązków. W grupie zagadnień odnoszących się do szkoleń bhp stwierdzono nieprawidłowości dotyczące przeprowadzenia instruktażu ogólnego wśród 5% pracowników objętych kontrolą, a instruktażu stanowiskowego wśród 7% pracowników. Nieprawidłowości obejmowały także nieprzeprowadzenie pierwszego szkolenia okresowego; prowadzenie szkolenia przez osobę nieposiadającą kwalifikacji; niewpisanie np. stanowiska, dat w kartach szkolenia wstępnego, nieprzechowywanie kart szkolenia wstępnego w aktach osobowych pracownika.

Wśród 7% pracowników objętych badaniem stwierdzono uchybienia związane z wstępnymi badaniami lekarskimi, tyle samo nieprawidłowości dotyczyło badań okresowych. Nieprawidłowości polegały na dopuszczeniu do wykonywania pracy pracowników bez orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy; niewskazaniu w skierowaniu na badania lekarskie wyników pomiarów czynników szkodliwych; niewskazaniu w skierowaniach na badania lekarskie opisu warunków pracy uwzględniających czynniki szkodliwe dla zdrowia lub czynników uciążliwych.

Podobnie jak w latach poprzednich przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości pracodawcy upatrują w pogarszających się warunkach geologiczno-górnictwa panujących w wyrobiskach podziemnych. Zapylenie, wilgoć, wysoka temperatura czy agresywne środowisko powodują przyspieszoną korozję, szybsze zużywanie się części maszyn i urządzeń oraz zanieczyszczenie elementów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo. Ponadto nieprawidłowości powoduje tolerowanie przez pracowników oraz osoby dozoru złego stanu technicznego maszyn i urządzeń, dróg transportowych, dróg dojazdu do stanowisk pracy oraz wykonywania prac niezgodnie z przepisami i zasadami bhp. Pracodawcy taki stan rzeczy tłumaczą tym, iż w związku z obecnym poziomem zatrudnienia, absencjami związanymi z urloпами oraz zwolnieniami lekarskimi, odejściami na emeryturę i na tzw. urlopy górnicze nie mają możliwości zatrudnienia przy poszczególnych robotach wystarczająco wykwalifikowanej załogi.

W wyniku kontroli przestrzegania przepisów o **czasie pracy** stwierdzono jedynie nieliczne problemy i nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Zdecydowanie najwięcej naruszeń ujawniono w zakresie prawidłowego zapewnienia pracownikom odpowiednich odpoczynków tygodniowych i dobowych. Wskazane nieprawidłowości dotyczyły odpowiednio 10 i 6 przeprowadzonych

kontroli. Odnosząc skalę stwierdzonych nieprawidłowości do liczby przeprowadzonych kontroli, na uwagę zasługuje również liczba pracodawców nieprzestrzegających obowiązku zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym – nieprawidłowości stwierdzono w 8 kontrolach. Naruszenie zakazu pracy w godzinach nadliczbowych w warunkach przekroczenia NDS i NDN ujawniono w 7 przypadkach.

W zakresie **wypłaty wynagrodzeń** i innych świadczeń ze stosunku pracy w 3 kontrolach stwierdzono, że kwota należnego wynagrodzenia nie została wypłacona w prawidłowej wysokości. Kontrole wykazały

WYBRANE NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE CZASU PRACY STWIERDZONE W PODZIEMNYCH ZAKŁADACH GÓRNICZYCH W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2021	2022	2023
Niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	8	11	8
Niezapewnienie odpowiedniego 11 godzinnego odpoczynku dobowego	11	10	6
Naruszenie zakazu zatrudniania pracowników świadczących pracę na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (NDS; NDN) w godzinach nadliczbowych z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy	3	9	7
Niezapewnienie odpowiedniego 35 godzinnego odpoczynku tygodniowego	2	9	8
Niezapewnienie odpoczynku tygodniowego w przypadku zmiany pory wykonywania pracy w związku z przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy - min. 24 godziny	8	7	9
Niezapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedziel wolnej od pracy	1	5	6
Nieprawidłowa rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej - brak wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	4	3	2
Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy	1	2	2
Zatrudnianie pracowników powyżej skróconej normy czasu pracy ze względu na warunki klimatyczne	-	1	2
Niewypłacanie dodatku za pracę w porze nocnej	1	-	-

również naruszenia przepisów art. 151¹ § 1 Kp nakazującego rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, stosownym dodatkiem. Nie-wypłacenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stwierdzono w 2 kontrolach w stosunku do 8 pracowników. Łącznie, w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy wydali 7 decyzji płacowych.

Kopalnie odkrywkowe

Zakres kontroli

Kontrole przeprowadzono w podmiotach gospodarczych zajmujących się eksploatacją oraz przeróbką kopalin objętych prawem własności górniczej oraz prawem własności nieruchomości gruntowej, w zakładach zajmujących się eksploatacją i przerobem kamieni łamanych i blocznych – skał bazaltowych, granitowych, wapiennych, piaskowych, naturalnych kruszyw piaskowo – żwirowych: żwiry, pospółki, piaski. Kontrolowane podmioty w swojej strukturze organizacyjnej posiadały wyodrębnione jednostki: zakład górniczy zajmujący się wydobyciem kopaliny oraz zakład przeróbczy, w którym odbywa się proces uszlachetnienia wydobytej kopaliny.

Przeprowadzono **91 kontroli** w 89 podmiotach, w których świadczyło pracę 2,3 tys. osób, w tym 2,1 tys. osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Były to głównie mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (45%) oraz małe zakłady zatrudniające od 10 do 49 pracowników (44%).

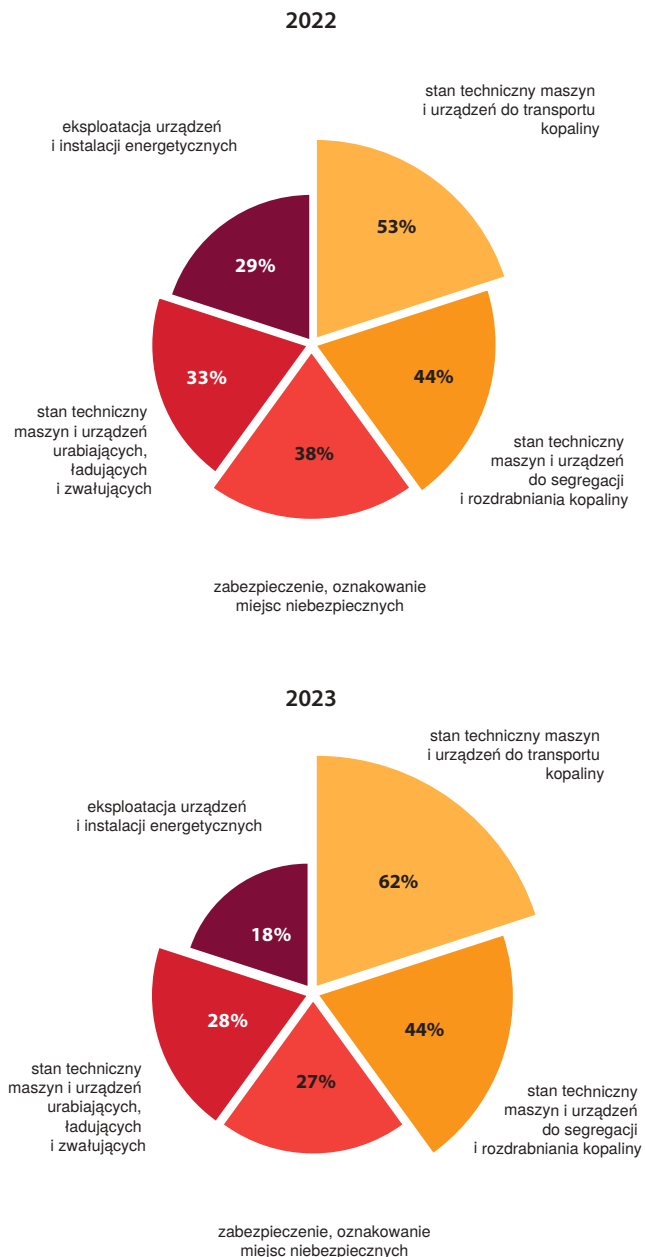
Kontrolą w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy objęto zagadnienia dotyczące: przygotowania pracowników do pracy, oceny ryzyka zawodowego, środowiska pracy, środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, stanowisk i procesów pracy, maszyn i urządzeń technicznych, urządzeń i instalacji energetycznych, transportu, wypadków przy pracy. W zakresie prawnej ochrony pracy kontrolą objęto zagadnienia dotyczące czasu pracy i wynagrodzeń.

Diagnoza

W roku sprawozdawczym w 62% kontrolowanych zakładów stwierdzono nieprawidłowości w odniesieniu do **maszyn i urządzeń do transportu kopaliny**, które głównie dotyczyły eksploatowanych przenośników transportujących kopalinę, a także formujących pryzmy o różnych frakcjach kruszywa, posegregowanego w przesiewaczach. Przeważającymi nieprawidłowościami były braki w zabezpieczeniach przed dostępem do stref niebezpiecznych nabiegu taśmy na bębny napędowe zwrotne, rolki podtrzymujące, przekładnie łańcuchowe napędu bębna (uchybiecia dotyczyły 42% badanych przenośników).

Nieprawidłowości dotyczące **maszyn i urządzeń technicznych do segregacji i rozdrabniania kopaliny** stwierdzono w 44% zakładów, dotyczyły 29% kontrolowanych maszyn. Polegały one głównie na niewyposażeniu w odpowiednie osłony elementów i części ruchomych maszyn. Brak tych elementów może przyczynić się do powstania urazu, a nawet utraty życia. Ujawniono także niesprawne

KONTROLE ODKRYWKOWYCH ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH W LATACH 2022-2023 - ODSETEK PODMIOTÓW, W KTÓRYCH STWIERDZONO NIEPRAWIDŁOWOŚCI



i niemożliwe do zidentyfikowania elementy sterujące urządzeniami awaryjnego zatrzymania maszyn i urządzeń. Nieprawidłowości te powstawały zwykle w wyniku nieprofesjonalnie przeprowadzonych napraw lub remontów wymagających zdemontowania osłon i urządzeń ochronnych.

Zły stan **techniczny maszyn i urządzeń urabiających, ładujących, zwałujących** stwierdzono w 28% zakładów, dotyczył 17% kontrolowanych maszyn. Nieprawidłowości dotyczyły głównie niesprawnej sygnalizacji dźwiękowej cofania ładowarek, sygnalizacji świetlnej pracy maszyn, niesprawnego oświetlenia maszyn. Stwierdzono również uchybiecia w zakresie nieprawidłowego urabiania ścian eksploatacyjnych związanych z niewłaściwym nachyleniem

skarp, tworzenie miejscowych nawisów, co mogło skutkować przysypaniem pracownika i maszyny.

W 27% kontrolowanych zakładów przysyskiwania kopaliny pracodawcy nieprawidłowo opracowali **instrukcje dotyczące obsługi maszyn** i innych urządzeń technicznych określające zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników. Brakowało instrukcji obsługi podstawowych maszyn produkcyjnych np. instrukcji bhp obsługi przesiewacza, płuczki mieczowej, odwadniacza.

Nieprawidłowe **oznakowanie miejsc niebezpiecznych** na terenie zakładu górniczego stwierdzono w 27% zakładów. Nie oznakowano tablicami ostrzegawczymi obariowania strefy niebezpiecznej wokół zbiornika wody przemysłowej, nie wyznaczono i nie oznakowano strefy o zakazie przebywania pracowników i osób postronnych pod pracującymi zespołami stacjonarnej linii segregacji piasku oraz przenośnikami taśmowymi, nie zadaszono przejścia dla pieszych pod przenośnikiem taśmowym chroniącym przed możliwym upadkiem urobku (w tym kamieni).

Nieprzestrzeżenie przepisów bhp w zakresie **urządzeń i instalacji energetycznych** stwierdzono w 39% zakładów. Polegały na: braku wymaganego stopnia ochrony gniazd wtykowych elektrycznej instalacji zasilania; ułożeniu przewodów elektrycznych w sposób narażający je na uszkodzenia mechaniczne, przysypanie kruszywem, piaskiem; składowaniu narzędzi i przedmiotów w rozdzielnicy elektrycznej; braku zabezpieczenia rozdzielnicy elektrycznej przed negatywnym wpływem wilgoci i zapylenia.

Naruszenia przepisów bhp w zakresie urządzeń i instalacji energetycznych wynikały także z braku przeglądów i prac kontrolno-pomiarowych urządzeń. Wyrazem lekceważenia zagrożenia, ujawnionym u co piątego pracodawcy, jest brak potwierdzenia protokołami z badań i pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji, maszyn i urządzeń elektrycznych. Jest to szczególnie niebezpieczne w sytuacji, gdy eksploatacja kruszywa prowadzona jest spod lustra wody, a segregacja kruszywa odbywa się na mokro.

W co piątym kontrolowanym podmiocie stwierdzono brak lub nieprawidłowo sporządzone **instrukcje bhp dotyczące stosowanych procesów technologicznych** oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami dla zdrowia pracowników. Stwierdzono np. nieuwzględnienie wprowadzonych zmian techniczno-organizacyjnych wykonywania pracy oraz identyfikacji zagrożeń powstałych w ich wyniku, w jednym z zakładów inspektor pracy wydał decyzję wstrzymania prac w części kopalni, gdzie wykonywano wypełnienia (przy pomocy wozidła) masami nakładu zawodnionego wyrobiska do czasu zaktualizowania instrukcji „zdejmowania nakładu – dla operatora spycharki, ładowarki oraz kierowcy samochodu wozidła” szczegółowo opisującej: sposób wykonania zwałowiska w zawodnionym wyrobisku (przez operatora spycharki), jak i sposób wyznaczenia pasów bezpieczeństwa dla kierowcy

wozidła. Ponadto ujawniono także nieprawidłowo opracowane instrukcje bezpiecznego wykonywania pracy na stanowisku operatora linii segregacji kruszywa, operatora wężła zasypowego, operatora linii kruszenia nadgabarytów.

Przeprowadzone kontrole ujawniły znaczną liczbę podmiotów (41%), które nie przeprowadziły **badań i pomiarów czynników szkodliwych** dla zdrowia w środowisku pracy (np. hałasu, zapylenia, drgań mechanicznych). Znajomość wielkości narażenia jest niezbędna do podjęcia odpowiednich działań techniczno-organizacyjnych zmierzających do ograniczenia występowania czynników szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia pracowników, jak również udostępnienia pracownikom odpowiednio dobranych środków ochrony indywidualnej. W każdym z tych przypadków pracodawca nie informował pracowników narażonych na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy o aktualnych wynikach badań i pomiarów. Pochodną nieznanym stopnia narażenia na czynniki szkodliwe jest to, że w co dziesiątym kontrolowanym zakładzie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Nie bez wpływu na przedstawione powyżej nieprawidłowości jest fakt, iż w co dziesiątym kontrolowanym podmiocie nie utworzono **służby bhp**, a w co piątym zakładzie służba bhp nie przeprowadziła okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, zawierającej propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych zmierzających do zapobieżenia zagrożeniom dla życia i zdrowia pracowników oraz poprawy warunków pracy.

Nieprawidłowości w zakresie **oceny ryzyka zawodowego** przy wykonywanych pracach stwierdzono w blisko połowie kontrolowanych podmiotów. W ocenach brakowało pełnych charakterystyk stanowisk pracy oraz uwzględnienia wszystkich zagrożeń, jakie występują na danych stanowiskach pracy. Nie uwzględniono zagrożeń związanych z narażeniem na krystaliczną krzemionkę respirabilną, drgania, hałas, a także związanych z obsługą spycharki, ładowarki, przesiewacza, wykonywania prac na stanowisku operatora linii sortowania kruszywa, operatora linii kruszarki stożkowej, operatora obsługi wężła zasypowego nadawy, konserwatora maszyn. W ocenie inspektorów pracy wielu pracodawców sporządzenie oceny ryzyka zawodowego traktuje jako spełnienie wymogu formalnego, nie dostrzegając w niej fundamentalnego narzędzia służącego poprawie warunków pracy i eliminowaniu zagrożeń wypadkowych w miejscu pracy.

Nieprawidłowości dotyczące prowadzenia **szkolenia wstępnego** – instruktażu ogólnego stwierdzono w co piątym podmiocie, a instruktażu stanowiskowego w co trzecim i dotyczyło 9% pracowników. Wiedza pozyskiwana podczas szkolenia jest konieczna do prawidłowego wykonywania obowiązków oraz wykształcenia właściwych metod wykonywania prac. Nie bez wpływu na jakość szkolenia wstępnego mają ujawnione nieprawidłowości dotyczące instrukcji bhp oraz sporządzanej oceny ryzyka zawodowego przy wykonywanych pracach.

Głównymi **przyczynami** stwierdzonych naruszeń przepisów bezpieczeństwa pracy były:

- brak dostatecznej wiedzy pracodawców na temat obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- tolerowanie przez osoby dozoru nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp,
- niska świadomość występowania zagrożeń ze strony pracodawców, osób nadzoru, jak i pracowników,
- lekceważenie obowiązków przez uczestników procesu produkcyjnego,
- niezadawalająca współpraca pomiędzy pracodawcami a służbą bhp,
- niewłaściwe wypełnianie zadań przez służby bhp w zakładach pracy,
- nierzetelne prowadzenie kontroli stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych.

WYBRANE NIEPRAWIDŁOŚCI DOTYCZĄCE CZASU PRACY STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ODKRYWKOWYCH ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH W LATACH 2022-2023

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	2022	2023
Niezapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym	5	6
Niezapewnienie odpowiedniego 11 godzinnego odpoczynku dobowego	2	5
Niezapewnienie odpowiedniego 35 godzinnego odpoczynku tygodniowego	-	1
Niezapewnienie odpoczynku tygodniowego w przypadku zmiany pory wykonywania pracy w związku z przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy - min. 24 godziny	-	1
Nieprawidłowa rekompensata z tytułu przekroczenia normy dobowej - brak wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych	1	2
Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy	9	15

W kontrolach przestrzegania przepisów o czasie pracy zdecydowanie najwięcej naruszeń stwierdzono w zakresie prawidłowego prowadzenia ewidencji czasu pracy. W 9 kontrolach, w odniesieniu do 18 pracowników ewidencja była prowadzona nierzetelnie, zaś w 6 kontrolach (dla 20 pracowników) pracodawcy nie prowadzili ewidencji czasu pracy.

Równie liczne nieprawidłowości (w 11 kontrolach w odniesieniu do 26 pracowników) ujawniono w zakresie sporządzania **rozkładów czasu pracy** i przekazywania ich pracownikom na co najmniej 7 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego czasu pracy.

Nieprawidłowości w **zapewnieniu dnia wolnego** za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego

tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1, art. 151³ Kp) stwierdzono w 6 kontrolach. Braki i uchybienia w tym zakresie dotyczyły łącznie 18 pracowników. W niektórych przypadkach za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy pracownikom, zamiast określonej przepisami rekompensaty w postaci innego dnia wolnego, wypłacono dodatkowe wynagrodzenie.

W mniejszej liczbie kontroli stwierdzono niezapewnienie pracownikom odpowiednich **odpoczynków dobowych** (5 kontroli, 7 pracowników) i **tygodniowych** (1 kontrola, 1 pracownik).

W zakresie **wypłaty wynagrodzeń** i innych świadczeń ze stosunku pracy ujawniono pojedyncze naruszenia przepisów art. 151¹ § 1 oraz art. 85 Kp nakazujących odpowiednio rekompensowanie pracy w godzinach nocnych oraz w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, stosownym dodatkiem. Niewypłacenie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych stwierdzono w 2 kontrolach (w odniesieniu do 6 pracowników). W czasie kontroli stwierdzono jeden przypadek nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia.

Wnioski

Czynności kontrolno-nadzorcze przeprowadzone w wybranych kopalniach przez inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy przyniosły wymierne efekty. Działania PIP w zakresie poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy to około 800 wydanych decyzji nakazujących usunięcie nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego dróg transportowych, przenośników taśmowych, maszyn górniczych, odpowiedniego zabezpieczenia stropów wyrobisk górniczych, warsztatów remontowych, które stanowiły potencjalne zagrożenie wypadkowe lub zdrowotne dla zatrudnionych pracowników. Niemniej obserwowana powtarzalność ujawnianych przez inspektorów pracy nieprawidłowości, wskazuje na niepodejmowanie trwałych i systemowych rozwiązań, zmierzających do stałej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Nadal odnotowujemy problemy w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących szkoleń bhp, technologii robót, procedur wewnętrzzakładowych, z którymi zapoznawani są pracownicy dołowi. Wskazuje to na niewłaściwy nadzór nad tymi pracownikami, prowadzony przez osoby dozoru kopalnianego (sztygarzy zmianowi, kierownicy oddziałów, nadsztygarzy).

Zaplanowane na 2024 r. kontrole nadal skoncentrowane będą na obszarach, w których ujawniono najczęściej nieprawidłowości, takich jak: stan techniczny dróg komunikacyjnych, urządzeń transportowych, stan zabezpieczeń stropów i ociosów wyrobisk górniczych, stan techniczny urządzeń i instalacji energetycznych.

Analiza wyników kontroli w odkrywkowych zakładach górniczych wskazuje na utrzymujący się, stosunkowo wysoki, poziom naruszeń przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy szczególnie w zakresie braku osłon i urządzeń ochronnych maszyn służących do transportu kopaliny oraz urządzeń do segregacji i rozdrabniania kopaliny, prowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku

pracy. Warunki pracy w tych zakładach są na tyle trudne, iż stwarzają wiele zagrożeń o specyficznym charakterze wynikającym z faktu pracy na otwartej przestrzeni, często na powierzchni zbiorników wodnych. Park maszynowy wykorzystywany do pracy nie należy do bardzo złożonego, ale wymaga szczególnej ostrożności podczas jego eksploatacji, zwłaszcza z uwagi na zmienne warunki atmosferyczne, narażenie na pył, wodę, niskie i wysokie temperatury. Dlatego będziemy kontynuować działania kontrolne w szczególności w obszarze:

- organizacji stanowisk pracy, wykonywanych prac i procesów technologicznych w ruchu odkrywkowych zakładów górniczych oraz na terenie zakładów przerobczych kopalni,
- stanu użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych wykorzystywanych do: urabiania, załadunku, transportu oraz procesów przeróbki kopalni.

Ponadto wykazane naruszenia dotyczące przepisów o czasie pracy w zakładach górniczych przemawiają za koniecznością dalszego monitorowania ich przestrzegania.

Dążąc do eliminacji przypadków naruszeń mających swe źródło w niedostatecznej znajomości obowiązujących przepisów, ważne jest dalsze – obok działalności kontrolno-nadzorczej ze strony Państwowej Inspekcji Pracy – upowszechnianie wiedzy o obowiązujących regulacjach prawnych.

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

Zakres kontroli

Przeprowadzono **86 kontroli** w zakładach o szerokim profilu działalności związanej z przetwórstwem mleka i jego pochodnych, w szczególności zajmujących się produkcją: masła, serów, twarogów, śmietany, serwatki czy mleka w proszku. Największy odsetek stanowiły średnie zakłady o zatrudnieniu 50-249 osób (48%) oraz małe zakłady zatrudniające od 10 do 49 osób (27%). Skontrolowane podmioty zatrudniały łącznie 16,5 tys. osób, w tym 15,1 tys. w ramach stosunku pracy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Podczas kontroli szczególną uwagę zwracano na właściwą identyfikację występujących na stanowiskach pracy czynników szkodliwych i uciążliwych w aspekcie podejmowanych przez pracodawców działań profilaktycznych. Oceniono skuteczność przeciwdziałania zagrożeniom wypadkowym wynikającym z niewłaściwej eksploatacji maszyn i urządzeń oraz poprawność prowadzenia prac transportowych i magazynowania.

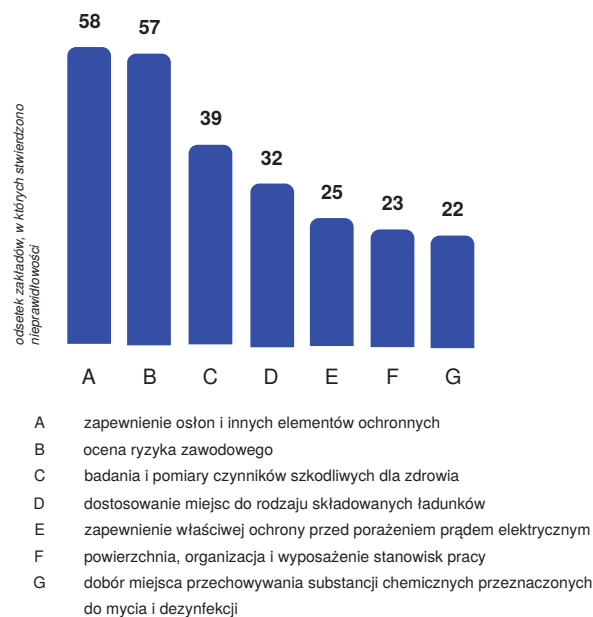
Diagnoza

Kontrolowane zakłady różniły się pod względem zaawansowania technologicznego parku maszynowego, jak również świadomości pracodawców i ich zaangażowania w poprawę warunków pracy.

W niemal każdej kontroli (97,7%) stwierdzano nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Skutkowało to wydaniem średnio 17,3 decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na jedną kontrolę, w tym 5,5 decyzji bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracy.

Największe zagrożenie stanowiły, będące w ruchu, **nieosłonięte części maszyn i urządzeń** bezpośrednio zaangażowanych w proces przetwórstwa mleka i jego

NIEPRAWIDŁOŚCI W OBSZARZE BHP STWIERDZONE W TRAKCIE KONTROLI ZAKŁADÓW PRZETWÓRSTWA MLECZARSKIEGO



pochodnych, często występujących jako jeden z elementów w ciągu technologicznym. Spośród poddanych kontroli maszyn i urządzeń aż 29% nie spełniało wymagań bezpieczeństwa w tym zakresie. Zdarzały się przypadki demontażu elementów ochronnych, gdyż uniemożliwiały rozbudowę ciągu technologicznego czy zawężyły przejście. Często sami pracownicy dezaktywowali urządzenia ochronne, aby nie było konieczności wzywania do drobnych awarii pracowników utrzymania ruchu (np. w wyniku wywracania się pojemników w obrębie stref niebezpiecznych, nierównego przemieszczania się folii opakowaniowej).

Nieprawidłowości te znalazły potwierdzenie w dokonanej analizie dokumentacji powypadkowej, z których wynikało, że **do wielu wypadków doszło w wyniku manewrowania kończynami w strefie niebezpiecznej przy maszynie nieposiadającej wymaganych osłon czy sprawnych fotokomórek.**

Zaniedbania ze strony osób nadzorujących nie odnosiły się wyłącznie do zabezpieczenia samych maszyn, ale obejmowały także **organizację całego stanowiska pracy.** W blisko co czwartej kontroli stwierdzono niezapewnienie wolnej, niezajętej przez urządzenia, powierzchni stanowiska,

odpowiedniego wyposażenia oraz prawidłowej organizacji procesu pracy (dotyczyło to co dziesiątego kontrolowanego stanowiska pracy). Dodatkowo w 36% kontroli stwierdzono brak oznakowania widocznymi barwami lub znakami bezpieczeństwa miejsc, w których występują zagrożenia (np. progi i inne przeszkody, strefy niebezpieczne), w tym dróg wewnętrznych oraz miejsc składowania produktów chemicznych.

W ponad połowie kontrolowanych zakładów ujawniono nieprawidłowości związane z problematyką **oceny ryzyka zawodowego**, przy czym chodziło tu przede wszystkim o niezrozumienie celu przeprowadzania takiej oceny oraz brak rzetelności w trakcie procesu oceny ryzyka. Większość pracodawców sporządziła bowiem dokumentację w tym zakresie, jednak jakość przedstawianych opracowań oraz ich „dopasowanie” do realiów zakładu pozostawiały wiele do życzenia. Widoczne było powierzchowne realizowanie tego obowiązku, co w rezultacie prowadziło do nieidentyfikowania wszystkich zagrożeń. Pomimo szczegółowych przepisów bhp, obligujących m.in. do wnikliwej oceny ryzyka zawodowego w zakresie: hałasu, czynników chemicznych, czynników biologicznych, ręcznych prac transportowych, w powstających opracowaniach zagrożenia związane z tymi czynnikami bądź pracami były traktowane standardowo lub całkowicie pomijane. Wpływało to negatywnie m.in. na realizowanie obowiązku przeprowadzania pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, które bądź to nie zostały przeprowadzone w ogóle, bądź też prowadzone były okazjonalnie, co stwierdzono w 39% kontroli.

W co trzecim kontrolowanym zakładzie ujawniono nieprawidłowości dotyczące doboru miejsca **magazynowania i składowania produktów** (w tym składowania poza miejscami do tego wyznaczonymi), a także opracowania instrukcji magazynowania i składowania. Problem ten dotyczył również przechowywanych substancji i mieszanin chemicznych służących do mycia i dezynfekcji pomieszczeń i urządzeń (22% kontrolowanych zakładów). Zdarzało się, że substancje te przetrzymywano w nieoznakowanych opakowaniach (6% kontroli), a przygotowywaniem roztworów do mycia i dezynfekcji zajmowały się osoby nieupoważnione (9% kontroli). Ponadto dla stosowanych substancji i mieszanin chemicznych nie zapewniano aktualnych kart charakterystyki, wobec czego pracowników nie zapoznawano z informacjami w nich zawartymi odnośnie zagrożeń i skutecznych sposobów ochrony przed nimi.

Brak wymaganej wiedzy na temat występujących w środowisku pracy szkodliwych czynników dla zdrowia uniemożliwia pracodawcy właściwy dobór środków ochrony indywidualnej. W konsekwencji pracownicy wykonują prace w warunkach zagrożenia bez odpowiednich zabezpieczeń. Niewłaściwe wyposażenie w **środki ochrony indywidualnej** chroniące przed zagrożeniami chemicznymi odnotowano w co czwartym kontrolowanym podmiocie (powyższe dotyczyło 6% objętych kontrolą pracowników).

W co drugiej kontroli ujawniono nieprzestrzeganie przepisów bhp w zakresie **urządzeń i instalacji energetycznych**. Dotyczyło to braku zapewnienia właściwej ochrony

przed porażeniem prądem elektrycznym (niezabezpieczone przewody elektryczne), braku aktualnych badań i pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej urządzeń i instalacji elektrycznych oraz nieprawidłowej eksploatacji urządzeń i sieci.

W co czwartym kontrolowanym zakładzie stwierdzono uchybienia dotyczące **szkoleń wstępnych w zakresie bhp – instruktążu stanowiskowego** (6% kontrolowanych pracowników). W zakresie braku **wstępnych badań lekarskich** nieprawidłowości wystąpiły w 18% kontroli w odniesieniu do 4% objętych kontrolą pracowników. W 14% zakładów nie uwzględniono w programie szkoleń zagrożeń związanych z występowaniem czynników chemicznych oraz biologicznych, a w przypadku skierowania na badania lekarskie informacji o występowaniu tych czynników nie podawano w 17% zakładów.

Prawna ochrona pracy

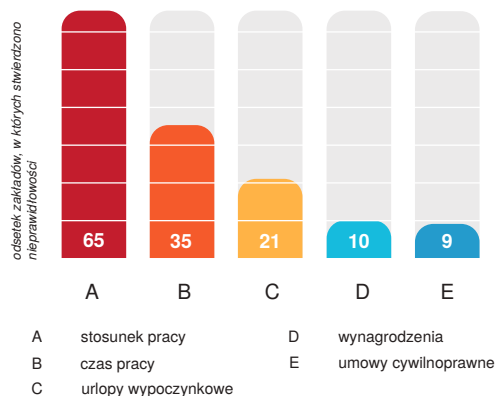
Kontrole przeprowadzone w zakładach wytwarzających wyroby mleczarskie objęły swoim zakresem także zagadnienia prawnej ochrony pracy, w tym w szczególności problemy związane z prawidłowym zatrudnianiem pracowników, wypłatą wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, a także czasem pracy.

Diagnoza

Spośród **85 zakładów** wytwarzających wyroby mleczarskie, w których zbadano przestrzeganie przepisów regulujących problematykę **nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy**, w 55 z nich (64,7%) stwierdzono różnego rodzaju nieprawidłowości. Najwięcej, bo w 29 zakładach (34,1% skontrolowanych) ujawniono uchybienia związane z prowadzeniem dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników (art. 94 pkt 9a Kp).

Z kolei w 21 zakładach (24,7%) inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości związane z udzielaniem pracownikom na piśmie – nie później niż w ciągu 7 dni od dnia

NIEPRAWIDŁOŚCI W OBSZARZE PRAWNEJ OCHRONY PRACY STWIERDZONE W TRAKCIE KONTROLI ZAKŁADÓW PRZETWÓRSTWA MLECZARSKIEGO



zawarcia umowy o pracę – informacji o warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3 Kp (np. o obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, a także o częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę).

Ujawnione zostały również nieprawidłowości dotyczące zakładowych źródeł prawa pracy, jakimi są regulaminy: pracy (w 19 zakładach – 22,3%) i wynagradzania (w 5 zakładach – 5,9%). W 8 zakładach (9,4%) stwierdzono nieprawidłowości w zakresie świadectw pracy wydawanych pracownikom w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, a w 7 (8,2%) – brak udostępnienia pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn. W pojedynczych przypadkach ujawniono także naruszenia przepisów dotyczących zawierania umów o pracę, w tym potwierdzania na piśmie, najpóźniej przed rozpoczęciem pracy, rodzaju umowy i jej warunków, a także przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Ponadto w 35 zakładach badana była problematyka przestrzegania **zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy**; nieprawidłowości ujawniono w 3 przypadkach i dotyczyły one zawartych umów zlecenia.

Z kolei na 86 zakładach skontrolowanych pod kątem przestrzegania **przepisów o czasie pracy**, nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 30 z nich (34,9%). Najwięcej uchybień – w 17 zakładach (19,8%) ujawniono przy prowadzeniu ewidencji czasu pracy; w 10 zakładach (11,6%) – ujawniono błędy w ustalaniu rozkładu czasu pracy pracowników, a w 9 zakładach (10,5%) – przypadki niezapewnienia pracownikowi dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Pozostałe nieprawidłowości, jak np. niepoinformowanie lub zbyt późne poinformowanie pracowników o obowiązującym ich rozkładzie czasu pracy czy też niezapewnienie pracownikowi odpoczynku dobowego lub tygodniowego, występowały na niższym poziomie.

W 86 zakładach kontroli poddano także prawidłowość wypłaty **wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy**. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 9 zakładach (10,5%) – w szczególności dotyczyły one wypłaty wynagrodzenia w terminie oraz w prawidłowej wysokości, a także wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Legalność zatrudnienia

Zakres kontroli

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **62 kontrole**, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Kontrolą objętych zostało **846 osób**.

Ponadto prowadząc kontrole w zakładach wytwarzających wyroby mleczarskie, w **25 kontrolach** badano zagadnienia z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców. Kontrolą objęto **111 cudzoziemców**, z których 42 wykonywało pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, zaś 54 – na podstawie powiadomienia

o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy. Dominującą grupę kontrolowanych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 109 osób, tj. 98% sprawdzonych cudzoziemców. Najwięcej, bo 73% cudzoziemców świadczyło pracę w przedsiębiorstwach zatrudniających od 50 do 249 osób.

Diagnoza

Na przeprowadzone 62 kontrole w zakresie **legalności zatrudnienia obywateli polskich**, w 18 stwierdzono nieprawidłowości, które dotyczyły:

- braku albo nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę – podczas 3 kontroli, w stosunku do 18 osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia w zakresie badanego zagadnienia,
- braku albo nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych pracowników podczas 13 kontroli, w odniesieniu do 34 pracowników, a w stosunku do osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – odpowiednio podczas 3 kontroli, w stosunku do 5 osób.

W zakresie realizacji obowiązku **opłacania składek na Fundusz Pracy**, terminowości wykonania tego obowiązku oraz prawidłowości zgłoszenia danych mających wpływ na wymiar tych składek, inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości podczas 6 kontroli przeprowadzonych w tym zakresie, które dotyczyły terminowości opłacania składek na Fundusz Pracy.

Powierzenie **nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono wobec 3 obywateli Ukrainy**, którzy świadczyli pracę bez uzyskania wymaganego zezwolenia na pracę.

Ponadto stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy w odniesieniu do 7,6% badanych cudzoziemców. Ujawniono także nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych – 4 przypadki, w stosunku do 76 osób objętych kontrolą w zakresie badanego zagadnienia.

Reasumując, kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców nie ujawniły poważnych naruszeń z tego obszaru. Najwięcej naruszeń dotyczyło zgłaszania do ubezpieczeń społecznych.

Wnioski

Wyniki kontroli wskazują, iż skala nieprawidłowości występujących w poszczególnych zakładach pracy jest zróżnicowana i zależy od organizacji pracy, stopnia znajomości przepisów przez pracodawców, kadrę kierowniczą, osoby odpowiedzialne za sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz pracowników.

Niektórzy pracodawcy zapominają lub nie zdają sobie sprawy, iż znajomość przepisów z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz ich prawidłowe stosowanie należy do podstawowych ich obowiązków. Rzetelne ich realizowanie z kolei przekłada się na zapewnienie należytej ochrony zdrowia i życia pracowników. Jednak znaczna część pracodawców nadal posiada niekompletną wiedzę w zakresie obecnych regulacji prawnych, a niekiedy nawet stosuje nieaktualne przepisy. Szczególną grupę stanowią pracodawcy,

którzy świadomie bagatelizują podstawowe obowiązki, a niekiedy próbują wykorzystać przepisy do własnych potrzeb. Prowadzone kontrole i realizowane w ich trakcie poradnictwo ewidentnie przyczyniły się do podniesienia świadomości na temat występujących zagrożeń w środowisku pracy zarówno samych pracowników, jak i osób nimi kierujących.

Analiza wydanych środków prawnych wskazuje, że na 1,5 tys. decyzji nakazowych tylko 53 odnosiły się do regulacji zawartych w *rozporządzeniu Ministra*

Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej z dnia 26 października 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy przetwórstwie mleka i jego pochodnych (Dz. U. Nr 138, poz. 897), co właściwie czyni ten przepis martwym. Wskazuje to na konieczność podjęcia prac legislacyjnych w celu opracowania nowego rozporządzenia bardziej uniwersalnego (np. obejmującego określone dziedziny przemysłu spożywczego) uwzględniającego nowe technologie i specyfikę tej branży przemysłu.

Rozdział

Zadania w zakresie
bezpieczeństwa
i higieny pracy

6

6. ZADANIA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

6.1. Kontrole przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac spawalniczych

Zakres kontroli

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **230 kontroli** w 229 zakładach. Najwięcej kontroli (93%) przeprowadzono w podmiotach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym, pozostałe skontrolowane zakłady należały do branż: budownictwo, transport i magazynowanie, handel i naprawy.

Kontrolowane podmioty zatrudniały 21,6 tys. osób, w tym na podstawie stosunku pracy 21 tys. Najliczniejszą grupę stanowiły zakłady małe zatrudniające od 10 do 49 pracowników (38%) i średnie zatrudniające od 50 do 249 pracowników (34%).

W kontrolowanych zakładach pracowało ponad 2,4 tys. osób, które wykonywały prace spawalnicze, polegające na spawaniu metali, zgrzewaniu metali, cięciu termicznym metali. Prace wykonywane były na ok. 2 tys. stanowisk pracy, wyposażonych w ponad 3 tys. maszyn i urządzeń technicznych wykorzystywanych w procesach spawalniczych.

Diagnoza

W latach 2020-2022 w kontrolowanych zakładach wydarzyło się 749 wypadków. Były to wypadki indywidualne. Nie stwierdzono wypadków ze skutkiem śmiertelnym,

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI ZAKŁADÓW, W KTÓRYCH WYKONYWANO PRACE SPAWALNICZE



natomiast 5 wypadków zakwalifikowano jako ciężkie. **Przy wykonywaniu prac spawalniczych wydarzyło się 116 wypadków przy pracy, co stanowiło około 15% wszystkich wypadków.**

Zakres pracy osób wykonujących prace spawalnicze obejmował obsługę zautomatyzowanych urządzeń spawalniczych lub wykonywanie ręcznego procesu spawania. W pierwszym przypadku wykonywane czynności koncentrowały się głównie na obsłudze urządzenia spawalniczego. W drugim, oprócz prowadzenia samego procesu spawania, dochodziły inne czynności, takie jak: transport materiałów, ułożenie elementów na stanowisku pracy, często z wykorzystaniem urządzeń transportu bliskiego (żuraw, wózek podnośnikowy, suwnica, wciągnik), użytkowanie różnych narzędzi ręcznych i elektronarzędzi w celu dopasowania spawanych elementów, przygotowanie właściwego urządzenia spawalniczego do pracy, obróbka mechaniczna miejsc spawanych, usuwanie naprężeń spawalniczych. Nierzadko sam proces spawania zajmował mniej czasu, niż inne czynności wykonywane przez spawaczy. Dlatego więcej wypadków wydarzyło się właśnie podczas wykonywania dodatkowych czynności, niż samego procesu spawania. Skutki wypadków wywołały takie urazy jak: złamania, rozcięcia, stłuczenia, uszkodzenia tkanek miękkich, przeciążenie układu mięśniowo – szkieletowego, oparzenia. W wielu przypadkach zespół powypadkowy nie określał wszystkich okoliczności wypadku przy pracy, właściwych przyczyn oraz odpowiednich środków profilaktycznych. Wypadki najczęściej wynikały w przypadku doświadczonych pracowników z rutyny, a w przypadku nowozatrudnionych pracowników z braku doświadczenia zawodowego, a także ignorowania przepisów, zasad oraz tolerowania nieprawidłowych zachowań w zakresie bezpieczeństwa pracy przez osoby nadzoru.

Wystąpił jeden przypadek choroby zawodowej pracownika wykonującego prace spawalnicze, była to pylica płuc – pylica spawaczy.

Nieprawidłowości dotyczące **czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych stwierdzono w ponad połowie kontrolowanych zakładów.** Co piąty kontrolowany przedsiębiorca nie wskazał czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których powinno się wykonać badania i pomiary środowiska pracy. W 28% kontrolowanych zakładów, pomimo wytypowania czynników szkodliwych, nie przeprowadzono badań środowiska pracy, a w 17% zakładów stwierdzono np. nieterminowe przeprowadzenie pomiarów, pominięcie czynników charakterystycznych dla procesu spawania, tj. promieniowanie optyczne, czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym występujących przy spawaniu stali wysokostopowych (związki chromu i niklu) oraz czynników chemicznych (np. ditlenków żelaza, tlenków żelaza, tlenków azotu, manganu, miedzi). Nieprawidłowości te wystąpiły na co czwartym kontrolowanym stanowisku pracy.

Takie działania przekładają się na niewskazywanie lekarzom medycyny pracy w skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy z podaniem wielkości narażenia. Nieprawidłowości w skierowaniach na badania lekarskie stwierdzono w 36% kontrolowanych podmiotów.

W zakresie **oceny ryzyka zawodowego** błędy ujawniono u co drugiego kontrolowanego przedsiębiorcy. Brak

udokumentowanej oceny ryzyka stwierdzono u 11% przedsiębiorców natomiast uchybienia w jej przeprowadzeniu u 34% przedsiębiorców. Najczęściej dotyczyły one niezidentyfikowania wszystkich zagrożeń występujących na danym stanowisku pracy np. pyłów i gazów spawalniczych, promieniowania optycznego, nieuwzględnienia wyników pomiarów czynników szkodliwych, braku opisu stanowiska pracy oraz maszyn, urządzeń technicznych, stosowanych materiałów na danym stanowisku. Ponadto w 12% zakładów nie zastosowano żadnych środków profilaktycznych, wynikających z oceny ryzyka zawodowego, pomimo takiej konieczności.

Zasad przydziału **środków ochrony indywidualnej**, a także odzieży roboczej nie ustalono lub błędnie ustalono w 29% zakładów. W co czwartej kontroli ustalono, że pracownicy nie stosowali wymaganej odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej. Stwierdzono używanie: niespełniających wymogów bezpieczeństwa, nieoznakowanych znakiem CE środków ochrony indywidualnej, pracownicy wykonywali pracę w uszkodzonych, podartych, o znacznym stopniu zużycia rękawicach; uszkodzonych, pękniętych, sklejonych taśmą opakowaniową przyłbicach spawalniczych. Zdarzało się, że pracownicy wykonywali prace spawalnicze w odzieży roboczej, która nie była odzieżą ochronną dla spawaczy (kategorii II) lub we własnej odzieży i obuwiu (np. w spodniach dżinsowych i bluzie z kapturem) co stwarzało możliwość zapalenia się odzieży.

Kontrolą dotyczącą bezpiecznej **organizacji, wyposażenia stanowisk pracy i wykonywania prac** objęto ponad połowę stanowisk pracy, na których około 1,2 tys. pracowników wykonywało prace spawalnicze. W co trzecim zakładzie występowały naruszenia w zakresie organizacji i wyposażenia stanowisk pracy, a w zakresie bezpiecznego wykonywania prac i realizowania procesów spawania, zgrzewania, cięcia termicznego w 18% zakładów. Niespełnianie wymogów bhp przez pomieszczenia spawalni, ujawniono w co piątym zakładzie. Stwierdzono: brak szczelin wentylacyjnych przy podłodze w kabinach spawalniczych; nieprawidłową wysokość/kubaturę pomieszczeń spawalni; niezapewnienie ścianek lub parawanów kabin spawalniczych o wysokości, co najmniej 2 metrów; uszkodzone parawany spawalnicze; niewyposażenie stanowisk spawalniczych w instalację wentylacji stanowiskowej; niepomalowanie ścian i stropów spawalni farbami matowymi; niewyposażenie pomieszczeń spawalni w wentylację zapewniającą skuteczne usuwanie zanieczyszczeń szkodliwych dla zdrowia.

W ponad co piątym zakładzie nie sporządzono **instrukcji technologicznych** dotyczących wykonywania prac spawalniczych oraz instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych stosowanych przy pracach spawalniczych.

Nieprawidłowo sporządzone instrukcje bezpieczeństwa lub ich brak w konsekwencji ograniczają źródła informacji o prowadzeniu bezpiecznych metod pracy, postępowaniu w sytuacjach awaryjnych, przekazywanych m.in. w trakcie prowadzenia instruktażu stanowiskowego dla

nowo przyjętych pracowników, czy też wiedzy na temat wprowadzonych nowych lub zmienianych maszyn i urządzeń.

W zakresie **przygotowania pracowników do pracy** nieprawidłowości stwierdzono w co czwartej kontroli. Pracowników dopuszczano do wykonywania pracy bez przeprowadzenia **instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bhp**. Zastrzeżenia budziła również jakość szkoleń. Osoby szkolone niejednokrotnie nie otrzymywały informacji, zarówno o poziomie ryzyka zawodowego, jak i aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych, występujących na stanowiskach pracy. W kontrolowanych zakładach nie sporządzono programów szkoleń określających szczegółową tematykę, formy realizacji i czas trwania szkolenia, dla poszczególnych grup stanowisk. Ustalono, że **130 pracowników dopuszczono do prac spawalniczych bez potwierdzonych kwalifikacji** (dotyczyło to 6% pracowników objętych kontrolą).

Kontrolowano ponad połowę stosowanych w zakładach **maszyn i urządzeń** do wykonywania prac spawalniczych. W blisko co dziesiątej wystąpiły uchybienia z zakresu bezpiecznego ich użytkowania. W kwestii bezpieczeństwa użytkownika instalacji i/lub butli oraz węży gazowych, na 880 skontrolowanych urządzeń nieprawidłowości wystąpiły w 81 przypadkach (w 27% kontrolowanych zakładów).

W 11% skontrolowanych podmiotów nie utworzono służby bhp, a w 28% nie sporządzono okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny.

Wnioski

Podsumowując należy stwierdzić, że nieprawidłowości w obszarze identyfikacji czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia, brak pomiarów czynników środowiska pracy skutkowały błędami w ocenie ryzyka zawodowego. Niezidentyfikowanie wszystkich zagrożeń w środowisku pracy nie pozwoliło na poprawne określenie i wdrożenie środków profilaktycznych. Uwidoczniło się to zwłaszcza w niewłaściwym doborze środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Skutkiem tych zaniedbań pracownicy nie byli należycie chronieni przed szkodliwym wpływem czynników środowiska pracy. W połączeniu z niewłaściwym przygotowaniem pracowników do pracy wpłynęło to także negatywnie na wiedzę pracowników o występujących zagrożeniach, sposobach ochrony przed zagrożeniami oraz metodach bezpiecznego wykonywania pracy na stanowiskach pracy.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na potrzebę kontynuowania działań o charakterze prewencyjnym, informacyjnym i edukacyjnym w zakresie zagrożeń występujących w środowisku pracy podczas prac spawalniczych. Szczególną uwagę będziemy zwracać również na właściwą organizację i wyposażenie stanowisk pracy.

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

Zakres kontroli

Przeprowadzono łącznie **79 kontroli** w podmiotach wykonujących prace eksploatacyjne na rzecz operatorów

sieci dystrybucji energii elektrycznej, w zakładach prowadzących eksploatację źródeł wytwórczych energii elektrycznej i ciepłej oraz w spółkach serwisowych wykonujących prace inwestycyjne i remontowe w źródłach wytwórczych oraz na sieci dystrybucji energii elektrycznej. Celem przeprowadzonych kontroli była ocena zasad organizacji prac eksploatacyjnych, prac pomocniczych oraz specjalistycznych prac serwisowych w spółkach z obszaru wytwarzania i dystrybucji energii elektrycznej, po zmianie stanu prawnego związanego z nowelizacją *ustawy Prawo Energetyczne* oraz zmian w zakresie zasad organizacji prac, jakie wynikają z wejścia w życie *rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych* oraz *rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 1 lipca 2022 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci*. Kontrolowane podmioty zatrudniały ponad 19 tys. pracowników (98,6% z nich na podstawie stosunku pracy). Przedmiotem kontroli były przede wszystkim zakłady małe zatrudniające do 49 pracowników (50%) jak i średniej wielkości spółki zatrudniające od 50 do 249 pracowników (34%).

Diagnoza

W zakresie **organizacji bezpiecznej pracy** w ponad połowie kontrolowanych zakładów (54%) nieprawidłowo ustalono zasady organizacji bezpiecznej pracy w opracowanych instrukcjach w odniesieniu do: prac eksploatacyjnych,

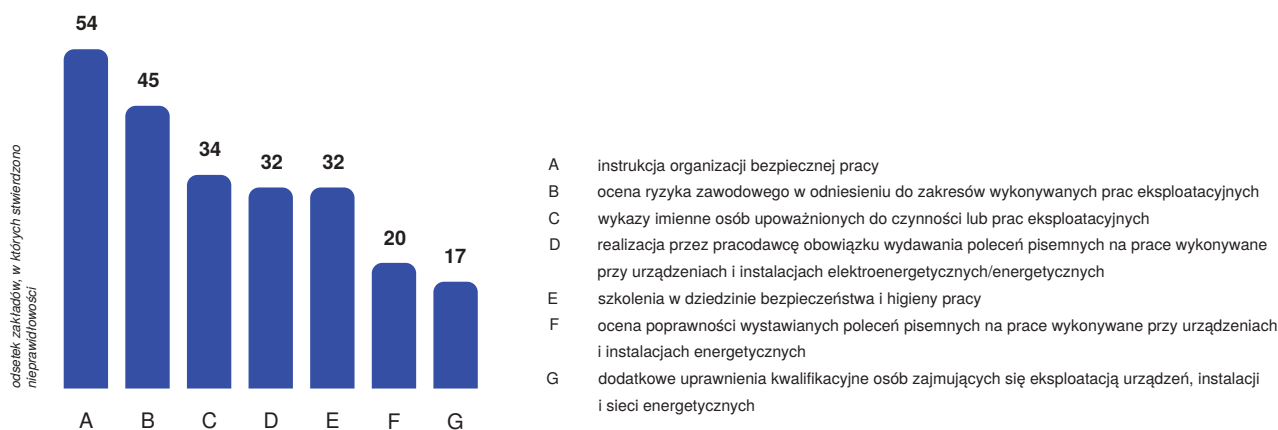
prac pomocniczych oraz przy wykonywaniu specjalistycznych prac serwisowych w zakresie prowadzenia ruchu a także wykonywania remontów urządzeń energetycznych. Powtarzalne nieprawidłowości stwierdzane w zakresie organizacji prac wykonywanych przy urządzeniach energetycznych dotyczyły:

- nie określenia zakresów świadectw kwalifikacyjnych osób wykonujących prace z zakresu napraw i demontaży urządzeń,
- nieprawidłowego zdefiniowania rodzajów prac szczególnie niebezpiecznych, które muszą być wykonywane tylko na podstawie poleceń pisemnych z uwzględnieniem prac dotyczących napraw i demontaży,
- nieprawidłowego wskazania osób do wystawiania poleceń pisemnych na prace, koordynacji ruchowej urządzeń oraz dopuszczania do prac na polecenia pisemne.

Ponadto opracowane zasady organizacji bezpiecznej pracy nie określały zasad organizacji prac pomocniczych, które mogą być wykonywane przy urządzeniach energetycznych.

Błędy te wynikały z braku skorelowania zapisów *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych*, które obowiązuje od 26 października 2020 z zapisami *rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 1 lipca 2022 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci w zakresie definicji prac eksploatacyjnych, co skutkowało brakiem spójności w zasadach organizacji prac*.

NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKŁADACH Z OBSZARU WYTWARZANIA I DYSTRYBUCJI ENERGII



Nieprawidłowości dotyczące **poleceń pisemnych** wystawianych na wykonywanie prac eksploatacyjnych przy urządzeniach energetycznych stwierdzono w 32% kontrolowanych zakładów. Dotyczyły one zarówno prac eksploatacyjnych wykonywanych na sieci dystrybucji energii elektrycznej, jak i prac związanych z prowadzeniem ruchu i remontami urządzeń energetycznych w źródłach wytwórczych energii. W poleceniach pisemnych nie określano np. środków ochronnych niezbędnych do zapewnienia bezpiecznego przygotowania i wykonania poleconych prac.

W co trzecim skontrolowanym zakładzie stwierdzono nieprawidłowości dotyczące **imiennych wykazów osób upoważnionych do wystawiania poleceń pisemnych na prace eksploatacyjne**. Polegały one głównie na nie określeniu zakresu upoważnienia wydanego danej osobie, tj. nie wskazano przy jakich urządzeniach energetycznych imiennie wskazane osoby mogą wykonywać prace eksploatacyjne, określono wykazy osób tylko dla niektórych czynności (np. pomijano kwestię koordynacji ruchowej urządzeń energetycznych). Ponadto sporządzonych wykazów

okresowo nie weryfikowano, co skutkowało, wskazywaniem w nich osób, które nie posiadały ważnych uprawnień.

Istotnym problemem okazało się nieprzestrzeganie przepisów dotyczących **oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego**. Podczas 18% kontroli stwierdzono brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego, a w pozostałych 31% liczne błędy merytoryczne. Ujawnione nieprawidłowości polegały głównie na **nieuwzględnieniu zagrożeń** związanych z wykonywaniem prac: przy urządzeniach elektroenergetycznych w technologii prac pod napięciem, z podnośnika koszowego w zbliżeniu do przewodów linii napowietrznych z przewodami roboczymi gołymi. Natomiast powtarzalną nieprawidłowością w ocenie ryzyka zawodowego w spółkach prowadzących eksploatację źródeł wytwórczych było nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego na stanowisku obchodowego kotła zagrożeń związanych ze zbijaniem nawisów paliwa w zasobnikach przykotłowych. **Błędy te dotyczyły co trzeciego kontrolowanego stanowiska pracy.**

Nieprawidłowości stwierdzono również w obszarze przygotowania pracowników do wykonywania prac eksploatacyjnych przy urządzeniach energetycznych. Szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp – instruktażu stanowiskowego nie przeprowadzono lub stwierdzono uchybienia w co czwartej kontroli. Dotyczyło to 6% pracowników objętych kontrolą.

Wnioski

Analiza wyników kontroli wskazuje na potrzebę zainicjowania prac nad nowelizacją *rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych* (Dz. U. z 2021 r. poz. 1210) równocześnie z procesem nowelizacji *rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 1 lipca 2022 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci* tak, aby zapisy w obydwu ww. aktach prawnych w zakresie definicji prac eksploatacyjnych były spójne. Tylko wówczas będzie możliwe opracowanie zasad organizacji prac oraz zasad eksploatacji urządzeń energetycznych z uwzględnieniem zmian, jakie wynikają z wejścia w życie w dniu 2 lipca 2022 r. *rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 1 lipca 2022 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci*. Wyżej wymienione rozporządzenie zawiera dwa nowe rodzaje prac eksploatacyjnych z zakresu **napraw i demontażu urządzeń energetycznych**, których dotychczas nie było w katalogu prac eksploatacyjnych zawartym w tekście *rozporządzenia Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych* wskutek czego zasady organizacji prac opisane w instrukcjach organizacji bezpiecznej pracy oraz instrukcje eksploatacji urządzeń energetycznych nie obejmują prac z zakresu napraw i demontażu, ponieważ cytowane rozporządzenie Ministra Energii w ogóle nie odnosi się do takiego rodzaju

prac. Z tego powodu nie ma możliwości wskazania w zasadach organizacji prac oraz w zasadach eksploatacji urządzeń energetycznych rodzajów świadectw kwalifikacyjnych z zakresu napraw i demontażu z uwagi na to, że do dnia 2 lipca 2022 r. nie funkcjonowały one w obrocie prawnym, ponieważ nie funkcjonowało pojęcie prac z zakresu napraw i demontażu urządzeń.

6.3. Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie – ograniczanie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych

Zakres kontroli

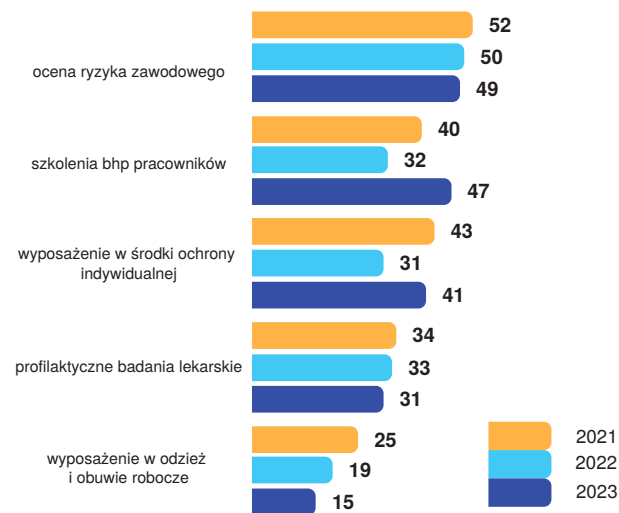
Pozyskiwanie drewna w Polsce zorganizowane jest poprzez usługi świadczone na rzecz Lasów Państwowych przez firmy wyłaniane w drodze przetargów na prace z zakresu gospodarki leśnej (są to tzw. zakłady usług leśnych, dalej: ZUL-e). Pomimo uwzględnienia przez LP w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia kryteriów bezpieczeństwa pracy, cena za którą zostanie przeprowadzone pozyskiwanie surowca z lasu w danym roku pozostaje najważniejszym kryterium wyłonienia zwycięzców przetargów. Wpływa to bezpośrednio na poziom bezpieczeństwa pracy w polskim leśnictwie.

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **230 kontroli** w 229 ZUL-ach. W kontrolowanych zakładach pracowało 1,5 tys. osób, w tym 1,2 tys. o na podstawie umowy o pracę (82%). Na podstawie umów prawa cywilnego w skontrolowanych podmiotach pracowało 127 osób (w 2021 r. – 102, w 2022 r. – 155). **Coraz więcej osób pracuje na podstawie umowy o pracę**, co ma związek m.in. z wymogami przetargowymi stawianymi przez Lasy Państwowe.

Diagnoza

Na podstawie kontroli przeprowadzonych w 2023 r. stwierdzić należy, że niezależnie od wielkości ZUL w ponad

NIEPRAWIDŁOŚCI W ZAKRESIE PRZYGOTOWANIA PRACOWNIKÓW DO REALIZACJI ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z POZYSKIWIANIEM DREWNA



odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości

NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI PODCZAS KONTROLI PRAC PROWADZONYCH W ZWIĄZKU Z POZYSKANIEM DREWNA, DOTYCZĄCE ZAGADNIĘŃ BEZPOŚREDNIO RZUTUJĄCYCH NA POZIOM BEZPIECZEŃSTWA PRACY W SEKTORZE LEŚNICTWA

Zagadnienia objęte kontrolą	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2021	2022	2023
Ocena ryzyka zawodowego	52	50	49
Wyposażenie w środki ochrony indywidualnej, stosowanie ŚOI, sprawność ŚOI	43	31	47
Szkolenie w dziedzinie bhp	40	32	46
Organizacja i prowadzenie prac szczególnie niebezpiecznych, w tym dwuosobowe wykonywanie prac	39	28	41
Stosowanie bezpiecznych technik pracy, ścinka drzew pilarkami, organizacja stanowiska pracy	35	24	36
Badania lekarskie	34	33	32
Instrukcje bezpiecznego wykonywania pracy na stanowiskach	33	37	31
Maszyny i urządzenia techniczne	32	26	25
Wyposażenie w odzież i obuwiu robocze	25	19	20
Transport, w tym decyzje UDT dopuszczające eksploatację maszyny lub urządzenia	20	19	19
Zapewnienie pracownikom posiłków i napojów	17	12	15
Dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne	10	4	6

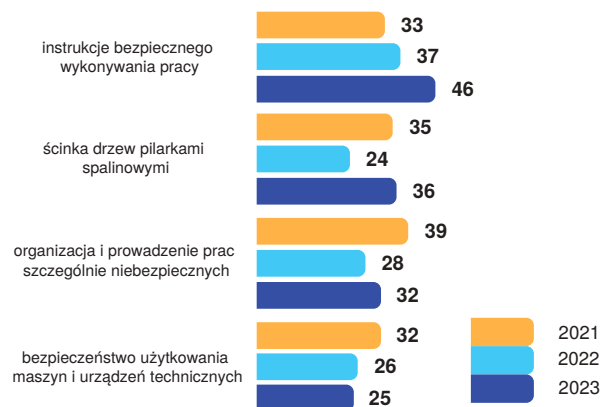
98% podmiotów stwierdzono nieprawidłowości, skutkujące koniecznością wydania przez inspektorów pracy środków prawnych.

Punktem wyjścia do prawidłowej oceny zagrożeń wypadkowych i zawodowych oraz zaplanowania odpowiednich działań zapobiegających tym zagrożeniom jest **ocena ryzyka zawodowego. W połowie skontrolowanych zakładów usług leśnych nie jest przeprowadzana lub nie uwzględnia wszystkich zagrożeń, jakie występują na stanowiskach pracy drwali – operatorów pilarek i osób prowadzących zrywkę drewna i nie wskazuje sposobów ich ograniczania.** Nierespektowanie obowiązujących przepisów w tym zakresie oznacza, że pracownicy nie są zapoznani w wynikami tej oceny, a tym samym – przy niskiej jakości szkoleń w dziedzinie bhp – nie znają sposobów bezpiecznej pracy.

Wskazuje na to ujawnienie podczas kontroli, że w co drugim skontrolowanym ZUL pracownicy nie zostali przeszkoleni wstępnie lub okresowo z metod bezpiecznego wykonywania pracy, w tym w terminach przewidzianych przepisami. Mnogość nie weryfikowanych firm szkolących, proponujących pracodawcom tanie szkolenia, bez części instruktażowej, nie zapewnia odpowiednio wysokiego poziomu prowadzonych zajęć. Bez poznania praktycznych, bezpiecznych metod i technik ścinania drzew pracownicy uczą się pracy „na błędach”, dopiero w momencie wykonywania pracy. Błędy te zbyt często okazują się tragiczne w skutkach. W 2023 r. **27 pracujących uległo wypadkom w leśnictwie, z czego 14 osób zginęło (52%).**

W około 40% skontrolowanych ZUL-i kontrole ujawniły nieprawidłowości dotyczące wyposażania w obowiązujące na stanowisku drwala środki ochrony indywidualnej lub ich stosowania przez pracowników. Często środki te wykazywały taki stopień zużycia, że utraciły swoje ochronne funkcje. Przy tego typu pracach środki te są kluczowe dla ograniczenia możliwości wystąpienia urazu głowy na skutek uderzenia kawałkiem spadającej gałęzi, czy ograniczenia wpływu hałasu generowanego przez silnik pilarki oraz ruch łańcucha w drewnie. **Nieprawidłowości te dotyczyły co piątego pracującego przy pozyskaniu drewna w skontrolowanych zakładach pracy.**

NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKRESIE ORGANIZOWANIA I WYKONYWANIA PRAC GENERUJĄCYCH SZCZEGÓLNIEM WYSOKIE RYZYKO WYPADKOWE



odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości

System uzyskiwania uprawnień drwala – operatora pilarki jest oparty o powszechnie dostępne szkolenia firm nie wyspecjalizowanych w trudnych zagadnieniach bhp związanych z pracą przy pozyskaniu drewna. Nie ma ramowego programu takiego szkolenia, z wyraźnym zaznaczeniem części praktycznej. Brak sprecyzowanych wymagań powoduje, że ośrodki szkoleniowe ograniczają czas trwania takiego szkolenia do minimum, konkurując ceną usług szkoleniowych, ze szkodą dla umiejętności, które powinni nabyć przyszli drwale. Szkolenie często zawiera bardzo ograniczoną część praktyczną, nie pozwalającą na rzeczywiste poznanie zagrożeń powstających podczas procesu ścinania, okrzesywania i przerzynki drzew oraz sposobów wykonywania pracy w sposób bezpieczny.

Przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w leśnictwie:

- tolerowanie przez pracodawców niezgodnego z przepisami wykonywania prac. Organizujący i nadzorujący prace zainteresowani są głównie szybkim ich wykonaniem, w jak największym rozmiarze, niekoniecznie w bezpieczny sposób, a także lekceważenie zagrożeń towarzyszących pracy przy pozyskaniu i zrywce drewna;
- duża rotacja przedsiębiorców wykonujących usługi, zwłaszcza jako podwykonawcy, co wynika z corocznie ogłaszanych i rozstrzyganych przetargów przez Lasy Państwowe;
- duża rotacja pracowników znajdujących zatrudnienie w zakładach usług leśnych, często dorywcze lub okazjonalne, nawet mimo zawieranych umów o pracę, a także związany z tym brak doświadczenia, niezbędnych kwalifikacji oraz wiedzy o bezpiecznych metodach pracy;
- brak skutecznego nadzoru nad pracownikami;
- niska jakość szkoleń, w których uczestniczą przedsiębiorcy i pracownicy, nie gwarantująca uzyskania niezbędnej wiedzy – zwłaszcza specjalistycznej, dotyczącej organizacji bezpiecznej pracy w lesie;
- pracodawcy nie uzyskują wsparcia od osób pełniących obowiązki służby bhp, ze względu na nieznanomość przez te osoby specyfiki zagrożeń zawodowych i wypadkowych w leśnictwie;
- brak należytej kontroli i nadzoru ze strony pracowników służby leśnej (PGL LP) nad prowadzonymi pracami;
- niska konkurencyjność pracy w lesie i poszukiwanie oszczędności w kosztach pracy prowadzi do odpływu wykwalifikowanych pracowników i zatrudniania osób bez kwalifikacji, pracujących dorywczo, często zmieniających zakłady pracy. Niskie stawki proponowane drwalom są wynikiem stawek uzyskiwanych w postępowaniach przetargowych.

Wsparciem dla kontroli prowadzonych przez PIP w sektorze leśnictwa niezmiennie pozostają **inicjatywy prewencyjno-edukacyjne**. W minionym roku w każdym województwie odbywały się spotkania z właścicielami zakładów usług leśnych i przedstawicielami nadleśnictw, których celem było omówienie aktualnego poziomu bezpieczeństwa w sektorze prac leśnych. W regionach,

w których funkcjonują Technika Leśne prowadzone są zajęcia z bezpieczeństwa i higieny pracy dla przyszłej kadry Lasów Państwowych i najprawdopodobniej przyszłych pracowników ZUL-i. Część szkoleń odbywa się w związku z realizacją programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP”. Oprócz tego pracownicy PIP angażują się w konferencje i seminaria poruszające zagadnienia prowadzenia prac na terenach zarządzanych przez Lasy Państwowe, jak również w konkursy propagujące idee bezpiecznej pracy, organizowane dla drwali. Przykładem tych inicjatyw może być współorganizacja przez PIP zawodów drwali „O Srebrną Siekierę Nadleśniczego Nadleśnictwa Rudka” w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Białymstoku i zaangażowanie w XXII edycję Międzynarodowych Zawodów Drwali w miejscowości Bobrowa przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu.

Wnioski

Pomimo działań rokrocznie podejmowanych przez inspektorów pracy stan bezpieczeństwa i warunków pracy w polskim leśnictwie wciąż należy uważać za niezadowalający. Kontrole PIP skupiają się na ręczno-maszynowym pozyskaniu drewna, ponieważ tam generowane jest największe zagrożenie śmiertelnymi wypadkami przy pracy. Dowodem na to jest wysoka liczba stwierdzanych nieprawidłowości, zwłaszcza podczas prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych przez drwali – operatorów pilarek.

Same kontrole nie zapewnią jednak znaczącego wzrostu poziomu bezpieczeństwa w sektorze usług leśnych. Dlatego **wskazane są zmiany legislacyjne**, doprecyzowujące szczególnie newralgiczne obszary. Aktualne pozostają dotychczasowe postulaty legislacyjne, zawarte w uwagach do projektu *rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej*, opublikowanego w październiku 2022 r. przez Ministerstwo Klimatu i Środowiska na stronie BIP Rządowego Centrum Legislacji:

- uaktualnienie ww. rozporządzenia, z uwzględnieniem konieczności jego dostosowania do obecnych realiów wykonywania pracy w lesie:
 - zobowiązanie wszystkich podmiotów prowadzących prace na terenach zarządzanych przez Lasy Państwowe do przestrzegania „Instrukcji bhp przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej” lub wprowadzenie do przepisu powszechnie obowiązującego treści precyzyjnie określających wykonywanie prac związanych z pozyskaniem drewna i dostosowujących obecnie istniejące zapisy do realiów wykonywania pracy w lesie,
 - wprowadzenie zapisów definiujących osoby, co do których zastosowanie będą miały przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy związane z pracami prowadzonymi w gospodarce leśnej, co umożliwi jednoznaczne egzekwowanie treści rozporządzenia w zakresie – przykładowo – posiadania wymaganych kwalifikacji do obsługi maszyn i urządzeń,

- określenie wymogów kwalifikacyjnych uprawniających do ścinki i obalania drzew z użyciem pilarki spalinowej (niezbędne jest: ustanowienie jednostki certyfikującej programy kursów, opracowanie ramowego, szczegółowego programu szkolenia oraz zaostreżenie kryteriów dla podmiotów organizujących kursy operatorów pilarek); konieczne wydaje się także wprowadzenie zapisów umożliwiających cofanie uprawnień drwala – operatora pilarki i kierowanie na powtórny, dodatkowo płatny egzamin praktyczny w stosunku do operatorów nagminnie i uporczywie łamiących przepisy bhp,
- wprowadzenie zapisów określających uprawnienia kwalifikacyjne osób obsługujących maszyny wielooperacyjne;
- uregulowanie prawne zagadnień dotyczących obowiązku przeprowadzania badań profilaktycznych w kierunku wykrycia boreliozy oraz szczepień od kleszczowego zapalenia opon mózgowych;
Ponadto za niezbędne uznać należy:
- rygorystyczne reagowanie Zamawiającego (Lasy Państwowe) na ujawnione w toku kontroli z zakresu bhp przypadki łamania przez pracowników ZUL-i obowiązującej „Instrukcji bhp przy wykonywaniu prac z zakresu gospodarki leśnej”, do odstąpienia od umowy włącznie, w przypadku powtarzania się nieprawidłowości;
- kontynuację współpracy PIP z Regionalnymi Dyrekcjami Lasów Państwowych i nadleśnictwami w zakresie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bhp, przeprowadzanie wspólnych kontroli i wzajemne informowanie się o rażących nieprawidłowościach, ale również prowadzenie wspólnych akcji prewencyjno – informacyjnych;
- organizowanie szkoleń i zachęcanie do podjęcia współpracy prewencyjnej np. poprzez udział właścicieli zakładów usług leśnych w przedsięwzięciach prewencyjnych i promocyjnych organizowanych przez PIP (np. w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP”); wskazane jest również kontynuowanie przekazywania wiedzy o przepisach i zasadach dotyczących bezpiecznej pracy w leśnictwie wśród uczniów i studentów szkół o profilu leśnym.

6.4. Mikroklimat w środowisku pracy – praca w warunkach mikroklimatu gorącego i mikroklimatu zimnego

Zakres kontroli

W 2023 r. inspektorzy pracy realizowali działania związane z oceną poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych w warunkach mikroklimatu gorącego oraz pracowników zatrudnionych w warunkach mikroklimatu zimnego. Szczególną uwagę poświęcono ocenie spełnienia przez pracodawców obowiązków dotyczących przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego, badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, zapewnienia pracownikom wykonującym pracę w warunkach mikroklimatu właściwych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz dodatkowych świadczeń wymaganych przepisami prawa pracy.

Inspektorzy pracy przeprowadzili **111 kontroli** zakładów, w których pracownicy wykonywali pracę w warunkach mikroklimatu gorącego lub w warunkach mikroklimatu zimnego.

Ogółem w skontrolowanych zakładach pracę świadczyło 42 tys. osób, w tym 3,1 tys. pracowników wykonywało pracę w warunkach mikroklimatu gorącego i 3,6 tys. – w warunkach mikroklimatu zimnego. Były to głównie średnie i duże zakłady pracy, zatrudniające powyżej 49 pracowników (79%).

Działalność prowadzona przez objęte kontrolą podmioty związana była najczęściej z przetwórstwem przemysłowym. Praca w warunkach mikroklimatu gorącego związana była przede wszystkim z produkcją wyrobów z metali, szkła i porcelany, a także papieru i tektury. Pracownicy wykonujący pracę w warunkach mikroklimatu zimnego to najczęściej pracownicy zakładów związanych z przemysłem spożywczym (przetwórnictwo warzyw i owoców, ubojni, zakładów mięsnych i mleczarskich).

Diagnoza

Inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w przypadku aż 86% kontroli przeprowadzonych w podmiotach zatrudniających pracowników w warunkach mikroklimatu (gorącego lub zimnego).

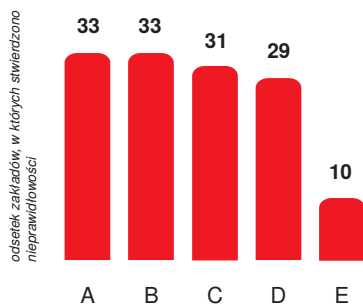
Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy w zakładach pracy zatrudniających pracowników w warunkach **mikroklimatu gorącego** dotyczyły:

- braku lub nieprawidłowo zorganizowanego instruktażu stanowiskowego (22%),
- niewyposażenia co czwartego kontrolowanego pracownika w odzież i obuwie robocze,
- niewłaściwego stanu technicznego obiektów i pomieszczeń, w tym pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, spowodowanego ich bieżącym zużyciem i brakiem konserwacji (26%),
- niezapewnienia elementów sterowniczych, osłon i innych urządzeń ochronnych lub instalacji wentylacyjnej lub ich niewłaściwy stan (24%).

W co trzecim kontrolowanym zakładzie zatrudniającym pracowników w warunkach mikroklimatu gorącego w programach szkoleń bhp nie uwzględniono zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w warunkach mikroklimatu oraz zasad udzielania pierwszej pomocy w razie wypadków związanych z pracą w warunkach mikroklimatu gorącego.

W przypadku 31% przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili także nieprawidłowości w zakresie zamieszczania w skierowaniach na badania lekarskie informacji na temat wykonywania pracy w warunkach mikroklimatu gorącego, a w przypadku 29% kontroli – nieprawidłowości związane z uwzględnieniem przy ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń dotyczących pracy w warunkach mikroklimatu.

NIEPRAWIDŁOŚCI ZWIĄZANE Z PRZESTRZEGANIEM PRZEPISÓW SZCZEGÓLNYCH DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW W WARUNKACH MIKROKLIMATU GORĄCEGO



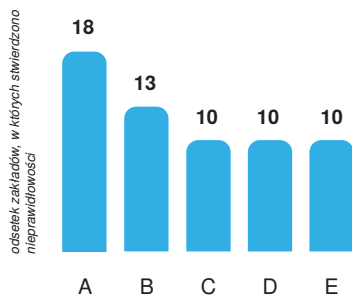
- A uwzględnienie w programach szkoleń bhp zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w warunkach mikroklimatu
- B uwzględnienie w programach szkoleń bhp zasad postępowania oraz udzielania pierwszej pomocy w razie wypadków związanych z pracą w warunkach mikroklimatu
- C zamieszczenie w skierowaniu na badania lekarskie informacji na temat wykonywania pracy w warunkach mikroklimatu
- D uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z pracą w warunkach mikroklimatu
- E zapewnienie napojów zgodnie z rozporządzeniem ws. profilaktycznych posiłków i napojów

Nieco inne nieprawidłowości występowały częściej w zakładach pracy zatrudniających pracowników w warunkach **mikroklimatu zimnego**.

W co czwartym kontrolowanym zakładzie stwierdzono nieprawidłowości dotyczące wyposażenia pracowników w **środki ochrony indywidualnej**, a w co trzecim w odzieży i obuwiu robocze. Stwierdzano np. brak rękawic chroniących przed oddziaływaniem mikroklimatu zimnego, brak odzieży ochronnej o wymaganej izolacyjności termicznej. **Nieprawidłowości te dotyczyły aż co drugiego kontrolowanego pracownika.**

Istotnym problemem stwierdzonym u blisko co drugiego kontrolowanego przedsiębiorcy było nieprzestrzeganie przepisów dotyczących **oceny ryzyka zawodowego**. Nieprawidłowości te polegały m.in. na nieuwzględnieniu w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z pracą w warunkach mikroklimatu zimnego (18% kontroli). Co dziesiąta kontrola wykazała nieprawidłowości związane z zapewnieniem pracownikom posiłków profilaktycznych – niemniej dotyczyły one zaledwie 4% pracowników wykonujących pracę w warunkach mikroklimatu zimnego.

NIEPRAWIDŁOŚCI ZWIĄZANE Z PRZESTRZEGANIEM PRZEPISÓW SZCZEGÓLNYCH DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW W WARUNKACH MIKROKLIMATU ZIMNEGO



- A uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z pracą w warunkach mikroklimatu
- B uwzględnienie w programach szkoleń bhp zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy w warunkach mikroklimatu
- C uwzględnienie w programach szkoleń bhp zasad postępowania oraz udzielania pierwszej pomocy w razie wypadków związanych z pracą w warunkach mikroklimatu
- D zamieszczenie w skierowaniu na badania lekarskie informacji na temat wykonywania pracy w warunkach mikroklimatu
- E zapewnienie posiłków profilaktycznych zgodnie z rozporządzeniem ws. profilaktycznych posiłków i napojów

Wnioski

Przeprowadzone przez inspektorów pracy kontrole przyczyniły się do poprawy warunków pracy w kontrolowanych zakładach zatrudniających pracowników w warunkach mikroklimatu gorącego i zimnego, w tym m.in. do przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, właściwego zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych, zapewnienia pracownikom właściwej odzieży ochronnej oraz posiłków profilaktycznych i napojów. Wysoki wskaźnik nieprawidłowości stwierdzonych w trakcie kontroli tych zakładów oraz zaobserwowany brak świadomości pracodawców na temat obowiązków wynikających z zatrudnienia pracowników w warunkach mikroklimatu wymaga prowadzenia dalszych działań polegających na:

- kontynuowaniu kontroli przestrzegania obowiązku zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach w warunkach mikroklimatu gorącego i w warunkach mikroklimatu zimnego;
- podnoszeniu świadomości pracodawców i osób wykonujących zadania służby bhp w zakresie metod ograniczania narażenia na mikroklimat gorący i mikroklimat zimny, a także zasad doboru środków ochrony indywidualnej;
- promowaniu systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w oparciu o ocenę ryzyka zawodowego uwzględniającą narażenie na czynniki fizyczne (szkolenia pracodawców, pracowników i służb bhp oraz uczniów szkół branżowych).

6.5. Nadzór rynku – kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi i innymi oraz wydawanie opinii na wniosek organów celnych

Zakres kontroli

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili **744 kontrole** z zakresu nadzoru rynku w 564 podmiotach w celu sprawdzenia produktów pod kątem spełnienia wymagań mających zastosowanie przepisów. Kontrole objęły produkty należące do 9 sektorów

pozostających w kompetencjach organów PIP. Sprawdzono użytkowane przez pracodawców maszyny i inne urządzenia techniczne oraz środki ochrony indywidualnej.

Diagnoza

Inspektorzy pracy skontrolowali **758 produktów**. Niezgodności z wymaganiami stwierdzono w przypadku 61% (465) z nich, przy czym wymagań zasadniczych nie spełniało 41% (307).

Kontrolami, ukierunkowanymi na ocenę zgodności z wymaganiami wytypowanych grup produktów, objęto maszyny oraz rękawice ochronne.

WYNIKI KONTROLI Z PODZIAŁEM WG DYREKTYW I ROZPORZĄDZEŃ PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE)

Dyrektywa / rozporządzenie (UE)	Liczba kontrolowanych wyrobów*	Liczba wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia*
Dyrektywy 2014/29/UE, 2009/105/WE, 87/404/EWG proste zbiorniki ciśnieniowe SPVD	4	4
Dyrektywa 89/686/EWG, rozporządzenie (UE) 2016/425 środki ochrony indywidualnej PPE	195	63
Dyrektywy 2009/142/WE, 90/396/EWG, rozporządzenie (UE) 2016/426 urządzenia spalające paliwa gazowe GAD	11	9
Dyrektywy 2014/34/UE, 94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem ATEX	15	12
Dyrektywy 2014/33/UE, 95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa LIFT	1	0
Dyrektywy 2014/68/UE, 97/23/WE urządzenia ciśnieniowe PED	37	27
Dyrektywy 2006/42/WE, 98/37/WE maszyny MD	502	353
Dyrektywa 2000/14/WE urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska NOISE	10	5
Dyrektywy 2014/35/UE, 2006/95/WE, 73/23/EWG sprzęt elektryczny niskonapięciowy LVD	167	113

* niektóre spośród kontrolowanych produktów podlegały wymaganiom kilku przepisów sektorowych

Maszyny

Przeprowadzono **kontrole 164 maszyn** zarówno prostych urządzeń jednofunkcyjnych, jak i zespołów urządzeń o różnym stopniu złożoności konstrukcji oraz zastosowanych rozwiązań sterowania i kontroli procesów produkcyjnych. O doborze produktów do kontroli decydowali inspektorzy pracy, w szczególności w przypadkach podejrzenia wad lub niezgodności urządzeń. Produkty takie identyfikowane były przede wszystkim w czasie kontroli prowadzonych w innej tematyce, w tym w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Stwierdzono wady 119 maszyn (niespełna 73% kontrolowanych). Wymagań zasadniczych, mających bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo użytkownika nie spełniało 87 z nich.

Ujawniono niezgodności, które:

- w 88 przypadkach dotyczyły budowy i wykonania urządzeń m.in. w zakresie braku lub niewłaściwego

doboru albo wytrzymałości elementów zabezpieczających i innych urządzeń ochronnych;

- w 50 urządzeniach związane były z przypadkami niewłaściwego oznakowania w zakresie opisu elementów sterowniczych, piktogramów i barw bezpieczeństwa oraz niezamieszczeniem wymaganych informacji, umożliwiających pełną identyfikację produktów;
- w przypadku 22 maszyn polegały na braku oznakowania wymaganymi ostrzeżeniami i piktogramami bezpieczeństwa albo informacjami umożliwiającymi identyfikację produktów;
- w 24 przypadkach wiązały się z nieprzekazaniem użytkownikom wymaganych instrukcji;
- w 70 przypadkach dotyczyły udostępnienia użytkownikom instrukcji, które nie zawierały wszystkich istotnych informacji, m.in. pełnych instrukcji instalacji, montażu, opisu stanowisk, które mogą zajmować operatorzy, informacji niezbędnych do użytkowania, konserwacji i naprawy oraz opisów zamierzonego zastosowania;

- w 39 urządzeniach oznaczały niedołączenie wymaganej deklaracji zgodności;
- w 49 przypadkach polegały na przekazaniu użytkownikom nieprawidłowych deklaracji zgodności – najczęściej nie zawierały one m.in. przywołania wszystkich, mających zastosowanie, przepisów i norm, a także pełnych danych identyfikujących urządzenie;
- w 20 maszynach oznaczały nieoznakowanie ich znakiem CE, a 7 urządzeń zostało oznakowanych tym znakiem w sposób nieprawidłowy w zakresie techniki jego wykonania oraz proporcji samego oznakowania.

Zdarzały się również przypadki oddania do użytkowania urządzeń, gdzie skuteczne zabezpieczenie dostępu do stref niebezpiecznych uzależnione było od miejsca, w którym zainstalowano urządzenie. Działania podejmowane przez użytkowników w tym zakresie nie zawsze były skuteczne i zgodne z wymaganiami, na co wskazuje niedokonanie rzetelnych kontroli, urządzeń i ich zespołów po ich zainstalowaniu, jeszcze przed oddaniem do użytkowania.

Podsumowując kontrolami objęte zostały zarówno urządzenia wyprodukowane w Unii Europejskiej, w tym w Polsce, jak i wyroby importowane. Najbardziej istotne niezgodności dotyczyły wyrobów importowanych. Znaczny odsetek zakwestionowanych maszyn wynika ze sposobu doboru urządzeń do kontroli – w większości były to przypadki podejrzenia ich niezgodności. W przypadku wyrobów niezgodnych z wymaganiami, najbardziej efektywne są dobrowolne działania naprawcze podejmowane przez podmioty odpowiedzialne jeszcze w czasie kontroli. Działania te dają natychmiastowe, wymierne efekty w zakresie podniesienia poziomu bezpieczeństwa eksploatowanych maszyn.

Rękawice ochronne

Kontrolami objęto 176 różnego typu par rękawic przeznaczonych do zabezpieczenia pracowników przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych czynników (fizycznych, chemicznych i biologicznych) występujących w środowisku pracy. Czynniki te mogą generować realne zagrożenia wypadkowe w środowisku pracy albo narażenie na choroby pracowników. Rękawice ochronne w zależności od przeznaczenia mogą chronić przed jednym lub kilkoma czynnikami środowiska. Kontrolami objęto wyroby zakwalifikowane do II i III (najwyższej) kategorii środków ochrony indywidualnej. Produkty te powinny spełniać wymagania zasadnicze i wymagania pod względem formalnym określone w przepisach oraz poddane powinny zostać procedurom oceny zgodności z udziałem jednostek notyfikowanych.

Inspektorzy pracy zakwestionowali 50 spośród ocenianych par produktów (28%), przy czym w zakresie wymagań zasadniczych niezgodności dotyczyły 45.

Ujawnione w toku kontroli nieprawidłowości:

- w 7 przypadkach polegały na braku zapewnienia instrukcji użytkowania w języku polskim lub jej niedołączeniu do rękawic ochronnych;

- w 26 przypadkach dotyczyły treści przekazanych instrukcji użytkowania, które nie uwzględniały istotnych informacji m.in. o klasie ochrony, ograniczeniach w stosowaniu, wyjaśnieniach znaczenia znaków identyfikacyjnych. Odnotowano przypadki instrukcji zbyt ogólnikowych, bez powiązania z konkretnym produktem i jego funkcjami ochronnymi;
- odnośnie 11 typów rękawic ochronnych wynikały z braku wymaganych oznakowań, a w 23 przypadkach oznakowania nie były prawidłowe m.in. w zakresie możliwości ustalenia podmiotu odpowiedzialnego oraz charakteryzujących poziom deklarowanej ochrony;
- do 10 spośród kontrolowanych par rękawic ochronnych nie dołączono deklaracji zgodności i nie wskazano adresu internetowego, gdzie można uzyskać dostęp do przedmiotowego dokumentu;
- w 17 przypadkach deklaracje zgodności UE były nieprawidłowe – sporządzone bez przywołania danych identyfikujących oraz podania przepisów i norm zharmonizowanych lub innych specyfikacji technicznych, w oparciu o które potwierdzone zostało spełnienie przez wyrób zasadniczych wymagań i informacji o jednostkach notyfikowanych biorących udział w procedurach oceny zgodności;
- w stosunku do 4 rodzajów par rękawic ochronnych ujawniono nieprawidłowe oznakowanie CE, a w 2 przypadkach nie umieszczono takiego oznakowania.

Produkty wprowadzone do obrotu przez krajowych i europejskich przedsiębiorców, posiadających ustaloną renomę i tradycję w zakresie udostępniania na rynku środków ochrony indywidualnej, najczęściej spełniały mające zastosowanie wymagania. Były one poddawane certyfikacji zgodnie z przepisami. W określonych przypadkach jednostka notyfikowana sprawowała nadzór nad ich produkcją w celu zagwarantowania, że wszystkie wyroby wytwarzane seryjnie mają taką samą jakość jak wzór objęty certyfikatem badania typu UE. Kontrole rękawic ochronnych nie wykazały uchybień dotyczących ich budowy i wykonania oraz w zakresie certyfikatów oceny typu UE. Ujawnione niezgodności dotyczyły przede wszystkim rękawic ochronnych wprowadzonych do obrotu przez podmioty, które na co dzień zajmują się działalnością w innym zakresie. Nieprawidłowości tłumaczono błędną interpretacją uregulowań rozporządzenia (UE) 2016/425, ale w ocenie kontrolujących inspektorów pracy mogą one wynikać z nieznajomości wymagań dla środków ochrony indywidualnej. Ponadto w dalszym ciągu w zakładach pracy o wyborze środków ochrony indywidualnej decyduje czynnik ekonomiczny. Skutkiem tego wybierane są najtańsze oferty rękawic ochronnych, które nie zawsze gwarantują spełnienie deklarowanych wymagań w środowisku pracy.

Pozostałe 102 produkty, w tym 94 maszyny i inne urządzenia techniczne oraz 8 środków ochrony indywidualnej poddano kontroli w oparciu o informacje o podejrzeniu niespełnienia przez nie wymagań przepisów. **Niezgodności potwierdzone zostały w stosunku do 79 maszyn i innych urządzeń technicznych i 4 środków ochrony indywidualnej.**

W przypadku, gdy wyniki kontroli były negatywne inspektorzy pracy podejmowali działania adekwatne do ujawnionych naruszeń i zagrożeń generowanych przez wadliwe produkty. W sytuacji, gdy niezgodności nie powodowały poważnego zagrożenia występowało do podmiotów odpowiedzialnych o usunięcie ujawnionych wad albo wycofanie produktów z obrotu lub z użytku w wyznaczonym terminie.

Podmioty odpowiedzialne w ramach dobrowolnych działań naprawczych wyeliminowały niezgodności dotyczące 211 produktów – 160 maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 51 środków ochrony indywidualnej.

W przypadku ujawnienia poważnych niezgodności lub gdy podmioty odpowiedzialne za zakwestionowane produkty nie podjęły działań naprawczych albo działania te były niewystarczające dla wyeliminowania ryzyka stwarzanego przez te produkty, dokumentację z kontroli przekazywano właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w celu wszczęcia postępowania administracyjnego. **W 2023 r. wszczęto w sumie 20 postępowań**, 18 w stosunku do maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 2 w stosunku do środków ochrony indywidualnej (18 postępowań zostało umorzonych a 2 pozostałe nadal były procedowane).

W sytuacjach uzasadnionych skalą ujawnionych niezgodności i ryzykiem generowanym przez maszyny przekazane do użytkownika kierowano zawiadomienia do właściwych prokuratur o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W roku 2023 skierowano w tym trybie 3 zawiadomienia dotyczące: mieszalnika farszu, pilarki wahadłowej oraz ramy uchyłnej. W pierwszym przypadku odmówiono wszczęcia postępowania, pozostałe dwie sprawy są nadal procedowane.

Jeśli podmioty odpowiedzialne za zakwestionowane produkty miały siedzibę w innym niż Polska kraju Unii Europejskiej, a podejmowane przez inspektorów pracy działania na etapie kontroli użytkowników nie przynosiły spodziewanych efektów, informacje o wadach produktów przekazywane były do ich producentów z wezwaniem do podjęcia działań w kierunku wyeliminowania niezgodności. W przypadkach niepodejmowania działań przez podmioty odpowiedzialne inspektorzy pracy kierowali wnioski do właściwych organów nadzoru rynku w Unii Europejskiej o udzielenie pomocy administracyjnej w prowadzonych sprawach. W tym trybie **informacje o wadliwych produktach przekazane zostały do Niemiec, Czech, Danii, Belgii, Szwecji, Włoch, Węgier oraz Słowenii. Wnioski dotyczyły 13 produktów:** myjki taśmowej, podnośnika, sortownika optycznego, maszyny do obróbki drewna, linii do formatowania, maszyny do montażu płytek, przewijarko – przecinarki, maszyny do obróbki uzwojeń, wymiennika ciepła, linii do produkcji paneli, systemu rozładunku pieca, wielostrzowej piły tarczowej oraz miksera.

Niezależnie od powyższego, w sytuacjach gdy zakwestionowane urządzenia generowały poważne ryzyko, inspektorzy pracy kierowali do pracodawców środki prawne w celu wyeliminowania zagrożeń w środowisku pracy.

Kontrole prowadzone na wniosek urzędów celnych w zakresie wydawania opinii w sprawie spełniania przez importowane produkty mających zastosowanie wymagań

W ramach posiadanych kompetencji z zakresu nadzoru rynku inspektorzy pracy prowadzą kontrole związane z wydawaniem opinii na wniosek organów celno-skarbowych w sprawie spełniania wymagań przez wyroby importowane z krajów trzecich tj. spoza państw członkowskich Unii Europejskiej lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym (UE/EOG). Procedura zatrzymania produktów na cło uruchamiana jest w sytuacjach, gdy zachodzą przesłanki wskazujące na podejrzenie niezgodności tych produktów z wymaganiami. Opinie wydawane są na podstawie przepisów *rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1020 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie nadzoru rynku i zgodności produktów oraz zmieniającego dyrektywę 2004/42/WE oraz rozporządzenia (WE) nr 765/2008 i (UE) nr 305/2011*, a także regulacji sektorowych dla danego rodzaju produktów.

W roku sprawozdawczym **do okręgowych inspektorów pracy wpłynęły wnioski organów celno-skarbowych dotyczące 326 zatrzymanych produktów.** Inspektorzy pracy po przeprowadzeniu kontroli wydali opinie dotyczące 316 produktów (304 maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 12 środków ochrony indywidualnej). W 10 przypadkach brak było przesłanek do wydania opinii, ponieważ wnioski dotyczyły towarów nieobjętych właściwością rzeczową organów Państwowej Inspekcji Pracy.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami opinie dotyczące **221 produktów** (niespełna 70%) były **negatywne** (212 maszyn i innych urządzeń technicznych oraz 9 środków ochrony indywidualnej). **W efekcie podjętych działań wyroby niezgodne z wymaganiami nie zostały dopuszczone do obrotu albo zostały dopuszczone po usunięciu wszystkich stwierdzonych wad.**

Najliczniejszą grupę wyrobów w stosunku, do których inspektorzy pracy wydali opinie stanowiły maszyny. W dalszej kolejności był to sprzęt elektryczny przewidziany do stosowania w określonych granicach napięcia, urządzenia ciśnieniowe, środki ochrony indywidualnej, urządzenia spalające paliwa gazowe, urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do stosowania w atmosferze

LICZBA PRODUKTÓW OPINIOWANYCH

Wyszczególnienie	Liczba
Wnioski o wydanie opinii	326
Wydane opinie	316
Opinie negatywne	221
Opinie pozytywne	95
Brak przesłanek do wydania opinii	10

potencjalnie wybuchowej oraz inne urządzenia pozostające w kompetencjach organów Państwowej Inspekcji Pracy.

Zakwestionowane produkty w znacznej liczbie pochodziły z Chin oraz pozostałych państw azjatyckich. W mniejszej liczbie z Wielkiej Brytanii, Turcji, USA i innych regionów świata. Prowadzone przez inspektorów pracy kontrole wykazały powtarzalność przyczyn występowania nieprawidłowości wskazując na nieznaną uregulowań legislacyjnych UE lub lekceważenie obowiązujących przepisów – część importerów na etapie zawierania umów handlowych nie weryfikuje produktów pod względem spełniania przez nie wymagań, oznakowania oraz dokumentacji – refleksja przychodzi dopiero w momencie zatrzymania danego produktu na granicy UE. Zaprezentowany sposób postępowania może wynikać również ze znacznie niższej ceny produktów, które z założenia nie są przeznaczone na rynek europejski. Jednocześnie należy podkreślić, iż są to oszczędności pozorne, gdyż w przypadku zatrzymania takiego produktu na cło poniesione koszty z reguły znacznie przekraczają cenę zakupu produktów na rynku europejskim.

Wnioski

Wyniki kontroli wskazują na zróżnicowany stan przestrzegania przepisów w poszczególnych sektorach kontrolowanych przez inspektorów pracy w 2023 r. Najwięcej niezgodności ujawniono w czasie kontroli maszyn i innych urządzeń technicznych, co wiąże się z niedostateczną świadomością kontrolowanych podmiotów co do rzeczywistych kosztów prowadzenia oszczędności na bezpieczeństwie zatrudnionych pracowników. **Kontrole pod kątem zgodności z wymaganiami w dalszym ciągu koncentrować się będą na maszynach oraz środkach ochrony indywidualnej, ponieważ te grupy wyrobów mają szczególnie duży wpływ na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników.**

Ponadto wyniki kontroli wskazują na konieczność:

- kontynuowania współpracy z organami celnymi w zakresie wydawania opinii o spełnieniu lub niespełnieniu wymagań przez produkty importowane spoza UE,
- prowadzenia działań prewencyjno-informacyjnych, skierowanych nie tylko do pracodawców, pracowników i innych podmiotów powierzających pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, ale przede wszystkim do szeroko rozumianej opinii publicznej, w szczególności do uczniów szkół ponadpodstawowych, którzy w perspektywie najbliższych lat wkraczać będą na rynek pracy, w zakresie wymagań przepisów sektorowych w kontekście szeroko rozumianego bezpieczeństwa użytkownika produktów.

Jednocześnie podkreślić należy zaangażowanie pracowników Państwowej Inspekcji Pracy w trwające prace legislacyjne związane z reformą krajowego systemu nadzoru rynku. Jej zamierzeniem jest wzmocnienie systemu oraz dostosowanie polskich przepisów do *rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1020 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie nadzoru rynku i zgodności produktów oraz zmieniającego dyrektywę*

2004/42/WE oraz rozporządzenia (WE) nr 765/2008 i (UE) nr 305/2011. Przy czym za kluczowe należy uznać: jasny podział kompetencji pomiędzy organami wyspecjalizowanymi w zakresie sektorów wyrobów już objętych nadzorem rynku, jak i nowych; ujednoczenie zasad kontroli i postępowań naprawczych oraz obowiązujących sankcji karnych; zmodyfikowanie reguł współpracy, w tym z właściwymi organami i instytucjami unijnymi. Zmiany te powinny przyczynić się do usprawnienia funkcjonalności organów nadzoru rynku.

6.6. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnością

Zakres kontroli

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **1 025 kontroli w 845 podmiotach zatrudniających osoby z niepełnosprawnością**. W skontrolowanych zakładach pracę świadczyło 100,1 tys. osób. Na podstawie stosunku pracy zatrudnionych było 79,6 tys. pracowników, w tym 33,6 tys. osób z niepełnosprawnością.

Przeprowadzono 207 planowych kontroli w 178 zakładach pracy chronionej oraz 39 planowych kontroli w 38 zakładach aktywności zawodowej. Ponadto u 156 pracodawców na otwartym rynku pracy inspektorzy pracy przeprowadzili 160 kontroli warunków pracy pracowników z niepełnosprawnością, posiadających orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Pozostałe kontrole, przeprowadzone na wniosek pracodawców, organizatorów lub starostów, wiązały się z zamiarem uzyskania statusu prowadzącego zakład pracy chronionej lub statusu prowadzącego zakład aktywności zawodowej, a także w związku ze staraniem się podmiotów o refundację dodatkowych kosztów przystosowania lub kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby z niepełnosprawnością.

Diagnoza

Zakłady zapewniające warunki chronione – kontrole zaplanowane w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej

Zakresem kontroli objęto zarówno zagadnienia prawnej ochrony pracy, jak również technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym spełniania okoliczności, uprawniających do uzyskania statusu pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej (art. 28 ust. 1 pkt 2 *ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*).

W skontrolowanych zakładach, zapewniających warunki pracy chronionej (ZPCH i ZAZ), łącznie świadczyło pracę 30,9 tys. osób, w tym w ramach stosunku pracy 23,9 tys. pracowników, z których **19,2 tys. to osoby z niepełnosprawnością**.

Najwięcej zakładów pracy chronionej to firmy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (44% skontrolowanych) oraz usługami administrowania (33% skontrolowanych).

Natomiast spośród skontrolowanych zakładów aktywności zawodowej największy odsetek stanowiły firmy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (21%) oraz zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (16%). Ponad połowa skontrolowanych zakładów zapewniających warunki pracy chronionej to zakłady zatrudniające od 50 do 249 pracowników.

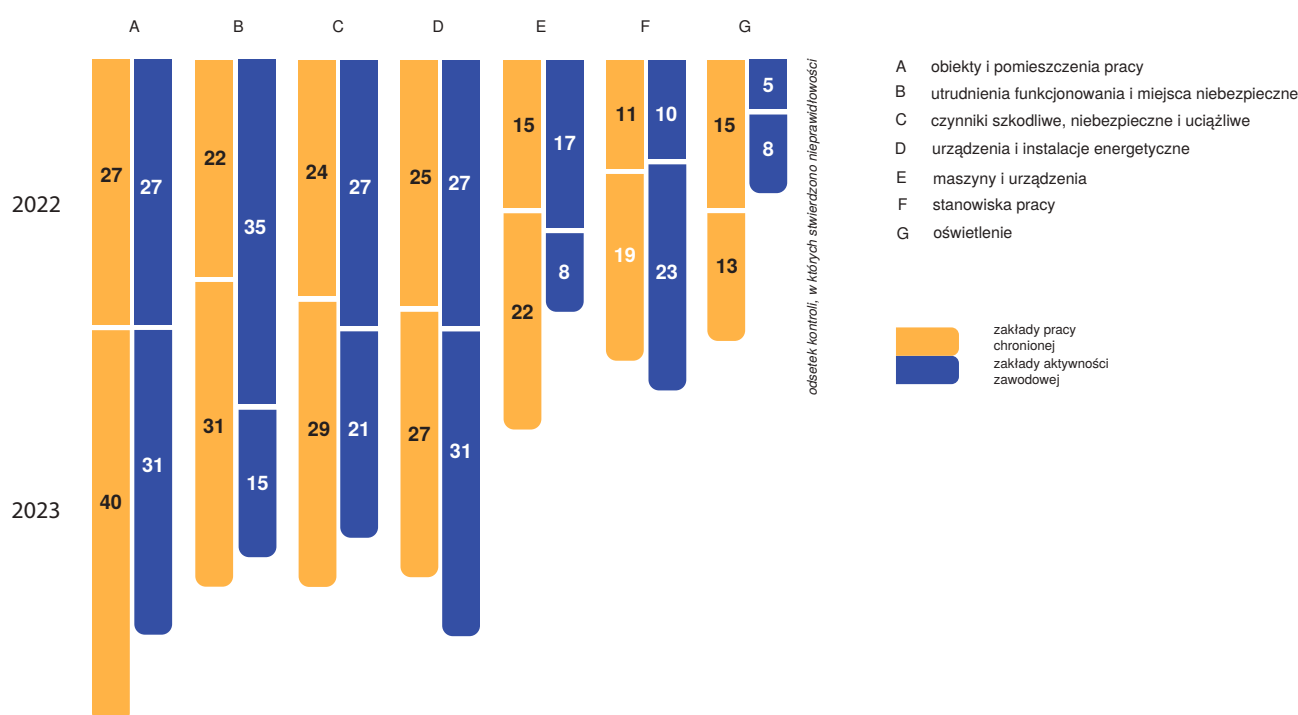
W 2023 r. żadna z kontroli prowadzonych przez PIP nie zakończyła się uchYLENIEM decyzji warunkującej przyznanie pracodawcy statusu prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej. W czterech przypadkach inspektorzy pracy przekazali

pisemne informacje do wojewodów o nieprawidłowościach innych niż niespełnienie warunków dotyczących obiektów i pomieszczeń użytkowanych przez zakład pracy.

Nieprawidłowości dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnością, skutkujące zastosowaniem środków prawnych, stwierdzono podczas:

- 88% kontroli u pracodawców posiadających status zakładu pracy chronionej,
- 87% kontroli u pracodawców posiadających status zakładu aktywności zawodowej.

TECHNICZNE BEZPIECZEŃSTWO PRACY – NIEPRAWIDŁOŚCI W PODZIALE NA OBSZARY ZAGADNIENI



Najczęściej występujące nieprawidłowości z zakresu **technicznego bezpieczeństwa pracy** związane były z naruszeniem przepisów dotyczących:

- obiektów i pomieszczeń pracy – niewłaściwy stan techniczny obiektów i pomieszczeń, w tym pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, spowodowany ich bieżącym zużyciem i brakiem konserwacji,
- utrudnień architektonicznych oraz braku rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo funkcjonowania osób niepełnosprawnych – brak zabezpieczenia lub oznakowania miejsc niebezpiecznych grożących potknięciem się, upadkiem lub uderzeniem się pracownika, występowanie różnicy poziomów, progów, niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych m.in. w elementy pomocnicze,
- czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych,
- urządzeń i instalacji energetycznych – brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej, brak znakowania

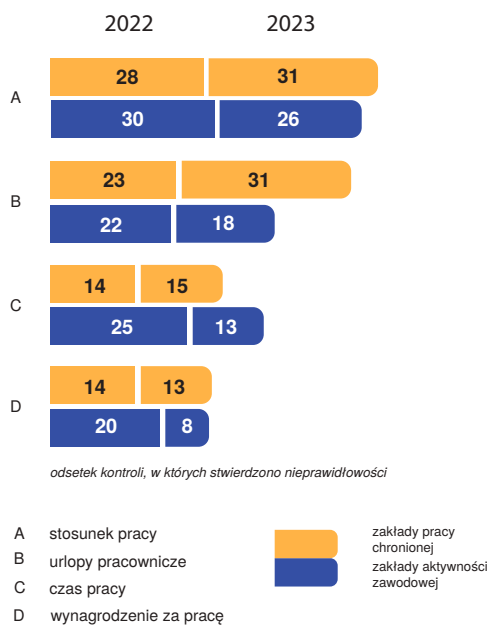
urządzeń w sposób umożliwiający ich identyfikację, brak zabezpieczenia przed dostępem osób nieupoważnionych, niesprawne źródła światła.

Zaniepokojenie budzi odsetek nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych, w tym użytkowania maszyn niewyposażonych w odpowiednie urządzenia ochronne i sterownicze, co ma bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo ich obsługi.

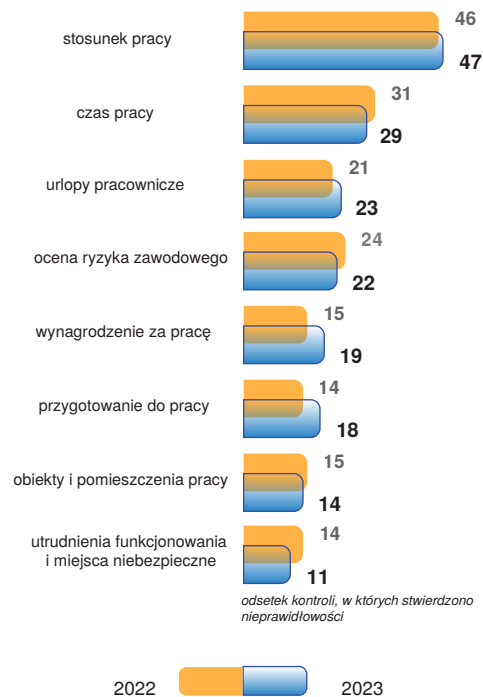
Nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów z zakresu **prawnej ochrony pracy** dotyczyło najczęściej:

- stosunku pracy – przekazywanie pracownikom błędnej informacji o warunkach zatrudnienia,
- urlopów – nieudzielanie pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo,
- czasu pracy – niewłaściwe ewidencjonowanie czasu pracy, nierejestrowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy.

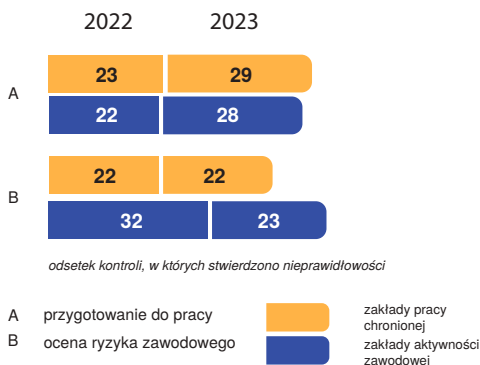
PRAWNA OCHRONA PRACY – NIEPRAWIDŁOWOŚCI W PODZIALE NA OBSZARY ZAGADNIĘĆ



NIEPRAWIDŁOWOŚCI W ZAKŁADACH OTWARTEGO RYNKU PRACY W PODZIALE NA OBSZARY ZAGADNIĘĆ



ZARZĄDZANIE BEZPIECZEŃSTWEM I ZDROWIEM



Zakłady otwartego rynku pracy – kontrole zaplanowane

Inspektorzy pracy przeprowadzili **160 kontroli** warunków pracy osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności w 156 zakładach pracy. W skontrolowanych przez inspektorów pracy zakładach otwartego rynku pracy zatrudnionych było ponad 2,6 tys. pracowników z niepełnosprawnością. Skontrolowano **326 stanowisk**, na których zatrudnionych było 384 pracowników z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności.

Znaczną większość skontrolowanych zakładów otwartego rynku pracy stanowiły podmioty małe, zatrudniające do 49 pracowników (57%) i średnie – od 50 do 249 pracowników (31%). Przedsiębiorstwa te prowadziły najczęściej działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (26%), handlu i napraw (20%) oraz usług administracyjnych (13%).

Nieprawidłowości dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnością, skutkujące zastosowaniem środków prawnych, stwierdzono w 79% kontroli.

W zakładach otwartego rynku pracy najczęściej stwierdzano nieprawidłowości z obszaru prawnej ochrony pracy dotyczące m.in. stosunku pracy (przekazywania pracownikom błędnej informacji o warunkach zatrudnienia), czasu pracy (niewłaściwego ewidencjonowania czasu pracy) oraz urlopów pracowniczych (nieudzielania pracownikom urlopu wypoczynkowego lub urlopu dodatkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo).

Kontrole przeprowadzane na wniosek pracodawcy, organizatora, starosty.

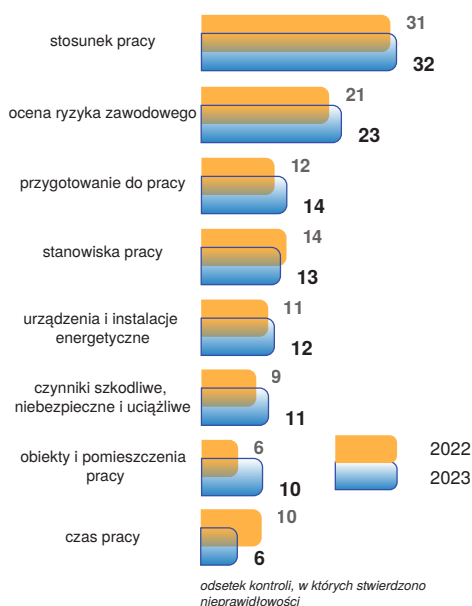
Inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **643 kontroli na wniosek 529 pracodawców**. Najwięcej kontroli przeprowadzono u pracodawców otwartego rynku pracy organizujących stanowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością – stanowiły one 64% kontroli. O zwrot kosztów najczęściej ubiegali się pracodawcy prowadzący mikro i małe przedsiębiorstwa – do 49 zatrudnionych (65%), z których niemal połowę stanowiły przedsiębiorstwa mikro – do 9 zatrudnionych. Prowadzona przez pracodawców działalność najczęściej związana była z przetwórstwem przemysłowym (26%) oraz handlem i naprawami (14%), a także usługami administracyjnymi (14%).

KONTROLE PRZEPROWADZONE NA WNIOSEK PRACODAWCY, ORGANIZATORA, STAROSTY

Pracodawca	Liczba kontroli / liczba jednostek organizacyjnych	Uwagi
Ubiegający się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej	20 kontroli / 20 podmiotów	O nadanie statusu występowała zarówno pracodawcy ubiegający się o ten status po raz pierwszy, jak i ubiegający się o nadanie statusu ponownie (np. w związku ze zmianą lokalizacji siedziby lub jednostek organizacyjnych albo w związku z utratą wcześniej posiadanego statusu)
Posiadający status zakładu pracy chronionej, tworzący nowe oddziały lub inne jednostki organizacyjne	78 kontroli / 44 podmioty	
Posiadający status zakładu pracy chronionej i organizujący stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych	42 kontrole / 32 podmioty	Wszystkie zgłoszone stanowiska zaopiniowano pozytywnie: – 50 stanowisk dla 396 osób z niepełnosprawnością, w tym 185 osób z niepełnosprawnością w stopniu lekkim – na podstawie art. 26 ust. 6 lub art. 26 e ust. 5 ustawy* w związku z ubieganiem się o dofinansowanie ze środków PFRON
Ubiegający się o nadanie statusu zakładu aktywności zawodowej	8 kontroli / 8 podmiotów	
Posiadający status zakładu aktywności zawodowej, tworzący nowe oddziały lub inne jednostki organizacyjne	21 kontroli / 17 podmiotów	
Posiadający status zakładu aktywności zawodowej i organizujący stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych	1 kontrola / 1 podmiot	Wszystkie zgłoszone stanowiska zaopiniowano negatywnie: – 2 stanowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością – na podstawie art. 26 e ust. 5 ustawy* w związku z ubieganiem się o dofinansowanie wyposażenia stanowiska pracy ze środków PFRON
Nieposiadający statusu zakładu pracy chronionej i nieubiegający się o jego nadanie, ale organizujący stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych (tzw. otwarty rynek pracy)	473 kontrole / 407 podmiotów	Zaopiniowano pozytywnie: – 481 stanowiska dla 493 osób z niepełnosprawnością, w tym 146 osób z niepełnosprawnością w stopniu lekkim, Zaopiniowano negatywnie: – 11 stanowisk dla 10 osób z niepełnosprawnością, w tym 2 ze stopniem lekkim – na podstawie art. 26 e ust. 5 ustawy* w związku z ubieganiem się o dofinansowanie wyposażenia stanowiska pracy ze środków PFRON

*ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

NIEPRAWIDŁOŚCI W ZAKŁADACH OTWARTEGO RYNKU PRACY ORGANIZUJĄCYCH STANOWISKA PRACY Z DOFINANSOWANIEM PFRON - WG OBSZARÓW ZAGADNIENI



Kontrole związane z badaniem skarg osób z niepełnosprawnością

W roku 2023 osoby niepełnosprawne zgłosiły **290 skarg** na pracodawców, wskazując 678 przedmiotów skargowych. Za zasadne uznano 302 przedmioty skargowe, zaś 280 okazało się niezasadnych. Zasadności pozostałych przedmiotów skarg nie udało się ustalić lub nie wchodziły w zakres działania inspekcji pracy. Ponad połowa skarg składanych przez osoby niepełnosprawne odnosiła się do pracodawców wykonujących działalność wyszczególnioną wg PKD jako usługi administrowania. Były to głównie zakłady średnie i duże (o zatrudnieniu powyżej 50 osób).

Pracownicy z niepełnosprawnością najczęściej zgłaszali nieprawidłowości z obszaru prawnej ochrony pracy dotyczące:

- wynagrodzenia za pracę (niewypłacenie wynagrodzenia, niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i/lub dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w nadgodzinach, nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia, wypłacenie wynagrodzenia w wysokości

- niższej niż to wynika z umowy o pracę, niewypłacenie lub obniżenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy),
- czasu pracy (zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych w czasie pracy przekraczającym obowiązujący wymiar oraz w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej bez zgody lekarza, nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy),
- urlopu wypoczynkowego i dodatkowego.

W 134 podmiotach przeprowadzono **164 kontrole związane z badaniem skarg** osób z niepełnosprawnością. Naruszenia przepisów *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* w zakresie szczególnych uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym stwierdzono w przypadku 75 kontroli.

Działalność prewencyjna na rzecz poprawy warunków pracy osób z niepełnosprawnością

W 2023 r., poza sprawowaniem działalności nadzorczo-kontrolnej nad warunkami pracy osób z niepełnosprawnościami, inspektorzy pracy, jak co roku, czynnie angażowali się także w działalność prewencyjną związaną z zatrudnianiem tych osób.

Okręgowe inspektoraty pracy zarówno z własnej inicjatywy, jak i na prośbę organizacji zajmujących się aktywizacją osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, prowadzili szkolenia i webinaria na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych, w tym obowiązków pracodawców oraz uprawnień pracowników dla uczniów ośrodków szkolno-wychowawczych i szkół średnich, opiekunów osób z niepełnosprawnościami oraz dla pracodawców zainteresowanych zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami.

Na szczególną uwagę zasługuje organizowana cyklicznie od ponad dekady przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy wspólnie z Kujawsko-Pomorskim Oddziałem Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych konferencja „Osoba z niepełnosprawnością w zatrudnieniu”. Tegoroczna edycja tego wydarzenia poświęcona była tematyce pracowników z niepełnosprawnościami intelektualnymi.

Wnioski

Kontrole prowadzone w 2023 r. w zakładach zatrudniających osoby z niepełnosprawnością wykazały, podobnie jak w latach poprzednich, że naruszenia przepisów *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* występowały zdecydowanie rzadziej niż nieprawidłowości wynikające z ogólnych przepisów prawa pracy, określonych w *ustawie Kodeks pracy* oraz przepisach wykonawczych do tej ustawy.

W 2023 r. zauważalny był wzrost trudności pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej z utrzymaniem właściwego stanu technicznego budynków, instalacji oraz użytkowanych maszyn i urządzeń.

Jednocześnie, doświadczenia inspektorów pracy z przeprowadzonych kontroli wskazują, że pracownicy

z niepełnosprawnościami nie znają swoich praw pracowniczych wynikających z ich niepełnosprawności – dotyczy to szczególnie osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Pracownicy ci często nie korzystali z przysługujących im uprawnień, np. związanych z uczestnictwem w turnusie rehabilitacyjnym.

Wyniki kontroli zakładów zatrudniających osoby z niepełnosprawnością, z uwagi na utrzymujące się nieprawidłowości, wskazują na potrzebę:

- kontynuowania kontroli warunków pracy osób z niepełnosprawnością, zarówno na chronionym jak i na otwartym rynku pracy,
- prowadzenia działań mających na celu podnoszenie świadomości pracodawców oraz osób z niepełnosprawnością chcących podjąć zatrudnienie, a także uczniów i studentów oraz opiekunów osób z niepełnosprawnością na temat zagadnień związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością, w tym wymagań w odniesieniu do obiektów i pomieszczeń, a także właściwej organizacji stanowisk pracy,
- prowadzenia przez właściwe organy działań mających na celu podnoszenie świadomości pracodawców oraz osób z niepełnosprawnością na temat możliwości i zasad ubiegania się i korzystania z turnusów rehabilitacyjnych,
- wykorzystania prezentowanych wyników kontroli zakładów zatrudniających pracowników z niepełnosprawnością przez właściwe organy oraz instytucje zainteresowane poprawą warunków pracy osób z niepełnosprawnością i działające na rzecz rehabilitacji społecznej i aktywizacji zawodowej tych osób.

W dalszym ciągu aktualne pozostają propozycje nowelizacji przepisów prawa w zakresie dotyczącym zatrudniania osób z niepełnosprawnością. W 2018 i 2021 roku Główny Inspektor Pracy wystąpił z wnioskiem legislacyjnym skierowanym do ówczesnego Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – o zmianę przepisów *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, poprzez zmianę odstępstwa od stosowania skróconych norm czasu pracy, jak też wprowadzenie obowiązku ponownego wystąpienia przez właściwy organ do Państwowej Inspekcji Pracy o wydanie opinii każdorazowo w przypadku zmiany osoby niepełnosprawnej zatrudnionej na refundowanym stanowisku pracy. We wniosku legislacyjnym Główny Inspektor Pracy jako powód zmian wskazał m.in. fakt, że obowiązujący stan prawny, w kontekście ochrony zdrowia, dyskryminuje pracowników z niepełnosprawnością zatrudnionych przy pilnowaniu, w stosunku do pozostałych, z uwagi na możliwość wydłużania ich czasu pracy bez zgody lekarza i samego pracownika nawet do 24 godzin na dobę.

Aktualny pozostaje również, wniosek legislacyjny dotyczący potrzeby wprowadzenia w Kodeksie pracy obowiązku kierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność lub orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność w stopniu wyższym niż dotychczasowy.

Rozdział

7

Zadania w zakresie
prawnej ochrony pracy

7. ZADANIA W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY

7.1. Kontrola prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych

Zakres kontroli

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **10 718 kontroli** (w 2022 r. – 10 733, a w 2021 r. – 9 491), których celem było eliminowanie przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy oraz naruszania obowiązku wypłacania osobom przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*.

Przeprowadzone kontrole miały zarówno charakter planowy, jak i związane były z badaniem skarg zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy, w których poruszano kwestię zawarcia umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę oraz nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnej stawki godzinowej dla osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W ramach prowadzonych kontroli analizą objęto powtarzalność zawieranych umów cywilnoprawnych, przesłanki zawierania umów innych niż umowa o pracę, a także – jeśli było to uzasadnione – porównywano warunki zatrudnienia i obowiązki pracowników oraz osób wykonujących taką samą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Inspektorzy pracy, podobnie jak w latach poprzednich, prowadzili zarówno analizę treści kontrolowanych umów cywilnoprawnych, jak i faktycznego sposobu ich realizacji przez strony, weryfikując poprawność wyboru pozapracowniczych form zatrudnienia względem występujących we wzajemnych relacjach cech charakterystycznych dla stosunku pracy.

Kontrolowane podmioty korzystały z pracy 942,5 tys. osób, z czego 531,8 tys. osób (56,4%) wykonywało pracę na podstawie stosunku pracy.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach zatrudniających do 9 oraz od 10 do 49 pracowników (odpowiednio – 51% oraz 31%).

Wśród skontrolowanych podmiotów najliczniejszą grupę stanowiły jednostki sektora własności prywatnej (93,6%).

Największa liczba skontrolowanych podmiotów prowadziła działalność (wg PKD) w zakresie: handlu i napraw – 2 731 kontroli (25,5%), przetwórstwa przemysłowego – 1 476 (13,8%), budownictwa – 1 286 (12%) oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych – 1 212 (11,3%).

Struktura skontrolowanych w 2023 r. podmiotów ze względu na wielkość, własność kontrolowanych podmiotów, a także rodzaj prowadzonej działalności, jest zbliżona do lat ubiegłych.

7.1.1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

Diagnoza

W 2023 r. inspektorzy pracy skontrolowali **42 205 umów cywilnoprawnych** – zakwestionowali 1 903 umowy zawarte w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy (4,5%).

Dla porównania, w 2022 r. inspektorzy skontrolowali 46 tys. umów cywilnoprawnych – zakwestionowali 2,2 tys. umów (4,8%), a w 2021 r. na skontrolowanych 37,9 tys. umów zakwestionowali 2,5 tys. umów (6,6%).

Jak wskazują powyższe dane, z roku na rok zmniejsza się odsetek kwestionowanych przez inspektorów pracy umów cywilnoprawnych w stosunku do liczby umów poddanych kontroli.

PRZESTRZEGANIE ZAKAZU ZAWIERANIA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W WARUNKACH WSKAZUJĄCYCH NA ISTNIENIE STOSUNKU PRACY W 2023 R.

Wyszczególnienie	Rodzaj i liczba umów cywilnoprawnych			
	zlecenie	dzieło	pozostałe umowy cywilnoprawne	samoza-trudnienie
Liczba umów skontrolowanych	40 717	333	422	733
Liczba umów zakwestionowanych	1 852	22	18	11

Najwięcej skontrolowanych zostało umów zlecenia – 40 717 (96,5% ogółu skontrolowanych umów cywilnoprawnych), spośród których **zakwestionowano 1 852 umowy (4,5%)**. Dla porównania, w 2022 r. skontrolowanych zostało 43,3 tys. umów zlecenia, spośród których zakwestionowano 2,2 tys. umów (5%), a w 2021 r. na 36,4 tys. umów zlecenia zakwestionowano 2,3 tys. umów (6,3%).

Najwięcej przypadków zakwestionowania umów cywilnoprawnych jako zawartych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy stwierdzono w branżach: handlu i napraw (22,2%), usług administrowania (17,1%) oraz przetwórstwa przemysłowego (17%).

Przyczyny błędów w wyborze pozapracowniczych form zatrudnienia pozostają zbliżone do tych, które diagnozuje inspekcja pracy i powtarzają się niezmiennie od lat; należy ich upatrywać, podobnie jak w latach poprzednich, głównie w dwóch czynnikach:

- niedostatecznej znajomości przepisów prawa regulujących dopuszczalność zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych;
- próbie minimalizowania kosztów zatrudniania przez podmioty zatrudniające.

Nadal wiele osób świadomie wybiera pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Są to w szczególności studenci, emeryci i renciści, osoby pozostające w zatrudnieniu w innym podmiocie, a także prowadzący gospodarstwa rolne, którzy w wielu przypadkach nie są zainteresowani zatrudnieniem pracowniczym, deklarując przede wszystkim niechęć do opłacania dodatkowo składek na ubezpieczenie społeczne, a także wskazując na większą elastyczność zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych niż ma to miejsce w przypadku stosunku pracy.

Warto zaznaczyć, że w 2023 r. inspektorzy pracy skierowali do właściwych sądów **52 powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 58 osób**. W 18 przypadkach wydano wyrok ustalający istnienie stosunku pracy między stronami, uwzględniając powództwo inspektora pracy; w 4 przypadkach strony zawarły ugodę przed sądem, a w 3 przypadkach sąd umorzył postępowanie. Pozostałe sprawy zainicjowane powództwami wniesionymi przez inspektorów pracy pozostają w toku (wg stanu na dzień 18.03.2024 r.).

Utrzymująca się od lat tendencja wnoszenia przez inspektorów pracy stosunkowo niewielkiej liczby powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy wynika głównie z faktu, że ich wnoszenie z perspektywy Państwowej Inspekcji Pracy jest uznawane za działanie mało efektywne. Z uzasadnień wyroków wynika bowiem, iż decydujący wpływ na oddalenie powództwa ma w szczególności niechęć do zmiany dotychczasowej podstawy prawnej wykonywania pracy ze strony osób zarobkujących. Osoby zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych często nie są zainteresowane pracą stałą, preferują pracę dorywczą w oczekiwaniu na lepsze oferty zatrudnienia, w tym również za granicą.

W postępowaniach sądowych pozwany pracodawca zazwyczaj wnosi o oddalenie powództwa, negując zasadność twierdzeń powoda, jakoby sposób wykonywania umowy w istocie nie wskazywał na pracownicze cechy zatrudnienia; większość pozwanych powołuje się dodatkowo np. na uzgodnienia stron jeszcze z etapu rekrutacji, na którym wskazywano na przyszłą cywilnoprawną podstawę zatrudnienia, nie sugerując możliwości zawarcia umowy o pracę.

Wskazuje się nierzadko również na postanowienia umów, zgodnie z którymi wykonawca bądź zleceniobiorca oświadcza, że jest w pełni świadomy faktu, iż zawarta umowa nie jest umową o pracę i w związku z tym nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy, nie rodzi też ona żadnych skutków w zakresie uprawnień pracowniczych. Ponadto wskazuje się, że powód nie był podporządkowany pozwanemu, nie pozostawał w jego dyspozycji, nie wykonywał poleceń przełożonych oraz że miał świadomość zawarcia umowy cywilnoprawnej i na to się godził.

Warto pamiętać, że o tym, czy w danym przypadku mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, decyduje nie nazwa umowy zawartej między stronami, lecz warunki, w jakich praca jest faktycznie świadczona. Wprowadzie zatrudnienie w warunkach, o których mowa w art. 22 § 1 Kp jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez

względu na nazwę zawartej przez strony umowy, to jednak przepis ten nie wprowadził ani domniemania zawarcia umowy o pracę, ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju – tak w szczególności orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 grudnia 1999 r. (sygn. akt I PKN 432/99), zaznaczając jednocześnie, że przepis ten nie ogranicza woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia, lecz stanowi jedynie o znaczeniu nazwy umowy dla jej kwalifikacji prawnej.

Powyższy pogląd ugruntowany jest zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie z zakresu prawa pracy – w wyroku z dnia 21 stycznia 2021 r. (sygn. akt III PSKP 3/21) Sąd Najwyższy stwierdził, że stosunek pracy jest częścią szerszego pojęcia zatrudnienia czy pracy za wynagrodzeniem i z art. 22 § 1 i § 1¹ Kp nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli oraz kierownictwie. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ Kc w zw. z art. 300 Kp), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99). Rodzaj pracy, choć jest elementem przedmiotowo istotnym stosunku pracy, samodzielnie nie przesądza o charakterze stosunku prawnego. Ta sama praca może być wykonywana zarówno w pracowniczych, jak i niepracowniczych formach zatrudnienia. O tym, czy w danym przypadku mimo zawarcia umowy cywilnoprawnej, w rzeczywistości mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, decydują warunki w jakich praca jest faktycznie wykonywana, a w szczególności występowanie istotnych cech stosunku pracy, takich jak: podporządkowanie pracownika, obowiązek osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia działalności.

Kontrole przeprowadzone w 2023 r. potwierdziły dotychczasowe spostrzeżenia, że w praktyce **najbardziej efektywnymi formami działania inspektorów pracy wobec łamania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, jest kierowanie do pracodawców poleceń i wystąpień o zmianę podstawy prawnej świadczenia pracy**. Środki te są szybsze i skuteczniejsze od czasochłonnych postępowań sądowych. Przeważająca część pracodawców dobrowolnie stosuje się do zaleceń inspektorów pracy, wydawanych zarówno w trakcie prowadzonych kontroli (polecenia), jak i po ich zakończeniu (wnioski w wystąpieniach), co prowadzi do przekształcenia kwestionowanych umów cywilnoprawnych w stosunek pracy, bez wytaczania powództw przed sądem pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się jednak, że obecne instrumenty przysługujące inspektorom pracy są niewystarczające, aby przeciwdziałać zjawisku nadużywania umowy cywilnoprawnej jako podstawy świadczenia pracy. Mają one charakter niewładczy, są czasochłonne i obciążone ryzykiem nieuwzględnienia przez sąd w przypadku braku współpracy ze strony zainteresowanego pracownika (powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy) albo mają ograniczony zakres oddziaływania (środki prawne w postępowaniu o wykroczenie).

W związku z powyższym zgłaszane są postulaty przyznania inspektorom pracy kompetencji o charakterze władczym do samodzielnego ustalania stosunku pracy.

7.1.2. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych

W 2023 r. kontrolami objęto wypłatę wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej na rzecz 40 293 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych.

Nieprawidłowości w stosowaniu przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej stwierdzono w trakcie **3 534 kontroli, tj. 33%** ogółu przeprowadzonych (w 2022 r. – 30,5%, a w 2021 r. – 28,7%) **wobec 3 766 osób na łączną kwotę 21 483 794 zł** (w 2022 r. wobec 4,8 tys. osób na łączną kwotę 19,2 mln zł).

Ze względu na wysokość kwot wynagrodzenia wypłaconych poniżej stawki minimalnej można stwierdzić, że największe nieprawidłowości wystąpiły w branżach:

przetwórstwa przemysłowego (38,1%), usług administracyjnych (33,5%) oraz działalności profesjonalnej (8,4%).

W świetle wyników kontroli przeprowadzonych w latach 2021-2023 można ocenić, że stopień przestrzegania przepisów o charakterze formalnym, dotyczących minimalnej stawki godzinowej, jest na zbliżonym poziomie. Większość kontrolowanych prawidłowo stosowała regulacje dotyczące wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, dopełniając zarówno obowiązków o charakterze formalnym w zakresie treści umów czy dokumentowania liczby godzin wykonywania zlecenia, jak i dokonując wypłaty wynagrodzenia w stosownej wysokości.

Wśród **przyczyn** stwierdzonych naruszeń należy wymienić:

- trudności ekonomiczne kontrolowanych podmiotów, niezajomość obowiązujących przepisów i ich błędna interpretacja;
- brak należytej staranności i pomyłki popełniane przez zleceniodawców lub przedstawicieli biur rachunkowo – księgowych rozliczających umowy zlecenia;
- lekceważenie przepisów, traktowanie ich jako zbędnej biurokracji;

ODSETEK NIEPRAWIDŁOŚCI W STOSOWANIU PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH WYPŁATY WYNAGRODZENIA W WYSOKOŚCI WYNIKAJĄCEJ Z WYSOKOŚCI MINIMALNEJ STAWKI GODZINOWEJ W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Niezapewnianie ustalania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi zgodnie z zawartą umową zlecenia (lub informacji zleceniodawcy) i/lub niezapewnianie przedstawiania przez zleceniobiorcę informacji o liczbie godzin wykonywania zlecenia (świadczenia usług), gdy strony nie ustaliły w umowie sposobu ustalania liczby godzin wykonywania zlecenia (naruszenia art. 8b ust. 1-5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)	10,8	10,8	11,4
Ustalanie w umowie terminu wypłaty wynagrodzenia niezapewniającego wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu lub wypłacanie wynagrodzenia za wykonywanie zlecenia (świadczenie usług) w terminach niezapewniających wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu (naruszenie art. 8a ust. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)	10,4	8,3	9,0
Ustalanie w umowie wynagrodzenia w sposób niezapewniający przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi otrzymania za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnej stawki godzinowej (naruszenie art. 8a ust. 1 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)	4,9	4,7	5,2
Niewypłacenie zleceniobiorcy wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej lub jego zaniżenie (naruszenie art. 8a ust. 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)	2,5	2,5	2,5
Nieprzechowywanie przez podmiot, na rzecz którego wykonywano zlecenie lub świadczone usługi, dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług i/lub dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług (naruszenie art. 8c ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)	2,8	2,3	2,6

- dążenie zleceniodawców do obniżenia kosztów prowadzonej działalności gospodarczej kosztem zleceniobiorców (np. przez niewykazywanie rzeczywistej liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług, skutkujące redukcją wysokości zobowiązań publicznych

dzięki nieodprowadzaniu zaliczek na podatek oraz składek na ubezpieczenia społeczne od całości należnego wynagrodzenia);

- problemy z prawidłową interpretacją niektórych przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,

np. w zakresie wynikającego z art. 8a ust. 6 ustawy o obowiązkach wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu, w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc, przy jednoczesnym braku ustawowego zobowiązania stron do ustalenia terminu wypłaty, a także wynikającego z art. 8b ustawy sposobu ustalenia liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usługi. Wątpliwości w praktyce rodzi także możliwość dokonywania potrąceń z należnego zleceniobiorcom wynagrodzenia w związku z negatywną oceną jakości wykonanych prac, spóźnieniem się do pracy, karami umownymi, kosztami szkoleń czy badań lekarskich, kosztami mieszkania, sprzętania i naprawy mieszkań.

Wnioski

- Celowe pozostaje podejmowanie działań o charakterze promocyjnym i prewencyjnym, które będą zmierzały do propagowania form zatrudnienia zgodnych z przepisami prawa oraz warunkami świadczonej pracy, a także do uświadczenia skutków prawnych zatrudnienia niepracowniczego zarówno osobom pracującym, jak i zatrudniającym ich przedsiębiorcom.
- Kontynuowanie współpracy inspektorów pracy z innymi organami (w szczególności Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz Krajową Administracją Skarbową), co jest ważnym elementem działań systemowych na rzecz eliminowania patologii ze sfery zatrudnienia pozapracowniczego.
- Rozważenie zmian w przepisach Kodeksu pracy w kierunku wprowadzenia skuteczniejszych narzędzi egzekwowania zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi (np. wyposażenie inspektorów pracy w kompetencje o charakterze władczym do samodzielnego ustalania/potwierdzania istnienia stosunku pracy, a także ustawowe uregulowanie wzruszalnego domniemania istnienia stosunku pracy); warto przy tym zauważyć, że Rada EPSCO przyjęła w dniu 11 marca 2024 r. wstępne porozumienie ws. projektu *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych* (dyrektywa powinna być jeszcze formalnie przyjęta). Państwowa Inspekcja Pracy popiera cel dyrektywy, jakim jest poprawa warunków pracy osób wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych zwłaszcza poprzez wprowadzenie środków ułatwiających prawidłowe określanie statusu zatrudnienia takich osób (domniemanie prawne z odwróconym ciężarem dowodu). Wprowadzenie mechanizmu domniemania istnienia stosunku pracy do krajowego porządku prawnego nie powinno jednak ograniczać się wyłącznie do tzw. pracowników platformowych, ale powinno obejmować wszystkie osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w przypadku gdy faktyczne warunki wykonywania pracy wskazują na umowę o pracę. Z takiej samej ochrony powinni bowiem korzystać wszyscy pracownicy znajdujący się w takiej sytuacji, a nie tylko pracownicy wykonujący pracę za pośrednictwem cyfrowych platform pracy.

- Rozważenie zmian w *ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę*, w szczególności w zakresie:
 - ustanowienia obowiązku prowadzenia przez przedsiębiorcę albo inną jednostkę organizacyjną ewidencji obejmującej liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz sankcji wykroczeniowej za nie dopełnienie tego obowiązku;
 - wprowadzenia sankcji wykroczeniowej za niedopełnienie obowiązku przewidzianego w art. 8c ustawy przechowywania dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług przez trzy lata od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne;
 - skorygowania przepisu wykroczeniowego z art. 8e ustawy tak, by z jego treści jednoznacznie wynikało, że sankcji podlega zarówno wypłacenie wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług w wysokości niższej niż aktualnie obowiązująca minimalna stawka godzinowa, jak i całkowite zaniechanie jego wypłacenia. Obecnie przepis ten przewiduje odpowiedzialność przedsiębiorcy lub osoby działającej w jego imieniu jedynie za zaniżenie wynagrodzenia minimalnego, ale nie za jego całkowite niewypłacenie. W efekcie takiej regulacji niektóre sądy w kraju nie traktują niewypłacenia ww. wynagrodzenia za wykroczenie.

7.2. Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy

Zakres kontroli

Podobnie jak w roku poprzednim, w 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili niemal **15,8 tys. kontroli**, w trakcie których **stwierdzili naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe**. Kontrole te przeprowadzono u ponad 14,6 tys. podmiotów.

Wskazana liczba kontroli dotyczących problematyki przestrzegania przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń obejmuje kontrole prowadzone w ramach: – realizacji tematu: *Przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych*

LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2021-2023

Rok	Liczba kontroli ogółem	Liczba kontroli, w których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe	Odsetek
2021	55 842	13 510	24,2
2022	59 570	15 842	26,6
2023	61 695	15 797	25,6

świadczeń ze stosunku pracy (2 810 kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 2 725 podmiotach zatrudniających łącznie ponad 340 tys. osób, w tym 286 tys. pracowników);

- interwencji podejmowanych w następstwie skarg;
- pozostałych kontroli planowych, w uprzednio wytypowanych podmiotach.

Diagnoza

Na stałym poziomie utrzymuje się odsetek kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe, w stosunku do ogółu przeprowadzonych kontroli.

Do branż, w których najczęściej ujawniano nieprawidłowości, należą: **handel i naprawy** (24% ogółu ww. kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe w 2023 r.), przetwórstwo przemysłowe (16%), budownictwo (13%), transport i gospodarka magazynowa (11%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (6%), a także usługi administrowania (6%; sekcja ta obejmuje m.in. agencje zatrudnienia i pracy tymczasowej, biura turystyczne, agencje ochrony osób i mienia, firmy zajmujące się sprzątnięciem).

LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2021-2023 (WG NAJLICZNIEJ REPREZENTOWANYCH BRANŻ)

Wybrane sekcje PKD	2021	2022	2023
Handel, naprawy	3 164	3 806	3 745
Przetwórstwo przemysłowe	2 315	2 615	2 548
Budownictwo	1 645	2 051	2 121
Transport i gospodarka magazynowa	1 633	1 828	1 791
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	897	1 041	983
Usługi administrowania	784	901	913

Co druga kontrola, w trakcie której stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe w 2023 r., została przeprowadzona w podmiocie **zatrudniającym do 9 osób** (51% ogółu ww. kontroli), a pozostałe takie kontrole zrealizowano w podmiotach o zatrudnieniu pomiędzy 10 a 49 osób (30%), od 50 do 249 osób (12%) oraz zatrudniających co najmniej 250 osób (6%).

Wyniki kontroli wskazują, iż w dalszym ciągu utrzymuje się zależność: **im większy pracodawca, tym mniejsza liczba stwierdzonych naruszeń**. Podmioty zatrudniające liczną załogę dysponują zazwyczaj pracownikami, do których obowiązków należy prawidłowa organizacja czasu pracy i dokonywanie rozliczeń, z reguły też posiadają większe rezerwy budżetowe, z których mogą skorzystać w razie

LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2021-2023 (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)

Zatrudnienie	2021	2022	2023
Do 9 osób	6 649	7 977	8 056
10 - 49	4 303	4 858	4 806
50 - 249	1 672	1 963	1 946
250 i powyżej	886	1 044	989

braku środków finansowych na wypłatę świadczeń należnych pracownikom.

Najwięcej kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie płacowe, inspektorzy pracy przeprowadzili na terenie województwa śląskiego, wielkopolskiego i mazowieckiego.

Informacja na temat uzyskanych efektów w wyniku realizacji wydanych środków prawnych dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy zawarta została w części 14 Sprawozdania „Działalność PIP w ujęciu statystycznym”.

LICZBA KONTROLI, W TRAKCIE KTÓRYCH STWIERDZONO NARUSZENIA PRZEPISÓW KODEKSU PRACY REGULUJĄCYCH KWESTIE WYNAGRODZENIOWE W LATACH 2021-2023 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	2021	2022	2023
Śląskie	2 168	2 604	2 414
Wielkopolskie	1 416	1 612	1 709
Mazowieckie	1 452	1 425	1 463
Małopolskie	1 024	1 317	1 216
Dolnośląskie	856	1 007	1 178
Pomorskie	934	1 093	1 176
Łódzkie	699	885	892
Lubelskie	710	871	809
Podkarpackie	666	777	797
Kujawsko-pomorskie	666	761	781
Podlaskie	744	821	766
Zachodniopomorskie	604	794	711
Świętokrzyskie	503	590	553
Warmińsko-mazurskie	339	427	473
Lubuskie	332	403	449
Opolskie	397	455	410
Ogółem kontroli:	13 510	15 842	15 797

KONTROLE PROWADZONE W LATACH 2022-2023, W KTÓRYCH PROBLEMATYKA PŁACOWA BYŁA BADANA W SPOSÓB POSZERZONY - WYBRANE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Wyszczególnienie	2022		2023	
	Liczba kontroli, w trakcie których badano dane zagadnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowość	Liczba kontroli, w trakcie których badano dane zagadnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowość
Wypłata wynagrodzenia w terminie	24 283	22	24 367	21
Wypłata wynagrodzenia co najmniej równego minimalnemu wynagrodzeniu za pracę	22 690	3	22 931	3
Wypłata wynagrodzenia w prawidłowej wysokości	22 359	10	22 388	10
Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych	8 054	30	7 568	27
Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	6 254	14	6 125	13
Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	8 158	7	9 173	8
Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	6 367	48	6 410	47

Wyniki kontroli tematycznych, ściśle ukierunkowanych na kompleksowe badanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy przeprowadzonych w 2023 r. (2 810 kontroli w ramach realizacji tematu: *Przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy*) wykazały, że 41% podmiotów polecających **pracę w godzinach nadliczbowych** naruszyło obowiązek jej należytego wynagrodzenia, przy czym znacznie częściej odnotowywano w tym zakresie braki (27% ogółu podmiotów zobowiązanych do wypłaty) niż uchybienia (15%). Wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie wypłacono 13% pracowników, których dokumentację badano pod kątem realizacji przez pracodawcę obowiązku stosownej rekompensaty pracy nadliczbowej, zaś wypłacono je nieterminowo bądź zaniżono wysokość należnych kwot w przypadku 8% pracowników.

Niemal co drugi pracodawca (47%), na którym ciążył obowiązek wypłaty **ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego** w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nie wywiązał się prawidłowo ze swej powinności. W związku z tym 26% spośród ogółu uprawnionych nie otrzymało ww. świadczenia, a 14% otrzymało je po terminie płatności lub w niepełnej wysokości.

Nieterminową wypłatę wynagrodzenia odnotowano u 27% badanych pracodawców i dotyczyło to niemal co czwartego spośród skontrolowanych na tę okoliczność pracowników (23%). Mniej liczną grupę stanowili pracodawcy naruszający obowiązek wypłaty dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej (16% podmiotów zbadanych w tym zakresie), niewypłacający wynagrodzenia w prawidłowej wysokości (16%)

oraz dopuszczający się nieprawidłowości przy wypłacie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (13%).

Naruszenie nakazu wypłaty wynagrodzenia w kwocie co najmniej równej wysokości minimalnego wynagrodzenia stwierdzono u niespełna 2% skontrolowanych pracodawców.

Analiza decyzji nakazujących pracodawcy wypłatę należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi wskazuje, że największe zaległości względem pracowników stwierdzono u pracodawców należących do branży przetwórstwa przemysłowego, gdzie wydano 27% wszystkich decyzji płacowych (7,9 mln zł), budownictwo (21% ww. decyzji na kwotę 6 mln zł), handel i naprawy (17% decyzji na kwotę 1,8 mln zł) oraz transport i gospodarka magazynowa (14% ogółu decyzji płacowych na łączną kwotę 1,5 mln zł).

Średnia kwota należności przypadająca na jednego pracownika wyniosła 3 245 zł, przy czym najwyższe średnie kwoty przypadające na jednego pracownika wystąpiły w branży informacji i komunikacji (5 742 zł), obsłudze rynku nieruchomości (5 513 zł), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (5 240 zł) oraz finansach i ubezpieczeniach (5 189 zł).

Ponad połowę decyzji płacowych skierowano do pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników (53% decyzji płacowych).

Branżą, w której stwierdzono najwięcej nieprawidłowości regulowanych przez inspektorów pracy w drodze wystąpienia, był handel i naprawy, gdzie na 732 przeprowadzone kontrole skierowano wystąpienia zawierające 2 395 wniosków o usunięcie stwierdzonych naruszeń prawa (25% ogółu wydanych wniosków). Drugą w kolejności branżą było przetwórstwo przemysłowe, gdzie na 490 przeprowadzonych kontroli wydano

wystąpienia zawierające 1 675 wniosków (18% ogółu wydanych wniosków).

Wśród **przyczyn** stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy należy wymienić:

- najczęściej niezawiniony przez pracodawcę brak środków finansowych (nieuregulowanie należności przez kontrahentów, znacząco niższe przychody wskutek znacznego wzrostu kosztów prowadzenia działalności), który powodował niewypłacenie wynagrodzenia albo opóźnienia w tym zakresie;
- celowe działania pracodawców, zmierzające do obniżenia kosztów funkcjonowania firmy poprzez niewykazywanie m.in. pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, co skutkowało brakiem wypłacenia należnego wynagrodzenia wraz z dodatkami bądź zatajenie faktycznie wypłacanych świadczeń i nieodprowadzenie należnych podatków oraz składek na ubezpieczenie społeczne (praktyki te potwierdzały informacje uzyskane podczas przesłuchania pracowników w charakterze świadków); do tej grupy przyczyn należy zaliczyć również sytuacje, gdy pracodawca przerzucał ryzyko ekonomiczne prowadzonej działalności na pracowników, priorytetowo traktując spłatę innych należności niż wynagrodzenia;
- niezajomość przepisów prawa (w zakresie literalnej treści przepisów, jak i wykładni prawa dokonanej przez orzecznictwo, doktrynę prawa pracy), w tym brak zaangażowania osób odpowiedzialnych w samokształcenie i podnoszenie kwalifikacji albo rezygnację z korzystania z pomocy profesjonalistów, co skutkowało pomyłkami w zakresie wyliczania i wypłacania świadczeń ze stosunku pracy, w szczególności ekwiwalentów za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzeń urlopowych, wynagrodzenia wraz z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym spowodowanych podwójną pracą w dobie pracowniczej;
- skomplikowany i niejednoznaczny stan prawny;
- brak regulacji prawnych określających obowiązek potwierdzania daty otrzymania wynagrodzenia w przypadku otrzymywania go do ręki przez pracownika;
- pomyłki w wyliczeniach, spowodowane brakiem wiedzy lub staranności albo złą konfiguracją systemów kadrowo-płacowych, brak odpowiedniej obsady kadrowej (nierzadko jedna osoba, w dodatku posiadająca często powierzchowną wiedzę o niektórych dziedzinach prawa pracy, jest obciążona wieloma zadaniami, którym nie jest w stanie sprostać z braku czasu czy wskutek niedochowania należytej staranności);
- niewłaściwą komunikację pomiędzy pracodawcą a obsługującym go biurem rachunkowym bądź działem kadr lub płac, zwłaszcza gdy prace są świadczone poza siedzibą podmiotu albo gdy firma ma rozbudowaną strukturę, z oddziałami terenowymi lub zagranicznymi;
- konflikty na linii pracodawca – pracownik skutkujące wstrzymaniem wypłaty świadczeń.

Wnioski

Wyniki przeprowadzonych kontroli oraz dokonane na ich podstawie analizy wskazują na zasadność:

- kontynuowania bieżącej działalności kontrolnej w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy i o wynagrodzeniach za pracę;
- prowadzenia działań promocyjno-prewencyjnych mających na celu podniesienie poziomu wiedzy wśród pracodawców w zakresie prawa pracy, zwłaszcza wśród małych podmiotów;
- popularyzacji przepisów prawa pracy wśród przedstawicieli organizacji związkowych, organów samorządu załogi i społecznej inspekcji pracy, jak również biur rachunkowych świadczących usługi kadrowo-płacowe dla pracodawców;
- prowadzenia rekontroli w zakładach pracy, do których zostały skierowane nakazy i wystąpienia (szczególnie u tych pracodawców, którzy nie poinformowali inspektorów pracy o sposobie realizacji wystąpień lub u których stwierdzono istotne naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń).

Wymaga podkreślenia, że zagrożenie karą grzywny w drodze mandatu karnego w wysokości od 1 000 zł do 2 000 zł często nie stanowi wystarczającej dolegliwości dla sprawców wykroczeń stypizowanych w art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Wciąż aktualne pozostają zgłaszane w latach ubiegłych wnioski legislacyjne, w tym m.in. co do **określenia w Kodeksie pracy terminu wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy w razie rozwiązania umowy o pracę**. Ponadto rozważenia wymaga podjęcie działań legislacyjnych mających na celu zmianę treści *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy* (Dz. U. z 2017 r. poz. 927), z uwagi na **konieczność określenia sposobu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli nieobecność pracownika w danym miesiącu wynikała z niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jednak za okres nieobecności pracownik nie otrzymał wynagrodzenia określonego w art. 92 Kodeksu pracy, ani nie przysługiwał mu zasiłek przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub w przepisach o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych**. Zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 1 *ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780) ubezpieczony pracownik nabywa prawo do zasiłku chorobowego – co do zasady – po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego. W przypadku pracownika, który choruje przed upływem wymaganego okresu wyczekiwania,

nie nabywa on prawa do wynagrodzenia chorobowego ani zasiłku chorobowego za okres nieobecności w pracy, co wyklucza zastosowanie regulacji § 11 ww. rozporządzenia. Z kolei posiłkowe stosowanie w tej sytuacji sposobu obliczania wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca określonego w § 12 ww. rozporządzenia jest sprzeczne z jego literalnym brzmieniem, gdyż przywołany przepis znajduje zastosowanie w przypadku, gdy pracownik „*był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż niezdolność do pracy spowodowana chorobą*”.

Interwencji ustawodawcy wymaga również **rozstrzygnięcie kwestii wynagradzania osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy za pracę ponadwymiarową** (art. 151 § 5 Kodeksu pracy) w kontekście wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 19 października 2023 r. (C-660/20).

7.3. Czas pracy

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **11 260 kontroli**, w trakcie których stwierdzili naruszenia przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy (w 2022 r. nieprawidłowości w omawianym zakresie stwierdzono łącznie w 11,5 tys. kontroli).

Wskazana liczba kontroli dotyczących problematyki przestrzegania przepisów o czasie pracy obejmuje:

✓ kontrole planowe w ramach poniższych tematów:

- „Przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy” (2 810 kontroli);
- „Czas pracy na stacjach paliw” (241 kontroli);
- „Czas pracy – drużyn trakcyjnych, drużyn konduktorskich i obsługi” (53 kontrole);

KONTROLE PROWADZONE W LATACH 2022-2023, W KTÓRYCH PROBLEMATYKA CZASU PRACY BYŁA BADANA W SPOSÓB POSZERZONY - WYBRANE NIEPRAWIDŁOŚCI

Wyszczególnienie	2022		2023	
	Liczba kontroli, w trakcie których badano dane zagadnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowość	Liczba kontroli, w trakcie których badano dane zagadnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowość
Ewidencja czasu pracy (art. 149 Kp)	21 295	37,2	21 693	35,7
Ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika (art. 129 § 3 Kp)	15 367	25,7	15 887	24,5
Poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy (art. 129 § 3 Kp)	14 381	21,7	14 859	19,9
Zapewnienie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 §1, art. 151 ⁹ Kp)	12 181	17,0	12 086	13,0
Jednokrotne zatrudnienie w dobie roboczej (nie dotyczy przerywanego systemu czasu pracy oraz rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140 ¹ Kp)	10 849	11,1	11 339	11,8
Zapewnienie odpoczynku dobowego (art. 132 i art. 151§2 ¹ Kp)	14 365	5,3	15 060	4,9
Rekompensata pracy w niedzielę, święto innym dniem wolnym lub wynagrodzeniem (art. 151 ¹¹ Kp)	7 275	6,9	7 277	4,9
Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu (art. 131 § 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców)	7 427	4,1	7 058	4,2
Zapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy (art. 151 ¹² Kp)	8 387	3,3	8 728	3,2
Zapewnienie odpoczynku tygodniowego (art. 133 i art. 151 § 2 ¹ Kp)	14 409	3,3	15 114	3,1
Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (art. 151 § 3 i 4 i art. 20 ust. 3 i 4 ustawy o czasie pracy kierowców)	5 548	2,5	5 277	2,8
Przestrzeganie przepisów o pracy w porze nocnej (art. 151 ⁷ Kp)	8 903	3,0	8 852	2,6

- „Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców” (582 kontrole);
- ✓ interwencje podejmowane w następstwie skarg;
- ✓ pozostałe kontrole planowe w uprzednio wytypowanych podmiotach.

7.3.1. Kompleksowe kontrole czasu pracy

Zakres kontroli

Kontrolom zostały poddane m.in. zagadnienia dotyczące ewidencji czasu pracy, zapewniania pracownikom odpoczynku dobowego i tygodniowego, zachowania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia czasu pracy, zapewniania co najmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy, a także pracy w godzinach nadliczbowych.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **2 810 kontroli** kompleksowych czasu pracy u 2 725 pracodawców (1 846 kontroli w 2022 r.). W podmiotach objętych kontrolą pracę świadczyło łącznie 359,9 tys. osób, w tym blisko 303 tys. na podstawie stosunku pracy. Zaznaczyć należy, że wskazane liczby kontroli uwzględniają zarówno kontrole inicjowane skargami, jak i kontrole podejmowane w ramach ustawowych obowiązków nałożonych na Państwową Inspekcję Pracy.

Warto nadmienić, że w skargach skierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 r., które swym przedmiotem obejmowały naruszenia przepisów o czasie pracy, skarżący wskazali łącznie 4 024 naruszenia. W trakcie kontroli potwierdzono zasadność 1 424 zgłoszonych nieprawidłowości (35,4%), zaś 1 477 (36,7%) okazało się bezzasadnymi. W przypadku 939 (23,3%) nie udało się ustalić czy wskazana nieprawidłowość wystąpiła, natomiast w odniesieniu do 184 (4,6%) postępowanie kontrolne jest w toku.

KOMPLEKSOWE KONTROLE W ZAKRESIE CZASU PRACY W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2021	2022	2023
Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 Kp)	30	31	47
Nieprawidłowości w zakresie określania systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy (art. 150 § 1 Kp)	24	30	28
Nieprawidłowości dotyczące zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 Kp)	19	24	16
Nieprawidłowości w zakresie ustalenia rozkładu czasu pracy pracownika i poinformowania pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy (art. 129 § 3 Kp)	13	14	25
Nieprawidłowa rekompensata za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (art. 151 ³ Kp)	8	11	25
Nieprawidłowości w zakresie zapewnienia 11-godzinnego odpoczynku dobowego (art. 132 § 1 Kp)	6	6	11
Nieprawidłowości w zakresie zapewnienia 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego (art. 133 § 1 Kp)	6	4	7

WYBRANE NARUSZENIA PRZEPISÓW O CZASIE PRACY ZGŁOSZONE W SKARGACH SKIEROWANYCH DO PIP W 2023 R.

Wyszczególnienie	Liczba zgłoszonych przedmiotów skarg	Liczba przedmiotów skarg zasadnych w całości
Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy (art. 149 Kp)	479	210
Nieprowadzenie ewidencji czasu pracy (art. 149 Kp)	299	134
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku 11-godzinnym dobowym (art. 132 Kp)	245	84
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku 35-godzinnym tygodniowym (art. 133 § 1 Kp)	109	37
Niezapewnienie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy (art. 151 ³ Kp)	166	61
Zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 Kp)	133	47

Diagnoza

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy wykazały, podobnie jak w ubiegłych latach szereg nieprawidłowości. Analogicznie jak w 2022 r. najczęściej stwierdzonych uchybień dotyczyło prowadzenia podstawowego dokumentu niezbędnego do celów prawidłowego ustalania wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, jakim jest **ewidencja czasu pracy**. Najczęściej pojawiającą się nieprawidłowością było niezamieszczanie w niej informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy. Z punktu widzenia inspektora pracy jako organu kontrolnego brak takich informacji utrudnia rzetelną kontrolę w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy – szczególnie w zakresie zapewnienia wymaganych przepisami odpoczynków dobowych oraz tygodniowych, a także ustalenia czy doszło do dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej. Ustalenia kontrolne, we wskazanym zakresie, oparte są przede wszystkim na analizie dokumentów, w mniejszym stopniu na informacjach uzyskanych od przesłuchanych świadków czy wynikających z treści przyjmowanych w toku kontroli wyjaśnień.

W porównaniu do roku ubiegłego zmniejszył się odsetek kontroli, w których ujawniono nieprawidłowości w realizacji obowiązku określenia w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu **systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych**. Jednakże, pomimo poprawy, w dalszym ciągu ten odsetek jest niepokojąco wysoki. Dodać przy tym należy, że nierzetelna ewidencja czasu pracy albo jej brak, jak też nieprawidłowości w zakresie określania systemów i rozkładów oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, powodowały konsekwencje w zakresie wadliwego naliczenia wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Zaniepokojenie budzi znaczący wzrost odsetka kontroli, w których ujawniono nieprawidłowości w sposobie **rekompensaty za pracę w dniu wolnym od pracy** wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Wskazana nieprawidłowość najczęściej polegała na nieudzieleniu pracownikowi, w terminie z nim uzgodnionym, dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy i wypłacie wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w tym dniu. Z wyjaśnień przedkładanych w trakcie kontroli wynika, że część pracodawców, jak i pracowników, preferuje właśnie taki sposób rozliczania pracy przypadającej w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy. Pracodawcy wskazują przy tym na trudności w przestrzeganiu regulacji wobec potrzeb produkcyjnych i ekonomicznych. Wskazują również na oczekiwania załogi na dodatkowe wynagrodzenie – pracownicy jako korzystniejsze traktują uzyskanie rekompensaty finansowej. Chcieliby przy tym mieć automatycznie prawo do wynagrodzenia powiększonego o 100% dodatek za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (jak za pracę w godzinach nadliczbowych) bez konieczności udzielania dnia wolnego

w zamian za ten dzień. Obecnie taki dodatek im przysuguje jedynie wówczas, gdy wskutek braku rekompensaty dojdzie do przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy.

Kolejną poważną grupę nieprawidłowości ujawniono w zakresie zapewnienia **odpoczynków - dobowego i tygodniowego**. Zaniepokojenie budzi znaczący, bo niemalże dwukrotny wzrost odsetka pracodawców, którzy nie zapewnili pracownikom odpowiednich odpoczynków dobowych (z 5,9% kontroli w roku 2022, do 10,7% w roku 2023) i tygodniowych (35 godzinnych – z 3,9% kontroli w 2022 r. do 6,7% w 2023 r.).

Analizując wyniki kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy należy zauważyć, iż stwierdzane przez inspektorów pracy nieprawidłowości co roku powtarzają się, różne jest natomiast ich nasilenie w zależności od sytuacji gospodarczej i ekonomicznej oraz od sytuacji na rynku pracy.

Ujawnione nieprawidłowości w zakresie naruszania przepisów o czasie pracy były, według ustaleń inspektorów pracy, spowodowane m.in. **niewłaściwą organizacją pracy** wynikającą z niewykorzystywania rozwiązań prawnych pozwalających na stosowanie systemów czasu pracy umożliwiających efektywną organizację pracy przy jednoczesnym zapewnieniu przestrzegania obowiązujących przepisów prawa. Według kontrolujących jest to skutek braku próby znalezienia odpowiedniego rozwiązania zgodnego z prawem i w konsekwencji – naruszania przepisów o czasie pracy. Nie można także wykluczyć celowego działania pracodawców zmierzającego do uzyskania korzyści ekonomicznych poprzez próbę ukrycia faktu wykonywania przez pracowników pracy ponad obowiązujący ich wymiar czasu pracy oraz w dni wolne od pracy bez stosownej rekompensaty. Wśród przyczyn powstawania ujawnionych nieprawidłowości należy także wskazać błędną interpretację przepisów o czasie pracy, w szczególności w zakresie ustalania systemów i rozkładów czasu pracy, wynikającą z nieznajomości przepisów prawa zarówno przez samych pracodawców, pracowników zajmujących się obszarem czasu pracy, jak i przez podmioty zewnętrzne specjalizujące się w rozliczaniu czasu pracy. Stopień skomplikowania przepisów o czasie pracy, złożoność niektórych regulacji prawa pracy sprawia, że są one mało zrozumiałe dla ich adresatów, co generuje trudności w stosowaniu ich w praktyce.

Wnioski

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2023 r., z uwagi na odnotowaną liczbę naruszeń przepisów, które w sposób bezpośredni i negatywny przekładają się na sytuację pracowników, uzasadniają potrzebę kontynuowania kontroli przestrzegania przepisów w tym zakresie. Zasadne jest także prowadzenie działań prewencyjnych, w szczególności w niewielkich zakładach pracy, gdzie widoczny jest brak fachowej wiedzy. **Poradnictwo i działalność prewencyjno-edukacyjna, które są oprócz prowadzenia kontroli i stosowania środków prawnych, istotnym elementem czynności podejmowanych przez inspektorów pracy,**

mają znaczący wpływ na wyeliminowanie tych uchybień, których przyczyną nie są względy ekonomiczne.

Ponadto wyniki przeprowadzonych kontroli potwierdzają **konieczność wprowadzenia zmian legislacyjnych** postulowanych w latach ubiegłych, szczególnie w zakresie obejmującym uregulowanie kwestii dotyczącej rozkładów czasu pracy (tj. możliwości dokonywania zmian, wprowadzenia terminu informowania pracowników o takich zmianach, jak również wprowadzenia obowiązku ich przechowywania przez określony czas).

W przepisach Kodeksu pracy bardzo niespójnie określono mechanizm kompensacji pracy wykonywanej powyżej przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (obligatoryjny obowiązek oddania dnia wolnego), a pracy wykonywanej w niedziele i święta (wówczas można zapłacić w zamian wynagrodzenie wraz z dodatkiem). Powoduje to, że faktycznie **praca w niedziele i święta jest słabiej chroniona od pracy w innych dniach wolnych**. W tym zakresie wskazane jest wprowadzenie nowych i spójnych rozwiązań legislacyjnych. Takie uwagi były zgłaszane nie tylko przez pracodawców, lecz także przez zakładowe organizacje związkowe, których członkowie byli zainteresowani legalizacją pracy, powyżej przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym, oczywiście w ograniczonym zakresie i tylko za zgodą pracownika. Kolejną bolączką jest nagminna praktyka wypłaty wynagrodzenia wraz z dodatkiem 100% za pracę z naruszeniem przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, a nie oddawanie dnia wolnego, jak to wynika z przepisów prawa, a co jest uzasadniane wnioskami pracowników o tylko taką formą rekompensaty. Również kwestia liczby **dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta** powinna być jednoznacznie uregulowana przez ustawodawcę, wobec rozbieżności w praktyce i orzecznictwie.

Warto również zastanowić się nad **podniesieniem górnej granicy grzywny za popełnienie wykroczeń**. Wniosek z ubiegłych lat o rozważenie zmiany sposobu ustalania górnej granicy grzywny za naruszenie przepisów stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika w dalszym ciągu pozostaje aktualny. Biorąc pod uwagę znaczący wzrost cen w ostatnich kilku latach, mandat (także w górnej granicy kwoty maksymalnej) jest dla większości pracodawców mało dotkliwy i nieadekwatny do skali popełnionych wykroczeń. To powoduje, że niektórym pracodawcom zwyczajnie opłaca się go płacić i dalej naruszać przepisy. Warto zatem rozważyć podniesienie górnej wysokości grzywnien nakładanych przez inspektorów pracy oraz uzależnienie wysokości tych grzywnien od parametrów indywidualnych pracodawcy, takich jak np. wysokość obrotów czy stan zatrudnienia.

7.3.2. Czas pracy na stacjach paliw

Zakres kontroli

Przedmiotem kontroli było ustalenie stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy, w szczególności w zakresie rzetelności prowadzenia ewidencji czasu pracy, zapewnienia odpoczynków dobowych i tygodniowych,

pracy w porze nocnej oraz w niedziele i święta, a także rozliczania i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracodawców świadczących usługi sprzedaży paliw do pojazdów silnikowych na stacjach paliw (PKD 47.3, 47.30, 47.30Z).

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **241 kontroli** u 237 pracodawców. W podmiotach objętych kontrolą pracę świadczyło łącznie 3 884 osób, w tym 3 032 pracowników na podstawie stosunku pracy.

NIEPRAWIDŁOŚCI STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI CZASU PRACY NA STACJACH PALIW W 2023 R.

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości
Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 Kp)	50,4
Nieprawidłowości w zakresie ustalania rozkładu czasu pracy pracownika (art. 129 § 3 Kp)	34,1
Dwukrotne zatrudnienie w dobie roboczej (nie dotyczy przerywanego systemu czasu pracy oraz rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140 ¹ Kp)	26,4
Brak lub nieprawidłowe poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy (art. 129 § 3 Kp)	19,0
Niezapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy (art. 151 ¹² Kp)	16,2
Nieprawidłowości w zakresie zapewniania 11-godzinnego odpoczynku dobowego (art. 132 § 1 Kp)	15,4
Nieprawidłowa rekompensata za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającą z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (art. 151 ³ Kp)	11,7
Zatrudnianie pracowników powyżej górnego limitu godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu (art. 131 § 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców)	7,1
Nieprawidłowości w zakresie zapewniania 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego (art. 133 § 1 Kp)	7,0

Diagnoza

Największa ilość stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyła kwestii związanych z nieprawidłowym i nierzetelnym prowadzeniem **ewidencji czasu pracy** oraz nieokreśleniem systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych czasu pracy. W zdecydowanej większości kontroli (47,5%) stwierdzono, że ewidencję czasu pracy prowadzono z naruszeniem przepisów *rozporządzenia z dnia*

10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (polegającym przeważnie na prowadzeniu zbiorczych kart czasu pracy dla zatrudnionych pracowników, niewpisywaniu liczby przepracowanych godzin, braku informacji na temat godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, braku zapisywania dni wolnych od pracy, nieodnotowywaniu rzeczywistej ilości przepracowanych godzin pracy, rozbieżności pomiędzy zapisami w harmonogramach czasu pracy, a zapisami w kartach ewidencji czasu pracy). Wskazane nieprawidłowości ujawniono w ewidencji czasu pracy 401 pracowników. Całkowity brak realizacji wskazanego wyżej obowiązku ujawniono w przypadku 47 pracowników, w blisko 3% przeprowadzonych kontroli.

Należy tutaj zaznaczyć, że nieprawidłowości w prowadzeniu ewidencji czasu pracy przekładają się na niepoprawne ustalanie wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń związanych z pracą. W ramach prowadzonych działań inspektorzy pracy ustalili, że 118 pracownikom pracodawcy nie naliczyli i nie wypłacili należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zaś 89 pracownikom wynagrodzenie to zostało naliczone w sposób nieprawidłowy lub też nieterminowo wypłacone.

Często stwierdzanymi nieprawidłowościami były przypadki **dwukrotnego rozpoczynania pracy w tej samej dobie** pracowniczej bez spełnienia warunków dopuszczających wprowadzenie „ruchomego czasu pracy” oraz zatrudnianie pracowników w rozkładach czasu pracy w sposób naruszający prawo pracownika do 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Naruszenia te ujawniono w odniesieniu do odpowiednio 110 i 90 pracowników.

Liczną grupą nieprawidłowości było również nieprzestrzeganie przez pracodawców zasad dotyczących ustalania **rozkładów czasu pracy** i informowania o tym pracowników. W opinii kontrolujących, sporządzanie rozkładów czasu pracy w formie pisemnej lub elektronicznej na okres obejmujący co najmniej 1 miesiąc oraz informowanie o tych rozkładach pracowników w wymaganym terminie, tj. nie później niż co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład sprawia trudność pracodawcom z kontrolowanej branży. Przeprowadzone kontrole ujawniły, że dla 107 pracowników nie ustalono rozkładu czasu pracy, zaś obowiązek informacyjny nie został zrealizowany w stosunku do 84 pracowników. W tych przypadkach inspektorzy często spotykali się z tłumaczeniem pracodawców, że określenie w umowie o pracę wymiaru czasu pracy, ustalenie w obwieszczeniu bądź regulaminie pracy obowiązującego systemu czasu pracy, bądź też podanie w informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia wartości obowiązujących norm dobowej i średniotygodniowej wyczerpuje obowiązek poinformowania pracownika o obowiązującym go rozkładzie. Pracodawcy ci nie mieli świadomości, że pracownik powinien być formalnie poinformowany na piśmie o obowiązujących go godzinach pracy i dniach wolnych wynikających z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Według niektórych pracodawców ustne przekazanie pracownikom informacji o obowiązującym rozkładzie czasu również było spełnieniem ciążącego na nich obowiązku.

Pracodawcy tłumaczyli się także tym, że w praktyce godziny wykonywania pracy i tak ulegają zmianom z uwagi na nieobecność pracowników czy też konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Zauważyć także należy, że naruszenie przepisu art. 151¹² Kp, gwarantującego pracownikowi pracującemu w niedziele **prawo do korzystania co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy**, stwierdzono w ponad 16% kontroli i dotyczyło 61 pracowników.

Zaniepokojenie budzi także odsetek pracodawców (11,7%), którzy w sposób nieprawidłowy **rekompensowali pracownikom pracę w dniu wolnym od pracy** wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Mianowicie, 45 pracownikom nie udzielono dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy.

Kolejną nieprawidłowością związaną z **naruszeniem przepisów o czasie pracy było naruszenie prawa pracownika do odpoczynku tygodniowego** (29 pracowników) oraz zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu (23 pracowników).

Wykonywanie pracy na stacjach benzynowych (które w większości są otwarte 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu) zwykle wiąże się z koniecznością świadczenia pracy także w nocy, weekendy i inne dni wolne. Planowanie czasu pracy przy takiej liczbie godzin jest szczególnie trudne ze względu na liczbę pracowników oraz konieczność zachowania norm regulowanych przez Kodeks pracy. Wyniki kontroli u przedsiębiorców prowadzących stacje paliw wskazują jednak, iż naruszenia przepisów o czasie pracy nie odbiegają zasadniczo od nieprawidłowości stwierdzanych u innych pracodawców. Podobnie jest z przyczynami naruszeń, jako najistotniejsze można wskazać:

- dążenie do obniżania kosztów prowadzenia działalności, minimalizowanie kosztów pracy poprzez zmniejszanie zatrudnienia oraz przyjęcie, jako priorytetowych, działań zmierzających do realizacji celów ekonomicznych z marginalnym traktowaniem spraw pracowniczych;
- świadome naruszanie obowiązujących przepisów;
- niedostateczną znajomość uregulowań dotyczących czasu pracy bądź ich nieprawidłową interpretację (na co niewątpliwie wpływ mają skomplikowane, niejednoznaczne regulacje prawne, wśród nich także należy wskazać rozwiązania prawne dotyczące organizacji czasu pracy wprowadzone w 2020 r. w ramach tzw. tarcz antykrzysowych);
- brak należytej staranności przy prowadzeniu dokumentacji z zakresu prawa pracy.

Wnioski

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2023 r. wskazują na potrzebę dalszego monitorowania przestrzegania przepisów o czasie pracy, zwłaszcza w czasie pogarszającej się sytuacji ekonomicznej i trudnej do przewidzenia sytuacji na rynku pracy. Jednakże z uwagi na brak odrębnych regulacji dotyczących czasu pracy w badanej grupie pracodawców, kontrole przestrzegania przepisów prawa

pracy przez pracodawców świadczących usługi sprzedaży paliw do pojazdów silnikowych na stacjach paliw będą realizowane w ramach kontroli skargowych oraz innych zadań stałych inspekcji. Z tych samych powodów postulaty przedstawione w rozdziale pt. „Kompleksowe kontrole czasu pracy” odnoszą się także do omawianej branży.

Dążąc do eliminacji przypadków naruszeń mających swe źródło w niedostatecznej znajomości obowiązujących przepisów, ważne jest dalsze – obok działalności kontrolno-nadzorczej ze strony Państwowej Inspekcji Pracy – upowszechnianie wiedzy o obowiązujących regulacjach prawnych.

7.3.3. Czas pracy drużyn trakcyjnych, drużyn konduktorskich i obsługi

Zakres kontroli

Celem kontroli była ocena stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy, w szczególności w zakresie rzetelności prowadzenia ewidencji czasu pracy, zapewnienia odpoczynków dobowych i tygodniowych, pracy w porze nocnej oraz w niedziele i święta, a także rozliczania i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracodawców z sektora obejmującego transport kolejowy (PKD 49). W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **53 kontrole** u 48 pracodawców. W podmiotach objętych kontrolą pracę świadczyło łącznie 42,6 tys. osób, w tym 41,7 tys. pracowników na podstawie stosunku pracy.

W trakcie kontroli uwaga inspektorów była skupiona na analizie przestrzegania przez pracodawców przepisów o czasie pracy wobec konkretnych grup pracowników, tj. wobec:

- pracowników drużyn trakcyjnych, zatrudnionych na stanowiskach m.in. maszynisty pojazdów trakcyjnych, kierującego pojazdem kolejowym w obrębie bocznicy lub stacji. Pracownicy zatrudnieni na pierwszym z wymienionych stanowisk prowadzili pociągi towarowe, natomiast wykonujący pracę na drugim stanowisku obsługiwali jedynie lokomotywy manewrowe na terenie bocznic kolejowych użytku niepublicznego. Wymienione stanowiska różniły się rodzajem uprawnień wymaganych do prowadzenia lokomotyw i pociągów, określonych odrębnie w przepisach ustawy z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 697) oraz rozporządzenia Ministra infrastruktury z dnia 11 stycznia 2021 r. w sprawie pracowników zatrudnionych na stanowiskach bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego oraz prowadzeniem określonych rodzajów pojazdów kolejowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 101);
- pracowników drużyn konduktorskich, stanowisk pracy związanych z obsługą pasażerów, tj. kierownik pociągu, konduktor, nazywanych także personelem pokładowym;
- pracowników obsługi – tj. związanych bezpośrednio z przygotowaniem technicznym pojazdów oraz prowadzeniem ruchu kolejowego. Do tej grupy zaliczani byli: dyspozytorzy

ruchowi, ustawiacze, manewrowi, rewidenci wagonów, ślusarze i mechanicy napraw taboru kolejowego.

Szczególną uwagę zwracano na obowiązujące w kontrolowanych podmiotach przepisy wewnątrzzakładowe, tj. zakładowe układy zbiorowe pracy oraz regulaminy pracy i wynagradzania. W różnym zakresie wprowadzały one korzystniejsze zasady rozliczania czasu pracy, dla wszystkich lub części pracowników, niż te wynikające z przepisów powszechnych. Przykładowo niektóre zapisy ww. źródeł prawa gwarantowały pracownikom związanym z prowadzeniem ruchu kolejowego minimalne okresy odpoczynków dobowych przedłużone do 12 godzin, prawo do niedzieli wolnej od pracy częściej niż to wynika z przepisów Kodeksu pracy, a także czas wolny po pracy w wymiarze nie krótszym niż czas trwania pracy łącznie z czasem powrotu po jej zakończeniu. W zakresie zasad naliczania składników wynagrodzeń za pracę wspomniane regulacje gwarantowały specjalne dodatki, m.in. za pracę w niedzielę lub święto, wyższe dodatki za pracę w porze nocnej lub korzystniejszy sposób naliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Wszystkie powyższe elementy jako obowiązujące zgodnie

CZAS PRACY DRUŻYN TRAKCYJNYCH, DRUŻYN KONDUKTORSKICH I OBSŁUGI - NARUSZENIA PRZEPISÓW W 2023 R.

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości
Zatrudnianie pracowników powyżej górnego limitu godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu	43,2
Nieprawidłowości w zakresie zapewnienia odpoczynku tygodniowego	35,8
Niezapewnienie niedzieli wolnej od pracy (zgodnie z art. 151 ¹² Kp przynajmniej raz na cztery tygodnie albo częściej na podstawie innych źródeł prawa pracy)	34,0
Nieprawidłowości w zakresie zapewnienia odpoczynku dobowego	32,7
Nieprawidłowa rekompensata za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (art. 151 ³ Kp)	23,1
Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 Kp)	22,6
Brak lub nieprawidłowe poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy (art. 129 § 3 Kp)	19,2
Nieprawidłowości w zakresie ustalania rozkładu czasu pracy pracownika (art. 129 § 3 Kp)	13,2
Zatrudnianie pracowników powyżej górnego limitu dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym	9,5

z przepisami wewnątrzzakładowymi, zostały uwzględnione podczas prowadzonych kontroli.

Diagnoza

Przeważająca część ujawnionych nieprawidłowości to naruszenia polegające na **zatrudnianiu pracowników ponad dopuszczalny limit** godzin pracy przeciętnie w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym. Nieprawidłowość ujawniono w 43,2 % kontroli w odniesieniu do 136 zatrudnionych. Powiązane z tym naruszeniem jest inne, także częste, polegające na **zatrudnianiu pracowników w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, bez zapewnienia w zamian innego dnia wolnego**. Naruszenie to ujawniono w przypadku 61 pracowników, w ponad 23% przeprowadzonych kontroli. Z ustaleń dokonanych przez inspektorów pracy oraz wyjaśnień składanych przez pracodawców wynika, że przewidziana przepisami Kodeksu pracy rekompensata za pracę w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia nie jest zgodna z oczekiwaniami części pracowników zainteresowanych wyłącznie rekompensatą finansową. Podobnie wypowiadali się pracodawcy. Z wyjaśnień udzielonych przez pracodawców wynika, że głównym problemem w podmiotach prowadzących działalność w zakresie transportu kolejowego jest **brak wykwalifikowanej kadry**. Skutkiem braków kadrowych są trudności w zapewnieniu prawidłowej organizacji pracy, zwłaszcza w sytuacjach trudnych do przewidzenia, np. w przypadku nieplanowanej nieobecności pracowników będących członkami drużyn trakcyjnych. Wiąże się to z koniecznością zatrudnienia innych pracowników w godzinach nadliczbowych, nierzadko także w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Możliwość finansowej rekompensaty za pracę w tym dniu, zamiast udzielania innego dnia wolnego, ułatwiłaby pracodawcom organizację pracy w ramach posiadanych zasobów kadrowych.

Zauważyć także należy, że naruszenie prawa pracownika pracującego w niedzielę do korzystania **co najmniej raz na 4 tygodnie** (zgodnie z Kodeksem pracy) albo częściej (na podstawie innych źródeł prawa obowiązujących pracodawcę) z **niedzieli wolnej od pracy**, stwierdzono w ponad 28% kontroli i dotyczyło 468 pracowników.

Kolejną nieprawidłowością związaną z naruszeniem przepisów o czasie pracy było naruszenie prawa pracownika do **odpoczynku tygodniowego** (129 pracowników) oraz odpoczynku **dobowego** (140 pracowników).

Wnioski

Według kontrolowanych podmiotów **podstawową przyczyną naruszania przepisów o czasie pracy było występowanie na szlaku kolejowym nieprzewidywalnych sytuacji** powodujących przedłużenie faktycznego czasu pracy (wypadków, awarii, czasowego wstrzymania ruchu), na które użytkownicy infrastruktury kolejowej nie mają żadnego wpływu. Natomiast z uwagi na niedobór wykwalifikowanych pracowników, pracodawca nie zawsze mógł dokonać podmiany pracowników (np. drużyny trakcyjnej),

których rozkładowy czas pracy dobiegał końca. Wskazane wyżej sytuacje, jak również brak możliwości szybkiego zastąpienia pracownika w przypadku choroby czy innej nie dającej się przewidzieć nieobecności w pracy, zmuszają pracodawców do zatrudniania pracowników z naruszeniem prawa do odpoczynku oraz powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych.

Nie bez znaczenia pozostaje przy tym **podejście pracowników chętnie podejmujących pracę w godzinach nadliczbowych**, zwłaszcza w spółkach, w których na mocy wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy praca ta jest rekompensowana wyższym niż przewidziano w Kodeksie pracy dodatkiem (np. bez względu na to w jakim dniu wystąpiły godziny nadliczbowe dodatek wynosi 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy). W kontrolowanych podmiotach zauważalna jest tendencja do finansowego rekompensowania pracy w niedziele i święta oraz inne dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Podkreślenia wymaga także, że stwierdzone naruszenia wynikały w dużej mierze z nieprzestrzegania przepisów wewnątrzzakładowych, korzystniejszych niż regulacje kodeksowe, określających przykładowo:

- reguły zaliczania czasu przejazdu maszynisty przed lub po przejściu pociągu/lokomotywy w charakterze pasażera do czasu pracy;
- dobowy odpoczynek w wymiarze 12 godzin;
- definicję dnia wolnego rozumianego jako 24 godziny po zakończeniu doby pracowniczej;
- dopuszczalność pracy tylko w 2 kolejne niedziele;
- zakaz pracy w nocy w 2 kolejne dni.

Należy zwrócić uwagę, że problematyka czasu pracy drużyn trakcyjnych, drużyn konduktorskich i obsługi nie została ukształtowana w sposób szczególny – zasady planowania i rozliczania czasu pracy tej grupy zatrudnionych normuje, tak jak w przypadku innych pracowników, Kodeks pracy. Tymczasem przepisy dotyczące innych usług transportowych (wyodrębnionych według kryterium środka transportu) zawierają uregulowania uwzględniające specyfikę zagrożeń, które wiążą się z ich wykonywaniem. W tym miejscu wypada wskazać przede wszystkim na rozwiązania funkcjonujące jako *lex specialis* do uregulowań zawartych w Kodeksie pracy w zakresie transportu drogowego (*ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców*, t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 220), która w sposób szczegółowy reguluje czas pracy kierowców wykonujących przewóz drogowy, okresy prowadzenia pojazdów, obowiązkowe przerwy w prowadzeniu i gwarantowane okresy odpoczynku kierowców. Innym aktem prawnym o podobnym charakterze są przepisy *ustawy z dnia 3 lipca 2002 r. Prawo lotnicze* (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 2110) czy *ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu* (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 2257).

Istnienie odrębnych uregulowań odnoszących się do czasu pracy kierowców w transporcie drogowym, a także pilotów w transporcie lotniczym, czy marynarzy na morzu jest uzasadnione potrzebą indywidualnego podejścia ze strony ustawodawcy do kwestii czasu pracy osób świadczących usługi o charakterze transportowym. Wykonywanie tych czynności

wiąże się bowiem ze szczególnym poziomem zagrożeń, które wymagają bardziej rygorystycznego podejścia do kwestii warunków pracy, w tym czasu pracy i minimalnych okresów odpoczynku, niż to wynika z poziomu ochrony wynikającej z przepisów Kodeksu pracy.

Wydaje się, że także **problematyka czasu pracy drużyn trakcyjnych, drużyn konduktorskich i obsługi wymaga interwencji ustawodawcy**. Zakres przedmiotowy postulowanych rozwiązań prawnych powinien obejmować następujące zagadnienia:

- sprecyzowanie aktywności zaliczanych do czasu pracy;
- określenie maksymalnego dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy;
- określenie maksymalnej długości okresu rozliczeniowego;
- określenie maksymalnego czasu prowadzenia pojazdu trakcyjnego.

Jednocześnie, warto dokonać analizy innych źródeł prawa pracy obejmujących wskazane grupy pracowników. Zmiany w przepisach powszechnie obowiązujących jakie miały miejsce od czasu zawarcia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, oraz zasada, że ich postanowienia, jak również postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, mogą uzasadniać konieczność podjęcia działań zmierzających do aktualizacji tych źródeł prawa pracy.

7.3.4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców

Zakres kontroli

W 2023 r. w ramach realizacji przez inspekcję pracy *Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2023-2024* inspektorzy pracy skontrolowali tematykę czasu jazdy kierowców, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków, wynikającą z *rozporządzenia (WE) 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniającego rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85, a także wybrane zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców.*

Kontrole obejmowały swym zakresem zagadnienia dotyczące: przestrzegania dziennego, tygodniowego i dwutygodniowego limitu czasu jazdy, zapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz. oraz zapewnienia odpowiedniego odpoczynku dziennego i tygodniowego. Kontrolowano także przestrzeganie przez pracodawcę przepisów dotyczących: przekraczania dopuszczalnego dobowego 10-godzinnego czasu pracy, gdy praca była wykonywana w porze nocnej; przekraczania

maksymalnego 48-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy; udzielania przerw w czasie pracy, wynikających z art. 13 *ustawy o czasie pracy*. W związku z dominującymi kontrolami skargowymi, inspektorzy, oprócz badania wyżej wymienionych zagadnień, analizowali także prawidłowość naliczenia i wypłaty kierowcom wynagrodzenia za pracę oraz pozostałych składników wynagrodzenia.

Zgodnie z Krajową Strategią Kontroli na lata 2023-2024, Państwowa Inspekcja Pracy zobowiązała się do skontrolowania w okresie dwóch lat **879 066 dni pracy kierowców**. W pierwszym roku Strategii kontrole objęły 495 404 dni pracy kierowców, co stanowi ponad 56% założonej liczby dni pracy kierowców do skontrolowania w okresie dwuletnim.

W okresie od 1.01.2023 r. do 31.12.2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **582 kontrole** u 577 pracodawców, na rzecz których świadczyło pracę 36,1 tys. osób, w tym 32,8 tys. pracowników, czynnościami kontrolnymi objęto **3 165 kierowców**. Podobnie jak w latach ubiegłych, największy odsetek przeprowadzonych kontroli miał miejsce w przedsiębiorstwach, zatrudniających od 10 do 49 osób, w których w 2023 r. przeprowadzono łącznie 252 kontrole (43% skontrolowanych zakładów) oraz zatrudniających do 9 osób (203 kontrole, 35% zakładów). Kontrole w większych (od 50 do 249 pracowników) i dużych zakładach (250 i więcej pracowników) były przeprowadzane zdecydowanie rzadziej, przeprowadzono w nich odpowiednio 98 kontroli (17%) i 29 kontroli (5%). Największą liczbę kontroli przeprowadzono u przedsiębiorców zajmujących się międzynarodowym przewozem rzeczy w celach zarobkowych (ok. 75% ogólnej liczby skontrolowanych), w tym w przeważającej liczbie – w sektorze prywatnym (99%). Wśród kontrolowanych najliczniejszą grupą były przedsiębiorstwa zajmujące się transportem i gospodarką magazynową (88% kontrolowanych).

Diagnoza

Prowadzone kontrole w zakresie czasu pracy kierowców, w tym czasu jazdy, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków ujawniły łącznie ponad **13,5 tys.**

SKALA NARUSZEŃ PRZEPISÓW ROZPORZĄDZENIA WE NR 561/2006 W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	Liczba naruszeń		
	2021	2022	2023
Zapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz.	2 987	2 513	3 459
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku dziennego	3 089	1 779	2 706
Przestrzeganie dziennego limitu czasu jazdy	1 355	1 144	1 434
Przestrzeganie dwutygodniowego limitu czasu jazdy	278	248	268
Zapewnienie odpowiedniego odpoczynku tygodniowego	279	206	252

naruszeń objętych taryfikatorem kar, wynikającym z załącznika nr 3 do *ustawy o transporcie drogowym*.

Do najczęściej ujawnionych naruszeń w 2023 r. należały:

- niezapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz. (nieprawidłowość dotyczyła 35% skontrolowanych kierowców);
- niezapewnienie odpoczynku dziennego (32% skontrolowanych kierowców);
- nieprzestrzeganie dziennego limitu czasu jazdy (22% skontrolowanych kierowców);
- nieprzestrzeganie dwutygodniowego limitu czasu jazdy (6% badanych kierowców);
- niezapewnienie odpoczynku tygodniowego (6% badanych kierowców).

Porównując do roku ubiegłego, odsetek kierowców, których dotyczyły naruszenia, był bardzo zbliżony lub, jak w przypadku odpoczynku tygodniowego oraz dwutygodniowego limitu czasu jazdy, taki sam. Jak podkreślają inspektorzy pracy, najczęstszą przyczyną nieprawidłowości jest niski poziom wiedzy kierowców oraz brak bieżącego nadzoru przedsiębiorców nad ich pracą.

W zakresie przepisów *ustawy o czasie pracy kierowców*, inspektorzy pracy stwierdzili, podobnie jak w latach ubiegłych, najwyższą ilość naruszeń w zakresie przekroczenia 10 godzin pracy w dobie, w której wystąpiła praca w porze nocnej.

Przyczyny powstania naruszeń, są podobne do tych, które były wskazywane już latach ubiegłych. W 2023 r. do powstania nieprawidłowości przyczyniła się sytuacja geopolityczna. Utrudnienia w ruchu drogowym na wschodniej granicy Polski bezpośrednio wpłynęły na organizację przewozów, przewoźnicy zmierzali się z dużymi trudnościami w planowaniu zadań przewozowych, często byli zaskakiwani utrudnieniami w ruchu granicznym. Trwający konflikt zbrojny w Ukrainie wywołał także daleko idące konsekwencje w prowadzeniu działalności transportowej, chociażby wzrost kosztów prowadzenia transportu drogowego (zakupu paliwa, opłat, napraw pojazdów, ciągle rosnące koszty pracownicze), trudności w doborze pracowników, spadek konkurencyjności na europejskim rynku transportowym. Na podwyższenie kosztów transportu miała także duży wpływ zmiana przepisów w zakresie tachografów oraz wynagrodzeń należnych kierowcom, tj. obowiązkowa wymiana na bardziej nowoczesne tachografy, wprowadzenie obowiązku wypłaty wynagrodzenia sektorowego w przypadku wykonywania przewozów typu cross-trade oraz kabotaż, a także likwidacja możliwości wypłaty kierowcom należności z tytułu podróży służbowych, w przypadku wykonywania przewozów międzynarodowych.

Na uwagę zasługuje fakt, że większość naruszeń miała miejsce w przypadku małych przedsiębiorstw o zatrudnieniu do 9 osób i od 10 do 49 osób. Z uwagi na aspekt

NARUSZENIA PRZEPISÓW USTAWY O CZASIE PRACY KIEROWCÓW, WYMIENIONYCH W ZAŁĄCZNIKU NR 3 DO USTAWY O TRANSPORCIE DROGOWYM

Wyszczególnienie	Liczba naruszeń	Odsetek
Przekroczenie maksymalnego czasu pracy (10 godzin) w przypadku wykonywania pracy w porze nocnej	4 868	43,4
Zapewnienie wymaganej przerwy po 6 godzinach pracy kierowcy (art. 13 <i>ustawy o czasie pracy kierowców</i>)	1 735	16,7
Przekroczenie dopuszczalnego limitu tygodniowego czasu pracy, przeciętnie 48 godzin łącznie z nadgodzinami w przyjętym okresie rozliczeniowym	227	8
Przekroczenie maksymalnego 60-godzinowego tygodniowego wymiaru czasu pracy (art. 12 ust. 2 <i>ustawy o czasie pracy kierowców</i>)	119	2,3
Prowadzenie ewidencji czasu pracy dla celów naliczania wynagrodzenia (art. 25 ust. 1 <i>ustawy o czasie pracy kierowców</i>)	171	1,5

ekonomiczny, pracodawcy w zakresie dotyczącym czasu pracy nie prowadzili właściwego nadzoru nad wykonywaniem przez zatrudnionych kierowców zadań przewozowych. Powyższe można tłumaczyć wysokimi kosztami zatrudnienia wykwalifikowanego pracownika, posiadającego wiedzę z zakresu szeroko pojętego czasu pracy kierowców, wysokimi kosztami zakupu i utrzymania odpowiedniego oprogramowania, niezbędnego do rozliczania czasu pracy i analizy naruszeń, brakiem świadomości w zakresie skali naruszeń oraz konsekwencji nieprzestrzegania przez kierowców przepisów. Niejednokrotnie przyczyną powyższych zaniechań pracodawców jest czynnik ekonomiczny. Przedsiębiorcy skupieni są na zapewnieniu swojej firmie zleceń, często także sami angażują się bezpośrednio w wykonywanie przewozów.

Zatrudniane przez przedsiębiorców osoby posiadające, a w zasadzie użyczające certyfikatu kompetencji, faktycznie nie pełnią nadzoru nad operacjami transportowymi.

Pozytywnym efektem prowadzonych dotychczas kontroli, jest zauważalne podniesienie świadomości małych pracodawców o konieczności prowadzenia ewidencji czasu pracy kierowców. Obowiązek powyższy realizowany jest w większości przypadków poprzez firmy zewnętrzne, zajmujące się profesjonalnie rozliczaniem czasu pracy kierowców.

Pracodawcy zwracają także uwagę na zmieniające się przepisy. **Brak stabilności w stanie prawnym powoduje, że nowe rozwiązania prawne umykają zarówno im, jak i kierowcom i są przyczyną**

powstawania naruszeń. Część pracodawców z różnych przyczyn (np. ekonomicznych) nie aktualizuje swojej wiedzy, nie przykładają także wagi do podnoszenia poziomu wiedzy zatrudnionych kierowców w zakresie zmieniających się przepisów dotyczących norm prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków ale także obsługi tachografów. Za przykład może tutaj posłużyć konieczność nałożenia wyższej kary na pracodawcę za brak wydruków z urządzenia rejestrującego pojazd i umieszczenie na nim adnotacji usprawiedliwiającej zastosowanie odstępstwa przewidzianego w przepisach. *Rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego, dotyczące czasu jazdy kierowców, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków*, w art. 12 umożliwia kierowcy wskazanie powodów odstępstwa od norm prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynków odręcznie na wykresówce urządzenia rejestrującego, na wydruku z urządzenia rejestrującego lub na planie pracy, jednak wymaga wskazania powyższych przyczyn najpóźniej po przybyciu do miejsca docelowego lub odpowiedniego miejsca postoju. Natomiast w Wytycznej Nr 1 Komisji Europejskiej wynika, że art. 12 rozporządzenia 561/2006 został wprowadzony, aby umożliwić kierowcom prawidłową reakcję w sytuacjach niespodziewanego braku możliwości spełnienia wymogów rozporządzenia w trakcie podróży, tj. w sytuacjach nadzwyczajnych trudności, niezależnych od woli kierowcy oraz ewidentnie nieuniknionych i niedających się przewidzieć, nawet przy zachowaniu najwyższej staranności, przy czym wskazuje, że jeżeli kierowca zdecydował, że konieczne jest odstępstwo od rozporządzenia i że nie będzie ono zagrażało bezpieczeństwu drogowemu, musi on/ona wskazać odręcznie charakter odstępstwa i jego przyczyny, natychmiast po zatrzymaniu się.

Sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw transportowych oraz mała konkurencyjność na rynku, powoduje że część pracodawców godzi się na wykonywanie przewozów na warunkach stawianych przez firmy spedycyjne, które bardzo często nie uwzględniają przepisów *ustawy o czasie pracy kierowców*, dotyczących czasu pracy i pomijają inne czynności niż kierowanie pojazdem w ustalaniu czasu realizacji zadania. **Dodatkowo pracodawcy wskazują, że wysokie kary umowne za naruszenie warunków realizacji zadań przewozowych, są niejednokrotnie wyższe niż ewentualne kary nałożone przez organy kontrolne.**

Pracodawcy nadal wskazują na **duże trudności z doбором pracowników**. Z uwagi na utrzymujący się od kilku lat deficyt kierowców na rynku pracy, pracodawcy są zmuszeni powierzać pracę osobom o małym doświadczeniu i wiedzy oraz umiejętności, co rodzi skutki zarówno w postaci naruszeń, jak i skutki finansowe dla firm, związane z naprawami uszkodzonych przez kierowców pojazdów, karami umownymi za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zlecenia przewozowego, a także karami transportowymi nakładanymi przez organy kontrolne. Pracodawcy często tolerują kierowców naruszających przepisy, a w konsekwencji godzą się na ponoszenie skutków karno-finansowych. Brak pracowników (kierowców) przedsiębiorcy starają się

uzupełnić kierowcami innych narodowości (np. filipińskiej, ukraińskiej, białoruskiej), którzy nie posiadają dostatecznej wiedzy w zakresie polskiego prawa dotyczącego czasu pracy. W takich przypadkach, do powstawania naruszeń przyczyniają się także bariery językowe. Problem kadrowy rodzi także dalsze skutki, w postaci wygórowanych żądań kierowców w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę, dużej rotacji załogi, a to z kolei wpływa na powstawanie sporów pomiędzy stronami stosunku pracy i skutkuje skargami na pracodawców. Konflikty pomiędzy pracodawcami a kierowcami także często są wskazywane przez kontrolowanych jako przyczyna naruszeń – kierowcy umyślnie naruszają przepisy (zwłaszcza przed rozwiązaniem umowy o pracę), mając świadomość niższych kar przewidzianych za naruszenia, w przypadku kontroli na drodze w trakcie której odpowiedzialność ponosi kierowca i pracodawca (w zależności od rodzaju naruszenia stwierdzonego przez np. ITD) lub możliwość uniknięcia kary, w przypadku kontroli w przedsiębiorstwie w wyniku których za naruszenia stwierdzone przez Państwową Inspekcję Pracy odpowiada wyłącznie pracodawca.

W województwie zachodniopomorskim nadal występuje charakterystyczne dla tego terenu zjawisko polegające na działaniu spółek prawa handlowego ze 100% udziałem zagranicznych podmiotów (niemieckich, holenderskich czy duńskich), których działalność przewozowa realizowana jest poza granicami RP i wiąże się z koniecznością dowożenia kierowców do miejsca postoju pojazdów na terenie innych państw, a co za tym idzie – z naruszeniem przepisów o odpoczynkach.

Inspektorzy coraz częściej napotykać utrudnienia w związku z prowadzeniem czynności kontrolnych w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością, zarządzanych przez cudzoziemców (w tym obywateli Ukrainy, Rosji, Białorusi). Dużym utrudnieniem dla organów kontrolnych jest możliwość rejestrowania tych spółek pod adresem tzw. biur wirtualnych, co często skutkuje uniemożliwieniem przeprowadzenia czynności kontrolnych lub znacznym wydłużeniem czasu kontroli. Konflikt zbrojny za naszą wschodnią granicą, częste przebywanie osób zarządzających z Ukrainy na jej terenie i bezpośrednie ich uczestnictwo w działaniach zbrojnych także utrudniają prowadzenie działań kontrolnych.

Wnioski

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2023 r., z uwagi na odnotowaną liczbę naruszeń, które w sposób bezpośredni i negatywny przekładają się na sytuację pracowników, uzasadniają **potrzebę kontynuowania kontroli** przestrzegania przepisów w tym zakresie. Zasadne jest także **prowadzenie działań prewencyjnych** w obszarze firm transportowych, w szczególności tych niewielkich, gdzie widoczny jest brak fachowej wiedzy. Poradnictwo i działalność prewencyjno-edukacyjna, które są oprócz prowadzenia kontroli i stosowania środków prawnych istotnym elementem czynności podejmowanych przez inspektorów pracy, mają znaczący wpływ na wyeliminowanie tych uchybień, których przyczyną nie są względy ekonomiczne.

Ponadto wyniki przeprowadzonych kontroli potwierdzają **konieczność wprowadzenia zmian legislacyjnych** postulowanych w latach ubiegłych a także zmian mających na celu doprecyzowanie treści art. 22 *ustawy o czasie pracy kierowców*. Literalna interpretacja wskazanego przepisu, z uwagi na konstrukcję i zależności przepisów w tej ustawie, powoduje że kierowcy wykonujący międzynarodowe przewozy drogowe wymienione w art. 22, są w podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 *ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy*. Ponadto wykładnia literalna pkt 1a powyższego przepisu wskazywałaby wyłączenie wszystkich kierowców pojazdów lub zespołów pojazdów o masie całkowitej do 3,5 tony wykorzystywanych do przewozu rzeczy, zarówno w transporcie krajowym i międzynarodowym, z nowych zasad rozliczeń dotyczących wynagrodzenia określonych w art. 26f tej ustawy a wyjątek określony w kolejnym punkcie (art. 22 pkt 1b) ustawy mieści się w zbiorze zdefiniowanym w pkt 1a.

Warto także rozważyć modyfikację treści art. 26i *ustawy o czasie pracy kierowców*, poprzez wskazanie że odstępstwo od art. 85 § 1 i 2 ma zastosowanie do wynagrodzenia za pracę kierowcy wykonującego zadania służbowe w ramach międzynarodowych przewozów drogowych, a nie jak obecnie za pracę kierowcy wykonującego międzynarodowe przewozy drogowe. W trakcie czynności kontrolnych pracodawcy, których kierowcy nie byli uznani za pracownika delegowanego (przewozy bilateralne i tranzyt, odstępstwa) w świetle dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zgłaszali wyłączenie tych osób z postanowień art. 26i *ustawy o czasie pracy kierowców*, co stawia ich w gorszej sytuacji w zakresie regulowania kierowcom należności za wykonaną pracę w stosunku do pracodawców, których kierowcy uznani są za pracowników delegowanych (wykonujących przewozy kabotażowe i cross-trade).

Ponadto, wskazany przepis art. 26i przewiduje możliwość zastosowania odstępstwa jedynie w przypadku kierowców, których miesięczny przychód jest wyższy lub niższy niż przeciętne wynagrodzenie. Natomiast w przypadku kierowców, których miesięczny przychód jest równy przeciętnemu wynagrodzeniu, ustawodawca nie dopuścił możliwości zastosowania odstępstwa, co w naszej ocenie nie znajduje uzasadnienia.

Mając na uwadze skalę stwierdzonych naruszeń przestrzegania przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy jeżeli praca wykonywana jest w porze nocnej oraz funkcję odstrasżającą kar, warto zastanowić się nad podwyższeniem wysokości kary za ten rodzaj naruszeń wymienionych w załączniku nr 3 do *ustawy o transporcie drogowym*.

Kolejnym postulatem jest modyfikacja treści *rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej* by karta (lista) wypłaconego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz wniosek

pracownika o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych (§ 6 pkt 3) zawierała także **wyszczególnienie poszczególnych składników wynagrodzenia za pracę**. Obecnie pracodawcy na listach płac mogą wykazywać ogólne wynagrodzenie wypłacone kierowcy bez podania składników wynagrodzenia. W takim przypadku pracownicy nie uzyskują prawidłowej i pełnej informacji o składnikach swojego wynagrodzenia, utrudniona jest także ich weryfikacja (przez pracownika czy inspektora w trakcie czynności kontrolnych).

7.4. Handel – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przepisów o ograniczeniu handlu

7.4.1. Przestrzeganie przepisów prawa pracy

Zakres kontroli

W 2023 r. przeprowadzono 71 kompleksowych kontroli placówek handlowych wielkopowierzchniowych (o powierzchni sali sprzedaży powyżej 300 m²), w których pracę świadczyło ponad 6,3 tys. osób, z których blisko 99% stanowili pracownicy. W mniejszych sklepach, w których wykonywało pracę ponad 2,3 tys. osób, w tym prawie 19% na innej podstawie niż stosunek pracy, zrealizowano 357 kontroli. Łącznie w placówkach handlowych przeprowadzono 428 kontroli.

Ocenie poddano szereg zagadnień z zakresu prawnej ochrony pracy. Zakres przedmiotowy kontroli objął nawiązywanie i rozwiązywanie umów o pracę, prowadzenie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy, przestrzeganie przepisów o czasie pracy i wypłacie wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. Zbadano także respektowanie przepisów dotyczących udzielania urlopów wypoczynkowych, jak również unormowań dotyczących zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy. W odniesieniu do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych sprawdzono, czy otrzymują one minimalną stawkę godzinową przewidzianą dla tego typu stosunków umownych.

Diagnoza

Tak, jak w latach ubiegłych, w roku sprawozdawczym w placówkach wielkopowierzchniowych i mniejszych zbliżona była struktura dominujących nieprawidłowości, jednak ich skala była różna. W dużych sklepach skala uchybień była dużo mniejsza (w niektórych przypadkach nawet dwukrotnie). W placówkach wielkopowierzchniowych nieprawidłowości dotyczyły stosunkowo niewielkich grup pracowników (kilku – kilkunastu w danej placówce), natomiast w małych – nierzadko wszystkich zatrudnionych w sklepie.

O ile w większych sklepach częściej stwierdzano nieprawidłową realizację niektórych obowiązków pracodawcy lub uprawnień pracownika, o tyle w mniejszych placówkach w dużo większym rozmiarze nie są one respektowane w ogóle.

NIEPRAWIDŁOWOŚCI Z ZAKRESU PRAWNEJ OCHRONY PRACY STWIERDZONE PODCZAS KONTROLI PLACÓWEK HANDLOWYCH W LATACH 2022-2023 R.

Wyszczególnienie	Odsetek placówek skontrolowanych w danym zakresie, w których stwierdzono nieprawidłowości			
	placówki wielkopowierzchniowe		placówki małe	
	2022	2023	2022	2023
Ekwiwalent za urlop	30,0	27,3	32,4	25,0
Udzielanie urlopu wypoczynkowego w roku nabycia do niego prawa	24,6	26,7	22,3	20,8
Prowadzenie akt osobowych	20,7	25,4	51,6	58,3
Świadectwa pracy	19,3	18,8	34,1	43,2
Udzielanie informacji o niektórych warunkach zatrudnienia	17,9	24,3	46,5	51,1
Prowadzenie ewidencji czasu pracy	17,3	24,0	42,4	42,9
Wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	15,4	22,5	41,6	37,9
Wypłata dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej	9,5	0,0	15,3	22,0
Ustalenie rozkładu czasu pracy	9,1	13,9	36,3	28,7

Przykładowo nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy ujawniono w 22,5% placówek wielkopowierzchniowych i 34,7% małych, zaś nieprowadzenie ewidencji odpowiednio w 1 sklepie i w 8,2% sklepów.

Nierealizowanie przez pracodawców obowiązków uznawanych za formalne (jak prowadzenie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy, czy odpowiednia treść regulaminów pracy i obwieszczeń), powoduje – w wielu przypadkach – brak możliwości dokonania pełnych ustaleń dotyczących faktycznego czasu pracy, a co za tym idzie, i wysokości należnego wynagrodzenia.

W obu rodzajach sklepów, tak jak w poprzednich latach sprawozdawczych, **nie odnotowano znaczącej skali nieprawidłowości w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych** w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę oraz przestrzegania **przepisów o minimalnej stawce godzinowej** osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług.

Wśród niewielkich placówek poddanych kontroli 84% stanowiły podmioty prowadzone przez przedsiębiorców zatrudniających do 9 osób, i – tak jak w poprzednich latach sprawozdawczych – ta grupa pracodawców najczęściej podejmowała próby ograniczania kosztów prowadzonej działalności gospodarczej m.in. poprzez:

- zmniejszanie wielkości zatrudnienia, co skutkowało naruszaniem przepisów o czasie pracy;
- rezygnację z usług podmiotów wyspecjalizowanych w prowadzeniu dokumentacji kadrowej i ograniczanie

korzystania z obsługi księgowej w zakresie naliczania wynagrodzeń.

Nadrzędnym celem kontrolowanych małych przedsiębiorców jest przede wszystkim utrzymanie się w obrocie gospodarczym. Pracodawcy wskazują na wysoką konkurencyjność ze strony dużych sieci handlowych oraz konieczność zapewnienia jak najlepszych cen w swoich placówkach. Pracodawcy podnoszą również kwestie dwukrotnego wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2023 r. i taki sam wzrost w 2024 r. Wskazują, że obciążenia w małych przedsiębiorstwach zdecydowanie zmniejszają konkurencyjność ich ofert pracy względem sieci handlowych, co powoduje trudności ze znalezieniem pracowników. Przekłada się to na nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy.

Jest też grupa przedsiębiorców mająca świadomość obowiązków, które zostały na nich nałożone, ale jednak decydująca się na ich nierealizowanie, ze względu na korzyści finansowe. Wobec tej grupy kontrolowanych nawet stosowane sankcje nie przynoszą wymiernych efektów.

Wnioski

Prowadzone od ćwierćwiecza, systematyczne i kompleksowe kontrole ukierunkowane na ocenę i poprawę stanu przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy w sklepach, przyniosły znaczącą poprawę stanu praworządności w placówkach wielkopowierzchniowych – zwłaszcza dotyczy to sieci długo działających na polskim rynku na podstawie wewnętrznej standaryzacji procesów zarządzania

poszczególnymi aspektami wiążącymi się m.in. z zatrudnianiem pracowników. W placówkach niesieciowych lub w sieciach opartych na polskim kapitale, zwłaszcza działających lokalnie, nieprawidłowości występują w większym nasileniu. Zjawisko to obserwuje się już od wielu lat.

Natomiast w przypadku mniejszych sklepów oddziaływanie inspekcji nie jest tak efektywne, ze względu na zmiany właścicielskie i lokalizacyjne, co utrudnia sprawowanie systematycznego nadzoru. Ponadto dla małych firm główną trudność stanowi zakres nałożonych obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników oraz częstotliwość i obszerność zmian przepisów.

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

Zakres kontroli

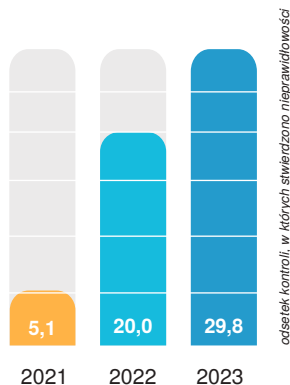
Celem kontroli było dokonanie oceny przestrzegania przepisów *ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*.

Podobnie jak w latach ubiegłych podejmowane czynności w większości przypadków miały charakter interwencyjny. Realizowano także kontrole planowe, w szczególności w tych placówkach, w których dokonywano kompleksowej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy.

Dobór sklepów do kontroli wynikał z rozpoznania inspektorów pracy oraz z przyjętych skarg. W pierwszej kolejności kontrolowano placówki, w których uprzednio stwierdzono naruszenia przepisów ustawy.

W 2023 r. skontrolowano łącznie **1 933 placówki handlowe** (w tym 114 wielkopowierzchniowych). Dodatkowo inspektorzy pracy, dokonując rozpoznania (przede wszystkim na skutek napływających sygnałów), odwiedzili **171 placówek**, stwierdzając, że były one – zgodnie z przepisami – zamknięte. Zatem działania kontrolne i rozpoznawcze objęły łącznie **2 104 sklepy**.

NARUSZANIE ZAKAZU POWIERZANIA PRACOWNIKOM LUB ZATRUDNIONYM PRACY W HANDLU LUB PRZY WYKONYWANIU CZYNNOŚCI ZWIĄZANYCH Z HANDELEM W LATACH 2021-2023



Diagnoza

Skala naruszania zakazu powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem w niedziele, święta, w sobotę poprzedzającą Święta Wielkanocne bądź w Wigilię Bożego Narodzenia, tak jak w 2022 r. jest wysoka (wyraźnie wyższa od notowanej w latach poprzednich).

Ujawniono powierzanie pracy w handlu lub czynności związanych z handlem w wyżej wskazane dni 1 223 pracownikom (wobec 1 334 w roku 2022) oraz 428 zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy (w 2022 r. – 440), a także 36 osobom świadczącym pracę bez żadnej umowy – nielegalnie (w 2022 r. – 36).

Ocena przestrzegania *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni* w placówkach wielkopowierzchniowych odbyła się na podstawie **114 kontroli** przeprowadzonych w tego typu podmiotach. Odsetek sklepów naruszających zakaz powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem, w tej grupie, wyniósł 64,9%, nieprawidłowości ujawniono w 74 kontrolach (w poprzednim roku sprawozdawczym w 104, co stanowiło 53,6% kontroli). W pozostałych placówkach handlowych skala nieprawidłowości była wyraźnie mniejsza – przywołanych przepisów nie przestrzegano w 503 (27,7%) sklepach (wobec ok. 17,4% w 2022 r. – 465 kontroli).

W obu grupach sklepów nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim prowadzenia handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem przez pracowników lub zatrudnionych **w niedziele**. Uchybienia te – w odniesieniu do pracowników – ujawniono w 67,6% placówek wielkopowierzchniowych (wobec 54,6% w 2022 r.) oraz 27,8% mniejszych (21% w 2022 r.). W przypadku zatrudnionych nieprawidłowości stwierdzono w ponad 90% (29 na 32 placówki skontrolowane w tym zakresie) sklepów wielkopowierzchniowych (56,4% w 2022 r.) i blisko 37% (209 na 567 poddanych kontroli) małych (przy 28,8% w 2022 r.). Jednak skala zatrudnienia niepracowniczego w obu kontrolowanych grupach placówek nie była duża (niespełna 4% osób świadczących pracę w przypadku wielkopowierzchniowych i blisko 11% w mniejszych) i w większości skontrolowanych sklepów pracę świadczyli wyłącznie pracownicy. W związku z tym można stwierdzić, że w przypadku zatrudnionych, sam odsetek naruszających przepisy sklepów nie odzwierciedla rzeczywistej skali problemu.

Nieprzestrzeganie zakazu powierzania pracownikom handlu i wykonywania czynności związanych z handlem **w święto** ujawniono w 13,2% placówek wielkopowierzchniowych i 9,5% mniejszych (w 2022 r. odpowiednio 8% i 11,2%). Wobec zatrudnionych nieprawidłowości występowały jedynie w mniejszych sklepach (27,5%, wobec 20% w 2022 r.). W dużych sklepach nie stwierdzono również powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem **w dniu**

24 grudnia lub w sobotę poprzedzającą Święta Wielkanocne po godzinie 14. Nieprawidłowości tego rodzaju wystąpiły wyłącznie w mniejszych placówkach handlowych, z których 3% powierzało wykonywanie wyżej wskazanych prac pracownikom, a 8,2% – zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy (w 2022 r. odpowiednio 5% i 8,3%).

Wzrost odsetka sklepów nieprzestrzegających zakazu powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem w dni objęte zakazem spowodowany był głównie **nieprawidłowym korzystaniem na szeroką skalę z dwóch wyłączeń spod zakazu handlu**, co szerzej opisano poniżej. Powodem było również przeoczenie przez mniejszych przedsiębiorców utraty mocy obowiązywania z dniem 1 sierpnia 2023 r. art. 15i 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. Przepis ten przewidywał, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu zakaz, o którym mowa w art. 5 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, nie obowiązuje w niedziele w zakresie wykonywania czynności związanych z handlem, polegających na rozładowywaniu, przyjmowaniu i ekspozycji towarów pierwszej potrzeby oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania takich czynności (nie dotyczy to niedziel, które przypadają w święto). Począwszy od 1 sierpnia 2023 r. przedsiębiorcy nie mogli zatem legalnie powierzać pracownikom wspomnianych czynności w niedziele, chyba że korzystali z jednego z wyjątków określonych w art. 6 ust. 1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Zarówno w wielkopowierzchniowych, jak i mniejszych placówkach handlowych stwierdzano wielokrotne naruszenie zakazu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

W 24 kontrolach (wobec 36 w 2022 r.) ujawniono przypadki naruszenia art. 4 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (zakaz nieodpłatnego powierzania wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w niedziele i święta, a także w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Świąt Wielkiej Nocy). Tak jak w latach poprzednich wynikało to z **powierzania pracy członkom rodziny innym niż wymienieni art. 6 ust. 4 ustawy** (czyli niebędących małżonkiem, dziećmi własnymi lub małżonka, dziećmi przysposobionymi, rodzicami, macochą, ojczymem, rodzeństwem, wnukami, dziadkami).

Przedsiębiorcy stosunkowo dobrze znają przepisy obowiązujące w zakresie zakazu handlu i korzystają z możliwości, jakie dają wyłączenia spod zakazu handlu, określone w art. 6 ustawy, jednakże zdarzały się przypadki niewłaściwego ich stosowania – w 2023 r. tak samo jak w roku poprzednim, liczne.

Już w Sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r. skonstatowano, że po wejściu w życie

z dniem 1 lutego 2022 r. nowelizacji ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, przedsiębiorcy zaczęli poszukiwać nowych możliwości korzystania z wyłączeń dających możliwość legalnego prowadzenia handlu w niedziele. W jednej z sieci wielkopowierzchniowych ujawniono nieprawidłowe korzystanie z wyłączenia, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 20 (w tym przypadku chodziło o prowadzenie handlu za pośrednictwem platformy internetowej).

Do najczęściej wykorzystywanych nieprawidłowo wyjątków należały określone w:

- art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (placówki handlowe w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku) oraz
- art. 6 ust. 1 pkt 31 ww. ustawy (placówki handlowe prowadzone przez podmioty nabywające towary na terenie rolno-spożywczych rynków hurtowych; w tym przypadku wyjątek dotyczy wyłącznie prowadzenia czynności związanych z handlem oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania tych czynności).

Drugi spośród wskazanych wyjątków budzi istotne wątpliwości, które – jak się wydaje – mogą zostać rozstrzygnięte jedynie poprzez zmiany legislacyjne. W aktualnym stanie prawnym, art. 6 ust. 1 pkt 31 ustawy umożliwia bowiem powierzanie czynności związanych z handlem w niedzielę i święto w placówce handlowej nawet wówczas, gdy w sklepie nie jest prowadzony handel towarami nabytymi na terenie rolno-spożywczych rynków hurtowych, pod warunkiem, że podmiot, który dany sklep prowadzi, nabywa takie towary. Ponadto przepis ten nie zawiera warunku nabycia tychże artykułów w dni objęte zakazem handlu, co prowadzi to sytuacji, w której nabycie na terenie rolno-spożywczego rynku hurtowego, przez podmiot prowadzący placówkę handlową, minimalnej ilości towarów w dowolnym dniu tygodnia, uprawnia sklep do skorzystania z wyłączenia w niedzielę lub święto. W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy jest to niezgodne z intencjami ustawodawcy wyrażanymi w toku prac legislacyjnych.

Skłonienie przedsiębiorców do zaprzestania korzystania z pierwszego ze wskazanych wyłączeń było o tyle utrudnione, że orzecznictwo w sprawach o wykroczenia było w zakresie interpretacji wskazanego wyżej przepisu niejednolite, a przedsiębiorcy – należący do kilku sieci (w tym franczyzowych) dysponowali opiniami prawnymi legitymizującymi ich praktyki.

Od początku obowiązywania art. 6 ust. 1 pkt 10 (tj. od 1 marca 2018 r.) inspekcja pracy stała na stanowisku, że wyjątek spod zakazu handlu, o którym mowa powyżej, dotyczy tych placówek handlowych, które zlokalizowane są w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. Redakcja przepisu wskazuje bowiem, że sklep powinien stanowić część zakładu, a nie odwrotnie. Taka interpretacja prowadziła do zakwestionowania praktyk polegających na organizowaniu w sklepach czytelnicy, galerii sztuki

czy wypożyczalni sprzętu sportowego. Ze względu na niejednorodność orzecznictwa sądowego zapadłego na tle stanów faktycznych zbliżonych do opisanych powyżej, w 6 sprawach rozstrzygniętych prawomocnie wyrokami uniewinniającymi oraz jednej, w której doszło do prawomocnego umorzenia postępowania, Główny Inspektor Pracy wystąpił do Prokuratora Generalnego o wniesienie kasacji (w sprawach o wykroczenia może wnieść ją wyłącznie Prokurator Generalny lub Rzecznik praw Obywatelskich). We wszystkich tych sprawach Prokurator Generalny podzielił stanowisko inspekcji i wniósł ten nadzwyczajny środek zaskarżenia.

W roku sprawozdawczym Sąd Najwyższy rozstrzygnął 5 kasacji wniesionych przez Prokuratora Generalnego na wniosek Głównego Inspektora Pracy. Dwie spośród nich zostały wniesione w 2022 r., a 3 – w 2023 r. Kolejna z wniesionych w 2023 r. kasacji została rozpoznana już w 2024 r.

We wszystkich przypadkach Sąd podzielił stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy co do sposobu rozumienia art. 6 ust. 1 pkt 10 *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*. W 3 spośród rozstrzygniętych spraw Sąd orzekł na rozprawie, natomiast w pozostałych – na posiedzeniu bez udziału stron w trybie art. 535 ust. 5 Kodeksu karnego (gdzie przesłanką jest oczywista zasadność kasacji).

Wyroki zostały wydane przez różne składy orzekające – we wszystkich przypadkach zaskarżone wyroki sądu II instancji zostały uchylone i przekazane do ponownego rozpoznania.

Zdaniem Sądu Najwyższego nie budzi wątpliwości, że zakaz nie obowiązuje w placówkach handlowych znajdujących się „w” zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty i wypoczynku. Sąd nie dostrzega w tym przepisie luki, uznając go za jasny i wystarczający. Ustawodawca nie zrównał placówki handlowej z zakładem, przez przymimek „w” wyraźnie zaznaczył, że działalność handlowa musi być prowadzona w ramach innej społecznie użytecznej działalności. Zatem sklep i działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty i wypoczynku powinna łączyć określona relacja – sklep i zakład nie mogą być na tym samym poziomie organizacyjnym – działalność placówki handlowej musi zawierać się w ramach zakładu. Ustawienie regałów ze sprzętem sportowym czy książkami nie stwarza takiej relacji, by cały obiekt można było nazwać zakładem, w którego ramach działa placówka handlowa.

W związku z powyższym można mówić już o utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego. Sądy okręgowe dostrzegły już opisane wyroki i uwzględniają je – choć nie we wszystkich sprawach – w wydawanych orzeczeniach odwoławczych.

Wnioski

Rozstrzygnięcie przez Sąd Najwyższy kasacji wniesionych przez Prokuratora Generalnego pozwoliło na ustalenie właściwej wykładni art. 6 ust. 1 pkt 10 *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*, jednak nadal niektóre sądy orzekają w sposób niezgodny

z interpretacją SN. Orzecznictwo w tym zakresie wciąż wymaga monitorowania.

Kontrole respektowania *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni* powinny być kontynuowane, w szczególności ze względu na wyraźny wzrost odsetka kontroli, w toku których ujawniono nieprzestrzeganie przepisów.

7.5. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy

Zakres kontroli

Inspektorzy pracy przeprowadzili **103 kontrole** na terenie całego kraju (w 2022 r. – 93, w 2021 r. – 84). W skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 5,4 tys. osób, w tym blisko 5,3 tys. na podstawie stosunku pracy.

Z ustaleń inspektorów pracy wynika, że podstawową formą nawiązania pracowniczego stosunku pracy w kontrolowanych podmiotach, są przepisy Kodeksu pracy i *ustawy Karta Nauczyciela*, ale występują także przypadki zatrudniania pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych. Celem przeprowadzonych kontroli było ustalenie przestrzegania przez dyrektorów placówek oświatowych przepisów ww. aktów prawnych.

Organem prowadzącym dla kontrolowanych szkół był samorząd terytorialny (gminny, powiatowy i wojewódzki) lub osoby fizyczne i prawne (87 kontrole dotyczyły placówek sektora publicznego, a 16 sektora prywatnego).

Kontroli zostały poddane wszystkie typy jednostek oświatowych (przedszkola, szkoły podstawowe, szkoły ponadpodstawowe, policealne).

Dominowały placówki oświatowe o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników (58 kontroli) i od 50 do 249 pracowników (43 kontrole).

PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW PRAWNEJ OCHRONY PRACY W JEDNOSTKACH OŚWIATOWYCH W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		
	2021	2022	2023
Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem	62	59	65
Wynagradzanie nauczycieli	46	52	57
Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	34	36	40
Ustanie zatrudnienia, świadectwa pracy	33	35	38
Urlopy wypoczynkowe	32	36	41
Urlopy dla poratowania zdrowia	-	3	4

Diagnoza

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **nawiązania stosunku pracy z nauczycielami**, w tym umów o pracę oraz mianowania jako podstawy stosunku pracy. Były one następstwem niepotwierdzenia na piśmie rodzaju umowy oraz jej warunków (brak wskazania wymiaru czasu pracy, nieprecyzyjne określenie wynagrodzenia nauczyciela), zawarcia umowy o pracę na czas określony w warunkach, w których winna zostać zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, niepotwierdzenia przekształcenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania. Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy ujawniły **zawieranie umów cywilnoprawnych** przy zachowaniu warunków wykonywania pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (w 2023 r. stwierdzono nieprawidłowości w 5 kontrolach, a w 2022 r. w 3 kontrolach). Trzeba podkreślić, że nieprawidłowości te, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczą jedynie jednostek oświatowych prowadzonych przez osoby fizyczne i prawne.

Z kolei naruszenia przepisów w zakresie **wynagradzania nauczycieli** dotyczyły naliczania i wypłacania wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy. Powyższe przejawiało się w zaniżaniu wynagrodzenia, nieterminowości wypłaty wynagrodzenia, czy wynagrodzenia za pracę w ramach godzin ponadwymiarowych i godzin doraźnych zastępstw, nieprzyznawaniu lub zaniżaniu dodatków motywacyjnych i stażowych.

Przeprowadzone kontrole wykazały także znaczną liczbę nieprawidłowości dotyczących **ustania zatrudnienia**, w tym treści świadectw pracy wystawianych nauczycielom (38 kontroli). Polegały one m.in. na nieokreśleniu w sposób prawidłowy trybu lub podstawy prawnej ustania stosunku pracy czy okresu wykonywanej pracy oraz wymiaru wykorzystanego urlopu wypoczynkowego, a także na niepełnym uzasadnieniu wypowiedzenia złożonego nauczycielowi.

Stwierdzone zostały także uchybienia w zakresie **urlopów wypoczynkowych**, w tym urlopów uzupełniających. Przejawiały się one m.in. w braku planów urlopowych dla dyrektorów, wicedyrektorów oraz nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, nieterminowym wypłacaniu wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za urlop lub zaniżaniu tego wynagrodzenia (ekwiwalentu), w niewykorzystaniu przez nauczycieli placówek feryjnych urlopów wypoczynkowych w roku, w którym nabyli prawo do tego urlopu, udzielaniu urlopu uzupełniającego w trakcie trwania ferii letnich lub zimowych. Niewielkie trudności sprawiało dyrektorom kontrolowanych jednostek oświatowych udzielanie nauczycielom **urlopów dla poratowania zdrowia** (w tym zakresie w 2023 r. stwierdzono nieprawidłowości w 4 kontrolach).

Podobnie, jak w poprzednich latach, kontrole wykazały nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania **zakładowego funduszu świadczeń socjalnych**, a dotyczyły one niewłaściwego sposobu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli, będących

emerytami lub rencistami, nieterminowego przekazywania odpisów na odrębny rachunek bankowy zfsś, czy też gromadzeniu danych osobowych, których przechowywanie było zbędne do realizacji celów określonych w *ustawie o zfsś*. Ponadto nieprawidłowości w omawianym zagadnieniu dotyczyły błędów w treści regulaminów zfsś i zasad przyznawania świadczeń.

Wnioski

Przeprowadzone w placówkach oświatowych kontrole potwierdziły nieprawidłowości ujawniane w latach poprzednich. W odniesieniu do zagadnień związanych z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych najczęściej stwierdzano, iż obowiązujące w szkołach regulaminy przyznawania świadczeń z tego funduszu nie są uzgadniane z organizacjami związkowymi, co prowadzi do przyznawania świadczeń bez uzgodnienia z tymi organizacjami.

Należy wskazać, że w **wyniku wniosku legislacyjnego Głównego Inspektora Pracy skierowanego w 2022 r. do Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, doprecyzowano art. 53 ustawy Karta Nauczyciela** i od 1 stycznia 2024 r. odpis na zfsś dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub pobierającymi świadczenia kompensacyjne jest ustalany jako iloczyn:

- planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym liczby nauczycieli będących emerytami lub rencistami oraz nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, skorygowanej w końcu danego roku kalendarzowego do faktycznej, przeciętnej liczby tych nauczycieli;
- 42% kwoty bazowej wynikającej z *ustawy budżetowej* – obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku.

Podobnie, jak w latach poprzednich, należy podkreślić pojawiające się wątpliwości dotyczące sposobu rozliczania i wypłacania **wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych**. Kontrole wykazały bowiem, że rozliczanie godzin ponadwymiarowych nauczycieli na podstawie art. 39 ust. 4 *ustawy Karta Nauczyciela* w okresach miesięcznych jest praktycznie niewykonalne, gdyż zgodnie z tym przepisem składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca. W praktyce szkoły najczęściej rozliczają godziny ponadwymiarowe w okresach tygodniowych lub wypłacają należności z tego tytułu w następnym miesiącu. Powyższe uzasadnia zmianę regulacji w części dotyczącej okresu rozliczeniowego.

Kontrolując zagadnienia związane z nawiązywaniem umów o pracę z nauczycielami, stwierdzono liczne przypadki niepotwierdzenia na piśmie rodzaju umowy o pracę oraz nieprawidłowości w treści umów (najczęściej był to brak wskazania miejsca wykonywania pracy, co w przypadku zespołu szkół ma bardzo istotne znaczenie). Prowadzone czynności kontrolne ujawniły również naruszenia dotyczące sposobów nawiązania stosunku pracy. zamiast mianowania stosowano umowy o pracę. Ponadto nawiązywano stosunki pracy na podstawie

umowy o pracę na czas określony z pominięciem ograniczeń określonych w art. 10 ust. 7 *ustawy Karta Nauczyciela* (skala nieprawidłowości w tym zakresie jest podobna jak w 2022 r.).

7.6. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych, a także wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci

Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych

Zakres kontroli

W 2023 r. przeprowadzono **494 kontrole** przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych (w 2022 r. – 461 kontroli). Kontrolowani pracodawcy zatrudniali blisko 12,8 tys. pracowników, w tym 12,2 tys. osób na podstawie stosunku pracy, z czego 2 516 stanowili pracownicy młodociani.

Najwięcej kontroli – 64% przeprowadzono u pracodawców zatrudniających do 9 pracowników (zatrudniali oni 816 młodocianych) oraz u pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników – 28% kontroli (zatrudniali oni 795 młodocianych).

Natomiast największa liczba młodocianych była zatrudniona, podobnie jak w latach ubiegłych w takich branżach jak: handel i naprawy (672 młodocianych), pozostała działalność usługowa (488 młodocianych), przetwórstwo przemysłowe (953 młodocianych) oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (178 młodocianych). U pracodawców prowadzących wyżej wymienione rodzaje działalności inspektorzy przeprowadzili łącznie 430 kontroli (87% wszystkich).

Diagnoza

Wyniki kontroli pozwalają na stwierdzenie, iż nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu młodocianych, mają charakter powtarzalny. Podobnie, jak w ubiegłych latach, najczęściej nieprawidłowości dotyczyło **braku udzielenia informacji przedstawicielom ustawowym młodocianego o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami**, co ujawniono w 345 kontrolach (w 2022 r. – 281 kontroli).

Ponadto, pracodawcy naruszają obowiązek prowadzenia **różnego rodzaju ewidencji związanych z zatrudnianiem pracowników młodocianych**. Podczas 187 kontroli (w 2022 r. – 175 kontroli) stwierdzono brak prowadzenia ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych, a dozwolonych w celu odbycia przygotowania zawodowego. Nieprowadzenie takiej ewidencji uniemożliwia ocenę stopnia narażenia na występowanie warunków wykonywania pracy stwarzających największe zagrożenie dla zdrowia młodocianych pracowników.

Kolejną grupę nieprawidłowości w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych stanowią uchybienia

w zakresie opracowywania **wykazów stanowisk i rodzajów prac wzbronionych oraz dozwolonych dla celów przygotowania zawodowego**. Niedopełnienie obowiązku prowadzenia wykazu prac wzbronionych stwierdzono w 151 kontrolach (w 2022 r. – w 142 kontrolach). W nieco mniejszej liczbie kontroli (143), ujawniono, że pracodawcy nie opracowali wykazu prac dozwolonych dla potrzeb odbycia przygotowania zawodowego.

Niestety, 141 kontroli (w 2022 r. – 135 kontroli) potwierdziło niewykonywanie obowiązku właściwego **przygotowania młodocianych do pracy**. Nieprawidłowość polegała na dopuszczeniu pracowników młodocianych do pracy bez szkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bez wstępnych badań profilaktycznych.

Wnioski

Jak wykazały kontrole, od lat główną nieprawidłowością przy zatrudnianiu pracowników młodocianych jest nieprzestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Brak odpowiednich badań lekarskich oraz szkoleń bhp w przypadku młodocianych jest szczególnie niebezpieczny i w perspektywie długookresowej może powodować ogromne koszty społeczne.

Ponadto, pracodawcy nadal mają problemy w sporządzaniu profesjonalnej dokumentacji dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy młodocianych, takiej jak wykaz prac wzbronionych młodocianym czy też ocena ryzyka zawodowego na danym stanowisku pracy uwzględniająca warunki zatrudnienia takiego pracownika, a także wymaganych ewidencji.

Aktualny pozostaje **postulat zmiany przepisów art. 201 Kodeksu pracy, dotyczący badań lekarskich pracowników młodocianych**, poprzez dostosowanie go do wymogów przepisów Konwencji MOP nr 77 i 78, które stanowią, że młodociany poniżej 18 lat powinien podlegać badaniom lekarskim w odstępach nie dłuższych niż rok. **Zmiana redakcyjna powinna również objąć art. 193 Kodeksu pracy, poprzez określenie formy, w jakiej ewidencja pracowników młodocianych ma być prowadzona.**

Analiza wyników kontroli prowadzi do wniosku, że celowe jest kontynuowanie kontroli, szczególnie u pracodawców z branż, w których stwierdzono najczęściej nieprawidłowości. Uzasadnione jest też prowadzenie dalszej współpracy z organami i instytucjami zajmującymi się sprawami zatrudniania młodocianych w celu podnoszenia świadomości prawnej pracodawców i ograniczania liczby naruszeń prawa pracy (kuratoria, szkoły, hufce pracy, urzędy pracy, organizacje rzemieślnicze i organy kontroli).

Ponadto, niezbędne jest prowadzenie szkoleń z zakresu prawnej ochrony pracy młodocianych, w których uczestniczyliby pracodawcy, a także prowadzenie współpracy ze szkołami uczącymi młodzież odbywającą przygotowanie zawodowe polegającej na organizowaniu przy współudziale szkół spotkań z uczniami, rodzicami oraz opiekunami uczniów będących pracownikami młodocianymi, celem uświadamiania ich

o przysługujących uprawnieniach i obowiązkach w zakresie przygotowania zawodowego. Natomiast szeroko zakrojona działalność promocyjno-prewencyjna niewątpliwie może przyczynić się do poprawy warunków pracy pracowników młodocianych.

Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci

W 2023 r. do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęło **2 689 wniosków** o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia. W porównaniu do lat poprzednich nastąpił znaczny wzrost wydanych zezwoleń na pracę dzieci, bowiem w 2022 r. wydano 2 568 zezwoleń, natomiast 2021 r. – 1 773 zezwolenia.

Podobnie jak w latach ubiegłych, **większość wniosków dotyczyła zamiaru zatrudniania dzieci podczas prób i występów w przedstawieniach** teatralnych, operowych, udziału w filmach i reklamach oraz sesjach fotograficznych, sporadycznie wydawano zezwolenia na działalność sportową.

Po rozpatrzeniu wniosków inspektorzy pracy wydali w trybie art. 304⁵ Kodeksu pracy **2 686 decyzji zezwalających na wykonywanie pracy przez dzieci**. Decyzje te były wydawane po przeprowadzeniu kontroli u wnioskodawców i stwierdzeniu, że nie istnieją jakiegokolwiek uwarunkowania, które uniemożliwiłyby wydanie decyzji w sprawie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

Wydając przedmiotowe decyzje, inspektorzy pracy sformułowali **szereg niezbędnych ustaleń wymaganych ze względu na dobro dziecka oraz rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci**, zobowiązując wnioskodawców np. do zapewnienia opieki osoby dorosłej nad dziećmi podczas prób i spektakli, przestrzegania dopuszczalnego (określonego w wydanej decyzji) dobowego wymiaru czasu pracy dziecka.

Nie wszystkie złożone wnioski zawierały niezbędne dokumenty (np. brak orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy przez dziecko czy brak opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej), toteż inspektorzy pracy wydali w 2023 r. 3 decyzje odmawiające wydania zezwolenia na pracę dzieci.

Informacja na temat uzyskanych efektów w wyniku realizacji wydanych zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci zawarta została w części 14 Sprawozdania „Działalność PIP w ujęciu statystycznym”.

7.7. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych

Zakres kontroli

W 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała kontrole dotyczące przestrzegania przepisów o pracowniczych

planach kapitałowych (PPK). W tym roku, podobnie jak w roku ubiegłym, kontroli podlegały wszystkie podmioty zatrudniające, objęte stosowaniem ustawy, bez względu na stan zatrudnienia czy formę własności. Zakresem kontroli objęte zostały zagadnienia dotyczące obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie i prowadzenie pracowniczych planów kapitałowych oraz dokonywania wpłat do PPK w wymaganym przepisami terminie. Łącznie przeprowadzono **262 kontrole** (w 2022 r. – 267, w 2021 r. – 262), z czego 36 kontroli inicjowanych było skargami pracowników (w 2022 r. – 58, w 2021 r. – 62).

W skontrolowanych jednostkach pracę świadczyło 74,1 tys. osób, w tym blisko 60 tys. pracowników na podstawie stosunku pracy.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 osób – 98 kontroli. Ponadto 76 kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 osób, 57 kontroli – w zakładach powyżej 250 osób oraz 31 kontroli w podmiotach zatrudniających do 9 osób. 47 kontroli dotyczyło sektora publicznego, z czego 4 kontrole przeprowadzono w jednostkach państwowych, 43 – w jednostkach samorządowych.

Diagnoza

Nieprawidłowości stwierdzono u prawie 23% kontrolowanych pracodawców, co wskazuje na wzrost w stosunku do dwóch ostatnich lat (w 2022 r. – u 16% kontrolowanych pracodawców, w 2021 – u 13,7%).

Najwięcej nieprawidłowości ujawniono w zakładach zatrudniających do 9 osób (45% kontrolowanych pracodawców) oraz od 10 do 49 osób (35,5%).

Naruszenia przepisów dotyczyły głównie pracodawców z sektora prywatnego (29% kontrolowanych). W sektorze publicznym występowały zdecydowanie rzadziej (13% pracodawców).

Co do zasady, **umowy o zarządzanie PPK**, były zawierane w określonych przepisami terminach. Stwierdzono 14 wykroczeń w zakresie braku umowy o zarządzanie PPK oraz 8 wykroczeń dotyczących uchybienia terminom zawarcia umów o zarządzanie PPK. Jako główną przyczynę podawano: przeoczenie terminu przez podmiot zatrudniający (umowa była zawierana po otrzymaniu od Polskiego Funduszu Rozwoju wezwania do zawarcia tej umowy). Inne przyczyny to brak dostatecznej wiedzy w zakresie nowych obowiązków dotyczących PPK, zwłaszcza w mniejszych podmiotach zatrudniających.

W odniesieniu do zawierania **umów o prowadzenie PPK** w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej inspektorzy pracy stwierdzili 25 wykroczeń, w tym 17 dotyczyło niezawarcia umowy, a pozostałe zawarcia umowy po terminie. Często nieterminowe zawarcie umów o prowadzenie PPK dotyczyło poszczególnych pracowników, np. nowo zatrudnionych. Wśród przyczyn tej nieprawidłowości wskazywano: niewywiązanie się z obowiązków wskazanych w umowie o współpracy przez wynajęte zewnętrzne biuro

rachunkowe, brak dostatecznej wiedzy służb pracowniczych, błędy interpretacyjne obowiązujących przepisów prawa.

Najwięcej, bo **52 wykroczenia stwierdzono w zakresie dokonywania wpłat do PPK**, w tym:

- 28 wykroczeń w zakresie niedokonania wpłaty do PPK;
- 2 wykroczenia dotyczące zaniżenia kwoty należnej;
- 22 wykroczenia dotyczyły nieterminowego przekazywania środków do PPK.

Wskazywane przez pracodawców przyczyny wyżej wymienionych uchybień to: pomyłka przy wpisywaniu kwoty przelewu wpłaty do PPK, brak środków finansowych na dokonanie wpłat, błędy w funkcjonowaniu programów kadrowo-płacowych, niewłaściwe oznaczenie przekazywanych kwot, co skutkowało zwrotem przekazanych środków.

Ponadto część nieprawidłowości związana była z ponownym autozapisem do PPK, który miał miejsce od 1 marca 2023 r. Ponowny autozapis dotyczył osób, które złożyły deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. W ramach autozapisu mogły one pozostać w PPK (pracodawca zapisywał je automatycznie) lub złożyć ponowną rezygnację z oszczędzania w programie.

Wyniki kontroli prowadzonych w 2023 r. pokazują, iż **pracodawcy w większości przypadków wywiązują się z nałożonych na nich obowiązków wynikających z ustawy o PPK**. Dotyczy to zwłaszcza dużych zakładów pracy, które jako pierwsze zobowiązane były do wdrożenia PPK. Zazwyczaj w takich podmiotach w ramach komórki kadrowo-płacowej wyznaczani są pracownicy, którzy zajmują się wyłącznie obsługą PPK. Nieprawidłowości, jeśli występują, dotyczą głównie małych zakładów, zatrudniających do 25 pracowników, gdzie nie ma fachowej obsługi. Jednakże pomimo występujących nieprawidłowości nie możemy mówić o ich dużej skali, czy rażących naruszeniach.

Niedokonanie wpłaty na PPK lub nieterminowe przekazywanie środków na PPK, było najczęściej stwierdzaną nieprawidłowością. Przyczyną ww. naruszeń były problemy finansowe pracodawców.

Ponadto analiza wyników kontroli wykazała, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy nadal podchodzą nieufnie do zaproponowanej przez Państwo możliwości oszczędzania, stąd masowe składanie deklaracji o rezygnacji z udziału w PPK czy brak chęci dokonywania wpłat dodatkowych. Podnoszona jest kwestia braku rzetelnej

SKARGI DOTYCZĄCE NIEPRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW USTAWY O PRACOWNICZYCH PLANACH KAPITAŁOWYCH

Przedmiot skargi	Liczba skarg	Zasadność skarg				W toku
		Zasadne	Zasadne częściowo	Bez-zasadne	Niemożliwe do ustalenia	
Nieprawidłowości dot. dokonywania wpłat do PPK	82	44	-	10	23	5
Nieprawidłowości dot. zawierania umowy o zarządzanie PPK	25	10	-	5	9	1
Niezawarcie umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej	38	25	-	7	4	2
Niezgłoszenie bądź zgłoszenie nieprawdziwych danych wymaganych <i>ustawą o PPK</i>	11	1	-	7	3	-

informacji na temat zalet i ewentualnych wad wprowadzonego programu.

W związku z ujawnieniem **99 wykroczeń** inspektorzy pracy nałożyli łącznie 72 mandaty na kwotę blisko 106 tys. zł, zastosowali 27 środków oddziaływania wychowawczego, w 2 przypadkach skierowali wnioski do sądu.

W 2023 r. inspektorzy pracy zbadali **156 skarg** z zakresu przestrzegania przepisów *ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*, w których zgłoszono **182 problemy**.

Wnioski

Najważniejsze wnioski po kontrolach prowadzonych w 2023 r. dotyczących przestrzegania przepisów *ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*:

- dalsze prowadzenie kontroli z ukierunkowaniem na podmioty zatrudniające powyżej 250 osób, z uwagi

na obowiązywanie przepisów *ustawy o pracowniczych planach kapitałowych* do tej grupy od 2019 r.;

- rozważenie kwestii zmiany przepisów art. 106 i 108 *ustawy o PPK* w części dotyczącej sposobu oznaczenia górnej granicy kary (kwotowe określenie górnej granicy kary);
- rozważenie wprowadzenia w *ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy* regulacji dającej inspektorowi możliwość obligowania podmiotu kontrolowanego do wykonywania obowiązków wynikających z *ustawy o PPK* i umów o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK, w przypadku, gdy kontrola wykaże w tym zakresie nieprawidłowości, poprzez stosowanie środków prawnych w formie wystąpień lub poleceń. Brak możliwości wydawania środków prawnych, w przypadku naruszenia przepisów *ustawy o PPK*, oznacza w niektórych przypadkach brak jakiegokolwiek reakcji ze strony inspektora pracy w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami;

– współpraca z organami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub Krajowej Administracji Skarbowej w zakresie posiadanych informacji na temat liczby osób podlegających obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego i rentowego. Informacje pozyskane od organów administracji skarbowej mogłyby ułatwić ustalenie bądź potwierdzenie faktu czy dana osoba została uprawniona do złożenia deklaracji o obniżeniu wysokości wpłaty do 0,5% wynagrodzenia otrzymywanego z różnych źródeł podlegających opodatkowaniu.

7.8. Emerytury pomostowe

Zakres kontroli

Podstawą działania organów Państwowej Inspekcji Pracy w ramach przedmiotowej problematyki jest art. 10 ust. 1 pkt 9a *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* (Dz. U. z 2024 r. poz. 97), który wśród zadań organu wymienia kontrolę wykazu stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, oraz kontrolę ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 41 ust. 4 *ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych*. W przypadku nieumieszczenia stanowiska pracy, na którym pracownik wykonuje pracę, w wykazie, o którym mowa w art. 41 ust. 4 pkt 1, lub nieumieszczenia pracownika w ewidencji, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2, pracownikowi przysługuje skarga do Państwowej Inspekcji Pracy. Skarga traktowana jest jak wniosek o wszczęcie postępowania kontrolnego i administracyjnego. W 2023 r. do okręgowych inspektoratów pracy wpłynęły łącznie **62 wnioski o umieszczenie stanowiska w wykazie, 21 wniosków o umieszczenie pracownika w ewidencji i 1 wniosek dotyczący wpisu do wykazu i ewidencji**.

Głównym celem prowadzonych przez inspektorów pracy czynności kontrolnych było ustalenie, czy faktycznie wykonywane przez pracowników prace są pracami prowadzonymi w szczególnych warunkach lub pracami o szczególnym charakterze, wymienionymi w *ustawie o emeryturach pomostowych*. Wynikiem kontroli przeprowadzanych przez inspektorów pracy są decyzje administracyjne, adekwatne do poczynionych ustaleń.

W 2023 r. w związku ze złożonymi przez pracowników wnioskami w sprawie umieszczenia stanowiska pracy w wykazie stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, lub w sprawie o umieszczenie pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za których jest przewidywany obowiązek opłacania składek na Fundusz Emerytur Pomostowych, inspektorzy pracy przeprowadzili **19 kontroli w 18 podmiotach**. Większość kontroli związana była z nieumieszczeniem przez pracodawcę stanowiska pracy w wykazie.

Kontrole przeprowadzono głównie w podmiotach średnich i dużych, zatrudniających ponad 49 pracowników (16 podmiotów). Działalność skontrolowanych firm związana była najczęściej z przetwórstwem przemysłowym (8 podmiotów) i wytwarzaniem energii (4 podmioty). Były to zarówno firmy z sektora prywatnego, jak i z sektora publicznego.

Diagnoza

Przeprowadzane przez inspektorów pracy kontrole częściej związane były z nieumieszczeniem przez pracodawcę stanowiska pracy w wykazie. Inspektorzy pracy po przeprowadzeniu kontroli wydali **9 decyzji nakazujących umieszczenie stanowiska pracy w wykazie**. Kontrole dotyczyły najczęściej prac określonych w załączniku nr 2 do *ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych* tj. prac o szczególnym charakterze, m.in. prac kierowców pojazdów uprzywilejowanych.

W roku sprawozdawczym, w sprawach o emerytury pomostowe inspektorzy pracy wydali łącznie **22 decyzje dotyczące wykazu i 16 dotyczących ewidencji**.

Od decyzji inspektora pracy nakazującej lub odmawiającej nakazania umieszczenia stanowiska w wykazie lub pracownika w ewidencji lub umarzającej postępowanie wniesiono w 8 przypadkach odwołania do organu II instancji; w 6 przypadkach utrzymano decyzję inspektora pracy w mocy a w 1 przypadku uchylono decyzję odmawiającą umieszczenia pracownika w ewidencji.

W przypadku skarg, w wyniku których nie prowadzono czynności kontrolnych, inspektorzy pracy wydali 19 postanowień odmawiających wszczęcia postępowania z uwagi na wniesienie skargi przez podmiot niebędący stroną. W 4 przypadkach wniesiono zażalenie do organu II instancji, który w 3 przypadkach utrzymał w mocy postanowienie inspektora pracy, a w 1 przekazał sprawę do ponownego rozpoznania.

W 3 przypadkach wniesiono skargi do wojewódzkiego sądu administracyjnego (2 skargi wniesione przez pracodawcę, 1 przez pracownika), który w 1 przypadku uchylił zaskarżone przez pracownika postanowienie. W przypadku skarg złożonych przez pracodawcę – jedną sąd oddalił zaś druga nie została rozstrzygnięta do końca 2023 r.

Wnioski

Kontrole przeprowadzone na wniosek pracowników przez inspektorów pracy przyczyniły się do umieszczenia stanowisk pracy w prowadzonych przez pracodawców wykazach stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz do podniesienia świadomości pracodawców na temat obowiązków wynikających z *ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych*.

Wzrost świadomości pracodawców i pracowników na temat obowiązków i uprawnień wynikających z przepisów prawa może zostać zapewniony dzięki prowadzeniu działań i rozwijaniu przedsięwzięć edukacyjno-informacyjnych związanych z emeryturami pomostowymi, w tym

upowszechnianie rozwiązań przewidzianych ww. ustawą oraz kryteriów kwalifikowania poszczególnych prac do prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Państwowa Inspekcja Pracy będzie także reagowała na ewentualne zmiany legislacyjne w tym obszarze, uwzględniając je w planowanych i realizowanych działaniach kontrolnych i prewencyjno-promocyjnych. Szczegółowa ocena nowej regulacji przedstawiona została w rozdziale 12. Sprawozdania.

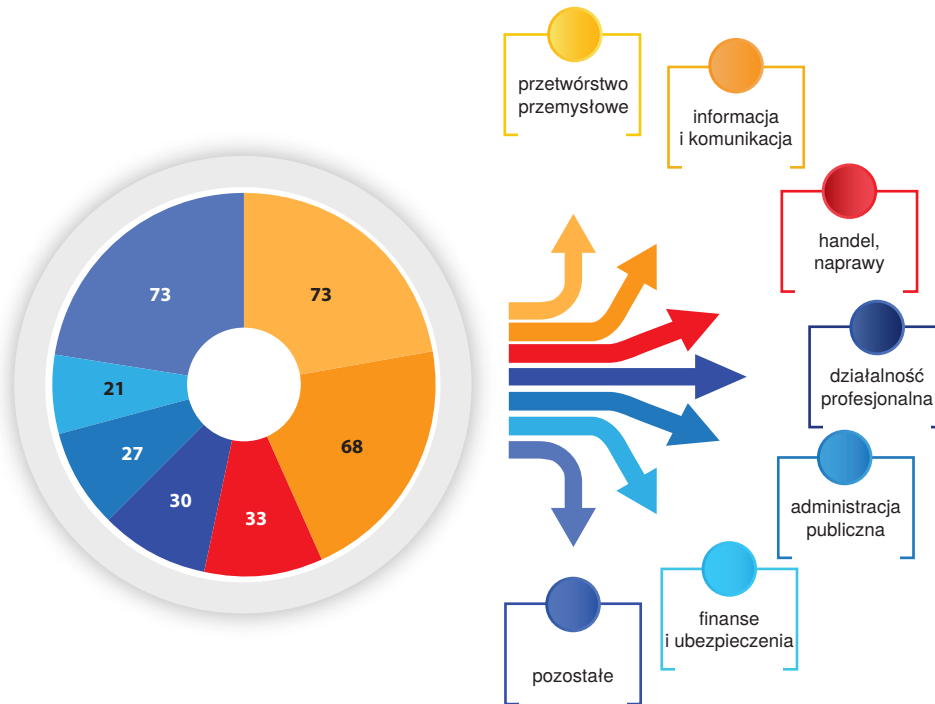
7.9. Praca zdalna

Przestrzeganie przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej

Zakres kontroli

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **325 kontroli** w 321 podmiotach, w tym 294 kontrole planowe i 31 – w następstwie zgłoszonych skarg. Kontrole były

ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW W FORMIE ZDALNEJ W 2023 R. – LICZBA KONTROLI WG PKD (WYBRANE SEKCJE)



ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW W FORMIE ZDALNEJ W 2023 R. – LICZBA KONTROLI WG WIELKOŚCI ZAKŁADU PRACY



realizowane zarówno u pracodawców działających w sektorze publicznym (60 kontroli), jak i prywatnym (264 kontrole; 1 kontrola – własność nieokreślona). Biorąc pod uwagę branżę, w której działa dany podmiot – najczęściej kontroli przeprowadzono u pracodawców prowadzących działalność w obszarze przetwórstwa przemysłowego (22%) oraz informacji i komunikacji (21%).

Najwięcej kontroli dotyczących wykonywania pracy zdalnej inspektorzy pracy przeprowadzili w podmiotach zatrudniających 250 i więcej pracowników (125 kontroli) oraz podmiotach zatrudniających od 50 do 249 pracowników (107 kontroli).

Diagnoza

Najczęściej wykorzystywaną formą pracy zdalnej w kontrolowanych podmiotach była praca zdalna częściowa (w 66% zakładów). Zwykle u pracodawców występowały jednocześnie różne formy wykonywania pracy zdalnej (w tym praca zdalna okazjonalna).

Zasady wykonywania pracy zdalnej najczęściej określano w regulaminach (58% skontrolowanych podmiotów), rzadziej w porozumieniach ze związkami zawodowymi (16%) lub w porozumieniach zawartych z pracownikami (18%). W toku kontroli inspektorzy pracy ustalili, iż w 55 podmiotach nie określono w ogóle zasad pracy zdalnej w ww. dokumentach, mimo że była ona wykonywana (należy zauważyć, że w tej grupie są również pracodawcy, u których występowała wyłącznie praca zdalna okazjonalna, która nie wymaga określania zasad w porozumieniu bądź regulaminie).

Niemal w **61% kontroli** dotyczących zatrudniania pracowników w formie zdalnej stwierdzono nieprawidłowości skutkujące wydaniem środków prawnych przez inspektorów pracy.

Najwięcej uchybień i nieprawidłowości dotyczyło kwestii **określania zasad wykonywania pracy zdalnej** w regulaminach i porozumieniach oraz obowiązków informacyjnych (46,6% kontroli); wymagań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących pracy zdalnej (38,0%), a także organizacji pracy zdalnej (19,4%).

W szczególności **nieprawidłowości dotyczyły**:

- braku określenia lub nieprawidłowego określenia zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu albo w regulaminie;
- braku konsultacji lub nieprawidłowego skonsultowania regulaminu pracy zdalnej z przedstawicielami pracowników;
- nieuwzględnienia w treści porozumienia/regulaminu wszystkich informacji wymaganych przepisem art. 67²⁰ § 6 Kp (np. grupy lub grup pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną; zasad pokrywania przez pracodawcę kosztów, ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu, o których mowa w art. 67²⁴ Kp);
- braku wypłaty (bądź wypłaty w nieprawidłowej wysokości) ekwiwalentu albo ryczałtu w związku z wykorzystywaniem przez pracowników własnych narzędzi pracy i materiałów;

- niepokrywania kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- braku lub niekompletnej informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia;
- braku dokonania oceny ryzyka zawodowego dla pracy zdalnej;
- nieuwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego przy wykonywaniu pracy zdalnej wpływu tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowań psychospołecznych tej pracy (analiza ryzyka zawodowego niedostosowana do charakteru wykonywanej pracy zdalnej);
- nieopracowania informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
- nieodebrania oświadczeń pracowników – przed dopuszczeniem do pracy zdalnej – o zapoznaniu z oceną ryzyka zawodowego, informacją zawierającą zasady bhp oraz zobowiązania do przestrzegania zawartych w nich zasad; nieprzekazania przez pracownika oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy;
- niezamieszczenia w części „B” akt osobowych pracowników wykonujących pracę zdalną dokumentów dotyczących pracy zdalnej.

W przypadku badania kwestii **pracy zdalnej wykonywanej na polecenie pracodawcy** inspektorzy pracy wykazali natomiast 5 nieprawidłowości (12 podmiotów skontrolowanych w tym zakresie). Dotyczyły one braku oświadczenia pracownika, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej, nieuwzględnienia w treści polecenia informacji wynikających z art. 67²⁰ § 6 pkt 2-8 Kp oraz nieokreślenia zasad pracy zdalnej w poleceniu wykonywania takiej pracy.

W 2023 r. zgłoszono do Państwowej Inspekcji Pracy **79 skarg z zakresu pracy zdalnej**. Odnosiły się przede wszystkim do: odmowy udzielenia pracy zdalnej pracownikowi należącemu do grupy uprzywilejowanej na mocy art. 67¹⁹ § 6 Kp, nieustalenia zasad wykonywania pracy zdalnej (w porozumieniu, regulaminie bądź z pracownikiem), treści regulaminu pracy zdalnej, niewypłacania lub nieprawidłowego wypłacania ryczałtu celem pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, nieuwzględnienia wniosku o wykonywanie pracy w formie zdalnej, obniżenia pracownikowi wymiaru pracy zdalnej okazjonalnej, dyskryminacji pracowników wykonujących pracę zdalną. Należy zauważyć, że liczba skarg dotyczących naruszeń w zakresie pracy zdalnej stanowi znikomy odsetek ogółu skarg pracowniczych rozpatrywanych corocznie przez inspekcję pracy. Ponadto warto zaznaczyć, że tylko 16 skarg uznano za zasadne.

Wnioski

W świetle obserwacji inspektorów pracy i przeprowadzonych kontroli praca zdalna występowała częściej w średnich i dużych podmiotach, zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Pracodawcy ci zatrudniają profesjonalne

ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW W FORMIE ZDALNEJ W 2023 R. – NARUSZENIA PRZEPISÓW

Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu/regulaminie/ porozumieniu zawartym z pracownikiem/obowiązki informacyjne	Odsetek podmiotów, w których stwierdzono nieprawidłowości
Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu z działającymi w pracodawcy organizacjami związkowymi/w regulaminie wobec braku uzgodnień z organizacjami związkowymi (art. 67 ²⁰ § 1-3 Kp)	20
Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe (art. 67 ²⁰ § 4 Kp)	26
Uwzględnienie w treści porozumienia/regulaminu wszystkich informacji wynikających z art. 67 ²⁰ § 6 Kp	19
Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej w porozumieniu zawartym z pracownikiem (art. 67 ²⁰ § 5 Kp)	27
Uwzględnienie w treści porozumienia zawartego z pracownikiem informacji wynikających z art. 67 ²⁰ § 6 pkt 2-8 Kp	26
Rozszerzenie zakresu informacji o warunkach zatrudnienia wydanej na podstawie art. 29 § 3 Kp, dla pracowników, z którymi uzgodniono wykonywanie pracy zdalnej przy zawieraniu umowy o pracę (art. 67 ²¹ § 1 Kp)	34
Przekazanie pracownikowi, z którym uzgodniono wykonywanie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia albo wydano polecenie pracy zdalnej, informacji określonej w art. 67 ²¹ § 1 Kp, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej (art. 67 ²¹ § 2 Kp)	37
Organizacja pracy zdalnej	
Wypłata ekwiwalentu albo ryczałtu w związku z wykorzystywaniem przez pracowników własnych narzędzi pracy i materiałów (art.67 ²⁴ § 2-4 Kp)	16
Zapewnienie pracownikom wykonującym pracę zdalną instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy lub pokrywanie kosztów z tym związanych	6
Pokrywanie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej (art. 67 ²⁴ § 1 pkt 2 Kp)	18
Zagadnienia z zakresu bhp	
Ocena ryzyka zawodowego pracy zdalnej	21
Opracowanie informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej	19
Uwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego wpływu pracy zdalnej na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowań psychospołecznych	17
Oświadczenie pracownika o zapewnieniu na stanowisku pracy zdalnej bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	17
Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego i informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej	15

służby kadrowe, które uczestniczą w szkoleniach mających na celu nabycie/uaktualnienie wiedzy z zakresu praca pracy oraz korzystają z usług wyspecjalizowanych firm zewnętrznych, co pozwala im na szybsze wdrażanie nowych uregulowań. Liczba pracowników wykonujących pracę w formie zdalnej różniła się w zależności od przedsiębiorstwa i profilu prowadzonej działalności. W niektórych firmach praca taka dotyczyła niewielkiego odsetka zatrudnionych pracowników, natomiast w innych – obejmowała większość zatrudnionych osób.

Zarówno pracodawcy, jak i inspektorzy pracy wskazywali na podobne przyczyny ujawnionych nieprawidłowości, tj.:

- nieznanostwo przepisów prawa w zakresie pracy zdalnej;
- nieczytelność wprowadzonych do Kodeksu pracy przepisów dotyczących pracy zdalnej (liczne odesłania do innych przepisów), szczegółowość przepisów i ich znaczne skomplikowanie;
- krótki okres obowiązywania przepisów (wątpliwości interpretacyjne dotyczące stosowania przepisów o pracy

zdalnej, brak jednolitej wykładni oraz stanowisk urzędowych w kwestiach budzących wątpliwości);

- przerzucenie na pracodawcę konieczności wprowadzenia istotnych uregulowań w zakresie pracy zdalnej w porozumieniach/ regulaminach.

Reasumując należy stwierdzić, że **wyniki kontroli z zakresu przestrzegania przepisów prawa przy zatrudnianiu pracowników w formie zdalnej nie wskazują na rażące zaniedbania**. U części kontrolowanych pracodawców nie ujawniono uchybień w zakresie przestrzegania przepisów o pracy zdalnej. Nie zaobserwowano również w postępowaniu pracodawców praktyk, które miałyby służyć obejściu obowiązujących przepisów. Mniejsze trudności z przestrzeganiem przepisów dotyczących pracy zdalnej stwierdzano w średnich i dużych podmiotach. Zazwyczaj u takich pracodawców komórki kadrowo – płacowe mają wystarczającą wiedzę i umiejętności, aby prawidłowo implementować nowe regulacje, a występujące nieprawidłowości są mniej istotne. **Większe zaniedbania, dotyczące w szczególności braku ustalenia zasad pracy zdalnej w regulaminie lub porozumieniu występowały u małych pracodawców**. Brak znajomości bądź niezrozumienie przepisów dotyczących zagadnień z zakresu pracy zdalnej zgłaszały podczas kontroli w szczególności mikro- i małe podmioty.

Praca zdalna ma liczne zalety, ale także wiąże się z nią określone problemy. Z jednej strony pracodawcy i pracownicy zyskali bowiem możliwość elastycznego ukształtowania sposobu wykonywania pracy zwiększającego efektywność całej organizacji czy powodującego oszczędność czasu i pieniędzy, a także możliwość lepszego zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym. Z drugiej zaś strony praca taka niesie za sobą zagrożenia w postaci np. zaburzeń zdrowotnych o podłożu psychicznym, spowodowanych m.in. brakiem kontaktu ze współpracownikami. Ponadto wykonywanie pracy z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, postęp technologiczny, zdalne świadczenie pracy np. z miejsca zamieszkania, mogą wpływać na zacieranie się granicy pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym pracownika. Stąd pojawiająca się także na forum europejskim **potrzeba wprowadzenia regulacji gwarantujących pracownikom cyfrowe odłączenie się od pracy (prawo do bycia offline)**.

Przeprowadzone kontrole przyczyniły się do zweryfikowania postępowania pracodawców i przestrzegania przez nich przepisów dotyczących pracy zdalnej, co wpłynęło na prawidłowe jej zorganizowanie i wykonywanie pracy zdalnej zgodnie z wymogami bhp.

Działania informacyjne dotyczące pracy zdalnej

Postęp technologiczny i przeobrażenia w funkcjonowaniu rynku pracy po pandemii COVID-19 spowodowały, że praca zdalna cieszyła się coraz większym zainteresowaniem i stała się coraz bardziej popularna i akceptowalna zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników. Świadczenie pracy w tej formule stało się na tyle powszechne, że ustawodawca

uznał, że dotychczasowe regulacje, wynikające z *ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, są niewystarczające i niezbędne jest wprowadzenie sprecyzowanej regulacji dotyczącej pracy zdalnej. Efektem tych działań było wejście w życie z dniem 7 kwietnia 2023 r. nowych przepisów wprowadzających do Kodeksu pracy definicję pracy zdalnej. Tym samym trafiła ona na stałe do systemu prawnego, jako jedna z form świadczenia pracy. Funkcjonowanie nowych regulacji spowodowało, że pracodawcy stanęli przed wyzwaniem prawidłowego wdrożenia pracy zdalnej, zapewnienia właściwych warunków i bezpieczeństwa pracy poza siedzibą firmy oraz efektywnego zarządzania zespołami pracowników, natomiast pracownicy chcieli dowiedzieć się, jakie mają prawa i obowiązki w przypadku pracy zdalnej. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracodawców i pracowników, w 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy wdrożyła program „Działania informacyjne dotyczące pracy zdalnej”. Celem programu było przybliżenie nowych przepisów dotyczących pracy zdalnej, związanych zarówno z obowiązującymi w tym zakresie procedurami, jak i wymaganiami dotyczącymi warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii. Okręgowe inspektoraty pracy w całej Polsce podjęły **szereg działań mających na celu zwiększenie świadomości wśród pracowników i pracodawców nt. wprowadzenia nowych przepisów dotyczących pracy zdalnej**, inicjując przedsięwzięcia o charakterze szkoleniowym oraz informacyjno-popularyzatorskim. Realizacja programu przybierała różne formy – przede wszystkim były to szkolenia dla wybranych grup pracowników i pracodawców, a także konferencje, sympozja czy targi pracy. Często podczas tych wydarzeń organizowano stoiska promocyjne, na których udzielano porad prawnych oraz przekazywano materiały informacyjne. W ramach realizacji tematu oraz działań informacyjno-edukacyjnych dotyczących pracy zdalnej, **w 2023 r. przeprowadzono 95 szkoleń, prelekcji, warsztatów szkoleniowych** adresowanych dla różnych grup docelowych, w tym związków zawodowych, pracodawców i pracowników. Podczas spotkań omawiane były m.in. nowe przepisy. Eksperti okręgowych inspektoratów pracy wyjaśniali definicję i zasady pracy zdalnej, omawiali prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców w kontekście jej wykonywania, kwestie dotyczące ustalania czasu pracy, wynagrodzenia oraz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, a także warunki lokalowe i techniczne w miejscu wykonywania przez pracownika pracy zdalnej. Łącznie w powyższych szkoleniach udział wzięło **1 399 przedstawicieli pracodawców, 987 pracowników oraz 386 pracowników służby bhp, a także 323 społecznych inspektorów pracy**.

Wśród podejmowanych inicjatyw warto wymienić **Ogólnopolską Konferencję Naukową pt. „Praca zdalna – podstawowe wyzwania dla stron stosunku pracy”**. Wydarzenie to miało miejsce 16 czerwca 2023 r. na Wydziale Prawa Uniwersytetu w Białymstoku i uzyskało patronat honorowy Głównego Inspektora Pracy oraz Rektora Uniwersytetu

w Białymstoku. Konferencję zorganizował Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku wspólnie z Wydziałem Prawa Uniwersytetu w Białymstoku. Spotkanie składało się z dwóch części: referatów oraz panelu dyskusyjnego z udziałem komentatorów i ekspertów. Podczas konferencji podkreślono, że kompleksowe uregulowanie pracy zdalnej w Kodeksie pracy jest wartością dodaną, ale konieczne będą obserwacja i analiza funkcjonowania tych przepisów w praktyce oraz podejmowanie działań na podstawie zgromadzonych doświadczeń.

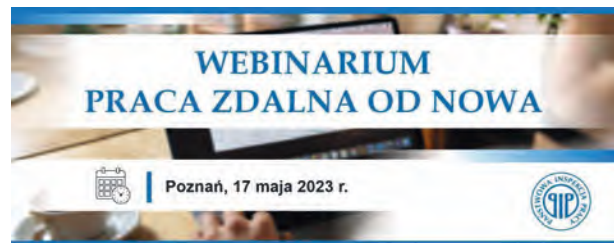
OGÓLNOPOLSKA KONFERENCJA NAUKOWA



Problematyka pracy zdalnej była również podnoszona podczas licznych webinarium, m.in. nadinspektor pracy w Bydgoszczy przeprowadziła cykl **webinariów** poświęconych problematyce zmian w prawie pracy w 2023 r. W tym miejscu na uwagę zasługuje również webinarium „Praca zdalna od nowa” zorganizowane na platformie TEAMS przez OIP Poznań przy współpracy z Instytutem Inżynierii Bezpieczeństwa i Jakości, Zakładem Zastosowań Ergonomii Politechniki Poznańskiej, podczas którego omówione zostały m.in. zmiany w Kodeksie pracy ze szczególnym uwzględnieniem pracy zdalnej, zasady bhp i ergonomii przy wykonywaniu pracy przy komputerze. Formuła spotkania przewidywała również czas na pytania i odpowiedzi. Udział wzięło około 200 osób, a nagranie z wydarzenia zostało udostępnione na stronie internetowej z możliwością jego ponownego odtworzenia. W całym 2023 r. **zorganizowano 90 wydarzeń** popularyzujących tematykę pracy zdalnej.

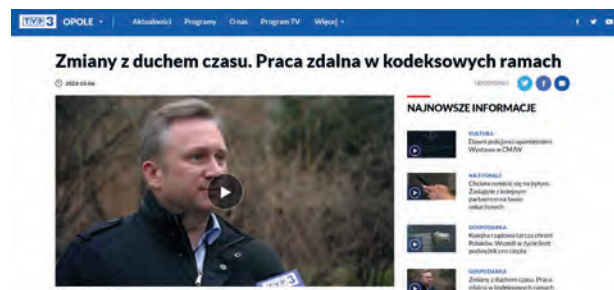
Działania w zakresie pracy zdalnej zostały również rozpropagowane dzięki **współpracy z mediami** lokalnymi, rozgłościami radiowymi, poprzez strony internetowe

WEBINARIUM „PRACA ZDALNA OD NOWA”



OIP, a także za pośrednictwem platformy Twitter (obecnie X). Na stronach internetowych OIP były umieszczane artykuły, w których przedstawiano, jak powinna zostać wdrożona praca zdalna w świetle nowych regulacji, jakie obowiązki dla pracodawców i pracowników wynikają z nowych zasad oraz prezentowano rekomendacje najlepszych praktyk. Rozmowy i dyskusje radiowe były doskonałą okazją do tego, aby przybliżyć słuchaczom praktyczne aspekty nowych regulacji. Na przykład 24 sierpnia 2023 r. ekspertka z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wzięła udział w audycji na żywo w Polskim Radiu 4 na temat pracy zdalnej i hybrydowej młodych pracowników. Poruszono wiele problemów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej m.in. obowiązki pracodawcy i pracownika oraz dobre praktyki informacyjne i edukacyjne związane z realizacją pracy zdalnej. Słuchacze zwracali uwagę na to, że ciągła praca zdalna może być kłopotliwa dla pracowników. Dotyczyło to przede

TVP3 OPOLE – „ZMIANY Z DUCHEM CZASU. PRACA ZDALNA W KODEKSOwych RAMACH”



TARGI PRACY NA POLITECHNICIE ŚLĄSKIEJ W GLIWICACH – PORADY PRAWNE



wszystkim umiejętności godzenia obowiązków zawodowych i domowych. Słuchacze podkreślali, że istotą pracy zdalnej jest dobra komunikacja, zaufanie w zespole i poczucie, że choć pracują na odległość, to zawsze mogą liczyć na wsparcie przełożonych i kolegów. Przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu przybliżył widzom stacji telewizyjnych i słuchaczom radiowym zagadnienia związane z pracą zdalną. Wystąpił on m.in. na antenie TVP3 Opole w materiale zatytułowanym „Zmiany z duchem czasu. Praca zdalna w kodeksowych ramach”.

Inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy odpowiadali natomiast na pytania związane z pracą zdalną w programie „3Mamy Lato” na antenie TVP3 Bydgoszcz.

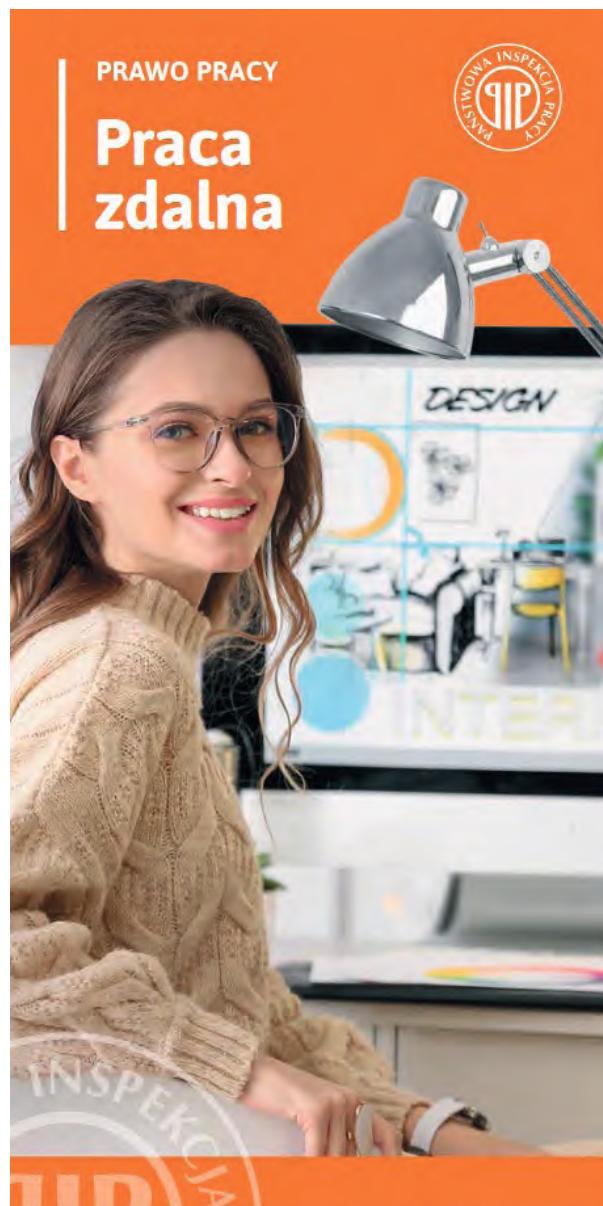
W związku z dużym zapotrzebowaniem na wiedzę dotyczącą interpretacji oraz zasad stosowania wprowadzonych zmian, Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała **bazę najczęstszych pytań i odpowiedzi**, która służy pracodawcom i pracownikom. Dotyczy ona m.in. obowiązków stron stosunku pracy przy organizacji pracy zdalnej, zasad kontroli miejsca pracy i postępowania po wystąpieniu wypadku, oceny ryzyka zawodowego czy ograniczeń w zakresie wykonywania obowiązków przez pracownika poza domyślnym miejscem określonym przez pracodawcę. Tematyka ta wzbudziła duże zainteresowanie, co było widoczne w czasie udzielania porad podczas targów i innych imprez wystawienniczych, a także porad osobistych udzielanych w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy i oddziałach.

Podczas licznych targów, konferencji, seminariów czy nawet pikników rodzinnych i dożynek organizowanych w 2023 r. możliwe było uzyskanie bezpłatnej ulotki Państwowej Inspekcji Pracy „Praca zdalna”.

Realizując założenia tematu, okręgowe inspektoraty pracy ściśle współpracowały m.in. z: urzędami wojewódzkimi, uczelniami wyższymi, instytucjami, organizacjami pracowniczymi, Stowarzyszeniami Pracowników Służby BHP, urzędami pracy oraz związkami zawodowymi.

Wiedza dotycząca nowych rozwiązań prawnych w tym zakresie stopniowo staje się powszechna, więc założony cel programu został osiągnięty.

OKŁADKA ULOTKI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY „PRACA ZDALNA”



Rozdział

Zadania w zakresie
legalności zatrudnienia

8

8. ZADANIA W ZAKRESIE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA

8.1. Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Zakres kontroli

W roku 2023 inspektorzy pracy przeprowadzili prawie **20,8 tys. kontroli** (w 2022 r. – prawie 19,3 tys.), podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Skontrolowano prawie **20,0 tys.**

podmiotów (w 2022 r. – 18,4 tys.) obejmując kontrolą ponad **120 tys. osób**.

- Kontrole ukierunkowane były na ujawnianie przypadków:
- ✓ powierzenia pracownikom pracy bez zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej lub bez potwierdzenia warunków umowy o pracę na piśmie w wymaganym terminie;
 - ✓ niedopełnienia obowiązku dokonania zgłoszenia osób pracujących do ubezpieczenia społecznego (w sytuacjach, w których jest to wymagane);
 - ✓ podjęcia przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy.

NIELEGALNE ZATRUDNIENIE I NIELEGALNA INNA PRACA ZAROBKOWA W LATACH 2021-2023 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	Liczba osób objętych kontrolą			Liczba osób nielegalnie zatrudnionych lub wykonujących nielegalnie inną pracę zarobkową		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Dolnośląskie	4 972	8 287	9 263	369	964	1 010
Kujawsko-pomorskie	5 774	7 085	5 918	581	835	679
Lubelskie	8 081	11 327	7 510	428	755	897
Lubuskie	2 671	5 505	6 243	328	746	647
Łódzkie	4 992	7 953	7 135	554	1 067	894
Małopolskie	6 453	7 709	7 804	1 609	2 067	1 673
Mazowieckie	2 557	4 448	5 040	389	848	857
Opolskie	1 950	4 302	3 977	229	780	682
Podkarpackie	5 206	6 907	7 682	527	767	753
Podlaskie	6 376	7 428	7 687	478	602	525
Pomorskie	7 653	9 776	8 758	436	880	838
Śląskie	9 098	19 156	19 094	1 856	3 453	3 047
Świętokrzyskie	3 957	4 883	4 046	624	709	637
Warmińsko-mazurskie	1 991	2 568	2 660	333	370	354
Wielkopolskie	5 390	10 047	12 135	748	1 567	1 438
Zachodniopomorskie	3 511	5 266	5 096	471	936	807
Ogółem	80 632	122 647	120 048	9 960	17 346	15 738

- Kontrolowano także realizację obowiązków dotyczących:
- ✓ opłacania składek na Fundusz Pracy;
 - ✓ zatrudniania i wypłacania wynagrodzeń pracownikom uchylającym się od wykonania obowiązku alimentacyjnego (dłużnicy alimentacyjni).

Kontrole miały na celu również ujawnianie przypadków, w których od kwot faktycznie wypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy nie zostały opłacone składki na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczka na podatek dochodowy, tzw. wypłat pod stołem.

Diagnoza

Inspektorzy pracy skontrolowali legalność zatrudnienia ponad 120,0 tys. osób (w 2022 r. – 122,6 tys.). **W stosunku do 15,7 tys. osób stwierdzono nielegalne**

zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową (w 2022 r. – 17,3 tys. osób uznano za wykonujące pracę nielegalnie).

Największy odsetek osób poddanych kontroli w danym województwie, w stosunku do których stwierdzono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową, wykazano w województwach: małopolskim – 21,4% przypadków, porównywalnie w województwach opolskim – 17,1% i mazowieckim – 17,0%, a następnie śląskim – 16,0%, zachodniopomorskim – 15,8% i świętokrzyskim – 15,7%.

Na 20,8 tys. przeprowadzonych kontroli, **w blisko 7,4 tys. (35,5%) stwierdzono nieprawidłowości** dotyczące:

- braku albo nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę – **2 185 przypadków**, co stanowi 2,4% osób, których

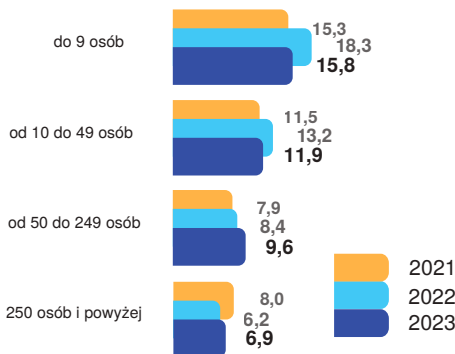
legalność zatrudnienia w tym zakresie była weryfikowana w toku kontroli,

- braku albo nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych zarówno pracowników, jak i osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, – **14 076 przypadków**, tj. 11,7% ogółu osób objętych kontrolą w tym zakresie,
- niezawiadomienia przez bezrobotnych powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności – **152 przypadki**, tj. 2,0% osób objętych kontrolą w zakresie badanego zagadnienia.

Najwyższy odsetek osób nielegalnie świadczących pracę odnotowano w podmiotach zatrudniających do 9 osób, tj. 15,8% ogółu skontrolowanych osób oraz w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 osób – 11,9%.

W 2023 r. w zakresie realizacji obowiązku **opłacania składek na Fundusz Pracy**, terminowości wykonania tego obowiązku oraz prawidłowości zgłoszenia danych mających wpływ na wymiar tych składek inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w blisko 4,2 tys. kontroli na prawie 14,0 tys. przeprowadzonych, tj. 30,0% ogółu kontroli w tym zakresie. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło opłacania składek na Fundusz Pracy w wymaganym terminie. Na prawie 14,0 tys. kontroli przeprowadzonych

ODSETEK OSÓB NIELEGALNIE ZATRUDNIONYCH LUB WYKONUJĄCYCH NIELEGALNIE INNĄ PRACĘ ZAROBKOWĄ W LATACH 2021-2023 (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)



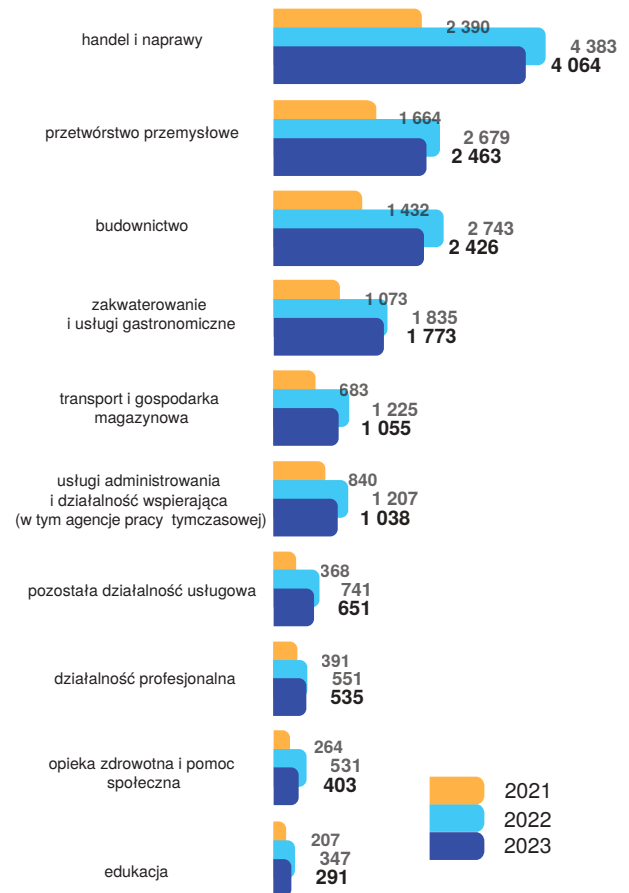
w tym zakresie, nieprawidłowości stwierdzono podczas 3,6 tys. kontroli. Odnosiły się one do prawie 25,7 tys. osób. Natomiast podczas 1,3 tys. kontroli ujawniono brak opłacenia składki na Fundusz Pracy (na prawie 14,0 tys. kontroli w tym zakresie i w stosunku do 11,5 tys. osób). **Łączna kwota nieopłaconych składek to ponad 13 mln zł.**

W 2023 r. inspektorzy pracy kontrolowali również zagadnienia dotyczące deklarowania właściwym organom świadczeń ze stosunku pracy, tj. kwoty faktycznie wypłacone, od których nie zostały odprowadzone składki do ZUS i zaliczka na podatek dochodowy. Na blisko 5 tys. kontroli i prawie 44,3 tys. zbadanych osób w tym zakresie nieprawidłowości stwierdzono podczas 257 kontroli, a łączna kwota ujawnionych świadczeń to prawie 2,2 mln zł.

W następstwie prowadzonych czynności kontrolnych z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

inspektorzy pracy kierowali do właściwych urzędów i organów administracji państwowej oraz samorządu terytorialnego **powiadomienia o wynikach kontroli** przeprowadzonej samodzielnie przez Państwową Inspekcję Pracy dotyczą-

LICZBA OSÓB NIELEGALNIE ZATRUDNIONYCH LUB WYKONUJĄCYCH NIELEGALNIE INNĄ PRACĘ ZAROBKOWĄ W LATACH 2021-2023 (WG WYBRANYCH SEKCJI PKD)



cych legalności zatrudnienia, w tym do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 1 033, naczelników urzędów celno-skarbowych – 419, starostów, prezydentów miast – 176, powiatowych urzędów pracy – 119.

Ponadto w ramach **współpracy z innymi służbami** krajowymi inspektorzy pracy realizowali także kontrole w zakresie legalności zatrudnienia na wniosek organu współdziałającego lub kontrole wspólne. Wnioski w tych sprawach kierowały najczęściej: Zakład Ubezpieczeń Społecznych – 305, urzędy celno-skarbowe – 239, powiatowe urzędy pracy – 89, policja – 62. Łącznie w 2023 r. inspektorzy pracy w ramach współdziałania przeprowadzili 2 919 kontroli, w tym 188 kontroli wspólnych i 916 kontroli na wniosek organu współdziałającego.

Wnioski

Przyczyny powierzenia i wykonywania nielegalnej pracy są praktycznie niezmiennie od lat z niewielkimi modyfikacjami spowodowanymi bieżącą sytuacją polityczną (konflikt zbrojny w Ukrainie) czy ekonomiczną (wysoka inflacja).

Po stronie powierzających pracę problematyczne są **wysokie koszty zatrudnienia, rosnąca inflacja, jak również podwyżki płacy minimalnej**. Powyższe skutkuje tym, że koszty prowadzenia działalności i zatrudniania pracowników są bardzo wysokie, co prowadzi do poszukiwania metod na ich obniżenie celem zarówno zwiększenia zysków, jak i możliwości bycia bardziej konkurencyjnym w branży, w której dany podmiot funkcjonuje. Konkurencja dotyczy również innych podmiotów powierzających pracę nierejestrowaną (utrzymanie się na rynku, pozyskanie zlecenia, kiedy głównym kryterium wyboru oferty jest cena usługi).

Działania takie są umyślnym postępowaniem przedsiębiorców, a wśród najczęściej stosowanych metod mających na celu obniżenie kosztów prowadzenia działalności i zatrudnienia należy wskazać: nielegalne powierzenie pracy, która w przypadku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy deklarowana jest jako **praca powierzona ustnie w ramach umowy cywilnoprawnej (bez zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, gdyż 7-dniowy termin na realizację tego obowiązku jeszcze nie minął)**, bądź legalizowanie pracy po rozpoczęciu kontroli przez PIP, zatrudnianie pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy pracownik faktycznie wykonuje pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, czy ewidencjonowanie czasu pracy w dwóch równoległych dokumentach, jednym „wzorcowym” bez wykazywania rzeczywistego czasu pracy, tj. bez godzin nadliczbowych, prowadzonym na wypadek ewentualnej kontroli oraz drugim „rzeczywistym”, w którym wykazuje się faktyczny czas pracy, na podstawie którego następuje rozliczenie się z pracobiorcą. Powyższe prowadzi do niewykazywania, bądź zaniżenia składek do ZUS, zaliczek na podatek dochodowy wynikających m.in. z różnicy pomiędzy kwotą zadeklarowaną a kwotą faktycznie wypłaconą, jak również nieponoszeniem, bądź przesunięciem w czasie kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika, m.in. takich jak badania lekarskie, szkolenia bhp, czy związane z uprawnieniami pracowniczymi, np. urlopy.

Ponadto pracodawcy nielegalne działania w zakresie powierzenia pracy tłumaczą również **dużym formalizmem** związanym z zatrudnianiem pracowników, a w związku z tym koniecznością ponoszenia dodatkowych kosztów wynikających z zatrudnienia pracownika.

Nie bez znaczenia, zdaniem powierzających pracę, jest również nastawienie pracobiorców do samej pracy, ich niezrzetelność, która przejawia się niepodjęciem pracy, bądź jej szybkim porzuceniem, w sytuacji gdy pracodawcy ponieśli już koszty związane z zatrudnieniem (badania lekarskie, szkolenia bhp), co generuje straty. **Nieformalne powierzenie pracy na próbę** nadal jest stosowane przez podmioty powierzające pracę, czy to w celu sprawdzenia przydatności danej osoby do wykonywania pracy, czy to w obawie przed niestawieniem się danej osoby do pracy.

W przypadku pracobiorców, powodów, dla których decydują się oni na nielegalne świadczenie pracy, jest więcej i jest to uzależnione od wielu czynników. Jednakże dwa główne nurty są niezmiennie. Pierwszy to w różnym stopniu

przymus ekonomiczny – trudna sytuacja finansowa pracobiorców, drugi to **chęć ukrycia dochodów**. W pierwszym przypadku należy wskazać na brak możliwości znalezienia legalnej pracy w miejscu zamieszkania i brak możliwości migracji zarobkowej. Są to sytuacje, w których pracobiorca w wielu przypadkach albo przyjmuje ofertę nielegalnej pracy, albo pozostaje bez pracy i możliwości zarobkowania, bądź wykonuje pracę w zaniżonym w umowie wymiarze czasu pracy niż faktycznie wykonywanym, z zadeklarowanym niższym wynagrodzeniem niż faktycznie wypłacane lub na podstawie umowy niezgodnej z charakterem świadczonej pracy i sposobem jej wykonywania. Pracobiorcy podejmują nielegalną pracę również z uwagi na możliwość uzyskania znacznie wyższego wynagrodzenia, niż gdyby pracowali legalnie (niewystarczające dochody z legalnej pracy, możliwość uzyskania w danej chwili większego wynagrodzenia netto), czy też z uwagi na niskie wykształcenie i kwalifikacje, bądź ich brak i w związku z tym trudności ze znalezieniem legalnej pracy. Pracodawcy wówczas oferują pracę nielegalną, bez jakiegokolwiek umowy za najniższe wynagrodzenie.

Druga grupa pracobiorców wykonujących nielegalną pracę, to osoby, które nie są zainteresowane legalną pracą i w pełni świadomie i celowo decydują się na takie jej wykonywanie. Kieruje nimi chęć ukrycia dochodów, gdyż ich ujawnienie wiązałoby się z utratą różnego rodzaju świadczeń, w szczególności zasiłków z pomocy społecznej, dotacji do mieszkania, zapomóg itp., czy też ze względu na ciężące na nich różnego rodzaju zobowiązania (alimenty, tytuły egzekucyjne).

Ponadto należy wskazać na grupę osób (głównie młodych), które **nie są zainteresowane legalną pracą**, ponieważ w ich przekonaniu wysokość składek odprowadzanych do ZUS z legalnego wynagrodzenia nie będzie miała przełożenia na ich przyszłe świadczenia emerytalne.

Również wysoce niepokojącym stale utrzymującym się zjawiskiem jest **akceptacja społeczna dla pracy nierejestrowanej**. Przy niektórych rodzajach prac (proste prace dorywcze, prace krótkoterminowe, sprzątanie i opieka w mieszkaniach prywatnych) istnieje wyższy poziom akceptacji społecznej dla pracy wykonywanej nielegalnie. Również niepokojące jest przyzwolenie współpracowników na pracę innych bez zawarcia jakiegokolwiek umowy, w tzw. szarej strefie, traktujących ten proceder jako sytuację zwyczajną, niebudzącą zastrzeżeń. Z powyższego wynika, że w Polsce nadal panuje przyzwolenie na nielegalną pracę i tak długo będą funkcjonowały podmioty oferujące nielegalną pracę i nielegalny proceder będzie trwał, jak długo znajdą się na rynku osoby, które przyjmą ofertę pracy nierejestrowanej.

Ponadto inspektorzy pracy realizujący kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich w codziennej pracy napotykają na **szereg trudności, które jeżeli nie uniemożliwiają, to w znacznym stopniu utrudniają prowadzenie kontroli**, takich jak: niedotrzymywanie terminów realizacji żądań okazania dokumentów i informacji związanych z kontrolą lub/i nieokazywanie wszystkich dokumentów objętych kontrolą w wyznaczonych terminach, funkcjonowanie biur wirtualnych pod adresem siedziby firmy,

przy jednoczesnym braku upoważnienia osób działających w biurze do reprezentowania podmiotu, a nawet do odbioru pism urzędowych, np. upoważnienia do kontroli, czy żądania okazania dokumentów, niezgłaszanie się wzywanych osób w wyznaczonym przez inspektora pracy terminie, celem przesłuchania w charakterze świadka, czy też brak możliwości rozpoczęcia kontroli związany z brakiem lub nieaktualnym adresem wskazanym w rejestrze CEIDG lub KRS jako siedziba firmy. Nierzadko pod adresem wskazanym w rejestrach przedsiębiorców, jak wskazują inspektorzy pracy, znajdował się dom lub mieszkanie prywatne, w którym nikt nie zastał, a miejsce nie posiadało oznaczeń, szyldów lub innych informacji dotyczących firmy. Rozwiązania umożliwiające rejestrowanie działalności gospodarczej pod prywatnym adresem zamieszkania przedsiębiorcy (www. mieszkanie w budynku wielorodzinnym albo dom na prywatnej posesji) dodatkowo bez obowiązku wskazania elektronicznego adresu do doręczeń nie sprzyjają pracy inspektorów, gdyż powodują trudność w identyfikacji i dotarciu do tych podmiotów.

Jednakże największym problemem w pracy inspektora prowadzącego kontrole w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich jest **brak skutecznych narzędzi do walki z pracą nierejestrowaną**. Należy tu wskazać zarówno te o charakterze technicznym, jak i obowiązujące uregulowania prawne, przy czym podkreślić należy, że nie są to trudności powstałe w ostatnim czasie, ale bariery, które niemalże na trwałe wpisują się w pracę inspektora. Zaliczyć do nich należy przede wszystkim:

- 7-dniowy termin na zgłoszenie pracobiorcy do ubezpieczeń społecznych;
- brak obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w celu świadczenia pracy w formie pisemnej (w przypadku cudzoziemców taki obowiązek istnieje);
- brak dostępu do baz danych innych służb i rejestrów w trybie on-line, w szczególności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który umożliwiłby weryfikację zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych pracobiorcy w trakcie prowadzonej kontroli.

Do powyższego zespołu trzech elementów dołączyć powinny również **zbyt niskie sankcje** za nielegalne zatrudnienie i brak ich uzależnienia od liczby osób świadczących nielegalnie pracę.

Dwa pierwsze elementy przy braku współpracy pracobiorcy z inspektorem pracy przekreślają szansę na skuteczną walkę z nielegalnym zatrudnieniem, w szczególności w sytuacji porozumienia się pracodawcy z pracobiorcą. Połączenie braku obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w celu świadczenia pracy w formie pisemnej przy jednoczesnym 7-dniowym terminie na zgłoszenie pracobiorcy do ubezpieczeń społecznych, skutkuje tym, że bardzo łatwe jest funkcjonowanie nieuczciwych podmiotów na rynku pracy, co przejawia się w występowaniu przypadków, w których zarówno pracodawcy, jak i pracobiorcy oświadczają, że zawarta została ustna umowa zlecenia, a 7-dniowy termin na zgłoszenie pracobiorcy do ubezpieczenia społecznego jeszcze nie minął. Uniemożliwia to jakąkolwiek skuteczną reakcję inspektora pracy. Wprowadzenie

obowiązku zawierania każdego rodzaju umowy w formie pisemnej przed dopuszczeniem pracobiorcy do pracy przy jednoczesnym obowiązku zgłoszenia każdej osoby świadczącej pracę do ubezpieczeń społecznych przed dopuszczeniem jej do pracy, z pewnością byłoby kamieniem milowym w walce z nielegalną pracą. W walce tej kluczowa jest możliwość zweryfikowania na miejscu, tj. w trakcie prowadzonych czynności kontrolnych, czy dana osoba legalnie wykonuje pracę. Obecnie samo zweryfikowanie podstawowych dokumentów przez inspektora pracy – przy braku obowiązku przechowywania umów o pracę, umów cywilnoprawnych (w przypadku zawarcia ich w formie pisemnej), w miejscu świadczenia pracy przez pracobiorców i braku dostępu on-line do baz danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w celu zweryfikowania czy dokonano zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych – stawia podmioty powierzające pracę w dość komfortowej sytuacji, gdyż **nieuczciwie powierzający pracę dostają czas na przygotowanie takich dokumentów i ogranicza ich jedynie 7-dniowy termin zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych**. Należy podkreślić, że inne służby, takie jak np. Straż Graniczna, czy Policja korzystają z mobilnych urządzeń z dostępem do baz danych.

Wyposażenie inspektorów pracy w **mobilne urządzenia z dostępem do baz danych on-line** z jednoczesnym obowiązkiem zgłoszenia każdego pracobiorcy do ubezpieczeń społecznych przed dopuszczeniem do pracy w znacznej mierze ogranicza możliwość nielegalnego wykonywania pracy. Inspektor pracy, wchodząc na kontrolę na miejscu mógłby sprawdzić, czy dana osoba świadcząca pracę została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, a brak takiego zgłoszenia byłby równoznaczny z nielegalnym zatrudnieniem lub nielegalną inną pracą zarobkową.

Uzupełnieniem powyższego (co wynika z definicji nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej) winno być również umożliwienie inspektorom pracy dostępu on-line do baz danych powiatowego urzędu pracy zawierających informacje o osobach zarejestrowanych w ewidencji osób bezrobotnych. Powyższe rozwiązanie znacznie usprawniłoby postępowanie wyjaśniające w zakresie badania kwestii wypełniania obowiązku informowania właściwego powiatowego urzędu pracy przez bezrobotnych o fakcie podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności.

Narzędziem pomocnym w eliminowaniu nadużyć w stosunku do podmiotów powierzających nielegalnie pracę winny być **kary adekwatne do skali i rodzaju naruszeń, uzależnione od liczby osób świadczących nielegalnie pracę w kontrolowanym podmiocie**. Obecnie kary nakładane przez inspektorów pracy za tego typu naruszenia nie są ani odstraszające, ani dolegliwe i dla podmiotów, które świadomie i celowo naruszają prawo, nie stanowią bariery przed stosowaniem niedozwolonych praktyk w przyszłości. Dla przedsiębiorców świadomie naruszających przepisy w zakresie legalności zatrudnienia potencjalne korzyści ekonomiczne wynikające z faktu

powierzania pracy na czarno są dużo większe niż ewentualne kary, nakładane zarówno przez organy kontroli, jak i przez sądy, w szczególności gdy jest to działanie na dużą skalę i dotyczy dużej liczby osób nielegalnie wykonujących pracę. Uzależnienie wysokości nakładanych kar od liczby osób nielegalnie świadczących pracę, może nie we wszystkich przypadkach, ale zapewne przyczyniłoby się do tego, że proceder ten stałby się nieopłacalny.

Ponadto wśród konsekwencji wyciąganych w stosunku do nieuczciwych pracodawców, oprócz kar pieniężnych wskazane byłoby stosowanie innych bardziej dotkliwych sankcji, takich jak: **zwrot wszelkiego rodzaju otrzymanych od państwa funduszy, dotacji, ulg podatkowych, zakaz składania ofert przy zamówieniach publicznych, brak możliwości występowania o stażystów itp.**

Poza wysokością nakładanych kar równie istotna jest nieuchronność poniesienia odpowiedzialności za nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracą zarobkową, co wiąże się z poszerzeniem katalogu podmiotów kontrolowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, chociażby o podmioty, które w dniu rozpoczęcia kontroli nie powierzają już pracy innym osobom fizycznym, ale czyniły to w przeszłości.

Inspektorzy pracy podnoszą również, że na korzyść nieuczciwych pracodawców działają krótkie terminy przedawnienia wykroczeń, co przy skutecznym unikaniu kontroli przez pracodawców, czy celowym jej przedłużaniu może skutkować uniknięciem poniesienia odpowiedzialności. Ponadto brak możliwości wykorzystania podczas kontroli informacji uzyskanych przed formalnym jej rozpoczęciem, np. w drodze wstępnego jawnego rozpoznania czy poprzez sporządzenie dokumentacji fotograficznej, wskazującej na fakt wykonywania pracy w danym miejscu przed dniem kontroli, z pewnością działa na korzyść takich pracodawców.

Na długość czynności kontrolnych wpływa brak koncentracji na podstawowych jej elementach, tj. możliwości szybkiego skontrolowania zawartej z pracobiorcą umowy i zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych. Zakres kontroli obejmuje również dodatkowe aspekty, tj. opłacanie składek na Fundusz Pracy, płacenie pod stołem, czy dłużników alimentacyjnych. Niejednokrotnie podczas ich realizacji inspektorzy pracy napotykają na dodatkowe komplikacje. W przypadku kontroli prawidłowości i terminowości opłacania składek na Fundusz Pracy, należy wskazać, że całe zaplecze techniczne znajduje się w posiadaniu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Inspekcja pracy wskazywała już na zasadność przekazania do ZUS kompetencji w zakresie kontroli obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy. Obecnie Fundusz Pracy wykazywany jest w deklaracji ZUS w jednej pozycji razem z Funduszem Solidarnościowym i opłacany jest jednym przelewem razem ze wszystkimi składkami na ubezpieczenia społeczne. Przy obecnych uprawnieniach inspektorów pracy i braku dostępu on-line do danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych bardzo trudno jest ustalić kwotę należnej składki na Fundusz Pracy za dany miesiąc.

Dlatego też zasadne jest **przekazanie nadzoru i kontroli opłacania składek na Fundusz Pracy do ZUS**, który dysponuje wszelkimi danymi w tym zakresie i z urzędu mógłby wyegzekwować należne składki oraz wszczynać postępowania wykroczeniowe.

Zgłaszane w latach ubiegłych postulaty wprowadzenia wymienionych poniżej zmian w pełni pozostają aktualne w bieżącym roku sprawozdawczym i bez dokonania kluczowych korekt w obowiązujących przepisach prawa, a w zasadzie dostosowania przepisów do realiów rynku pracy, w tym także wyposażenia inspektorów pracy w narzędzia umożliwiające im sprawne prowadzenie czynności kontrolnych w obszarze legalności zatrudnienia, zapewne będą aktualne w następnych latach sprawozdawczych. Do postulatów urzędu należą:

- wprowadzenie obowiązku zgłoszenia do ZUS każdej pracującej osoby fizycznej przed jej dopuszczeniem do pracy;
- wprowadzenie obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w celu wykonywania pracy zarobkowej w formie pisemnej przed dopuszczeniem do pracy z określeniem warunków jej wykonywania;
- zmodyfikowanie obowiązującego systemu sankcji za nielegalne powierzanie pracy poprzez ustalenie wysokości kar na poziomie zniechęcającym do naruszania przepisów i uzależnienie jej od liczby osób pracujących nielegalnie z jednoczesnym podwyższeniem składki na Fundusz Pracy (adekwatnie jak w przypadku podwyższenia składek na ubezpieczenie wypadkowe w przypadku naruszeń prawa z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy) wobec tych podmiotów, w których kontrola wykazała nielegalne zatrudnienie lub nielegalne powierzenie innej pracy zarobkowej;
- udostępnienie inspektorom pracy bezpośredniego (on-line) dostępu do baz danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie potwierdzenia zgłoszenia do ubezpieczeń, np. poprzez wprowadzenie rozwiązań elektronicznych (np. social ID card), umożliwiających weryfikację statusu ubezpieczeniowego danej osoby, poprzez kod QR odczytywany z karty, którą każdy pracobiorca winien mieć przy sobie w chwili kontroli;
- zbudowanie algorytmów szacowania ryzyka pracy nierejestrowanej na podstawie danych o przedsiębiorcach, którymi dysponują inne służby (ZUS, organy skarbowe, etc) np. w ramach współpracy ustanowionych tzw. oficerów łącznikowych tych instytucji, których miejsca pracy zlokalizowane zostałyby w jednostkach PIP;
- zmiana definicji nielegalnego zatrudnienia i nielegalnej innej pracy zarobkowej poprzez uwzględnienie w niej także innych okoliczności związanych z pracą nierejestrowaną (wypłata wynagrodzenia poniżej wynagrodzenia minimalnego, lub minimalnej stawki godzinowej przy umowach zlecenia, zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach właściwych dla stosunku pracy, zaniżenie w treści umowy wymiaru czasu pracy, wypłacanie wynagrodzenia poza oficjalnym obiegiem);
- umożliwienie inspektorom pracy prowadzenia tzw. wstępnych czynności rozpoznawczych na etapie poprzedzającym

formalne wszczęcie kontroli, które miałyby na celu ustalenie stanu faktycznego w zakresie lokalizacji podmiotu, prowadzonej działalności oraz godzin jego pracy wraz z możliwością udokumentowania tych czynności i prawem do wykorzystania tych dowodów w postępowaniu kontrolnym;

- rozszerzenie katalogu podmiotów do kontroli także o byłych pracodawców, z możliwością badania kwestii związanych z zatrudnieniem za okres nieprzedawnionych roszczeń ze stosunku pracy;
- wprowadzenie obowiązku przechowywania dokumentacji pracownika w zakresie zawartej umowy i zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych w miejscu wykonywania przez niego pracy, ewentualnie obowiązku posiadania przy sobie umowy przez osobę świadczącą pracę.

Jako rozwiązanie kluczowe dla eliminowania szarej strefy w zatrudnieniu pozostaje **stworzenie narzędzi o charakterze systemowym, stworzenie kompleksowej strategii zwalczania pracy nierejestrowanej**, w której realizację

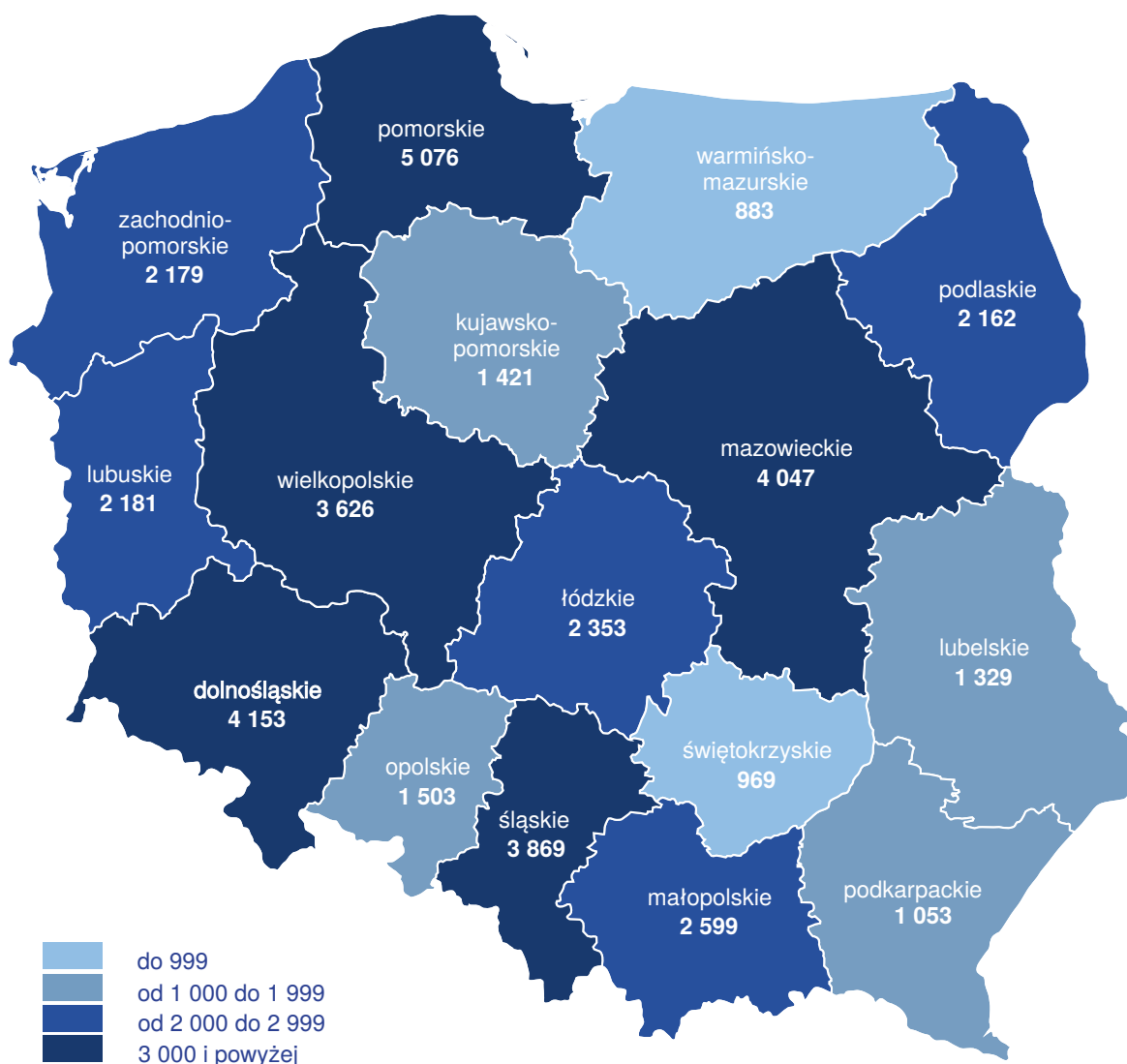
zaangażowane będą różne instytucje, ale także partnerzy społeczni i organizacje trzeciego sektora. Jednocześnie niezbędne jest budowanie określonej kultury pracy, promowanie właściwych postaw, w celu zwiększenia zaufania w relacjach: pracownik – przedsiębiorca – państwo i jego instytucje tak, aby funkcjonowanie w szarej strefie i praca na czarno przestały być postrzegane jako niezbędna konieczność albo przejaw zaradności i sprytu, a stały się czymś nagannym i procesem, w eliminowanie którego winni być zaangażowani wszyscy uczestnicy rynku pracy.

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

Zakres kontroli

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **9 138 kontroli** legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. **Sprawdzono legalność powierzenia**

CUDZOZIEMCY OBJĘCI KONTROLĄ W 2023 R. (WG WOJEWÓDZTW)



KONTROLE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA, INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ ORAZ WYKONYWANIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Liczba kontroli ogółem	6 418	8 895	9 138
Liczba wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą	29 754	40 748	39 403
Liczba objętych kontrolą obywateli państw trzecich	29 513	40 361	39 164
– w tym obywateli Ukrainy	23 525	32 996	29 610

pracy **39,4 tys. cudzoziemcom**, w tym 8,4 tys. (21%) wykonującym pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, 0,6 tys. (1,5%) pracującym na podstawie zezwolenia na pracę sezonową oraz 15,3 tys. (39%), dla których złożono powiadomienia o podjęciu pracy do powiatowego urzędu pracy.

Kontrolą objęto obywateli 121 państw, w tym 96 państw trzecich, tj. państw spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii. Podobnie jak w latach poprzednich, najliczniejszą grupę objętych kontrolą cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 29,6 tys., tj. 75,6% sprawdzonych cudzoziemców z państw trzecich (w 2022 r. – 33 tys. – 82%). W dalszej kolejności kontrolą objęto obywateli Białorusi (3 800 – 9,7%), Gruzji (1 057 – 2,7%), Filipin (539 – 1,4%) i Indii (513 – 1,3%).

W 2023 r. najwięcej cudzoziemców, których legalność zatrudnienia była weryfikowana, świadczyło pracę w województwach: pomorskim – 5,1 tys., dolnośląskim – 4,2 tys., mazowieckim – 4,0 tys., śląskim – 3,9 tys. i wielkopolskim – 3,6 tys.

Kontrolowani cudzoziemcy najczęściej wykonywali pracę w następujących sekcjach gospodarki: budownictwie i przetwórstwie przemysłowym – po 21%, usługach administracyjnych i działalności wspierającej (w tym agencjach zatrudnienia i agencjach ochrony mienia) – 16% oraz transporcie i gospodarce magazynowej – 12%.

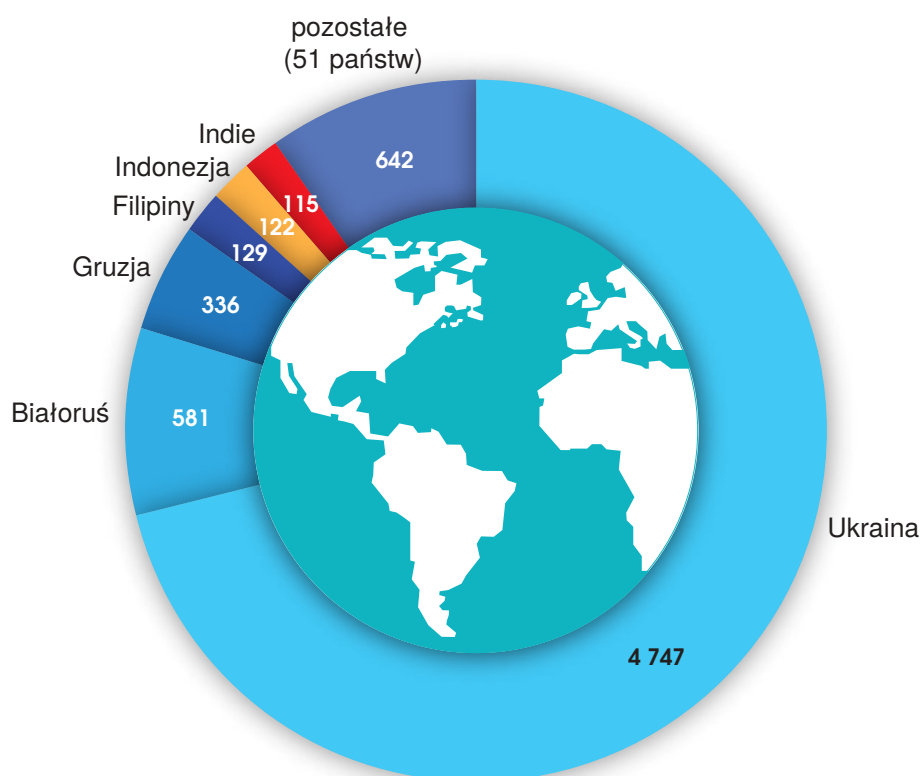
Diagnoza

W 2023 r. powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy stwierdzono w czasie **2 699 kontroli, tj. w trakcie 30%** kontroli prowadzonych w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców.

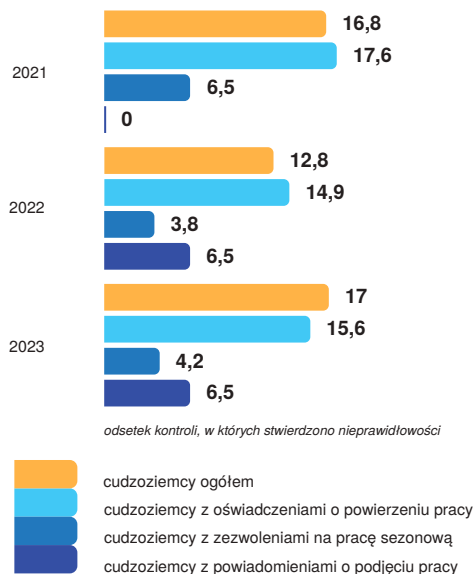
Wykazano **powierzenie nielegalnej pracy 6 667 cudzoziemcom z 57 państw**, co stanowi **17%** objętych kontrolą cudzoziemców z państw trzecich (w 2022 r. było to 5 183 cudzoziemców – 12,8%).

W przypadku cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi odsetek nielegalnie zatrudnionych obcokrajowców wyniósł 15,6%, w grupie pracujących na podstawie zezwolenia na pracę sezonową – 4,2%, a dla których

CUDZOZIEMCY NIELEGALNIE WYKONUJĄCY PRACĘ W 2023 R.



ODSETEK CUDZOZIEMCÓW Z KRAJÓW TRZECICH, KTÓRYM POWIERZONO NIELEGALNĄ PRACĘ W LATACH 2021-2023



złożono powiadomienie o podjęciu pracy do powiatowego urzędu pracy – 13,3%.

Najliczniejszą grupę cudzoziemców nielegalnie zatrudnionych stanowili **obywatele Ukrainy – 4 742 osób, tj. 16%** obywateli tego państwa objętych kontrolą (w 2022 r. – 16%), co stanowi 71% ogółu cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy.

W dalszej kolejności wykazano nielegalne zatrudnienie obywateli: Białorusi (581 cudzoziemców), Gruzji (336), Filipin (129), Indonezji (122), Indii (115) i Mołdawii (100).

W toku kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali **brak wymaganego zezwolenia na pracę** (w 64% ujawnionych przypadków powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcom, w 2022 r. – w 55%). Takie sytuacje występują, gdy cudzoziemiec świadczył pracę, nie posiadając odpowiedniego zezwolenia na pracę lub niezgodnie z warunkami określonymi w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy (np. w zakresie rodzaju umowy, wymiaru czasu pracy lub liczby godzin, niezapewnienia cudzoziemcowi wynagrodzenia lub wypłacenia wynagrodzenia niższego niż zawarte

LICZBA CUDZOZIEMCÓW NIELEGALNIE WYKONUJĄCYCH PRACĘ W LATACH 2021-2023 (WG WYBRANYCH OBYWATELSTW)

Państwo	2021		2022		2023	
	Objęci kontrolą	Nielegalna praca	Objęci kontrolą	Nielegalna praca	Objęci kontrolą	Nielegalna praca
Ukraina	23 525	3 754	32 996	3 943	29 610	4 747
Białoruś	2 390	427	2 979	458	3 800	581
Gruzja	814	204	1 114	273	1 057	336
Filipiny	187	72	248	62	539	129
Indonezja	154	75	82	51	239	122
Indie	239	30	281	22	513	115
Mołdawia	343	73	465	131	424	100
Uzbekistan	46	11	126	16	244	77
Rosja	250	31	313	37	257	51
Kolumbia	61	28	66	16	154	47
Bangladesz	219	29	204	6	249	39
Azerbejdżan	85	28	72	8	108	35
Turkmenistan	14	-	24	3	98	31
Wietnam	128	17	88	6	175	30
Republika Korei	87	13	82	10	134	28
Kirgistan	13	3	14	3	65	25
Tadżykistan	10	1	23	6	46	22
Turcja	112	4	168	14	351	21

**LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW
W LATACH 2021-2023**

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Brak wymaganego zezwolenia na pracę	2 548	2 852	4 282
Powierzenie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę	1 902	1 952	1 697
Brak wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych	1 000	836	793
Podstawa pobytu na terytorium RP nieuprawniająca do wykonywania pracy	30	51	54
Nielegalny pobyt na terytorium RP	20	16	9

LICZBA CUDZOZIEMCÓW NIELEGALNIE WYKONUJĄCYCH PRACĘ W LATACH 2021-2023 (WG WYBRANYCH SEKCJI PKD)

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Budownictwo	994	1 371	1 496
Usługi administrowania i działalność wspierająca (w tym agencje pracy tymczasowej)	1 712	1 478	1 303
Transport i gospodarka magazynowa	445	381	820
Przetwórstwo przemysłowe	779	593	796
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	364	426	709
Handel i naprawy	276	325	622
Pozostała działalność usługowa	39	166	217
Działalność profesjonalna	121	172	200
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	49	94	77
Edukacja	1	36	52
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	67	32	46
Obsługa rynku nieruchomości	32	23	42
Informacja i komunikacja	28	29	32
Kultura, rozrywka i rekreacja	21	20	28

w treści oświadczenia). W odniesieniu do obywateli Ukrainy ma to miejsce również w przypadku braku powiadomienia przez podmiot powierzający pracę – w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy – powiatowego urzędu pracy bądź powierzania obywatelowi Ukrainy pracy w wymiarze czasu pracy niższym niż wskazany w powiadomieniu lub liczbie godzin mniejszej niż wskazana w powiadomieniu oraz za wynagrodzeniem niższym niż ustalone według stawki określonej w powiadomieniu.

pozytywną tendencją jest utrzymujący się spadek liczby pracujących cudzoziemców, którzy nielegalnie przebywali na terytorium Polski.

Największy odsetek nielegalnie pracujących cudzoziemców w stosunku do ogólnej liczby obcokrajowców objętych kontrolą stwierdzono w województwach: podlaskim (22%), lubuskim (21%), mazowieckim i kujawsko-pomorskim (po 19%) oraz opolskim i dolnośląskim (po 18%).

Największą liczbę cudzoziemców, którym została powierzona nielegalna praca, wykazano w podmiotach prowadzących działalność w: budownictwie (22% nielegalnie zatrudnionych), usługach administrowania i działalności wspierającej, obejmującej również agencje pracy tymczasowej (20%) oraz w transporcie i gospodarce magazynowej, a także w przetwórstwie przemysłowym (12%).

Niezależnie od legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców, inspektorzy pracy kontrolują przestrzeganie praw pracowniczych obcokrajowców. W 2023 r. niepokoił wzrost liczby ujawnianych nieprawidłowości. Stwierdzono nieprzebranie przepisów dotyczących **technicznego bezpieczeństwa pracy** w odniesieniu do 30% badanych cudzoziemców (w 2022 r. – 27,7%).

W zakresie **prawnej ochrony pracy** wykazano naruszenia przepisów prawa wobec 11,8% badanych obcokrajowców (w 2022 r. – 6,4%). Ujawnione w toku kontroli nieprawidłowości dotyczyły:

- braku lub nieprawidłowego wypłacenia wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą – 2 842 przypadki, tj. 17,5% badanych cudzoziemców (w 2022 r. – 2 504; 9,5%);
- niezgodności zastosowania umowy cywilnoprawnej z warunkami świadczenia pracy – 181 przypadków, tj. 5% ogółu badanych cudzoziemców (w 2022 r. – 518; 3,2%).

Ponadto stwierdzono brak lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych – 2 197 przypadków, tj. 25,6% kontrolowanych cudzoziemców (w 2022 r. – 2 514; 14%).

Realizując zadania związane z kontrolą legalności zatrudnienia cudzoziemców, **Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z innymi organami i właściwymi służbami**, w szczególności ze Strażą Graniczną, wojewodami, powiatowymi urzędami pracy oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

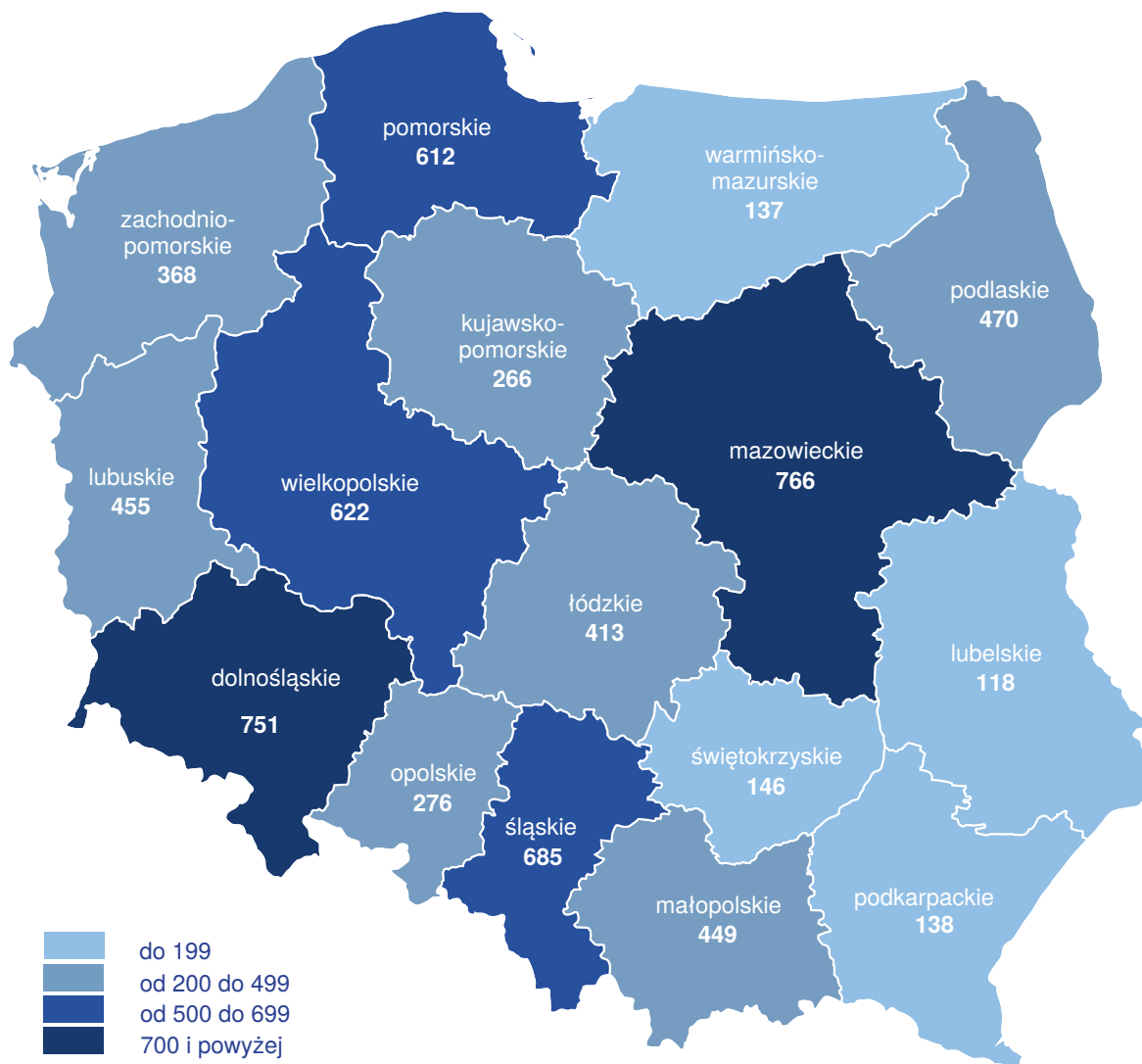
W roku sprawozdawczym w ramach działań obejmujących legalność zatrudnienia cudzoziemców inspektorzy pracy przeprowadzili 136 wspólnych kontroli ze **Strażą**

LICZBA UJAWNIONYCH CUDZOZIEMCÓW, KTÓRYM POWIERZONO NIELEGALNE WYKONYWANIE PRACY W LATACH 2021-2023 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	2021			2022			2023		
	Liczba kontroli	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	Liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalną pracę	Liczba kontroli	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	Liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalną pracę	Liczba kontroli	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	Liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalną pracę
Dolnośląskie	512	2 767	858	736	3 399	459	915	4 153	751
Kujawsko-pomorskie	289	1 474	230	323	1 655	176	303	1 421	266
Lubelskie	243	1 043	123	428	1 935	107	315	1 329	118
Lubuskie	236	1 170	97	347	1 639	123	368	2 181	455
Łódzkie	382	1 595	218	638	2 769	336	605	2 353	413
Małopolskie	525	2 459	343	632	2 794	247	638	2 599	449
Mazowieckie	720	2 774	393	832	3 215	451	972	4 047	766
Opolskie	256	1 152	108	393	1 838	164	359	1 503	276
Podkarpackie	209	847	37	345	1 434	81	303	1 053	138
Podlaskie	307	1 613	390	390	2 048	427	442	2 162	470
Pomorskie	651	3 478	578	955	4 522	545	997	5 076	612
Śląskie	666	2 864	449	978	4 229	842	1 006	3 869	685
Świętokrzyskie	138	563	57	247	1 066	172	245	969	146
Warmińsko-mazurskie	156	700	131	244	1 132	139	244	883	137
Wielkopolskie	616	3 180	657	798	4 208	516	868	3 626	622
Zachodniopomorskie	474	2 075	289	609	2 865	398	558	2 179	368
Ogółem	6 380	29 754	4 958	8 895	40 748	5 183	9 138	39 403	6 672

Uwagi: W przypadku kilku kontroli podmiotu w danym roku cudzoziemcy zostali uwzględnieni w statystykach obejmujących każdą z tych kontroli

CUDZOZIEMCY NIELEGALNIE WYKONUJĄCY PRACĘ W 2023 R. (WG WOJEWÓDZTW)



Graniczną oraz 55 kontroli na wniosek tej formacji. Do Straży Granicznej skierowano 1 186 powiadomień o ujawnionych przez PIP przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W 2023 r. współpraca z **województami** obejmowała skierowanie do tych organów 1 251 powiadomień dotyczących w szczególności przypadków nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców. Przeprowadzono także 57 kontroli na wniosek urzędów wojewódzkich.

Wnioski

W 2023 r. na polskim rynku pracy obserwujemy współistnienie dwóch systemów legalizacji pracy cudzoziemców. Pierwszy obejmuje cudzoziemców zatrudnianych zgodnie z ogólnymi zasadami uregulowanymi w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, w tym na podstawie zezwoleń na pracę, oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Drugi, dedykowany obywatelom Ukrainy, wynika ze specjalnej *ustawy o pomocy obywatelom*

Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Rozwiązanie przyjęte w ustawie specjalnej pozwala na bardzo szybką i prostą legalizację pracy obywatela Ukrainy poprzez złożenie przez pracodawcę, za pośrednictwem strony internetowej: praca.gov.pl, powiadomienia o podjęciu pracy przez cudzoziemca. Takie powiadomienie nie jest procedowane przez organy administracji, jest jedynie potwierdzeniem podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy.

W związku z obowiązywaniem nowych przepisów w stosunku do obywateli Ukrainy odnotowujemy zaprzestanie przez pracodawców korzystania z obowiązujących równoległe, znacznie bardziej skomplikowanych procedur, tzn. z możliwości powierzania pracy takim cudzoziemcom na podstawie oświadczeń lub zezwoleń na pracę.

Inspektorzy pracy zwracają jednak uwagę, że maksymalnie **uproszczony sposób legalizacji pracy obywateli Ukrainy wiąże się z potencjalnymi zagrożeniami**. Składanie przez pracodawcę powiadomienia po rozpoczęciu pracy przez cudzoziemca (odwrotnie niż w przypadku

innych dokumentów legalizujących ich pracę) może sprzyjać nielegalnemu zatrudnieniu obywateli Ukrainy. Zdarzają się przypadki, gdy nieuczciwi pracodawcy oczekują od cudzoziemców nieodpłatnej pracy podczas nieformalnego (bezumownego) okresu próbnego. W tym okresie są oni pozbawieni nie tylko należnego im wynagrodzenia za pracę, ale także dostępu do ubezpieczenia zdrowotnego i systemu zabezpieczenia społecznego, mającego kluczowe znaczenie w razie wystąpienia wypadku przy pracy. W takich sytuacjach, gdy inspektorzy pracy ujawniają w toku kontroli obywateli Ukrainy, którzy już świadczą pracę, są informowani, że jest to dopiero pierwszy dzień pracy obcokrajowców, a zatem nie upłynęły jeszcze terminy na zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego i dokonanie powiadomienia. Skutkiem kontroli jest wtedy legalizacja zatrudnienia cudzoziemców, do której mogłoby nie dojść, gdyby nie czynności kontrolne prowadzone przez inspektorów pracy.

Kolejnym zjawiskiem pojawiającym się w kontekście powiadomień kierowanych do powiatowego urzędu pracy jest **zaniżanie liczby godzin pracy lub wymiaru czasu pracy** w stosunku do pracy faktycznej realizowanej przez cudzoziemca. W myśl obecnych regulacji, podmiot powierzający pracę obywatelowi Ukrainy może dowolnie podwyższać wskazany w powiadomieniu wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy cudzoziemca (np. na 13 godzin pracy), odpowiednio zwiększając jego wynagrodzenie. W konsekwencji obywatel Ukrainy nigdy nie ma pewności, ile godzin będzie w danym miesiącu pracował, a tym samym jakie uzyska wynagrodzenie.

Problemy z zakresu wskazywania wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w dokumentach legalizujących zatrudnienie cudzoziemców pojawiają się także w pierwotnym systemie dopuszczającym obcokrajowców do polskiego rynku pracy, tj. przy zezwoleniach na pracę, oświadczeniach o powierzeniu pracy, zezwoleniach na pobyt czasowy i pracę. Dotyczą one przekraczania lub niewypracowania przez cudzoziemców liczby godzin w miesiącu lub tygodniu w stosunku do warunków określonych w dokumentach legalizujących pracę, w szczególności gdy została zawarta z cudzoziemcem umowa cywilnoprawna. Inspektor pracy nie ma możliwości zweryfikowania liczby faktycznych godzin pracy w sytuacji, gdy podmiot nie prowadzi ewidencji godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi dla cudzoziemców – zwracamy uwagę, że przepisy narzucają ten obowiązek, ale jego niewykonanie nie jest objęte sankcją wykroczeniową. W zakresie umów o dzieło – przepisy w ogóle nie nakładają obowiązku prowadzenia dokumentacji potwierdzającej liczbę godzin osobom wykonującym pracę na podstawie umów o dzieło. W sytuacji, gdy kontrola dotyczy cudzoziemca nieświadczącego już pracy, a którego nie można przesłuchać z uwagi na brak jego aktualnego adresu pobytu, inspektor pracy w praktyce nie ma możliwości zweryfikowania, czy cudzoziemiec wykonywał pracę zgodną z warunkami wskazanymi w oświadczeniu lub zezwoleniu na pracę.

Doświadczenia kontrolne pokazują, że nasila się zjawisko obchodzenia przepisów dotyczących **obowiązku uzyskiwania zezwoleń na pracę** dla cudzoziemców w sytuacjach nazywanych potocznie „spółką ukraińską”. Wykorzystywane są w tym celu przepisy Kodeksu spółek handlowych, tj. możliwość wykonywania przez obcokrajowców powtarzających się świadczeń niepieniężnych na rzecz spółek z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółek akcyjnych, które nie wymagają uzyskania zezwoleń na pracę.

Kolejnym zjawiskiem jest coraz częstsze **powoływanie się przez cudzoziemców na przepisy o tzw. działalności nieewidencjonowanej**. Osoby prowadzące taką działalność nie muszą zgłaszać się jako przedsiębiorca do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG), nie podlegają również obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Kwestią problematyczną jest sposób weryfikacji spełniania warunków prowadzenia działalności nieewidencjonowanej, która może służyć jedynie obejściu przepisów prawa w zakresie legalizacji pracy cudzoziemca.

Na polskim rynku pracy dalej obserwujemy podmioty, w szczególności działające jako outsourcerzy lub agencje zatrudnienia rejestrujące swoją siedzibę na terenie województw, w których spodziewają się szybciej uzyskać właściwe dokumenty legalizujące pobyt i pracę cudzoziemców. Podmioty te mogą i często kierują obcokrajowców do pracy w zakładach pracy zlokalizowanych w innym województwie. Taka praktyka znacznie utrudnia i wydłuża czas trwania kontroli, gdyż wymaga przeprowadzenia czynności kontrolnych nawet na terenie kilku okręgowych inspektoratów pracy. W zakresie outsourcingu, gdzie częstym zjawiskiem jest tworzenie tzw. łańcuchów podwykonawców, obejmujących nawet kilka podmiotów prowadzących działalność w różnych miejscowościach, do których kierowani są cudzoziemcy, takie działanie prowadzi także do **rozmycia odpowiedzialności w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz przestrzegania prawa pracy**.

Przeszkodą w skutecznym realizowaniu kontroli jest wskazywanie przez podmioty zatrudniające cudzoziemców **tzw. biura wirtualnego lub skrzynki pocztowej** jako adresu siedziby lub miejsca prowadzenia działalności. Inspektorzy pracy sygnalizują, że występują przypadki, gdy przedstawiciele tych podmiotów obiecują pomoc cudzoziemcom przy legalizacji pobytu lub pracy (również odpłatną), ale później nie wypłacają należnego wynagrodzenia lub nie zapewniają żadnej pracy. Działania kontrolne wobec takich podmiotów są utrudnione z uwagi na brak kontaktu osób ich reprezentujących lub zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej.

Kolejnym utrudnieniem w szybkim i efektywnym prowadzeniu czynności kontrolnych jest **brak informacji o pracodawcy użytkowniku** w treści powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy. Przy kontrolach krzyżowych – które zgodnie z naszymi procedurami prowadzone są co do zasady równolegle w agencji zatrudnienia

i u pracodawcy użytkownika – inspektor pracy musi rozpocząć postępowanie najpierw w agencji pracy tymczasowej, a dopiero po uzyskaniu od tego podmiotu informacji o pracodawcach użytkownikach, zaplanować kolejne kontrole w tych podmiotach.

Na bazie doświadczeń nabytych od czasu wprowadzenia przepisów szczególnych regulujących pracę obywateli Ukrainy, wskazujemy że **warto rozważyć ich nowelizację służącą zapewnieniu najlepszej ochrony** tej grupie cudzoziemców na polskim rynku pracy:

- skrócenie 14-dniowego terminu na złożenie powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy;
- wprowadzenie przepisów ustalających minimalny wymiar czasu pracy oraz minimalną liczbę godzin pracy, którą podmiot zatrudniający miałby obowiązek zagwarantować cudzoziemcowi, przy czym wspomniane minimum musiałyby zostać ukształtowane co najmniej na poziomie zapewniającym pokrycie kosztów utrzymania cudzoziemca w okresie pobytu na terytorium Polski;
- dodanie w treści powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy informacji o pracodawcy użytkownika.

Ponadto w celu **wzmocnienia ochrony praw wszystkich cudzoziemców** wykonujących pracę w Polsce oraz zwiększenia skuteczności działań kontrolnych wnosimy o:

- wprowadzenie obowiązku dokonania zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego (ZUS) każdej pracującej osoby (w tym cudzoziemca) przed dopuszczeniem jej do pracy, nie zaś w terminie 7 dni, jak stanowią aktualnie obowiązujące przepisy oraz dodanie warunku niezgłoszenia obcokrajowca do ubezpieczenia społecznego do ustawowej definicji powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy (art. 2 ust. 1 pkt 22a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) – kontrola legalności zatrudnienia polegałaby wtedy na ustaleniu danych osób wykonujących w danym momencie pracę, oraz sprawdzeniu czy osoby te przed jej rozpoczęciem zostały zgłoszone do ZUS, zaś brak takiego zgłoszenia byłby równoznaczny z powierzeniem cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy;
- nowelizację ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poprzez dodanie przepisów, które przewidywałyby możliwość odmowy wydania zezwolenia na pracę oraz wpisania oświadczenia do ewidencji w sytuacji, gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi utrudnia kontrolę inspekcji pracy;
- wprowadzenie regulacji prawnych obejmujących obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę cudzoziemców w sytuacjach nazywanych potocznie „spółką ukraińską”, tj. w przypadku wykonywania przez obcokrajowców powtarzających się świadczeń niepieniężnych na rzecz spółek z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółek akcyjnych na podstawie Kodeksu spółek handlowych;
- umożliwienie inspektorom pracy wykorzystywania w toku kontroli materiałów (np. zdjęć, nagrań) zgromadzonych przed faktycznym rozpoczęciem kontroli;

- zapewnienie Państwowej Inspekcji Pracy bezpośredniego dostępu do pozostających w zasobach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych danych dotyczących zgłoszenia pracobiorców do ubezpieczeń społecznych z użyciem narzędzi komunikacji elektronicznej oraz baz danych i rejestrów, w których zawarte są informacje o wjeździe cudzoziemca na terytorium RP oraz udzielanych decyzjach pobytowych;
- podwyższenie kwoty grzywnien za nielegalne powierzenie pracy nakładanych w drodze mandatów karnych i zmianę sposobu ustalania ich wysokości (za każdą osobę, której powierzono nielegalnie pracę przy jednoczesnym ustaleniu górnej maksymalnej wysokości sankcji), a także zastosowanie innych sankcji o charakterze niepieniężnym, które z powodzeniem funkcjonują w innych krajach Unii Europejskiej, okazując się niejednokrotnie bardziej dotkliwą karą niż nawet wysoka grzywna, np. zwrot otrzymanych od państwa różnych form dofinansowania (funduszy, dotacji, ulg podatkowych), zakaz składania ofert przy zamówieniach publicznych, wieloletni zakaz zatrudniania cudzoziemców, czy ograniczenie możliwości uzyskania dofinansowania nowych stanowisk pracy w szczególności dla osób niepełnosprawnych;
- zobowiązanie podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi do przedstawienia mu dokumentów związanych z podjęciem i wykonywaniem pracy w języku dla niego zrozumiałym (np. instrukcji bhp, informacji o warunkach zatrudnienia, regulaminu pracy itp.);
- wprowadzenie przepisów ograniczających zatrudnianie cudzoziemców tylko do umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych, do których stosuje się obowiązek ubezpieczenia społecznego, w tym wypadkowego, co się wiąże z wyłączeniem możliwości zatrudniania cudzoziemców na podstawie umów o dzieło;
- wymianę informacji pomiędzy organami nadzoru i kontroli do celów analizy ryzyka oraz koordynację wspólnych działań mających na celu rozwiązanie problemu nielegalnego zatrudniania i wyzysku obywateli państw trzecich, przestępstw związanych z handlem ludźmi, oszustw podatkowych oraz praw pracowników.

8.3. Świadczenie usług agencji zatrudnienia oraz powierzenie i wykonywanie pracy tymczasowej

Problematykę świadczenia usług agencji zatrudnienia, w tym pracy tymczasowej, przedstawiono na podstawie wyników kontroli obejmujących przestrzeganie przepisów ustaw:

- ✓ o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, regulujących świadczenie usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego pracy tymczasowej;
- ✓ o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zarówno przez agencje pracy tymczasowej, jak i pracodawców użytkowników, także w zakresie stosowania outsourcingu, leasingu czy innych form powierzania pracy, pod kątem

ujawniania przypadków wynajmu pracowników z naruszeniem przepisów o pracy tymczasowej.

Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Zakres kontroli

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **513 kontroli** w 492 podmiotach (w 2022 r. 530 kontroli w 494 podmiotach), obejmujących w szczególności badanie dopełnienia obowiązków: dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru oraz prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w ustawie.

Wskazana liczba kontroli dotycząca problematyki przestrzegania przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* uwzględnia **kontrole realizowane w ramach:**

- ✓ **działań planowych**, w tym w agencjach zatrudnienia, które nie były kontrolowane w latach 2020-2022;
- ✓ interwencji podejmowanych **na podstawie skarg**;
- ✓ **monitoringu mediów** prowadzonego pod kątem ujawniania przypadków naruszenia zasad prowadzenia agencji zatrudnienia.

Działania PIP dotyczyły zarówno podmiotów prowadzonych przez **krajowe osoby** fizyczne i prawne, jak i przez **obywateli tzw. państw trzecich**.

W okresie sprawozdawczym czynności kontrolne objęły przede wszystkim podmioty świadczące dwa rodzaje usług, tj. **pracy tymczasowej** (69%) oraz **pośrednictwa pracy**, w tym polegającego na **kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych** oraz **kierowaniu cudzoziemców na teren RP** do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w podmiotach z siedzibą na terytorium Polski.

KONTROLE AGENCJI ZATRUDNIENIA (WG RODZAJU ŚWIADCZONYCH USŁUG)

Rodzaj działalności	Liczba kontroli
Praca tymczasowa	361
Pośrednictwo pracy, w tym:	191
- kierowanie osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych	54
- kierowanie cudzoziemców na teren RP	51
Doradztwo personalne	112
Poradnictwo zawodowe	113

KONTROLE AGENCJI ZATRUDNIENIA W LATACH 2021-2023 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	2021		2022		2023	
	Liczba kontroli	Liczba podmiotów świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	Liczba kontroli	Liczba podmiotów świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	Liczba kontroli	Liczba podmiotów świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia
Dolnośląskie	51	2	46	2	58	3
Kujawsko-pomorskie	20	4	20	-	19	1
Lubelskie	16	2	21	1	19	3
Lubuskie	12	-	10	1	12	3
Łódzkie	32	1	37	-	32	2
Małopolskie	36	1	33	2	30	-
Mazowieckie	43	6	60	9	71	18
Opolskie	29	6	34	3	30	-
Podkarpackie	18	-	20	1	17	-
Podlaskie	16	1	31	-	12	-
Pomorskie	43	3	45	3	48	7
Śląskie	73	11	76	9	81	8
Świętokrzyskie	11	2	17	1	10	1
Warmińsko-mazurskie	13	3	13	2	11	5
Wielkopolskie	52	5	44	3	42	4
Zachodnio-pomorskie	30	2	23	2	21	1

W okresie sprawozdawczym przeważały kontrole prowadzone w agencjach zatrudniających do 9 pracowników (32%) oraz od 50 do 249 pracowników (26%). Z kolei w agencjach zatrudniających od 10 do 49 pracowników przeprowadzono 24% kontroli, zaś najmniej (18%) w dużych agencjach o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników.

Największą liczbę kontroli zrealizowano na terenie **województw**: śląskiego (81 kontroli), mazowieckiego (71) oraz dolnośląskiego (58).

Diagnoza

Nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania agencji zatrudnienia wykazano w **329 kontrolach (64%)**; w 2022 r. w 358 kontrolach (67,5%).

Nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia, tj. bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa, potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia ujawniono w **56 podmiotach (11% skontrolowanych przedsiębiorstw)**, co oznacza **wzrost liczby tego rodzaju nieprawidłowości** w porównaniu do lat ubiegłych (w 2022 r. ujawniono 39 takich podmiotów – 7,9% skontrolowanych przedsiębiorstw, w 2021 r. ujawniono 49 takich podmiotów, tj. 10,2% objętych kontrolą). Nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia dotyczyło **pracy tymczasowej** (44) oraz **pośrednictwa pracy** (17, w tym 2 w zakresie kierowania cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP oraz 3 w zakresie kierowania osób do pracy za granicą), **doradztwa personalnego** (7) i **poradnictwa zawodowego** (6). W ramach czynności kontrolnych ujawniano podmioty **świadczące nielegalnie jedną lub więcej usług** wymagających certyfikatu agencji zatrudnienia.

Świadczenie usług agencji zatrudnienia przez niecertyfikowane firmy w 2023 r. obejmowało sytuacje, w których podmioty:

- ✓ **nie posiadały certyfikatu** o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru uprawniającego do świadczenia usług

agencji zatrudnienia, także przez podmioty świadczące usługi **outsourcingu/leasingu** będącego w praktyce **pracą tymczasową**;

- ✓ kontynuowały działalność agencji zatrudnienia pomimo utraty certyfikatu i wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia.

Odnotowywano sytuacje, w których agencje zatrudnienia dokonywały **rezygnacji z prowadzenia działalności regulowanej**, celem świadczenia usług outsourcingu, poszerzając zakres prowadzonej działalności gospodarczej (PKD) o rodzaje działalności prowadzonej przez podmioty współpracujące.

W obszarze prowadzenia działalności regulowanej obserwowane są również przypadki pozyskiwania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia przez podmioty świadczące usługi np. w **sektorze opieki** pomimo że często **nie prowadzą one faktycznej działalności opartej na pośrednictwie pracy lub pracy tymczasowej, a delegują osoby do pracy za granicą** w ramach zawartych z nimi umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia). Przedmiot tych umów stanowi wykonywanie pracy (najczęściej u niemieckiej rodziny), polegającej na sprawowaniu opieki domowej nad osobami starszymi lub chorymi.

Do najważniejszych **przyczyn zjawiska nielegalnego prowadzenia usług**, zarówno w ocenie inspektorów pracy, jak i samych podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, należy zaliczyć:

- **warunki konieczne** do spełnienia przez podmiot ubiegający się o wpis do rejestru, jak też przez prowadzący działalność agencji zatrudnienia, w tym nieposiadanie zaległości z tytułu podatków czy składek na ubezpieczenia społeczne, niekaralność za przestępstwa lub wykroczenia określone w art. 121-121b *ustawy*, a także dobra kondycja finansowa podmiotu, w stosunku do którego nie może być otwarta likwidacja ani ogłoszona upadłość;
- **ograniczenia i obowiązki** wynikające z przepisów regulujących pracę tymczasową;

PODMIOTY ŚWIADCZĄCE NIELEGALNIE USŁUGI AGENCJI ZATRUDNIENIA W LATACH 2021-2023 (WG RODZAJU USŁUG)

Wyszczególnienie	2021		2022		2023	
	Ogółem	Świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	Ogółem	Świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia	Ogółem	Świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia
Liczba skontrolowanych podmiotów:	480	49	494	39	492	56
W tym świadczących:						
- wyłącznie usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego	222	15	254	6	131	12
- usługi agencji pracy tymczasowej	258	34	240	33	361	44

- **brak sankcji** przewidzianych dla podmiotów korzystających z usług outsourcingu, będących w praktyce pracą tymczasową;
- **niedostateczną znajomość przepisów prawa** regulujących działalność agencji zatrudnienia, ale także **celowe działania przedsiębiorców**, którzy wpisują swoją działalność w ogólne ryzyko prowadzonej działalności gospodarczej.

Najwięcej podmiotów, w których stwierdzono nielegalne świadczenie usług agencji zatrudnienia ujawniono w województwach: mazowieckim (18) oraz śląskim (8).

W 2023 r. do **najczęściej stwierdzanych uchybień** zaliczyć można:

- niezamieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach **numeru wpisu do rejestru** oraz **niewskazywanie, że określona propozycja pracy stanowi ofertę pracy tymczasowej** – **103 agencje** (w 2022 r. – **121 agencji**);
- nieprzestrzeganie obowiązku przedstawienia marszałkowi województwa corocznej, **pełnej informacji o działalności** agencji zatrudnienia – **99 agencji** (w 2022 r. – **93 agencje**);
- niedopełnienie **obowiązku poinformowania** marszałka województwa o zmianie danych, zawieszeniu albo wznowieniu działalności gospodarczej w **31 agencjach** (w 2022 r. – **39 agencji**);
- naruszenie obowiązku **posiadania lokalu**, w którym są świadczone usługi agencji zatrudnienia – **35 agencji** (w 2022 r. – **24 agencje**);
- **nieprzestrzeganie zasady równego traktowania i niedyskryminacji** w stosunku do osób, dla których agencje poszukiwały zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej – w **4 agencjach**. Naruszenie zakazu dyskryminacji dotyczyło oferty pracy zawierającej kryteria dyskryminujące kandydatów **ze względu na płeć, wiek i narodowość**;
- pobieranie **niezgodnych z prawem opłat** od osób, dla których agencje poszukiwały zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej wykazano w **2 kontrolach**.

W toku kontroli szczególną uwagę zwracano na egzekwowanie przepisów dotyczących kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. W 2023 r., spośród skontrolowanych agencji, **54 podmiotów świadczyło usługę pośrednictwa pracy polegającą na kierowaniu osób do pracy za granicą**.

W roku sprawozdawczym w **26 podmiotach** stwierdzono naruszenia związane z kierowaniem osób do pracy za granicą, w szczególności:

- w **18 agencjach** ujawniono uchybienia w zakresie zawierania **pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy** za granicą u pracodawców zagranicznych, w tym w 9 agencjach nie dopełniono obowiązku zawarcia pisemnej umowy z osobą kierowaną do pracy za granicą;
- w **13 agencjach** stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów dotyczących zawierania **pisemnych umów**

z pracodawcami zagranicznymi, do których kierowano osoby do pracy za granicą, z czego w 3 agencjach nie dopełniono obowiązku zawarcia pisemnej umowy z pracodawcą zagranicznym;

- naruszenie obowiązku przekazania osobom kierowanym do pracy za granicą albo do pracy tymczasowej do podmiotu działającego poza terytorium RP, **pisemnej informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach** związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą **11 agencji** (w 2022 r. – **17 agencji**);
- **9 agencji** nie prowadziło **wykazów osób** kierowanych do pracy za granicą lub prowadziły je nierzetelnie;
- w **7 agencjach** ujawniono nieprawidłowości dotyczące prowadzonych **wykazów podmiotów**, do których kierowane były osoby do pracy za granicą.

W 2023 r. spośród skontrolowanych agencji **51 podmiotów świadczyło usługę pośrednictwa pracy** polegającą na kierowaniu osób, w tym także cudzoziemców, **do pracy** w podmiotach prowadzących działalność **na terytorium Polski**. Nieprawidłowości dotyczące kierowania cudzoziemców z państw spoza UE do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP wykazano w **20 podmiotach** świadczących usługi w tym zakresie, w szczególności:

- **5 agencji** nie zawarło pisemnych umów z cudzoziemcami kierowanymi do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP, a w **7 agencjach** umowy te nie spełniały wymogów przewidzianych w przepisach prawa;
- w **8 agencjach** nie był przestrzegany obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi, przed podpisaniem umowy, jej pisemnego tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca, a w **2 agencjach** stwierdzono uchybienia w tym zakresie;
- **5 agencji** nie przekazywało cudzoziemcom oraz podmiotom, do których agencja kieruje cudzoziemców, pisemnych informacji m.in. o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium RP, a w **5** stwierdzono uchybienia w tym zakresie;
- w **7 agencjach** nie prowadzono wykazów cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz wykazów podmiotów, do których kierowano cudzoziemców, a w **2 agencjach** wykazy te były prowadzone nierzetelnie.

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **86 kontroli** w 86 podmiotach (w 2022 r. – 87 kontroli, w 2021 r. – 74 kontrole) prowadzonych w Polsce przez cudzoziemców spoza UE.

Większość kontroli dotyczyła podmiotów prowadzonych przez **obywateli Ukrainy**.

Wśród kontrolowanych agencji prowadzonych przez cudzoziemców spoza UE, którzy zarejestrowali działalność gospodarczą na terenie RP, zdecydowana większość

LICZBA AGENCJI ZATRUDNIENIA PROWADZONYCH PRZEZ CUDZOZIEMCÓW SPOZA UE W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	Liczba agencji zatrudnienia		
	2021	2022	2023
Albania	-	1	-
Armenia	-	-	1
Bangladesz	-	-	2
Białoruś	4	4	3
Chiny	-	-	1
Filipiny	-	-	1
Indie	1	-	2
Indonezja	-	-	1
Izrael	-	-	1
Mołdawia	-	2	-
Nepal	-	-	1
Pakistan	-	-	1
Republika Korei	6	7	3
Rosja	1	-	-
Tadżykistan	-	1	-
Turcja	-	-	1
Ukraina	60	69	68

świadczyła usługi pracy tymczasowej, ale także usługi outsourcingowe. Zazwyczaj w strukturze zatrudnienia przeważali lub występowali wyłącznie cudzoziemcy.

Spośród 56 podmiotów świadczących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia, w 14 przypadkach (w 2022 r. w 12 na 39 wszystkich ujawnionych przypadków), podmioty te były prowadzone przez cudzoziemców spoza UE (Ukraina – 9, Bangladesz – 2, Indie – 2, Armenia – 1).

Z uzyskiwanych w toku kontroli informacji wynika, że po przyjeździe do Polski agencje kompleksowo zajmują się cudzoziemcami, którzy bardzo często nie władają w ogóle językiem polskim, organizując ich odbiór wraz z transportem do miejsc zakwaterowania bądź wykonywania pracy, a także pomoc w załatwieniu formalności związanych z legalizacją zarówno pobytu, jak i pracy.

Kontrolując agencje prowadzone przez cudzoziemców spoza UE, szczególną uwagę zwracano na kwestie pobierania opłat od cudzoziemców rekrutowanych poza terenem RP.

Prowadzenie działalności agencji zatrudnienia pod adresem wirtualnego biura, także przez cudzoziemców, wyklucza lub znacznie ogranicza kontrolującym możliwość nawiązania kontaktu osobistego czy też telefonicznego z osobą upoważnioną do reprezentacji podmiotu zgodnie z wpisem do rejestru

przedsiębiorców KRS. Inspektorzy pracy uzyskiwali np. informację, że członkowie zarządu przebywają za granicą. Z tych powodów skuteczność kontroli, w szczególności pod kątem zastosowania odpowiedzialności wykroczeniowej, była ograniczona.

W 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy w 85 przypadkach powiadomiła marszałków województw lub dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy o naruszeniach warunków prowadzenia agencji zatrudnienia. W następstwie powiadomień skierowanych przez inspektorów pracy w roku sprawozdawczym 17 agencji zatrudnienia zostało wykreślonych z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, a 16 wykreślił dokonano w następstwie powiadomień z lat 2021-2022. Łącznie z Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia w 2023 r. wykreślono 33 agencje (w 2022 r. – 35 agencji).

Wnioski

Wyniki kontroli wskazują, że zarówno skala, jak i rodzaj ujawnionych nieprawidłowości, utrzymują się na poziomie zbliżonym do ubiegłego roku (zarejestrowano niewielki spadek nieprawidłowości), przy czym należy zwrócić uwagę, że ujawniono większą liczbę podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru.

Za aktualne należy uznać wnioski prezentowane w Sprawozdaniach z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w latach ubiegłych, w szczególności wskazane jest:

- **ustanowienie obligatoryjnego warunku uzyskania wpisu do rejestru KRAZ** w postaci obowiązku odbycia przez osoby zamierzające prowadzić agencję zatrudnienia oraz personel przewidziany do obsługi klientów – **szkolenia (kursu) w zakresie warunków świadczenia usług agencji zatrudnienia** objętych certyfikatem oraz zapewnienie możliwości korzystania ze szkoleń, aktualizujących i utrwalających wiedzę z tego zakresu;
- **zagwarantowanie podmiotom – już na etapie rejestracji działalności gospodarczej w CEIDG lub KRS** – uzyskania informacji, że wskazany rodzaj działalności stanowi **działalność regulowaną**, wymagającą wpisu do rejestru agencji zatrudnienia;
- **poszerzenie katalogu warunków koniecznych**, jakie musi spełnić podmiot zamierzający prowadzić agencję zatrudnienia **o niekaralność za wykroczenia przeciwko prawom pracowników tymczasowych** (określonych w art. 27a ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych) – tak jak w przypadku naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Rozwiązanie to umożliwi marszałkowi województwa odmowę dokonania wpisu takiego podmiotu do rejestru agencji zatrudnienia lub **wykreślenie z tego rejestru**;

- **zdefiniowanie wymagań, jakim powinien odpowiadać lokal**, w którym są świadczone usługi lub ustanowienie regulacji prawnych **wykluczających albo ograniczających dopuszczalność rejestrowania agencji zatrudnienia pod adresem „wirtualnego biura”** oraz uznanie **niemożliwości przeprowadzenia kontroli** przez inspektora pracy jako okoliczności zobowiązującej marszałka województwa do **wykreślenia agencji z rejestru**. Zdaniem inspektorów pracy powyższa regulacja powinna być powiązana z wprowadzeniem obowiązku powiadamiania, na etapie dokonywania wpisu do KRAZ, marszałka województwa o **miejscu przechowywania dokumentacji** związanej z prowadzeniem agencji zatrudnienia, w tym dokumentacji kadrowo-płacowej pracowników tymczasowych, co umożliwi efektywne planowanie postępowań kontrolnych oraz wyeliminowanie celowych działań przedsiębiorców nastawionych na wydłużenie lub utrudnienie czynności kontrolnych;
- **poszerzenie katalogu podmiotów podlegających kontroli inspekcji pracy** poprzez uwzględnienie w nim **osób fizycznych, niebędących przedsiębiorcami, a świadczącymi nielegalne usługi pośrednictwa pracy**, celem zagwarantowania organom Państwowej Inspekcji Pracy możliwości kompleksowego eliminowania zjawiska nielegalnych usług agencji zatrudnienia.

W zakresie **odpowiedzialności wykroczeniowej** za naruszenie przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* oraz **skutecznych narzędzi jej egzekwowania** rozważenia wymagają propozycje:

- **wprowadzenia sankcji** za popełnienie wykroczenia w związku ze zjawiskiem **nieaktualizowania danych adresowych** przez działające agencje zatrudnienia, polegającym na niedopełnieniu obowiązku poinformowania marszałka województwa o zmianie adresu siedziby podmiotu oraz adresów lokali lub zmianie rodzaju świadczonych usług w terminie 14 dni od dnia ich powstania;
- wdrożenia systemu polegającego na nakładaniu **kar administracyjnych za naruszenia przepisów o prowadzeniu agencji zatrudnienia (w szczególności wobec cudzoziemców świadczących takie usługi** – osoby te często nie przebywają na terytorium Polski, co znacznie utrudnia lub uniemożliwia zastosowanie postępowania wykroczeniowego), a także wprowadzenie obowiązku **wskazywania przez podmioty prowadzone przez cudzoziemców i rejestrujące działalność regulowaną – osoby przebywającej na terytorium RP, działającej w imieniu pracodawcy i upoważnionej do jego reprezentowania, w tym wobec organów kontroli inspekcji pracy;**
- **uznania za wykroczenie nieprowadzenia wykazu podmiotów**, do których są kierowane osoby do pracy za granicą, oraz **wykazu osób kierowanych do pracy za granicą** – analogicznie jak w przypadku wykonywania usługi pośrednictwa pracy w zakresie kierowania cudzoziemców do zatrudnienia

lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP;

- wprowadzenia możliwości **nakładania grzywnien w postępowaniu mandatowym** z tytułu wykroczeń przewidzianych w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, co wiązałoby się jednocześnie z koniecznością podwyższenia górnej granicy grzywny w postępowaniu mandatowym przewidzianej w Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia. Wprowadzenie **wyższej dopuszczalnej wysokości grzywny** w postępowaniu mandatowym spowodowałoby stosowanie tego postępowania, zwłaszcza w oczywistych przypadkach (np. po przyznaniu się do popełnienia wykroczenia) oraz ograniczyłoby konieczność przeprowadzania często długotrwałego postępowania wyjaśniającego, celem skierowania wniosku o ukaranie do sądu.

Odnosnie do działalności **podmiotów w branży opiekuńczej**, pozyskujących certyfikaty o dokonaniu wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, pomimo nieświadczania tych usług w praktyce, proponowanym rozwiązaniem jest wprowadzenie odpowiednich uregulowań prawnych, które z jednej strony określałyby **standardy świadczenia tego typu usług** i dawałyby możliwość ich wykonywania wyłącznie **przez wyselekcjonowane podmioty**, spełniające określone wymagania, a z drugiej strony zapewniających osobom, którym te podmioty powierzają pracę nie tylko za granicą, ale także na rynku krajowym, należyta ochronę prawną.

Jako celowe należy również wskazać kontynuowanie działań na rzecz eliminowania negatywnych zjawisk związanych ze świadczeniem usług agencji zatrudnienia, w tym:

- **monitorowanie rynku agencji zatrudnienia**, zwłaszcza w obszarze nielegalnego prowadzenia usług pracy tymczasowej i pośrednictwa pracy, w szczególności polegającego na kierowaniu cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP;
- **współpracę** Państwowej Inspekcji Pracy z organami odpowiedzialnymi za legalizację pobytu i pracy cudzoziemców oraz instytucjami kontrolnymi, w szczególności w zakresie powiadamiania o przypadkach naruszenia przepisów regulujących działalność agencji zatrudnienia oraz zasad zatrudniania pracowników tymczasowych, w tym informowania o sytuacjach wskazujących na obchodzenie przepisów prawa.

Powierzenie i wykonywanie pracy tymczasowej

Zakres kontroli

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **247 kontroli** w agencjach pracy tymczasowej w 230 podmiotach (w 2022 r. – 267, w 2021 r. – 267) w zakresie przestrzegania przez te agencje przepisów *ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, jak

również Kodeksu pracy i przepisów wykonawczych, wydanych na jego podstawie.

W skontrolowanych agencjach świadczyło pracę 85,4 tys. osób, w tym prawie 38,1 tys. (44%) na podstawie stosunku pracy (w 2022 r. – 58%, w 2021 r. – 39%).

Najczęściej kontrolowano agencje pracy tymczasowej zatrudniające od 50 do 249 pracowników (33%) oraz 250 osób i powyżej (26%). Z kolei w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników przeprowadzono 25% kontroli.

Najwięcej skontrolowanych agencji prowadziło działalność na terenie województw: dolnośląskiego (30), śląskiego (29) oraz łódzkiego (28).

Diagnoza

W większości kontrolowanych agencji przeważającą formę powierzania pracy tymczasowej stanowiły **umowy cywilnoprawne**.

Nieprawidłowości stwierdzono w 96,1% podmiotów objętych kontrolą (w 2022 r. – 97%, w 2021 r. – 94%), w tym

w 63% podmiotów dotyczyły one nieprzestrzegania przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*.

W zakresie egzekwowania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły zarówno **procesu nawiązywania stosunku pracy tymczasowej, jak i przebiegu takiej pracy**. W szczególności stwierdzono w:

- 16 agencjach – nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę tymczasową, dotyczące 17 pracowników tymczasowych;
- 15 agencjach – naruszenia przepisów polegające na zawieraniu umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, dotyczące 97 osób;
- 36 agencjach – uchybienia dotyczące wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wobec 94 pracowników;
- 38 agencjach – uchybienia dotyczące wypłacenia wynagrodzenia osobom wykonującym pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego wobec 181 osób;

KONTROLE AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ W LATACH 2021-2023 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	2021			2022			2023		
	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości		Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości	
		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych		Ogółem	Naruszenia ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych
Dolnośląskie	28	25	21	26	25	22	30	29	18
Kujawsko-pomorskie	10	9	7	8	8	5	12	12	8
Lubelskie	10	10	7	5	5	3	8	8	8
Lubuskie	5	5	3	2	2	1	4	3	1
Łódzkie	21	19	13	25	24	17	28	28	20
Małopolskie	15	15	6	11	10	5	9	9	3
Mazowieckie	11	6	2	28	23	16	18	18	13
Opolskie	17	16	13	18	18	17	21	21	18
Podkarpackie	7	6	5	7	7	5	6	4	3
Podlaskie	13	12	11	19	19	14	13	12	9
Pomorskie	25	24	13	27	24	14	23	20	7
Śląskie	37	37	32	29	29	23	29	29	20
Świętokrzyskie	6	5	2	9	9	8	7	6	6
Warmińsko-mazurskie	6	6	6	4	4	4	3	2	1
Wielkopolskie	35	35	23	31	31	22	25	25	24
Zachodnio-pomorskie	21	21	19	18	17	14	11	11	11

- 22 agencjach – nieprzestrzeganie przepisów w zakresie udzielania pracownikom tymczasowym urlopów wypoczynkowych, ustalania wynagrodzenia za czas urlopu lub wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w stosunku do 31 osób;
- 21 agencjach – naruszenia przepisów związanych z wydawaniem świadectw pracy pracownikom tymczasowym, dotyczące 40 pracowników;
- 17 agencjach – nieprawidłowości dotyczące przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich wobec 56 pracowników.
Ponadto stwierdzono w:
- 48 agencjach – niedopełnienie obowiązków w zakresie uzgodnienia z pracodawcą użytkownikiem na piśmie przez agencję pracy tymczasowej warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych (nieprawidłowości te dotyczyły 70 osób), a w przypadku 20 agencji stwierdzono brak uzgodnień zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy agencją i pracodawcą użytkownikiem (nieprawidłowości te dotyczyły 42 osób);
- 17 agencjach – brak zawiadomienia na piśmie (112 osób) o warunkach zatrudnienia wynikających z uzgodnień pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem przed zawarciem umowy, a w przypadku 14 agencji stwierdzono uchybienia w zakresie udzielenia pracownikowi tymczasowemu informacji o uzgodnieniach z pracodawcą użytkownikiem (77 osób);
- 14 agencjach – brak przekazania (66 pracownikom tymczasowym) w postaci papierowej lub elektronicznej wymaganych informacji umożliwiających bezpośredni

kontakt z przedstawicielami agencji, a w 11 agencjach stwierdzono uchybienia w zakresie przekazania pełnej informacji lub w terminie późniejszym niż 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę (37 osób);

- 7 agencjach – skierowanie (łącznie 43 osób) do wykonywania prac niezgodnych z definicją pracy tymczasowej zawartą w art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych;
- 2 agencjach – skierowanie (wbrew obowiązującym przepisom) osób świadczących pracę tymczasową do wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy szczególnie niebezpiecznej (110 osób);
- 49 agencjach – uchybienia w zakresie wydawania zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika osobom skierowanym do wykonywania takiej pracy na podstawie umowy prawa cywilnego (nieprawidłowości te dotyczyły 388 osób).

W 2023 r. **naruszenie maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej** dla danego pracodawcy użytkownika stwierdzono w **10 agencjach** (4,3% skontrolowanych podmiotów), łącznie w stosunku do **111 osób** (w 2022 r. – w 18 agencjach – 7,5% skontrolowanych podmiotów w odniesieniu do 123 osób, w 2021 r. – w 15 agencjach – 5,8% w odniesieniu do 87 osób).

W zakresie stosowania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych dominującą nieprawidłowością pozostaje **brak uzgodnień zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy agencją i pracodawcą użytkownikiem, a także naruszenia**

AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ – NARUSZENIA PRZEPISÓW W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, podczas których stwierdzono naruszenie przepisów		
	2021	2022	2023
Brak uzgodnienia zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy agencją i pracodawcą użytkownikiem oraz niedopełnienie obowiązków w tym zakresie	31,1	31,8	26,7
Brak zawiadomienia osoby, której ma być powierzona praca tymczasowa, o treści uzgodnień między agencją i pracodawcą użytkownikiem, dotyczących warunków wykonywania pracy lub niewłaściwe zawiadomienie	10,5	18,0	6,8
Nieprawidłowości dotyczące wydawania osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania takiej pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika	24,7	19,5	19,8
Niedopełnienie obowiązku przekazania pracownikom tymczasowym informacji umożliwiających im bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji	6,7	8,6	5,6
Nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy (z wyjątkiem należności związanych z urlopami wypoczynkowymi)	5,6	14,6	14,5
Naruszenia przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych	12,4	8,2	8,9
Zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy	8,2	6,0	6,0
Nieprawidłowości dotyczące wydawania świadectw pracy	4,9	10,5	8,5
Naruszenia przepisów w zakresie zawierania umów o pracę tymczasową	8,6	10,8	6,4
Brak profilaktycznych badań lekarskich pracowników tymczasowych lub nieterminowo przeprowadzone badania	9,4	10,1	6,8

procedur z tym związanych, w tym zastępowanie formy pisemnej uzgodnień dokonywanych między agencją a pracodawcą użytkownikiem formą elektroniczną. Niewykonanie w całości lub w części obowiązku przeprowadzenia uzgodnień **utrudnia wykonywanie zadań** przez agencje i pracodawców użytkowników, w tym umożliwienie agencji prawidłowego zawarcia umowy, stanowiącej podstawę wykonywania pracy tymczasowej. Ponadto w skontrolowanych agencjach stwierdzano, że nie zawsze egzekwowały one od pracodawców użytkowników obowiązek przekazania **informacji o wewnętrznych regulacjach** dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika, a także realizowały możliwość uzyskania do wglądu tych regulacji, celem ustalenia prawidłowego i niedyskryminującego poziomu wynagrodzenia pracownika tymczasowego.

Kontrolujący zauważają, że w sektorze pracy tymczasowej, stwierdzanym nieprawidłowościom towarzyszą **negatywne zjawiska** związane z omijaniem obowiązujących przepisów prawa, w tym:

- **nadużywanie umów cywilnoprawnych**, zawieranych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinny być zawarte umowy o pracę;
- wykorzystywanie pracy tymczasowej jako **stałego elementu organizacji pracy** bez względu na ustawowe przesłanki jej stosowania, określone w art. 2 pkt 3 ustawy;
- **nielegalne świadczenie usług** agencji pracy tymczasowej, w tym outsourcingu będącego w praktyce pracą tymczasową;
- **zjawisko przekazywania cudzoziemców** przez podmioty powierzające pracę cudzoziemcom, także agencje pracy tymczasowej, z wykorzystaniem usług outsourcingu (podmioty często są usytuowane na terenie całej Polski, a podmiot końcowy nie jest zorientowany, kto faktycznie jest pracodawcą dla osób skierowanych do pracy).

Na wysokim poziomie utrzymuje się liczba osób, którym agencje pracy tymczasowej powierzają pracę tymczasową na podstawie **umów cywilnoprawnych**. W roku sprawozdawczym agencje pracy tymczasowej w większości korzystały z takich umów.

Kontrolujący stwierdzili, że w wielu podmiotach pracę tymczasową wykonywały **osoby zatrudnione wyłącznie na podstawie umowy zlecenia**.

Wśród części przedsiębiorców panuje przekonanie, że wypłacenie osobom wykonującym pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego, w tym cudzoziemcom, wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej, legalizuje ten stosunek prawny, bez względu na charakter wykonywanej pracy.

Jako identyfikowane, najistotniejsze **przyczyny nadużywania umów cywilnoprawnych** w ramach pracy tymczasowej należy wymienić:

- dążenie uczestników rynku pracy: agencji oraz pracodawców użytkowników do **obniżenia kosztów** oraz

odpowiedzialności związanej z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy;

- **brak obowiązku dostosowania warunków wynagradzania** osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych do warunków, które pracodawca użytkownik stosuje wobec własnych pracowników, tj. osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy – obowiązujące przepisy nakazują traktowanie pracowników tymczasowych nie mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy, nie obejmuje to jednak osób świadczących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych;
- **brak odpowiedzialności** agencji zatrudnienia, a także pracodawcy użytkownika, w szczególności w przypadku nieprzestrzegania maksymalnych okresów wykonywania pracy tymczasowej czy zakazu powierzania w ramach pracy tymczasowej prac szczególnie niebezpiecznych w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego – przepisy karne ustawy odnoszą się jedynie do pracowników tymczasowych.

W ocenie kontrolujących, wykorzystywanie umów prawa cywilnego przez agencje zatrudnienia w celu kierowania ich do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika jest **trudne do pogodzenia ze specyfiką pracy tymczasowej**. W definicji pracodawcy użytkownika akcentuje się **element podporządkowania** pracownika pracodawcy, który jest charakterystyczny dla stosunku pracy i zasadniczo nie występuje w umowach cywilnoprawnych.

Model pracy tymczasowej stosowany na polskim rynku wskazuje, że praca tymczasowa nie spełnia swojego ustawowego celu i w wielu przypadkach wykorzystywana jest jako **stały element organizacji pracy**, bez uwzględnienia jej ustawowych przesłanek. Sama *ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych* nie przewiduje żadnych sankcji za powierzanie pracy tymczasowej w sytuacji, gdy nie są spełnione wymogi wynikające z jej definicji.

Problematyka **stosowania outsourcingu, będącego w praktyce pracą tymczasową**, dotyczy także podmiotów posiadających certyfikat o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru, uprawniającego do świadczenia usług pracy tymczasowej. Wówczas poza kierowaniem pracownikami tymczasowymi do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, świadczą one również usługi w ramach outsourcingu. W większości przypadków podmioty te pozostają świadome różnic pomiędzy jednym a drugim rodzajem usług i w zakresie outsourcingu wprowadzają rozwiązania organizacyjne, mające na celu wykazanie, że podmiot nie dostarcza pracowników celem wykonania pracy, a świadczy usługę outsourcingu (wydzielenie w zakładach linii produkcyjnej, na której wykonują pracę tylko osoby skierowane w ramach usługi outsourcingu, wyznaczenie koordynatora nadzorującego pracę tych osób). Wyniki kontroli, przeprowadzonych w podmiotach korzystających

z takich usług potwierdzają jednak, że usługi te polegały jedynie na wynajmie osób do pracy – przedmiotem usług była praca ludzka, a nadzór nad osobami wykonującymi te usługi sprawował podmiot odbierający usługi. Zgodnie z prawem podmiot taki powinien albo być **bezpośrednim pracodawcą** tych osób albo **korzystać z ich pracy w ramach współpracy z agencją pracy tymczasowej**.

W obszarze świadczenia usług pracy tymczasowej uwagę zwraca także **zjawisko przekazywania cudzoziemców** przez kolejne firmy uczestniczące w procesie rekrutacji oraz powierzenia wykonywania pracy. Proceder ten polega na udostępnianiu osób do pracy, na podstawie umów zawieranych pomiędzy kolejnymi, powiązаныmi ze sobą spółkami, prowadzonymi najczęściej przez cudzoziemców. Wyniki kontroli wskazują, że zanim cudzoziemiec trafi do docelowego zakładu produkcyjnego jest przekazywany przez kolejne podmioty, działające często w różnych województwach. W efekcie, ustalenie stanu faktycznego w zakresie np. obowiązku wypłaty za rzeczywistą liczbę godzin pracy, jest bardzo utrudnione. Proceder ten nasuwa podejrzenie o nadużycia w sferze prawa podatkowego, co z kolei stanowi podstawę do powiadamiania organów administracji skarbowej.

Wnioski

Uwzględniając wyniki przeprowadzonych kontroli za zasadne należy uznać wprowadzenie **zmian w prawie**, ukierunkowanych na wyeliminowanie negatywnych zjawisk na rynku pracy tymczasowej, poprzez wprowadzenie:

- **obowiązku przekazywania pełnego tekstu** wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania obowiązujących u pracodawcy użytkownika;
- **uprawnienia umożliwiającego faktyczną kontrolę warunków pracy przez agencje pracy tymczasowej**, w szczególności pod kątem zgodności zawartych umów z rzeczywistym sposobem wykonywania pracy, a jednocześnie ocenę przestrzegania przez pracodawcę użytkownika innych obowiązków, w tym respektowanie zakazu powierzania wykonywania prac niebezpiecznych;
- **odpowiedzialności pracodawcy użytkownika** – w przypadku stwierdzenia powierzania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy;
- **wykluczenia możliwości powierzania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych**;
- **sankcji z tytułu niepotwierdzenia pracownikowi tymczasowemu w formie pisemnej rodzaju zawartej umowy o pracę i jej warunków** – Kodeks pracy w art. 281 § 1 pkt 2 przewiduje odpowiedzialność z tytułu niepotwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę **przed dopuszczeniem go do pracy**, co rodzi wątpliwości w stosowaniu postępowania wykroczeniowego przez inspektora pracy;
- **ustanowienia domniemania istnienia stosunku pracy**, w szczególności pomiędzy osobą świadczącą pracę a pracodawcą użytkownikiem w sytuacjach gdy:

- powierzenie pracy następuje niezgodnie z definicją pracy tymczasowej – z wykorzystaniem kompetencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie ustalenia rzeczywistego pracodawcy (płatnika składek),
- doszło do przekroczenia maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej;
- **doprecyzowania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**, w tym:
 - pojęcia „pozostawania w dyspozycji pracodawcy użytkownika” poprzez wyraźne zaakcentowanie, że przy nabywaniu przez pracownika tymczasowego uprawnień urlopowych należy wiązać je z okresem skierowania pracownika tymczasowego do pracodawcy użytkownika w celu wykonywania umówionej pracy na jego rzecz, z uwzględnieniem praktycznych aspektów wykonywania pracy u pracodawcy użytkownika jak nieusprawiedliwione nieobecności w pracy czy prawo do urlopu bezpłatnego,
 - sposobu obliczania maksymalnych okresów wykonywania pracy tymczasowej,
 - sposobu obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy w odniesieniu do pracowników, którym nie zostało wypłacane wynagrodzenie w okresie przyjmowanym do ustalenia ekwiwalentu, gdyż pobierali w tym czasie świadczenie na podstawie przepisów *ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*;
- **rozszerzenia obowiązkowych uzgodnień**, o których mowa w art. 9 ust. 1 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej o wskazanie **rodzaju umowy**, na podstawie której praca ma być świadczona.

W 2023 r., zgodnie z obowiązującą metodyką, realizowano kontrole także u pracodawców użytkowników korzystających z usług, obejmujące zakresem kontroli **tych samych pracowników tymczasowych** lub **osoby związane z agencją stosunkiem cywilnoprawnym** i weryfikację dokonanych ustaleń u kontrolowanych pracodawców użytkowników.

Przeprowadzono **247 kontroli u 235 pracodawców użytkowników** (w 2022 r. – 233 kontrole, w 2021 r. – 253 kontrole).

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach o zatrudnieniu **powyżej 250 pracowników (35,2%)**, od 50 do 249 osób (32,8% kontroli) i od 10 do 49 (23%).

Pracownicy tymczasowi najczęściej wykonywali pracę u pracodawców użytkowników należących do **sektora prywatnego – 230 podmiotów (97,8% skontrolowanych)**, wśród których zdecydowanie dominowała własność prywatna krajowa (118 podmiotów – 50,2%). W podmiotach o własności prywatnej krajowej pracę świadczyło 24,2 tys. osób (30,2% pracowników tymczasowych zatrudnionych w sektorze prywatnym). Natomiast u skontrolowanych 79 zagranicznych pracodawców użytkowników pracę wykonywało ponad 37 tys. osób (46,4%).

KONTROLE PRACODAWCÓW UŻYTKOWNIKÓW W LATACH 2021-2023 (WG WYBRANYCH SEKCJI PKD)

Sekcja PKD	2021		2022		2023	
	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych
Przetwórstwo przemysłowe	155	108	124	85	154	103
Handel i naprawy	31	20	34	22	30	19
Budownictwo	8	7	12	9	10	8
Transport i gospodarka magazynowa	15	6	26	18	21	11
Usługi administrowania	14	12	11	7	9	6
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	7	4	7	3	5	3
Działalność profesjonalna	4	4	8	5	2	-

KONTROLE PRACODAWCÓW UŻYTKOWNIKÓW W LATACH 2021-2023 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	2021		2022		2023	
	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych	Liczba kontroli	Liczba kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące pracowników tymczasowych
Dolnośląskie	26	23	27	20	28	20
Kujawsko-pomorskie	10	6	9	4	12	5
Lubelskie	8	7	9	6	8	8
Lubuskie	5	2	6	1	8	-
Łódzkie	25	19	17	14	17	13
Małopolskie	14	5	14	7	14	8
Mazowieckie	20	7	25	9	26	11
Opolskie	12	10	11	7	13	10
Podkarpackie	12	8	8	6	10	9
Podlaskie	4	3	4	3	7	6
Pomorskie	33	14	17	8	24	10
Śląskie	35	27	33	26	33	25
Świętokrzyskie	5	5	8	7	6	5
Warmińsko-mazurskie	7	7	8	7	9	7
Wielkopolskie	25	23	25	23	22	17
Zachodnio-pomorskie	12	10	12	8	10	7

Pracodawcy użytkownicy prowadzili działalność gospodarczą głównie w pięciu sekcjach gospodarki narodowej: **przetwórstwie przemysłowym (63% objętych kontrolą)**, handlu i naprawach (12%), transporcie i gospodarce magazynowej (8%), budownictwie (4,1%) oraz usługach administrowania (3,7%).

Najwięcej podmiotów objętych kontrolami działało na terenie **województwa śląskiego (33)**, dolnośląskiego (28) oraz mazowieckiego (26).

Diagnoza

Naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w tym unormowań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, stwierdzono **podczas 65,2% kontroli** (w 2022 r. – 67,0%, w 2021 r. – 69,6%).

Ujawniono, m.in. że:

- **45** pracodawców użytkowników – nie dopełniło obowiązków w zakresie uzgodnień z agencją pracy tymczasowej na piśmie warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych (nieprawidłowości dotyczyły 65 osób), a w przypadku **22** pracodawców użytkowników stwierdzono niedokonanie tych uzgodnień (28 osób);
- **47** podmiotów – nie dopełniło obowiązków informacyjnych, dotyczących m.in. przekazania agencji pracy tymczasowej pisemnej informacji o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie miało być powierzone pracownikowi tymczasowemu oraz o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy (nieprawidłowości dotyczyły 63 osób);
- **67** podmiotów – nie przestrzegało obowiązku prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego (nieprawidłowości dotyczyły 609 osób);
- **23** pracodawców użytkowników – naruszyło przepisy o czasie pracy względem 74 pracowników tymczasowych;
- **12** pracodawców użytkowników – naruszyło przepisy dotyczące maksymalnego okresu korzystania z pracy tej samej osoby wykonującej pracę tymczasową (nieprawidłowości dotyczyły 41 osób);
- **11** pracodawców użytkowników – traktowało pracowników tymczasowych mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż własnych pracowników zatrudnionych na takim samym lub podobnym stanowisku pracy (nieprawidłowości dotyczyły 55 osób);
- **9** podmiotów – nie przestrzegało zakazu powierzania pracownikowi tymczasowemu określonej pracy (33 osób), w tym **4** podmioty – nie przestrzegały zakazu powierzania pracy szczególnie niebezpiecznej osobom wykonującym pracę tymczasową (21 osób);
- **6** podmiotów – nie informowało reprezentatywnych organizacji związkowych o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej;
- **5** podmiotów – powierzało pracę tymczasową niezgodnie z ustawową definicją takiej pracy (nieprawidłowości dotyczyły 89 osób).

Ponadto w **51** podmiotach (21,7% objętych kontrolą) wykazano nieprzestrzeganie przepisów **bezpieczeństwa i higieny pracy** w stosunku do pracowników tymczasowych. Najczęściej stwierdzano naruszenie przez pracodawców użytkowników obowiązków w zakresie:

- szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – w **23** podmiotach;

PRACODAWCY UŻYTKOWNICY - NARUSZENIA PRZEPISÓW W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	Odsetek kontroli, w których stwierdzono naruszenie przepisów		
	2021	2022	2023
Nieuzgodnienie oraz niedopełnienie obowiązków dotyczących zasad współpracy oraz warunków pracy tymczasowej pomiędzy pracodawcą użytkownikiem i agencją zatrudnienia	51,4	29,2	27,1
Niedopełnienie obowiązków informacyjnych wobec agencji zatrudnienia (art. 9 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych)	40,3	19,3	19,0
Brak ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego lub niewłaściwe prowadzenie ewidencji	28,1	22,3	27,1
Nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy	25,7	9,9	9,3
Niezapewnienie pracownikom odpowiednich szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	17,0	9,4	9,3
Niedostarczenie pracownikom tymczasowym odzieży, obuwia roboczego lub środków ochrony indywidualnej	12,6	13,3	16,2
Nieprzeprowadzenie lub niewłaściwe przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego	13,0	8,1	9,3
Traktowanie pracowników tymczasowych w sposób mniej korzystny w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika	11,1	3,9	4,4
Nieprzekazywanie organizacjom związkowym informacji o zamiarze powierzenia pracy tymczasowej	3,2	3,4	2,4

- przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego oraz informowania o nim pracowników – w **23** podmiotach;
- dostarczenia pracownikom tymczasowym odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej – w **40** podmiotach.

W 2023 r. wśród stwierdzanych nieprawidłowości dominowały: niedopełnienie obowiązków związanych z **uzgodnieniem z agencją pracy tymczasowej na piśmie praw i obowiązków agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika**, spowodowane głównie dążeniem do uproszczenia procedur związanych z zatrudnieniem tymczasowym oraz **nieprowadzenie ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową**. Ponadto pracodawcy użytkownicy często **nie wywiązywali się z obowiązków informacyjnych wobec agencji zatrudnienia** oraz nieprawidłowo realizowali obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Z kolei niewywiązywanie się przez pracodawców użytkowników z obowiązków informacyjnych wobec agencji zatrudnienia, w tym poinformowania na piśmie o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu, oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika, skutkowało naruszeniem zakazu **mniej korzystnego traktowania pracowników tymczasowych** w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż własnych pracowników pracodawcy użytkownika. Kontrolujący wskazywali sytuacje, w których pracodawcy użytkownicy unikali przedstawienia agencji pracy tymczasowej regulaminów wynagradzania, a agencja, obawiając się utraty klienta, nie egzekwowała możliwości otrzymania do wglądu treści tej regulacji.

Niezmienne pozostają przyczyny stwierdzanych naruszeń, wśród których, poza **niedostateczną znajomością przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**, należy wymienić **dążenie pracodawców użytkowników do obniżenia kosztów** prowadzonej działalności gospodarczej.

W 2023 r. należy wskazać utrzymywanie się charakterystycznych tendencji, zarówno dla agencji pracy tymczasowej, jak i pracodawców użytkowników, w tym:

- ✓ **korzystania z outsourcingu** będącego w praktyce pracą tymczasową, wynikającego głównie z braku konieczności wykonywania obowiązków ciężących na pracodawcach użytkowników zgodnie z przepisami *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*;
- ✓ **nadużywania umów cywilnoprawnych**, czyli zawieranych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinny być zawarte umowy o pracę;
- ✓ stosowania przez pracodawców użytkowników pracy tymczasowej jako **stałego elementu organizacji pracy**, pomimo braku ustawowych przesłanek jej wykonywania.

W dalszym ciągu pracodawcy użytkownicy korzystają z pracy tymczasowej cudzoziemców, wśród których przeważającą liczbę stanowią **obywatele Ukrainy**, wykonujących pracę tymczasową najczęściej na podstawie zatrudnienia cywilnoprawnego.

Korzystanie przez pracodawców z usług outsourcingu, oferowanego przez firmy zewnętrzne: agencje zatrudnienia lub przez podmioty nieposiadające wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, nadal pozostaje jednym z największych wyzwań z obszaru zatrudnienia tymczasowego. W ocenie inspektorów pracy, podmioty korzystające z usług agencji lub firm outsourcingowych **decydują o korzystaniu z outsourcingu**. W przypadku ujawnienia wadliwego jego stosowania nie grożą żadne konsekwencje wykroczeniowe. Efektem tych praktyk jest **zastępowanie pracy tymczasowej outsourcingiem**. W ocenie inspektorów zjawisko to stanowi **celowe działanie** i nie wynika z braku wiedzy.

Uzasadnieniu stosowania outsourcingu służy m.in. **ustanawianie koordynatorów** mających pozorować nadzór ze strony podmiotu oferującego outsourcing, którzy *de facto* nie mają kompetencji kierowniczych i jedynie przekazują polecenia wydawane przez pracowników pracodawcy użytkownika lub pełnią rolę tłumaczy, czy też **wydzielanie procesu produkcyjnego**, pomimo że rodzaj prowadzonej działalności oraz standardy jakościowe i organizacyjne na to nie pozwalają.

Zarówno w przypadku outsourcingu opartego na udostępnianiu pracowników, jak i świadczenia usług pracy tymczasowej, wspólnym problemem pozostaje **stosowanie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy**, w których powinna być zawarta umowa o pracę. Zdaniem kontrolujących, nadużywaniu umów cywilnoprawnych jako podstawy wykonywania pracy tymczasowej również sprzyja **brak odpowiedzialności pracodawcy użytkownika** w przypadku korzystania z pracy tymczasowej na podstawie umowy cywilnoprawnej **w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy**.

W dalszym ciągu na polskim rynku pracy obecny jest model wykorzystywania przez pracodawców użytkowników pracy tymczasowej jako elementu **stałej organizacji pracy**. Wówczas zmiana pracownika tymczasowego następuje jedynie z uwagi na upływ dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej. Taka praca często stosowana jest niezależnie od tego, czy są spełnione jej ustawowe przesłanki, warunkujące tymczasowy charakter oraz czy istnieje **zapotrzebowanie na pracę stałą**.

Pracodawcy wskazują na istniejące zapotrzebowanie na pracowników i trudności w pozyskiwaniu personelu w ramach samodzielnie przeprowadzanej rekrutacji, jednakże często stosują pracę tymczasową jako **tańszą alternatywę dla pracowników własnych**, w szczególności stosują zatrudnienie cywilnoprawne w ramach pracy tymczasowej, zastępując tą formą tradycyjne zatrudnienie. Zjawisko to zaprzecza idei pracy tymczasowej, której celem powinno być tymczasowe uzupełnienie kadr pracodawcy użytkownika.

Wnioski

W 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy ponowiła **wniosek** w sprawie zmiany przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, która miała by polegać na wprowadzeniu **odpowiedzialności z tytułu wykroczenia**, ponoszonej przez osoby fizyczne działające w imieniu podmiotów świadczących usługi udostępniania lub wynajmu pracowników oraz **podmiotów korzystających z takich usług**, w tym outsourcingu, wykonywanych w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej. To reakcja na pogląd, że nie ma podstaw do wydania zezwolenia na pracę oraz zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w przypadku cudzoziemca, który ma zostać udostępniony jako pracownik w ramach tzw. outsourcingu pracowniczego. Rozwiązanie takie umożliwiłoby organom Państwowej Inspekcji Pracy **stosowanie sankcji** wobec pracodawców użytkowników korzystających z usługi outsourcingu poprzez obchodzenie przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*.

Wyniki przeprowadzonych kontroli potwierdzają konieczność wprowadzenia zmian w przepisach *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, z zastrzeżeniem ich kompleksowego charakteru, z uwagi na ryzyko kontynuacji **zastępowania pracy tymczasowej outsourcingiem**. Ze względu na decydującą rolę, jaką pełni pracodawca użytkownik w wyborze formy korzystania z zewnętrznego personelu, niezbędne jest **zwiększenie jego odpowiedzialności wykroczeniowej z tytułu:**

- powierzenia pracy tymczasowej na podstawie umowy cywilnoprawnej **w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy;**
- stosowania pracy tymczasowej w przypadku **niespełnienia przesłanek** zawartych w definicji pracy tymczasowej;
- **nieprzekazania agencji lub przekazania niepełnych informacji** o przebiegu pracy tymczasowej (np. ewidencji czasu pracy, ewidencji liczby godzin wykonania zlecenia), mających wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracownika tymczasowego, w konsekwencji prowadzących do niewypłacenia lub zaniżenia wynagrodzenia wypłaconego przez agencję pracownikowi tymczasowemu;
- **nieprowadzenia ewidencji liczby godzin** wykonania umowy zlecenia zawartej z osobą świadczącą pracę tymczasową;
- dopuszczenia do wykonywania pracy tymczasowej osoby skierowanej przez podmiot **niebędący agencją zatrudnienia**, a także
- z art. 27, 27a i 27b *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* – przez zapewnienie możliwości nakładania grzywny również w przypadku stwierdzenia wskazanych w tych przepisach nieprawidłowości **wobec osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych**, a nie tylko w stosunku do pracowników tymczasowych.

Jednocześnie zasadne jest rozszerzenie obowiązków pracodawcy użytkownika poprzez:

- nałożenie na pracodawcę użytkownika obowiązku przekazywania agencji **oceny ryzyka zawodowego** oraz **rejestr pomiarów czynników szkodliwych;**
- wprowadzenie **obowiązku przekazywania pracownikom tymczasowym** do wiadomości, oprócz treści uzgodnień dokonanych między agencją a pracodawcą użytkownikiem, także **regulaminów pracy i regulaminów wynagradzania** obowiązujących u pracodawcy użytkownika oraz **oceny ryzyka zawodowego**, przeprowadzonej przez pracodawcę użytkownika na stanowisku pracy, na którym ma wykonywać pracę pracownik tymczasowy w celu zwiększenia świadomości pracowników tymczasowych w kwestii ciążyących na nich obowiązków, przysługujących im uprawnień oraz warunków pracy;
- wprowadzenie **obowiązku przekazania agencji pracy tymczasowej pełnego tekstu wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania** obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika – obecnie treść tych regulacji przekazywana jest jedynie na wniosek agencji pracy tymczasowej;
- dopuszczenie możliwości dokonywania uzgodnień między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem **w formie elektronicznej** – z jednoczesnym określeniem obowiązku archiwizowania dokumentów elektronicznych lub **ustalenie odpowiedzialności pracodawcy użytkownika za niedokonanie na piśmie tych uzgodnień;**
- wprowadzenie odpowiedzialności wykroczeniowej agencji zatrudnienia, oprócz obecnie istniejącej odpowiedzialności pracodawcy użytkownika, za niewypełnianie innych uzgodnionych obowiązków, co umożliwiłoby m.in. postawienie zarzutu agencji zatrudnienia, która wbrew wcześniejszym uzgodnieniom, stosuje wobec osób kierowanych do pracy tymczasowej umowy cywilnoprawne w miejsce umów o pracę.

Stosowanie praktyk związanych z korzystaniem z konstrukcji „outsourcingu/leasingu pracowniczego”

W roku sprawozdawczym kontynuowano badanie **zjawisk** omijania i naruszania przepisów *ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* poprzez **stosowanie outsourcingu**, w odniesieniu do podmiotów oferujących tę usługę, jak i z niej korzystających.

Zakres kontroli

W 2023 r. w ramach **badania naruszeń prawa polegających na omijaniu przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych** przeprowadzono **203 kontrole** w 200 podmiotach (w 2022 r. – 147 kontroli, w 2021 r. – 152 kontrole). Wśród podmiotów objętych kontrolą znajdowały się agencje zatrudnienia świadczące usługi outsourcingu, jak

i podmioty nieposiadające wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, a także podmioty korzystające z usług outsourcingu.

Kontrolami objęto:

- ✓ **45 agencji zatrudnienia**, z czego 39 świadczyły usługę pracy tymczasowej, a 6 – usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego;
- ✓ **66 podmiotów** nieposiadających wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, które oferowały usługi outsourcingu;
- ✓ **92 podmioty** korzystające z usług outsourcingu.

Pracę w kontrolowanych podmiotach świadczyło ponad 75,5 tys. osób, w tym ponad 47 tys. na podstawie stosunku pracy (62,4%).

Najczęściej kontrolowano **podmioty zatrudniające od 50 do 249 pracowników** – 72 kontrole (35,4% wszystkich przeprowadzonych), w dalszej kolejności podmioty o zatrudnieniu 250 i powyżej – 60 kontroli (29,5%) oraz od 10 do 49 osób – 46 kontroli (22,6%).

Wśród kontrolowanych podmiotów oferujących usługi outsourcingu i nieposiadających wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia dominowały podmioty świadczące **usługi administrowania** (23 kontrole) oraz z branży przetwórstwa przemysłowego (22 kontrole), natomiast w przypadku podmiotów korzystających z usług outsourcingu znaczącą liczbę kontroli (63) zrealizowano w podmiotach prowadzących działalność **w branży przetwórstwa przemysłowego**.

Najwięcej kontroli dotyczących obchodzenia przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* poprzez oferowanie usług noszących cechy pracy tymczasowej odnotowano w województwach: **śląskim** (27 kontroli), dolnośląskim (26 kontroli) oraz mazowieckim i pomorskim: po 21 kontroli.

Diagnoza

W 2023 r. **usługi outsourcingu będące w praktyce pracą tymczasową stwierdzono w ramach 88 kontroli** – 43,3% (w 2022 r. – 47% ogółu przeprowadzonych, w 2021 r. – 45%), z czego:

- **49** kontroli przeprowadzono w podmiotach świadczących usługi outsourcingu w stosunku do **1 917 osób**;
- **39** kontroli przeprowadzono w podmiotach korzystających z usług outsourcingu w stosunku do **1 601 osób**.

W 2023 r. w 15 podmiotach (w 2022 r. – 10 podmiotach) świadczących usługi outsourcingu, które w wyniku dokonanych przez inspektorów pracy ustaleń zostały uznane za podmioty faktycznie świadczące usługi pracy tymczasowej, stwierdzono brak wpisu do KRAZ, uprawniającego do świadczenia usług pracy tymczasowej, co skutkowało zastosowaniem odpowiedzialności wykroczeniowej.

Wśród kontrolowanych podmiotów **świadczących usługi outsourcingu**, podobnie jak w roku ubiegłym, **przeważały podmioty nieposiadające wpisu** do rejestru agencji zatrudnienia.

W podmiotach świadczących usługi outsourcingu, będących także agencjami zatrudnienia, stwierdzano praktyki:

- dokonywania wykreślenia podmiotu z rejestru podmiotów prowadzących działalność agencji zatrudnienia – na własny wniosek – celem prowadzenia wyłącznie działalności outsourcingowej;
- tworzenia, poza prowadzoną już działalnością regulowaną, polegającą na świadczeniu usług agencji pracy tymczasowej, odrębnych podmiotów wyspecjalizowanych w świadczeniu usług wyłącznie o charakterze outsourcingowym;
- uzyskiwania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia przez podmioty świadczące usługi outsourcingowe wyłącznie w celu wyeliminowania odpowiedzialności za prowadzenie agencji bez dokonania takiego wpisu (faktyczne nieświadczenie usług agencji zatrudnienia);
- wskazywania w KRS lub CEIDG działalności produkcyjnej lub usługowej celem wykazania prowadzenia wyspecjalizowanej działalności.

Mechanizm outsourcingu stosowany jest zarówno przez agencje pracy tymczasowej, jak i przez podmioty nieposiadające wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, tzw. firmy outsourcingowe, w tym prowadzone przez cudzoziemców i powierzające im pracę z reguły w oparciu o umowę cywilnoprawną. Do najważniejszych przyczyn rozpowszechniania się tego zjawiska, zarówno w ocenie inspektorów pracy, jak i kontrolowanych, należą:

- **unikanie obowiązków i ograniczeń charakterystycznych dla pracy tymczasowej**, w tym przestrzegania zakazu powierzania wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy szczególnie niebezpiecznej czy maksymalnych okresów wykonywania pracy tymczasowej, jak również obowiązku równego traktowania – w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia – pracowników tymczasowych w stosunku do pracowników własnych pracodawcy użytkownika;
- **elastyczność kadrowa** – zapewnienie zewnętrznego personelu umożliwia utrzymanie bezpiecznego dla firmy poziomu zatrudnienia, wynikającego z bieżącej kondycji firmy, a także **ograniczenie formalności oraz ryzyka**, jakie wiążą się z zatrudnieniem etatowym;
- **łatwiejszy i szybszy proces organizowania świadczenia usług** w porównaniu do współpracy w ramach usługi pracy tymczasowej;
- wymuszanie na agencjach zatrudnienia **warunków współpracy ekonomicznie korzystnych** dla insurcera, których przyjęcie przez agencję, bez względu na rzeczywisty sposób organizacji i wykonywania pracy, uzasadnia znaczna konkurencja wśród agencji zatrudnienia oraz podmiotów oferujących usługi outsourcingu;
- **niedobór pracowników** – uzupełnianie braków kadrowych poprzez współpracę z firmami outsourcingowymi, oferującymi udostępnianie cudzoziemców – podmiot korzystający z outsourcingu nie jest zobligowany do dokonania

formalności związanych z legalizacją pracy cudzoziemców zatrudnianych przez inne podmioty.

Kwestionowane przez inspektorów pracy przypadki świadczenia outsourcingu wskazują, że rzeczywistą usługę stanowiło **udostępnienie osób do pracy**, która, na gruncie obowiązujących przepisów, była faktycznie pracą tymczasową. Z kolei faktyczny cel podmiotów zlecających usługi outsourcingu stanowiło **pozyskanie pracowników**, a nie konkretnej usługi.

Wówczas sposób i organizacja pracy pozostają charakterystyczne dla pracy tymczasowej, w szczególności **nadzór nad osobami** wykonującymi pracę jest sprawowany przez rzekomego odbiorcę usługi outsourcingu (który jest faktycznie pracodawcą użytkownikiem), a nie przez podmiot (agencję) wykonującą tę usługę, co stanowi okoliczność wykluczającą istnienie outsourcingu. Pozwala to **uniknąć wszelkich obowiązków i ograniczeń**, jakie nakładają na agencję i pracodawcę użytkownika przepisy *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, pozbawiając osoby wykonujące pracę tymczasową **ochrony** wynikającej ze wspomnianych regulacji prawnych, co naraża je na wyzysk. Sprzyja temu również oferowanie rekrutowanym cudzoziemcom umów cywilnoprawnych zamiast zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Kontrole często ujawniają także powierzanie im pracy nielegalnie w zakresie godzin świadczonych czynności i wysokości wypłaconego wynagrodzenia.

Nieuczciwe praktyki, w wyniku których dochodzi do **zastępowania pracy tymczasowej outsourcingiem** dotyczą, co należy podkreślić, nie tylko **obywateli polskich**, ale w coraz większym stopniu także **cudzoziemców**, pozyskiwanych z różnych kierunków geograficznych, którzy nie znają wystarczająco przepisów prawa polskiego.

Nieprawidłowości w tym obszarze pojawiają się już na etapie pozyskiwania osób do pracy. Z doświadczeń inspektorów pracy wynika, że w wielu przypadkach rekrutacja obcokrajowców odbywa się co prawda pod szyldem formalnie zarejestrowanej agencji pracy tymczasowej, jednak kandydaci są rekrutowani do innych celów, tzn. udostępniania pracowników/osób w ramach **usługi outsourcingu**. Na taki zamiar agencji wskazuje m.in. niepodawanie pracodawcy użytkownika we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę.

Obecne regulacje prawne nie pozwalają na zastosowanie jakichkolwiek sankcji w odniesieniu do **agencji zatrudnienia**, a także wobec **podmiotów korzystających z udostępniania pracowników** w ramach niewłaściwego outsourcingu (faktycznych pracodawców użytkowników). Obchodzenie przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* skutkuje zastosowaniem odpowiedzialności

wykroczeniowej jedynie w stosunku do podmiotów nie posiadających statusu agencji pracy tymczasowej i tylko ze względu na brak wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Inspekcja pracy, wychodząc naprzeciw **zmianom na rynku pracy i stosowanym praktykom** zastępowania pracy tymczasowej outsourcingiem, na przestrzeni ostatnich lat **wprowadziła stałe zadanie kontrolne** oraz **udoskonalila metodykę kontroli** służących badaniu outsourcingu pracowniczego oraz stosowania innych form powierzania pracy w celu obchodzenia przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, jak również korzystania z takich usług. Celem ustalenia obejścia przepisów, często konieczne jest przeprowadzenie **kilku kontroli podmiotów** współpracujących ze sobą i wykazanie ich powiązań (prawnych, organizacyjnych i finansowych) oraz form zatrudnienia. W przypadku podmiotów prowadzących działalność na terenie różnych województw, niezbędne jest przeprowadzenie krzyżowych kontroli przez inspektorów pracy z kilku okręgowych inspektoratów pracy, co jest w praktyce bardzo trudne i wydłuża czas trwania kontroli.

Podmioty objęte kontrolą niejednokrotnie **udostępniają osoby do pracy** z wykorzystaniem **wielopoziomych struktur** (udział w procederze kilku podmiotów). W kontrolowanych zakładach spotyka się nawet kilka firm outsourcingowych, co wymaga przeprowadzenia analogicznej liczby kontroli.

Wnioski

Biorąc pod uwagę narastające zjawisko wykorzystywania modelu kierowania pracownikami do pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu, z pominięciem regulacji prawnych dotyczących pracy tymczasowej, Państwowa Inspekcja Pracy w 2023 r. ponownie wystąpiła do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z **wnioskiem legislacyjnym** w sprawie zmiany przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, która miałaby polegać na wprowadzeniu **odpowiedzialności z tytułu wykroczenia**, ponoszonej przez osoby fizyczne działające w imieniu podmiotów świadczących usługi udostępniania lub wynajmu pracowników oraz podmiotów korzystających z takich usług, w tym outsourcingu, wykonywanych w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej. We wniosku podkreślono **nierówną konkurencję** firm oferujących tzw. outsourcing pracowniczy i agencji zatrudnienia, które świadczą usługi pracy tymczasowej, a także **nieuzasadnione różnice w kwestii odpowiedzialności** w związku z obchodzeniem przepisów dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych. Poza rozszerzeniem odpowiedzialności wykroczeniowej, w przypadku stosowania wadliwego outsourcingu (popętnienia wykroczenia w tym

zakresie) zaproponowano również **ustanowienie dodatkowej sankcji dla nieuczciwych agencji** zatrudnienia w postaci **utrąty wpisu do rejestru agencji zatrudnienia**, jak również odmowy dokonania takiego wpisu dla nowych podmiotów.

Poza wprowadzeniem zmian legislacyjnych, eliminujących obchodzenie przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* poprzez ustalenie **odpowiedzialności wykroczeniowej** z tytułu wykorzystywania outsourcingu do powierzania pracy w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej i korzystania z takich usług, aktualne pozostają postulaty zminimalizowania atrakcyjności ekonomicznej nieprawidłowego outsourcingu w zestawieniu z kosztami pracy tymczasowej poprzez:

- wprowadzenie zmian przepisów prawa podatkowego, ubezpieczeń społecznych i prawa pracy, które wpłynęłyby pozytywnie na rynek pracy i spowodowały wyeliminowanie na szerszą skalę przyczyn tego zjawiska;
- kontynuowanie współpracy PIP w obszarze nadużywania tej formy zatrudnienia z właściwymi organami podatkowymi oraz do spraw zabezpieczenia społecznego, a także z organami odpowiedzialnymi za wydawanie dokumentów legalizujących zatrudnienie cudzoziemców;
- **wprowadzenie regulacji w kierunku wyłączenia z outsourcingu głównej działalności podmiotu** korzystającego z usług outsourcера – w związku z coraz częstszym zastępowaniem pracy tymczasowej outsourcingiem odnośnie głównego przedmiotu działalności insourcerów.

8.4. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług

Państwowa Inspekcja Pracy, realizując zadania określone w *ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*, pełni rolę właściwego organu na terytorium RP w zakresie udzielania informacji o warunkach zatrudnienia oraz ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium RP oraz współpracy z właściwymi organami innych państw członkowskich dotyczącej delegowania pracowników oraz zwalczania nadużyć lub reagowania na przypadki nielegalnej działalności związanych z delegowaniem pracowników. Kooperacja z organami właściwymi innych państw członkowskich UE/EOG realizowana jest za pośrednictwem **Elektronicznego Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI)**, w którym Państwowa Inspekcja Pracy pełni funkcję polskiej instytucji łącznikowej (liaison office).

Równocześnie zadania Państwowej Inspekcji Pracy obejmują prowadzenie czynności kontrolnych w zakresie delegowania pracowników z terytorium RP przez przedsiębiorstwa zarejestrowane w Polsce oraz delegowania pracowników na terytorium Polski przez przedsiębiorstwa

zagraniczne z państw członkowskich UE/EOG lub Szwajcarii oraz państw trzecich.

Delegowanie pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług

Państwowa Inspekcja Pracy w 2023 r. wymieniała z zagranicznymi organami właściwymi informacje z obszaru delegowania pracowników w **597 sprawach** (w 2022 r. – 619). W 568 przypadkach stroną inicjującą były instytucje zagraniczne. Współpraca objęła łącznie 19 krajów, w tym 16 państw członkowskich UE oraz Norwegię, Islandię i Liechtenstein. W 29 sprawach to PIP

LICZBA SPRAW OBJĘTYCH WSPÓŁPRACĄ W SYSTEMIE IMI W 2023 R.

Państwo	Liczba spraw ogółem	Sprawy z inicjatywy UE/EOG	Sprawy wystane przez PIP
Belgia	215	213	2
Austria	154	154	-
Francja	45	45	-
Niemcy	43	36	7
Holandia	29	26	3
Litwa	16	15	1
Luksemburg	7	7	-
Czechy	7	7	-
Włochy	5	5	-
Szwecja	8	8	-
Łotwa	6	6	-
Słowacja	4	4	-
Rumunia	3	3	-
Norwegia	8	8	-
Islandia	2	2	-
Dania	12	12	-
Hiszpania	4	4	-
Słowenia	13	3	10
Portugalia	2	-	2
Malta	1	-	1
Cypr	1	-	1
Estonia	12	10	2
Ogółem	597	568	29

kierowała zapytania do właściwych urzędów z 9 państw członkowskich.

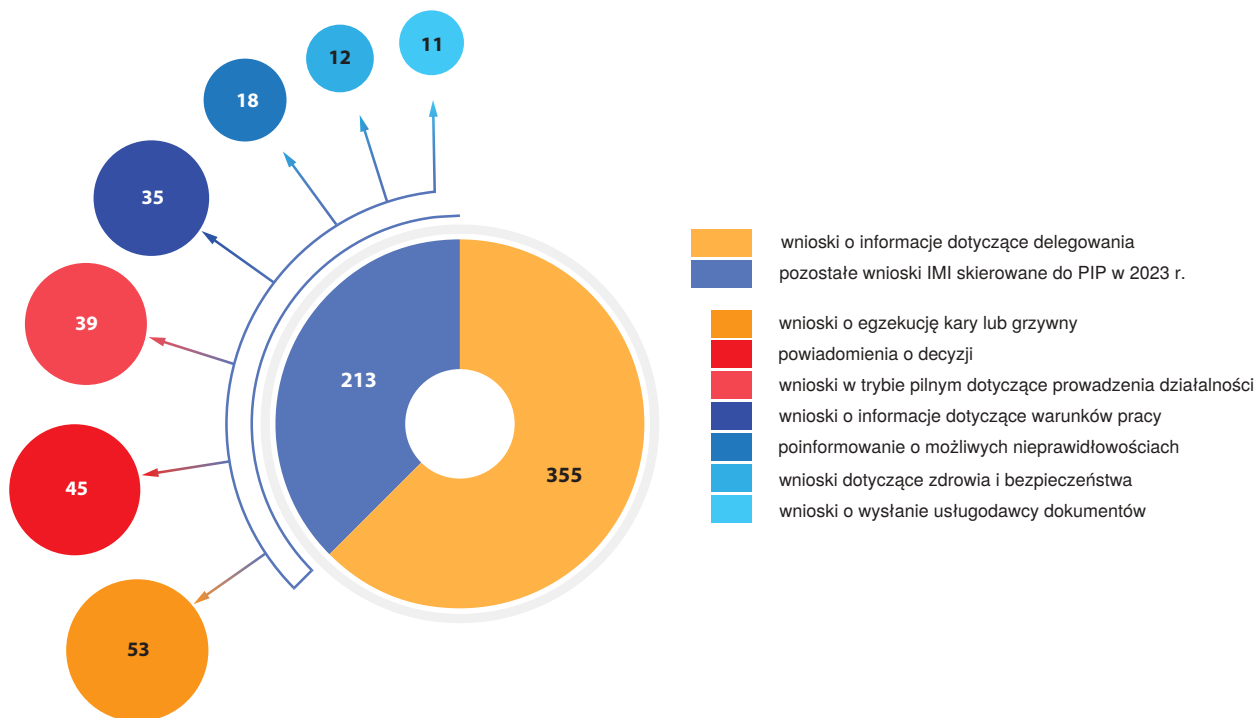
We współpracy realizowanej z wykorzystaniem systemu IMI – modułu delegowania pracowników – wykorzystywano następujące typy wniosków:

- PW Delegowanie pracowników – wniosek o informacje dotyczące delegowania – 355 wniosków;
- Jednolity dokument – wniosek o egzekucję kary lub grzywny – 53 wnioski;

- Jednolity dokument – wniosek dotyczący powiadomienia o decyzji – 45 wniosków;
- PW wniosek w trybie pilnym dotyczący prowadzenia działalności – 39 wniosków.

Wnioski o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej skierowane zostały do nas z następujących państw: 39 wniosków z Austrii, 3 wnioski z Rumunii,

LICZBA WNIOSKÓW IMI SKIEROWANYCH DO PIP W 2023 R. – ZE WZGLĘDU NA TYP WNIOSKU



2 wnioski ze Słowacji, 1 wniosek z Włoch, natomiast wnioski o egzekucję kar administracyjnych i grzywien administracyjnych nałożonych przez zagraniczne instytucje na polskie podmioty delegujące pracowników do pracy na ich terytorium wpłynęły do PIP z Austrii – 47 wniosków, z Luksemburga – 5 i 1 wniosek z Belgii.

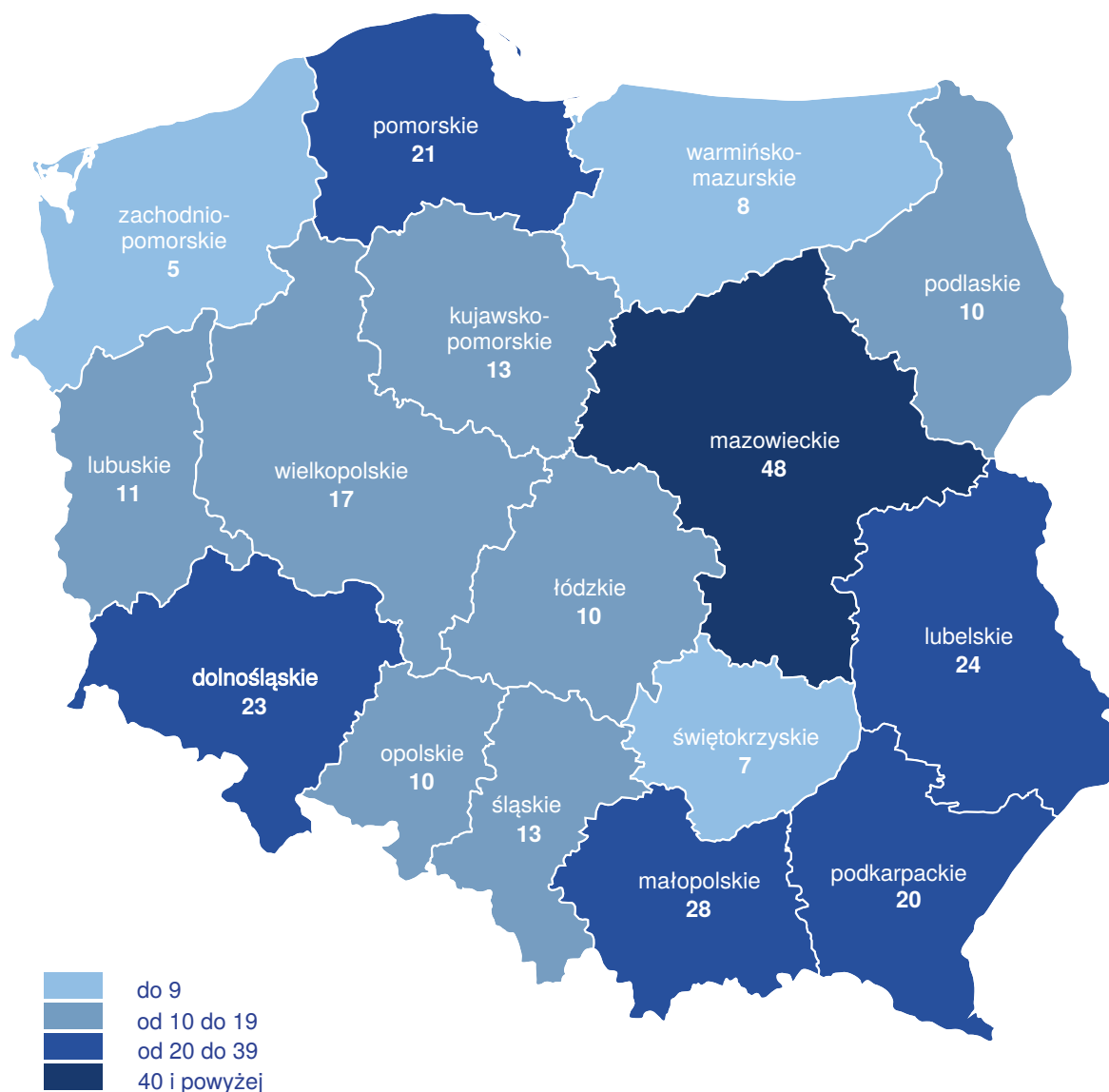
Kierowane przez zagraniczne organy kontrolne do inspekcji pracy powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny oraz wnioski o egzekucję takich kar i grzywien były skutkiem **nadużyć przepisów o delegowaniu** pracowników państw przyjmujących przez zarejestrowane w Polsce podmioty. Naruszenia dotyczyły w głównej mierze: nieokazania wymaganych dokumentów organom kontroli lub nieprzechowywania tych dokumentów w określonym miejscu na terenie państwa przyjmującego, niezapewnienia odpowiedniego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą zgodnie z prawodawstwem państwa przyjmującego, niepowiadomienia właściwych organów o fakcie delegowania pracowników, niedostarczenia tłumaczenia dokumentów oraz nieprzestrzegania przepisów prawa w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych.

W 2023 r., podobnie jak w latach ubiegłych, postępowania kontrolne oraz działania pozakontrolne inspektorów pracy dotyczące delegowania pracowników z terytorium RP prowadzone były przede wszystkim w następstwie wniosków przekazanych do urzędu w ramach wymiany informacji za pośrednictwem systemu IMI (80% spraw).

W pozostałych przypadkach (20%) podstawą podjęcia czynności kontrolnych i pozakontrolnych były skargi pracowników delegowanych (14% spraw), powiadomienia z innych organów lub własne ustalenia inspektorów pracy, którzy mieli uzasadnione podejrzenia, że polskie przedsiębiorstwa nie przestrzegają przepisów prawa państwa oddelegowania.

Ogółem w 2023 r. przeprowadzonych zostało **268 kontroli** dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP do pracy w innych państwach członkowskich (w 2022 r. – 230). Ponadto w 68 przypadkach ustaleń dokonywano w trybie pozakontrolnym (w 2022 r. – 44), z uwagi na brak faktycznej możliwości przeprowadzenia czynności kontrolnych lub z uwagi na status podmiotu, który będąc przedsiębiorcą niepowierzającym pracy innym

LICZBA KONTROLI DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW Z RP W 2023 R. (WG WOJEWÓDZTW)



osobom fizycznym, nie podlegał kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Największa liczba kontroli została zrealizowana w województwach: mazowieckim (48 kontroli), małopolskim (28) i lubelskim (24).

Zakres przedmiotowy kontroli w większości spraw wynikał z treści otrzymanych wniosków o dokonanie ustaleń dotyczących:

- przedsiębiorstw delegujących w zakresie m.in.: prowadzenia w Polsce rzeczywistej i znaczącej działalności zgodnie z prawem oraz opłacania składek na ubezpieczenia społeczne;
- pracowników delegowanych w zakresie m.in.: podstawy świadczenia pracy, zwyczajowego wykonywania pracy w Polsce, zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, wydania zaświadczenia o ustawodawstwie

dotyczącym zabezpieczenia społecznego, mającym zastosowanie do osoby uprawnionej (PD A1), legalności pobytu i zatrudnienia obywateli państw trzecich, czasu pracy oraz wynagrodzenia za pracę i innego świadczenia związanego z pracą otrzymywanego w okresie delegowania, poddania pracowników delegowanych badaniom lekarskim oraz zapewnienia im przeszkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kontrole prowadzone w następstwie skarg pracowników polskich firm delegowanych do pracy za granicą dotyczyły głównie kwestii wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, czasu pracy, wymaganych przerw od pracy, tj. warunków zatrudnienia należnych osobom delegowanym poza RP na gruncie regulacji państw przyjmujących.

Działania PIP służyły pozyskaniu informacji i dokumentów oraz dokonaniu ustaleń na potrzeby zagranicznych

służb kontrolnych, co wynika z braku możliwości wydawania środków prawnych i sankcji za nieprzestrzeganie przepisów innego niż polskie ustawodawstwo pracy.

Czynnościami kontrolnymi w 2023 r. były najczęściej objęte polskie przedsiębiorstwa, które prowadziły działalność w następujących sektorach gospodarki:

- budownictwie – 61% kontroli,
- usługach administrowania (w tym pracy tymczasowej) – 12%,

- przetwórstwie przemysłowym – 9%,
- transporcie i gospodarce magazynowej – 9%.

W roku sprawozdawczym działania kontrolne objęły około **2,2 tys. osób delegowanych z Polski** (w 2022 r. w odniesieniu do 2,3 tys.). Kontrole dotyczyły osób delegowanych głównie do: Belgii – 1 155 osób, Niemiec – 393, Holandii – 314.

Ponad połowa przeprowadzonych kontroli dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP (51%) dotyczyła cudzoziemców skierowanych przez polskich przedsiębiorców do pracy za granicą. W roku sprawozdawczym zostało przeprowadzonych **137 kontroli**, w toku których dokonywano ustaleń dotyczących cudzoziemców kierowanych do wykonywania pracy w innych państwach członkowskich UE (w 2022 r. – 126 kontroli). W 23 przypadkach ustaleń dokonano w trybie pozakontrolnym.

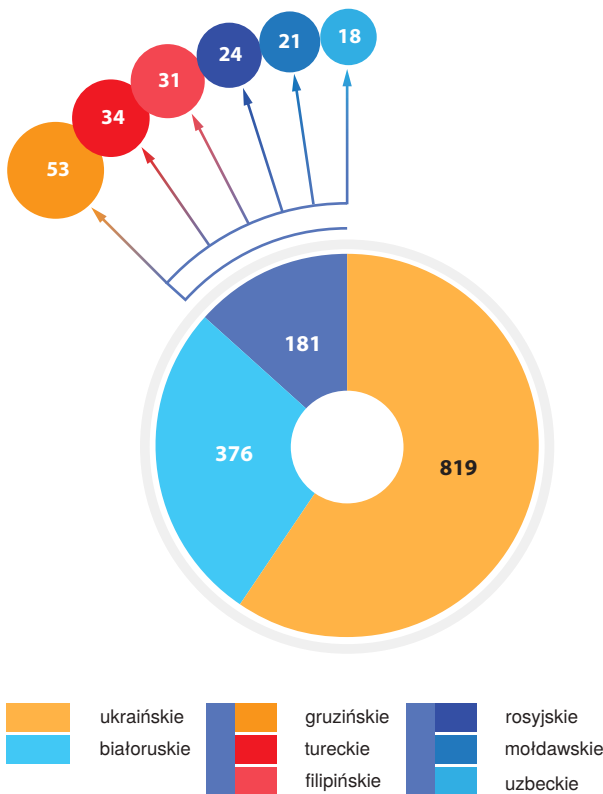
Cudzoziemcy delegowani z polskich firm celem świadczenia usług poza RP stanowili 68% wszystkich osób objętych czynnościami PIP w tym obszarze zagadnień (znacznie rzadziej niż obywatele Polscy). 1 435 osób (66% tej grupy) stanowili cudzoziemcy będący obywatelami tzw. państw trzecich, głównie: Ukrainy, Białorusi i Gruzji.

Zjawisko, które w ostatnich latach jest obserwowane na poziomie całej UE, polegające na wzmożonym kierowaniu do pracy za granicę obywateli państw trzecich, dotyczy również przedsiębiorstw z siedzibą zarejestrowaną na terytorium Polski.

Kontrole, w których objęto badaniem prawidłowość delegowania pracowników z Polski wykazały, że ogółem 457 osób (w 2022 r. – 361), w tym 310 cudzoziemców (w 2022 r. – 235) nie spełniało warunków do uznania za pracownika delegowanego z Polski, jednakże ostateczna decyzja w tym zakresie zawsze należy do organów państwa przyjmującego.

Czynności kontrolne obejmujące swoim zakresem kwestie delegowania pracowników z Polski, realizowane w roku sprawozdawczym, potwierdziły trend obserwowany od kilku lat, polegający na **pozornym delegowaniu**

CUDZOZIEMCY OBJĘCI KONTROLĄ DOTYCZĄCĄ DELEGOWANIA Z TERYTORIUM POLSKI (WG OBYWATELSTWA)



OBJĘCI KONTROLĄ CUDZOZIEMCY DELEGOWANI NA TERYTORIUM WYBRANYCH PAŃSTW CZŁONKOWSKICH W LATACH 2022-2023

Przyjmujące państwo członkowskie	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą		Liczba osób, których nie można uznać za pracownika delegowanego	
	2022	2023	2022	2023
Belgia	973	1 152	144	256
Niemcy	46	393	27	65
Holandia	197	314	14	31
Austria	59	125	1	21
Francja	29	54	4	12
Norwegia	4	30	-	14
Łotwa	4	20	-	9
Czechy	118	16	10	13
Litwa	247	13	6	1

obywateli państw trzecich przez polskie przedsiębiorstwa do innych państw członkowskich UE. W toku kontroli ujawniono, że polskie przedsiębiorstwa kierujące cudzoziemców za granicę niejednokrotnie nie prowadzą rzeczywistej działalności na terytorium Polski. Tego typu model działalności ma na celu uzyskanie dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców w Polsce, które są przepustką do świadczenia usług na rynku wspólnotowym. Często osoby zarządzające spółkami zarejestrowanymi w Polsce lub wspólnicy tych spółek również są cudzoziemcami – obywatelami państw trzecich, z którymi kontakt jest utrudniony lub jest niemożliwy, a spółki rejestrowane są w tzw. biurach wirtualnych i często są przedsiębiorstwami „skrzynkami pocztowymi”, tzw. letterbox company.

Nadużycia ujawnione w ramach kontroli przeprowadzonych w roku sprawozdawczym w zakresie delegowania pracowników z terytorium RP są tożsame z uchybieniami stwierdzanymi w latach ubiegłych. Stwierdzone nieprawidłowości głównie dotyczyły:

- stosowania instytucji podróży służbowych w celu obejścia przepisów państwa przyjmującego w zakresie wynagrodzenia za pracę w okresie oddelegowania;
- ustalania wynagrodzenia za pracę w okresie oddelegowania w wysokości niższej niż wynagrodzenie obowiązujące zgodnie z przepisami kraju przyjmującego;
- niestosowania pisemnego potwierdzenia zmiany warunków zatrudnienia – porozumień zmieniających bądź wypowiedzeń zmieniających.

Pomimo aktualizacji od dnia 24 kwietnia 2023 r. przepisów Kodeksu pracy oraz *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* w zakresie informacji dodatkowej dla pracowników delegowanych o warunkach zatrudnienia w okresie oddelegowania kontrole ujawniły, że takie informacje nie były przekazywane pracownikom delegowanym.

Rozpatrywane w roku sprawozdawczym **skargi pracowników delegowanych oraz osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia** dotyczyły przede wszystkim niewypłacenia w ogóle lub zaniżenia wynagrodzenia za pracę. Należy wskazać, że skargi pracowników w zakresie świadczeń należnych im za okres oddelegowania nie podlegają rozpatrzeniu przez inspektorów pracy. Wspomniany już problem wynagradzania pracowników dietami z tytułu podróży służbowych, bądź ustalanie wynagrodzenia na poziomie polskiego wynagrodzenia minimalnego przy jednoczesnym wypłacaniu niezdefiniowanego świadczenia będącego wyrównaniem do wynagrodzenia należnego zgodnie z przepisami kraju przyjmującego bądź zaniżanie wynagrodzenia za pracę za granicą uregulowanego przepisami kraju obcego powoduje, że choć w toku kontroli potwierdza się niewypełnianie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wobec pracowników delegowanych inspektorowi pracy pozostaje jedynie poinformowanie skarżącego o konieczności złożenia wobec pracodawcy pozwu o zapłatę do właściwego sądu.

W roku 2023 r. nasiliło się zjawisko obserwowane od kilku lat związane z **fikcyjnym delegowaniem z Polski**, które

w dużej mierze dotyczy cudzoziemców z państw trzecich. Pod pozorem delegowania transferowani byli cudzoziemcy do pracy w państwach, w których legalizacja ich pracy jest znacznie utrudniona. Równocześnie, choć w mniejszym stopniu, problematyka pozornego delegowania dotyczy również obywateli polskich.

Obserwowane działania polskich przedsiębiorców w celu obejścia przepisów polegały m.in. na wprowadzaniu do treści zawieranych umów nieprawdziwych informacji o świadczeniu pracy na terenie Polski oraz fałszowaniu ewidencji czasu pracy bądź takim jej prowadzeniu, aby niemożliwe było ustalenie, czy praca w Polsce jest faktycznie świadczona. Niektórzy przedsiębiorcy zawierali pozorne (bądź prawdziwe, jednak jednostkowe i o bardzo niewielkim zakresie) kontrakty na świadczenie usług w Polsce (nierzadko z podmiotami powiązаныmi) oraz fakturowali je, by uprawdopodobnić prowadzenie działalności w kraju.

Działania takie prowadzone były przez podmioty niespełniające kryteriów delegowania, czyli tam, gdzie nie byłoby możliwe utrzymanie dla osób wysyłanych za granicę ustawodawstwa polskiego w zakresie zabezpieczenia społecznego. **Uwzględniając owe pozorne czynności wykonywane na terenie kraju, osoba kierowana staje się pracownikiem świadczącym pracę w kilku krajach jednocześnie**, co pozwala na odprowadzanie składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 13 *rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego*.

Stwierdzana podczas kontroli pozoroność delegowania, która jednak nie narusza polskich przepisów prawa pracy, zostaje przez inspektorów pracy zgłoszona do ZUS w przypadku, gdy delegowanym pracownikom zostało wydane zaświadczenie A1. W przypadku cudzoziemców, którzy faktycznie nie świadczą pracy na terenie Polski, a wykonują ją wyłącznie za granicą na podstawie wydanych w Polsce dokumentów zezwoleniowych, zgłoszenia takie kieruje się do właściwych organów, które dokumenty te wydały.

Kontrole przeprowadzone w roku sprawozdawczym wskazują, że **pozorne delegowanie dotyczy przede wszystkim obywateli następujących państw trzecich: Ukrainy, Białorusi i Gruzji**.

Czynności kontrolne w 2023r., tak samo jak w latach ubiegłych, w zakresie kierowania osób za granicę w sektorze opieki domowej, potwierdziły już wielokrotnie wskazywane działania polskich przedsiębiorców polegające na wykorzystywaniu instytucji delegowania, celem obejścia przepisów prawa państwa przyjmującego. Kierowanie zleceniobiorców do świadczenia usług opiekuńczych nad osobami niepełnosprawnymi i/lub starszymi nie jest delegowaniem pracowników w ramach świadczenia usług. Działalność polskich przedsiębiorstw świadczących usługi w sektorze opieki domowej, w niektórych przypadkach posiadających wpis do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia, sprowadza się do **zawierania z osobami świadczącymi opiekę równoległe dwóch umów zlecenia**, jednej na świadczenie usług opiekuńczych za granicą oraz drugiej na realizację

działań marketingowych, promocyjnych lub rekrutacyjnych w Polsce. Działania kontrolne potwierdzają, że usługi objęte drugą umową nie były w ogóle świadczone lub miały charakter marginalny, a zawieranie dwóch umów zlecenia, w tym jednej na świadczenie działań w Polsce służy wyłącznie uzyskaniu zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym mającym zastosowanie do osoby uprawnionej A1 dla osób wykonujących pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich (art. 13.1 *rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego*) w celu uniknięcia opłacania składek na ubezpieczenie społeczne w państwie, gdzie praca faktycznie była wykonywana. Tego typu działania obserwowane były głównie w stosunku do osób kierowanych do świadczenia usług opiekuńczych w Niemczech.

Ponadto w branży opiekuńczej nie występują (albo występują w niewielkim stopniu) umowy o pracę, a polskie regulacje prawne dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę dla zleceniobiorców świadczących usługi opiekuńcze wraz z zamieszkaniem z podopiecznym nie dają możliwości inspektorom pracy prowadzenia kontroli w tym zakresie. Wykonywanie pracy poza terytorium Polski, w przypadku kierowania do pracy za granicą cudzoziemców uniemożliwia przeprowadzenie kontroli w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców, gdyż praca nie jest wykonywana w Polsce. Ograniczenia, jakie wynikają z polskich przepisów prawa, pozbawiają osoby świadczące usługi opiekuńcze poza granicami Polski należytej ochrony prawnej.

Wnioski

W 2023 r. pozytywnie należy ocenić międzynarodową współpracę Państwowej Inspekcji Pracy z właściwymi organami państw członkowskich, przede wszystkim dotyczącą wymiany informacji w ramach systemu IMI. Prace grupy roboczej w ramach programu IMI-PROVE organizowane przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) oraz Komisję Europejską rozpoczęte w ubiegłym roku i mające na celu poprawę wykorzystania modułów systemu IMI nadal trwają, a postulaty od lat formułowane przez urząd zostały przedstawione i mogą być uwzględnione.

Aktualny pozostaje formułowany już w latach ubiegłych wniosek, dotyczący podjęcia działań w celu **zdefiniowania pojęcia podróży służbowej** poprzez określenie maksymalnego okresu jej trwania oraz wyraźne odróżnienie podróży służbowej od delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Pracodawcy celowo definiują stałe świadczenie pracy za granicą jako podróż służbową. Jedynie wyraźne wskazanie przesłanek, które pozwolą na zakwalifikowanie konkretnego stanu faktycznego jako oddelegowania bądź podróży służbowej przyniosłoby możliwość regulowania sytuacji, w których pracodawca obniża koszty działalności poprzez uszczuplenie przyszłych świadczeń należnych pracownikowi oraz obniżenie danin publicznych.

Brak kontaktu z osobami reprezentującymi przedsiębiorstwo obniża efektywność postępowania kontrolnego. Jak było już wskazywane w latach poprzednich należałoby rozważyć możliwość **wprowadzenia rozwiązań, które uniemożliwiłyby dalsze funkcjonowanie przedsiębiorstwa w Polsce w sytuacji potwierzonego braku lub marginalnej działalności w kraju**, przy jednoczesnym braku faktycznej siedziby na terytorium Polski oraz braku kontaktu i nieudostępnieniu dokumentów wymaganych przez organy kontroli. Możliwe wydaje się wdrożenie takiego postępowania administracyjnego, które prowadziłyby do nałożenia dotkliwej kary na przedsiębiorcę unikającego kontaktu z inspektorem pracy. Rozwiązanie to mogłoby w sposób znaczny (bądź nawet całkowity) wyeliminować problem nieskutecznych działań organów PIP.

Rokrocznie wskazywana jest konieczność rozważenia zmian legislacyjnych umożliwiających **stosowanie kar w postępowaniu administracyjnym** w miejsce (bądź dodatkowo) obecnie funkcjonującego postępowania wykroczeniowego. Brak możliwości prowadzenia postępowania wykroczeniowego wobec osób nieprzebywających na terytorium Polski i nieposiadających w kraju adresu dla doręczeń powoduje, że wprowadzone do *ustawy o delegowaniu pracowników* przepisy umożliwiające karanie za nieprzestrzeganie tej ustawy są w rzeczywistości trudne do stosowania. Wprowadzenie kar administracyjnych pozwoliłoby na wykorzystanie systemu IMI do transgranicznej egzekucji kar.

W związku ze zwiększoną obecnością na rynku europejskim usług cudzoziemców z tzw. państw trzecich, w tym także tych, których nie można uznać za rzeczywiście delegowanych (którzy przed skierowaniem do pracy za granicą nigdy nie wykonywali pracy w państwie wysyłającym, a którym wyłącznie zalegalizowano pracę w Polsce w celu transferu do państw UE) zasadne jest **wypracowanie narzędzi współpracy międzynarodowej w celu pozyskania informacji zwrotnej** o przypadkach, gdy instytucje w kraju oddelegowania uznają, że **delegowanie ma charakter pozorny**, a pracownik nie może być uznany za delegowanego w rozumieniu postanowień dyrektywy 96/71/WE. Okoliczność ta powinna stanowić przesłankę do uchylenia wydanych w Polsce dokumentów legalizujących zatrudnienie cudzoziemca w Polsce i przeszkodę w rejestrowaniu nowych zezwoleń na pracę (oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, powiadomień w serwisie praca.gov.pl) dla kolejnych grup cudzoziemców.

Informacja zwrotna o stwierdzonych naruszeniach w obszarze warunków zatrudnienia osób delegowanych do pracy tymczasowej za granicą, przez agencję zatrudnienia z siedzibą w Polsce, m.in. w zakresie wynagrodzeń za pracę, winna stanowić jedną z przesłanek uchylenia certyfikatu na świadczenie usług pracy tymczasowej, a także podstawę odmowy przez marszałka województwa wpisania przedsiębiorcy do rejestru podmiotów świadczących te usługi przez osobę ukaraną przez zagraniczne służby za niedopełnienie wymogów związanych z kierowaniem osób do pracy za granicą.

Delegowanie pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług

Zadania Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze delegowania pracowników na terytorium RP obejmują m.in.:

- ✓ przyjmowanie oświadczeń o delegowaniu pracownika na terytorium Polski, zawiadomień o zmianie oświadczenia o delegowaniu pracownika do Polski oraz umotywowanych powiadomień o przedłużeniu

okresu stosowania minimalnych warunków zatrudnienia (notyfikacja faktu delegowania osoby na terytorium RP);

- ✓ udzielanie informacji o warunkach zatrudnienia oraz o zakresie ich stosowania do pracownika delegowanego na terytorium Polski;
- ✓ prowadzenie i aktualizację informacji na oficjalnej, krajowej stronie internetowej dotyczącej delegowania pracowników do Polski;

OŚWIADCZENIA PRACODAWCÓW ZAGRANICZNYCH O DELEGOWANIU PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021		2022		2023	
	Ogółem	w tym: z państw UE/EOG lub Szwajcarii	Ogółem	w tym: z państw UE/EOG lub Szwajcarii	Ogółem	w tym: z państw UE/EOG lub Szwajcarii
Liczba przestanych oświadczeń o delegowaniu na terytorium RP	14 720	6 769	20 656	9 485	17 061	11 771
Liczba podmiotów zagranicznych delegujących pracowników na terytorium RP	1 572	413	2 008	1 537	2 077	1 782
Liczba państw, z których delegowano pracowników na terytorium RP	50	26	57	25	66	28
Liczba pracowników delegowanych na terytorium RP	30 649	18 936	43 847	18 296	30 610	19 480

- ✓ kontrole przestrzegania przez pracodawców zagranicznych przepisów prawa o delegowaniu pracowników, w tym także dotyczących warunków ich zatrudnienia.

W 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy przyjęła **17 061 oświadczeń** pracodawcy delegującego pracownika do Polski, 991 zawiadomień o zmianie danych objętych złożonym oświadczeniem oraz 17 umotywowanych powiadomień. Oświadczenia zostały złożone przez **2 077 zagranicznych pracodawców** delegujących pracowników do Polski pochodzących z **66 państw**, którzy zgłosili fakt delegowania **30 610 pracowników**.

Spadek liczby oświadczeń o delegowaniu składanych do inspekcji pracy w 2023 r. wynika m.in. z wdrożenia odrębnych rozwiązań notyfikacyjnych na poziomie UE dedykowanych dla sektora transportu drogowego (zgłoszenia przewozów realizowanych przez kierowców z UE dokonuje się za pomocą interfejsu publicznego połączonego z systemem IMI, a kierowców z państw trzecich – za pomocą odrębnego formularza elektronicznego udostępnionego w serwisie [biznes.gov.pl.](https://biznes.gov.pl), poprzez który zgłasza się fakt delegowania do Państwowej Inspekcji Pracy).

W 2023 r. najwięcej pracowników delegowanych do Polski pochodziło z Niemiec (10 866 pracowników), Ukrainy (5 974) i Białorusi (2 056). Znaczący spadek pracowników delegowanych z terytorium Ukrainy do Polski

CUDZOZIEMCY DELEGOWANI DO CZASOWEGO WYKONYWANIA PRACY W POLSCE W LATACH 2021-2023 (WG PAŃSTW SIEDZIBY PRACODAWCY)

Państwo delegujące pracowników	2021	2022	2023
Niemcy	7 330	9 224	10 866
Ukraina	14 135	16 135	5 974
Białoruś	2 113	3 040	2 056
Włochy	1 235	1 459	1 730
Austria	608	816	1 427
Bułgaria	142	3 723	1 049
Republika Korei	1 821	2 800	959
Hiszpania	264	312	849
Czechy	402	854	840
Wielka Brytania	111	333	635
Stany Zjednoczone Ameryki	323	668	533
Chiny	319	648	485
Indie	98	800	296
Słowacja	170	347	263
Pozostałe kraje	11 029	2 688	2 648

DELEGOWANIE DO CZASOWEGO WYKONYWANIA PRACY W POLSCE W LATACH 2021-2023 (WG WOJEWÓDZTW)

Województwo	2021		2022		2023	
	Liczba podmiotów delegujących*	Liczba pracowników delegowanych	Liczba podmiotów delegujących*	Liczba pracowników delegowanych	Liczba podmiotów delegujących*	Liczba pracowników delegowanych
Dolnośląskie	378	7 761	501	9 096	441	6 142
Mazowieckie	435	3 122	670	5 231	736	4 663
Śląskie	339	3 747	432	4 919	421	3 856
Wielkopolskie	279	2 402	350	3 962	364	2 803
Małopolskie	184	2 758	282	3 858	275	2 322
Zachodniopomorskie	140	2 491	163	2 921	164	2 243
Łódzkie	211	3 034	244	3 744	228	2 082
Pomorskie	161	1 280	200	1 630	210	1 578
Lubuskie	212	665	149	856	142	919
Warmińsko-mazurskie	82	816	91	925	93	762
Opolskie	109	624	152	3 508	144	692
Podkarpackie	88	406	133	503	144	690
Kujawsko-pomorskie	112	629	190	1 092	165	678
Świętokrzyskie	55	349	66	541	75	597
Podlaskie	59	444	72	279	66	315
Lubelskie	52	121	58	782	78	224
Brak wskazanego województwa	-	-	-	-	30	44

*Liczba podmiotów delegujących wg województw z zastrzeżeniem, że jeden podmiot mógł delegować pracowników do wielu województw

jest najprawdopodobniej skutkiem wojny na terytorium Ukrainy, trwającej nieprzerwanie od 2022 r., ale również wejściem w życie odrębnych przepisów dotyczących delegowania w sektorze transportu drogowego, w tym obejmujących zgłaszanie wykonania na terytorium RP określonych operacji transportowych w ramach umów łączących przewoźnika z polskim kontrahentem.

Najwięcej pracowników delegowanych do Polski w roku sprawozdawczym wykonywało pracę w województwach: dolnośląskim (6 142), mazowieckim (4 663) i śląskim (3 856).

Pracodawca zagraniczny, delegując pracownika do Polski, ma obowiązek złożenia oświadczenia do PIP najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi na terytorium Polski, a w sytuacji zaistnienia zmiany informacji zawartych w oświadczeniu nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia zmiany. Przeprowadzone w roku sprawozdawczym kontrole ujawniły nieprawidłowości związane z przestrzeganiem tych obowiązków przez pracodawców zagranicznych.

NARUSZENIA PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH SKŁADANYCH DO PIP DOKUMENTÓW O DELEGOWANIU PRACOWNIKA NA TERYTORIUM RP W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Nie złożenie oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium RP	8	8	8
Niezawiadomienie o zmianie danych objętych oświadczeniem	10	10	13

Brak uregulowań prawnych w sytuacji braku wypełnienia wybranych pól oświadczenia sygnalizowany jest od początku nałożenia obowiązku składania oświadczeń przez pracodawców zagranicznych. Zdarzały się sytuacje, w których w oświadczeniu nie wskazano: osoby pośredniczącej w kontaktach z PIP czy danych kontaktowych do tej osoby, miejsca faktycznego wykonywania pracy pracowników delegowanych na terenie Polski, miejsca przechowywania dokumentów. Powyższe braki w znacznym stopniu

utrudniają przeprowadzenie czynności kontrolnych, a *ustawa o delegowaniu pracowników* nie reguluje trybu postępowania w takiej sytuacji.

W 2023 r. w związku z działalnością poradniczą inspekcji zostało udzielonych ogółem **1 879 porad** telefonicznych, pisemnych oraz ustnych z zakresu delegowania pracowników, w tym 840 porad dotyczyło delegowania pracowników na terytorium RP. W ramach kontroli zagranicznych pracodawców delegujących pracowników do Polski inspektorzy pracy udzielili ogółem 293 porad.

W roku sprawozdawczym przeprowadzono ogółem **94 kontrole dotyczące delegowania pracowników** na terytorium RP (w 2022 r. – 83), a w 6 przypadkach inspektorzy pracy dokonali ustaleń w trybie pozakontrolnym,

LICZBA PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH NA TERYTORIUM RP OBJĘTYCH KONTROLĄ W 2023 R. (WG PAŃSTWA ODDELEGOWANIA)

Państwo oddelegowania	2023
Ukraina	143
Turcja	84
Niemcy	53
Republika Korei	46
Białoruś	40
Chiny	26
Gruzja	13
Austria	12
Włochy	12
Portugalia	12
Japonia	10
Wielka Brytania	8
Czechy	7
Słowacja	7
Pozostałe kraje	21
Ogółem	494

z uwagi na brak możliwości przeprowadzenia czynności kontrolnych.

Kontrolą objęto **494 pracowników** delegowanych (w 2022 r. – 289), w tym 390 cudzoziemców będących w większości obywatelami państw trzecich (w 2022 r. – 188) przede wszystkim pochodzących z Ukrainy i z Turcji.

W roku sprawozdawczym kontrolą objęto 150 obywateli Ukrainy, w tym 143 pracowników delegowanych przez pracodawców z siedzibą w Ukrainie, 6 pracowników przez pracodawców z siedzibą na Słowacji oraz 1 pracownika z podmiotu z siedzibą w Niemczech. Wśród cudzoziemców, którzy objęci zostali kontrolą wskazać należy obywateli Turcji (84 osoby, których pracodawcami były tureckie podmioty), obywateli Niemiec (47 osób, w tym 46 osób delegowanych przez podmioty niemieckie oraz 1 osoba przez podmiot holenderski) oraz obywateli Republiki Korei (46 osób delegowanych przez podmioty z siedzibą na terenie tego państwa).

Kontroli delegowania pracowników do Polski najwięcej przeprowadzono w województwach: dolnośląskim – 16 kontroli, mazowieckim – 11, śląskim i pomorskim – po 9.

Sektory gospodarki, w których przedsiębiorstwa zagraniczne wykonywały usługi na terytorium Polski to przede wszystkim:

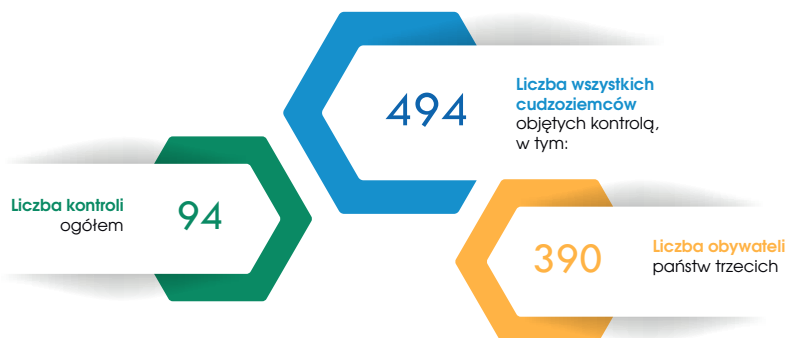
- budownictwo – 31% kontroli;
- przetwórstwo przemysłowe – 27%;
- działalność nieokreślona – 12%;
- usługi administrowania (w tym praca tymczasowa) – 9%.

W ramach kontroli pracodawców zagranicznych ujawniono naruszenia przepisów w 75% przeprowadzonych kontroli (w 2022 r. – 59%).

Kontrole wykazały naruszenia m.in. przepisów *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* związane z przestrzeganiem obowiązków nałożonych przez tę ustawę na pracodawców zagranicznych, zapewnianiem pracownikom delegowanym do Polski warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy. Nieprawidłowości dotyczyły m.in.:

- wyznaczenia osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy – 34 kontrole;
- niezłożenia do inspekcji pracy oświadczenia o delegowaniu pracowników najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi – 30 kontroli;

KONTROLE DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP W 2023 R.



- bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie dopuszczenia pracowników delegowanych do wykonywania pracy: bez szkoleń bhp – 25 kontroli, bez badań lekarskich – 21 kontroli;
- przechowywania na terytorium Polski dokumentów – 24 kontrole;
- wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych – 20 kontroli;
- czasu pracy m.in. w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych – 18 kontroli;
- czasu pracy m.in. w zakresie niezapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, niezapewnienia odpoczynku dobowego, nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy – 14 kontroli;
- urlopu wypoczynkowego – 11 kontroli;
- udostępniania dokumentów – 11 kontroli;
- zawiadomienia inspekcji o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu – 10 kontroli;
- tłumaczenia dokumentów na język polski – 7 kontroli;
- bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie braku oceny ryzyka zawodowego – 6 kontroli, braku wyznaczenia koordynatora bhp – 2 kontrole;
- prawidłowości delegowania pracowników na terytorium RP – 5 kontroli.

Przeprowadzone kontrole obejmujące cudzoziemców delegowanych do Polski z państw trzecich ujawniły przypadki nielegalnego powierzenia im wykonywania pracy w Polsce, które polegało na dopuszczeniu do pracy cudzoziemców bez wymaganego zezwolenia na pracę lub niezapewnieniu im warunków pracy określonych w zezwoleniu na pracę.

LICZBA WYDANYCH ŚRODKÓW PRAWNYCH W RAMACH KONTROLI DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP W 2023 R.

Wyszczególnienie	2023
Wnioski w wystąpieniach	230
Decyzje bhp:	37
w tym decyzje ustne	27

W ramach przeprowadzonych kontroli delegowania pracowników do Polski inspektorzy pracy stwierdzili **5 przypadków pozornego delegowania**. Zjawisko fikcyjnego delegowania ujawniane jest w ramach kontroli rokrocznie. Stwierdzane przypadki dotyczyły cudzoziemców, obywateli państw trzecich kierowanych do Polski przez podmioty zarejestrowane na terytorium Ukrainy. Pozorność delegowania obserwowana była w ramach procederu tzw. wielopoziomowego transferu, celem udostępniania pracowników przy zastosowaniu skomplikowanych łańcuchów podwykonawczych lub przy wykorzystaniu mechanizmu outsourcingu, gdzie nadzór i kontrola nad takim pracownikiem realizowana była przez podmiot polski. Jednocześnie stwierdzane

były przypadki, w których cudzoziemcy wykonywali przed okresem fikcyjnego delegowania pracę na rzecz przedsiębiorstwa z siedzibą na terytorium RP lub dla przedsiębiorstw powiązanych kapitałowo, również jako pracownicy tymczasowi. Rekrutacja cudzoziemców odbywała się w Polsce, wcześniej rejestrowano dla tych obywateli państw trzecich dokumenty legalizujące ich pracę jako pracowników niedelegowanych, co potwierdza pozorność procesu delegowania i wykorzystanie tej konstrukcji jedynie dla formalnego przyporządkowania osób do zagranicznego podmiotu.

Kontrole związane z delegowaniem cudzoziemców do Polski ujawniają problem związany z legalizacją pracy cudzoziemców, którzy uznani zostali w toku czynności kontrolnych za pozornie delegowanych do pracy w Polsce. Podważenie ich statusu pracownika delegowanego powoduje, że cudzoziemcy ci nie powinni być dopuszczeni do polskiego rynku pracy na podstawie zezwoleń typu C, D i E. Dla tych cudzoziemców niemożliwe jest natomiast wydanie zezwolenia na pracę typu A, gdyż ich pracodawcą pozostaje podmiot zagraniczny, nie mający siedziby w Polsce. Problem ten dotyczy m.in. delegowania na terytorium Polski przez podmioty, które nie prowadzą za granicą żadnej operacyjnej działalności, często są utworzone wyłącznie dla korzyści związanych ze zmniejszeniem obciążeń publiczno-prawnych związanych z zatrudnieniem, a osoby, z którymi formalnie nawiązują stosunek pracy, rekrutowane są na terytorium Polski. W takich przypadkach zachodzi poważna wątpliwość dotycząca rzeczywistego pracodawcy, którym pozostaje *de facto* ten polski podmiot, który korzysta finalnie z ich pracy.

Postępowania kontrolne przeprowadzone w 2023 r. ujawniły **122 popełnione wykroczenia**, które obejmowały naruszenia przepisów *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* – 61 wykroczeń, warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy – 33 wykroczenia (w tym dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy – 15 wykroczeń, czasu pracy – 14 wykroczeń). Ponadto wobec pracodawców zagranicznych przeprowadzono postępowanie wykroczeniowe w związku z utrudnieniem działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy – 3 wykroczenia oraz

WYKROCZENIA POPEŁNIONE PRZEZ PRACODAWCÓW DELEGUJĄCYCH PRACOWNIKÓW NA TERYTORIUM RP W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Liczba popełnionych wykroczeń	59	57	122
Liczba wniosków o ukaranie do sądu	1	-	6
Liczba nałożonych grzywn w drodze mandatu karnego	15	17	35
Łączna kwota grzywn (w tys. zł)	19,3	26,2	47,5
Liczba zastosowanych środków oddziaływania wychowawczego	14	12	19

niewykonania w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu inspekcji. Czynności kontrolne w roku sprawozdawczym wykazały również w 10 przypadkach nielegalne zatrudnienie delegowanych cudzoziemców z państw trzecich.

Wnioski

Działania kontrolno-nadzorcze organów PIP w roku 2023 po raz kolejny uwiaryściły nieprzestrzeganie przepisów o delegowaniu pracowników do Polski głównie przez podmioty spoza Unii Europejskiej.

Mając na względzie obserwowany od lat i ujawniany w toku czynności kontrolnych **proceder fikcyjnego delegowania cudzoziemców** do Polski oraz fakt, iż w takich przypadkach zachodzi poważna wątpliwość dotycząca rzeczywistego pracodawcy, którym jest właściwie podmiot polski, który faktycznie korzysta z pracy tych cudzoziemców, w ocenie urzędu powstaje luka, którą należałoby wypełnić poprzez przyjęcie określonych **rozwiązań legislacyjnych, umożliwiających uregulowanie statusu prawnego tej kategorii obywateli państw trzecich**. Doświadczenia kontrolne inspektorów pracy wskazują, że powyższe praktyki dotyczą przede wszystkim podmiotów **zarejestrowanych na terytorium Ukrainy**. Zastanawiający jest również fakt, iż proceder ten funkcjonuje pomimo ograniczeń z przepływem osób związanych z trwającą wojną w Ukrainie, a spółki zarejestrowane na terytorium Ukrainy kierują cudzoziemców, wykorzystując strukturę delegowania, do wykonywania pracy w Polsce. Proceder w naszej ocenie jest niedozwolony, gdyż obywatele Ukrainy rekrutowani są na terytorium Polski, a ich pozorny transfer rzekomo z podmiotów spoza RP stanowi mechanizm służący obniżeniu należności publiczno-prawnych, tj. składek na ubezpieczenia społeczne i podatków, które odprowadzane są w państwie wysyłającym. Ponadto istnieje podejrzenie, że wykorzystywany jest import usług w celu zastosowania neutralnego podatku VAT.

Pożądanym wydaje się podjęcie kroków legislacyjnych, pozwalających na wdrożenie takich rozwiązań prawnych, które umożliwiłyby całkowite wyeliminowanie z polskiej rzeczywistości gospodarczej świadczenia usług poprzez **pozorne delegowanie przez sztucznie utworzone podmioty zagraniczne**, gdzie korzystanie z delegowania ma na celu wyłącznie osiągnięcie korzyści związanych ze zmniejszeniem obciążeń publiczno-prawnych oraz utrudnianie czynności kontrolnych poprzez tworzenie stanu faktycznego utrudniającego ustalenie rzeczywistych pracodawców i rzeczywistych usługodawców.

Rozwiązania takie powinny mieć charakter systemowy i powinny być skierowane na wszystkie obszary, w których obchodzone jest prawo w tym procederze, a więc kwestie pozornego delegowania, pozornego outsourcingu i pozornego łańcuchowego podwykonawstwa pomiędzy podmiotami powiązаныmi kapitałowo i/lub osobowo.

W celu przeciwdziałania wykorzystaniu mechanizmu delegowania i tworzenia wielopoziomowych

struktur podwykonawczych wydaje się zasadne wprowadzenie zmian legislacyjnych, które już w procesie wydawania zezwoleń na pracę właściwych dla delegowania umożliwią weryfikację, czy podmiot który ubiega się o wydanie takiego zezwolenia, prowadzi rzeczywistą działalność gospodarczą w stopniu znaczącym, czy pracownik przed wydaniem zezwolenia wykonywał faktycznie pracę za granicą na rzecz macierzystego pracodawcy spoza RP.

Równocześnie nałożenie **odpowiedzialności na podmioty polskie**, które de facto ostatecznie korzystają z efektów pracy cudzoziemców poprzez zobowiązanie tych podmiotów do zatrudnienia tych cudzoziemców spowodowałoby, że wybierałby oni sprawdzone podmioty do współpracy przy realizacji usług.

Ujawnienie przypadków pozornego delegowania powinno stanowić przesłankę do odmowy wydania nowych zezwoleń na pracę dla zagranicznego podmiotu.

Zasadna wydaje się **rewizja umowy między Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym**, która daje podmiotom fałszywie działającym na Ukrainie możliwość obchodzenia polskich przepisów o zabezpieczeniu społecznym.

Ponadto należy ustalić jasne zasady postępowania wykroczeniowego prowadzonego wobec pracodawców zagranicznych. Po raz kolejny należy zwrócić uwagę na **brak możliwości pociągnięcia do odpowiedzialności w postępowaniu wykroczeniowym osób odpowiedzialnych za nieprawidłowości penalizowane w tej ustawie**.

Niezbędne wydaje się dążenie do zmian legislacyjnych umożliwiających stosowanie kar w postępowaniu administracyjnym w miejsce (bądź dodatkowo) obecnie funkcjonującego postępowania wykroczeniowego, tak jak ma to miejsce w przypadku delegowania kierowców w transporcie międzynarodowym. Brak możliwości prowadzenia postępowania wykroczeniowego wobec osób nieprzebywających na terytorium Polski i nieposiadających w kraju adresu dla doręczeń powoduje, że wprowadzone do *ustawy o delegowaniu pracowników* przepisy umożliwiające karanie za nieprzestrzeganie tej ustawy są w rzeczywistości przepisami martwymi. Wprowadzenie kar administracyjnych pozwoliłoby na wykorzystanie instytucji łącznikowej w transgranicznej egzekucji kar.

Wciąż aktualne pozostają wnioski formułowane w latach ubiegłych, dotyczące:

- ścisłego współdziałania z instytucjami krajowymi, zwłaszcza ZUS, organami podatkowymi oraz urzędami wojewódzkimi w celu wyeliminowania zjawiska pozornego delegowania;
- współpracy z wojewodami w zakresie wymiany danych dotyczących wydanych zezwoleń na pracę typu C, D, E celem sprawniejszego planowania działań kontrolnych;
- działań mających na celu kooperację z instytucjami państw trzecich w sprawie wymiany informacji

niezbędnych do ustalenia prawidłowości delegowania pracowników do Polski oraz prowadzenia znaczącej, rzeczywistej działalności gospodarczej przez podmiot zagraniczny w państwie trzecim;

- działań informacyjno-edukacyjnych związanych z warunkami pracy w Polsce dla pracowników delegowanych oraz obowiązków pracodawców zagranicznych;
- współpracy z instytucjami europejskimi, w szczególności z Europejskim Urzędem ds. Pracy (ELA), promowania wspólnych i uzgodnionych kontroli, wymiany wiedzy,

doświadczenia i dobrych praktyk dotyczących delegowania pracowników;

- zmian legislacyjnych związanych ze składaniem oświadczeń o delegowaniu pracownika do Polski, zawiadomień o zmianie oświadczenia oraz umotywowanego powiadomienia, tak aby odbywało się to wyłącznie w postaci elektronicznej. Przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczy w działaniach grupy roboczej przy Komisji Europejskiej związanych z pracami nad wspólnym e-formularzem oświadczenia o delegowaniu.

Rozdział

Poradnictwo prawne
i techniczne

9

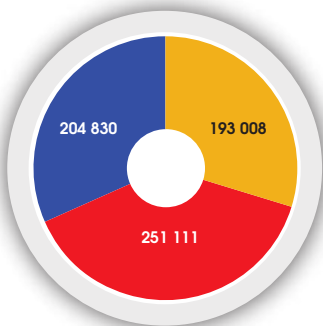
9. PORADY PRAWNE I TECHNICZNE

W 2023 r. udzielono w okręgowych inspektoratach pracy i ich oddziałach oraz w Głównym Inspektoracie Pracy łącznie **868,1 tys. porad prawnych i technicznych**, z czego podczas czynności kontrolnych 356 tys. porad, zawierających 185,9 tys. porad technicznych, 170,1 tys. porad prawnych, w tym 39,4 tys. porad z zakresu legalności zatrudnienia.

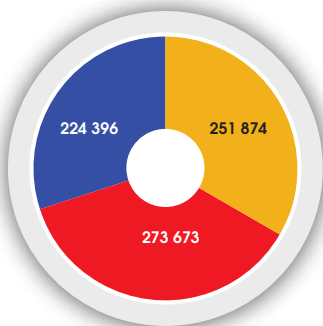
W 2023 r., w porównaniu do 2022 r., nastąpił **wzrost ogólnej liczby porad** udzielanych zarówno podczas

LICZBA UDZIELONYCH PORAD W LATACH 2021-2023

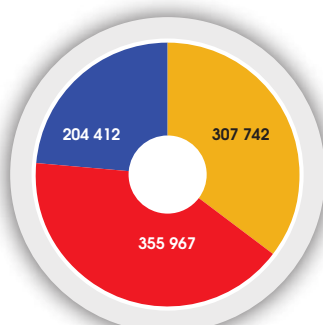
w 2021 r. - 648 949



w 2022 r. - 749 943



w 2023 r. - 868 121



prowadzonych kontroli, jak i w siedzibach jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy o ponad 15%, natomiast w stosunku do roku 2021 o ponad 33%.

W celu uzyskania porady pytający najczęściej kontaktowali się z jednostkami organizacyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy telefonicznie (77,4%) oraz osobiście (19,4%); znacznie rzadziej pisemnie (2%) czy za pośrednictwem poczty elektronicznej (1,2%).

Analizując kwestię podmiotów zwracających się do Państwowej Inspekcji Pracy celem uzyskania pomocy prawnej, w 2023 r. niezmiennie **najliczniejszą grupę stanowili pracownicy** (w tym byli pracownicy i pracownicy z niepełnosprawnością). Obejmowali oni prawie 60% ogółu podmiotów, którym udzielono porady. Kolejną, co do wielkości, liczną grupę korzystających z porad stanowili pracodawcy – prawie 30% ogólnej liczby porad. Z poradnictwa prawnego PIP korzystali też cudzoziemcy, związki zawodowe, osoby ubiegające się o zatrudnienie, organy samorządu terytorialnego, społeczni inspektorzy pracy, rolnicy i inni. Należy zaznaczyć, że w stosunku do lat 2022 i 2021 spadła jedynie liczba porad udzielanych organizacjom związkowym, co może wynikać z faktu posiadania własnej obsługi prawnej oraz świadomości, że interesująca ich tematyka ma najczęściej charakter sporny i jako taka podlega rozstrzygnięciu przez sądy. Ponadto, wiele wątpliwości poruszanych przez związki zawodowe jest wyjaśnianych na bieżąco w ramach szkoleń organizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy dla przedstawicieli organizacji związkowych.

PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SIĘ PO PORADY W LATACH 2021-2023*

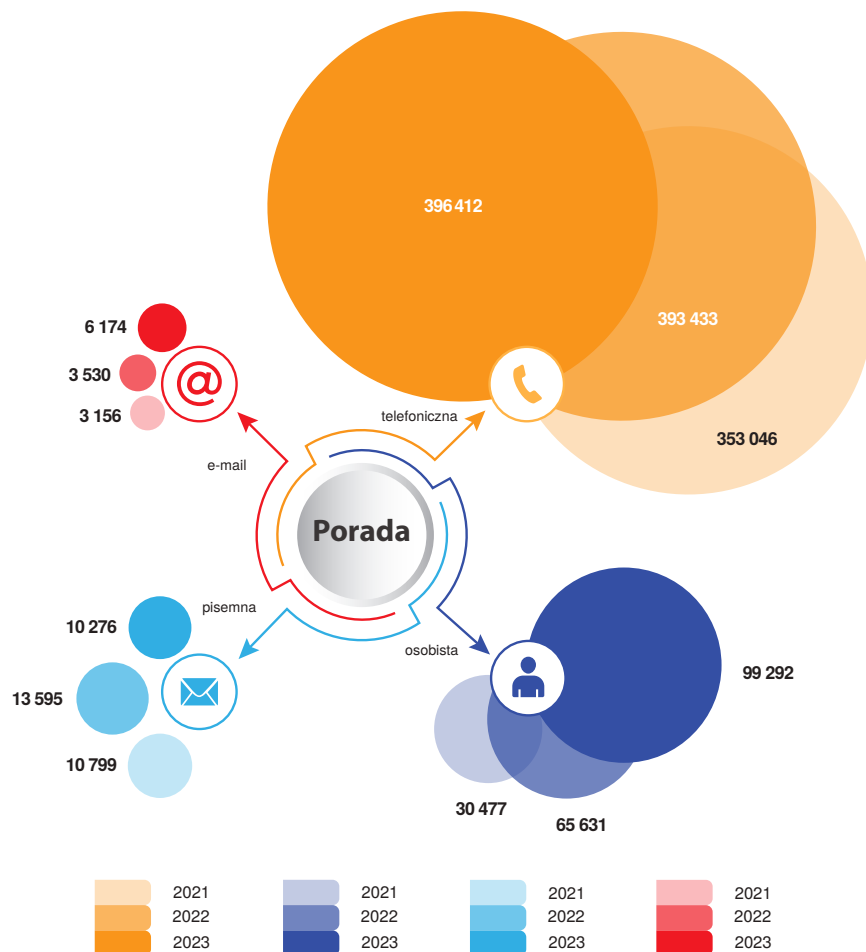
Podmioty	2021	2022	2023
Pracownicy (w tym byli pracownicy oraz niepełnosprawni)	238 583	280 575	304 724
Pracodawcy	119 849	149 707	151 587
Cudzoziemcy	8 877	11 430	14 106
Związki zawodowe	2 396	1 932	1 881
Inne	28 133	32 626	39 856

* z wyłączeniem porad udzielonych podczas kontroli

Odnosząc się do tematyki udzielonych porad – podobnie jak w latach ubiegłych – **najwięcej porad dotyczyło nawiązania i rozwiązania stosunku pracy**, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, czasu pracy, urlopów pracowniczych, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem czy zagadnień legalności zatrudnienia cudzoziemców i obywateli polskich.

W związku ze zniesieniem od 1 lipca 2023 r. stanu zagrożenia epidemicznego liczba porad prawnych w tym zakresie mocno spadła i dotyczyła głównie kierowania pracownikami na zaległe urlopy wypoczynkowe, sposobów doręczania oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę, a także przeprowadzania badań profilaktycznych i szkoleń okresowych.

FORMA UDZIELONYCH PORAD W LATACH 2021-2023



TEMATYKA PORAD W LATACH 2021-2023*

Tematyka porad	2021	2022	2023
Stosunek pracy	134 368	146 455	150 216
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	62 651	71 774	75 490
Czas pracy	37 911	51 562	47 579
Urlopy pracownicze	31 846	35 972	36 794
Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	16 519	17 298	23 792
Legalność zatrudnienia	13 600	15 210	14 212
Inne	100 943	137 937	164 071

* z wyłączeniem porad udzielonych podczas kontroli

Jak wskazano wyżej, porady prawne z zakresu stosunku pracy niezmiennie od wielu lat dotyczyły przede wszystkim rozwiązywania **stosunku pracy** (w każdym trybie przewidzianym Kodeksem pracy) i uprawnień pracowników w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

W zakresie problematyki stosunku pracy pojawiła się **zauważalna tendencja zmiany kierunkowej poradnictwa prawnego z poradnictwa skoncentrowanego głównie na ochronie dotychczasowego zatrudnienia pracownika na tendencję przeciwną – jak najszybszego rozwiązania przez pracownika dotychczasowego stosunku pracy** z powodu zmiany pracodawcy. Ponadto, wielu pracodawców korzystających z porad wskazywało na problem porzucania pracy przez pracowników. Jak w latach ubiegłych, pojawiały się pytania dotyczące prawidłowości zapisów w świadectwach pracy i możliwości prostowania ich treści, jak również zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w warunkach wskazujących na

istnienie stosunku pracy. Ponadto, wiele wątpliwości wciąż budzi kwestia ochrony przed wypowiedzeniem stosunku pracy, zwłaszcza w kontekście tzw. ochrony przedemerytalnej. Pytania z tego zakresu dotyczyły również zmian wprowadzonych od 26 kwietnia 2023 r., w szczególności nowej informacji o warunkach zatrudnienia.

Wiele pytań kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy dotyczyło pracy zdalnej. Do marca 2020 r. praca zdalna była zjawiskiem marginalnym, dopiero pandemia Covid-19 okazała się punktem zwrotnym, który wpłynął na stosowany przez część pracodawców model pracy zdalnej. Po nowelizacji przepisów Kodeksu pracy w roku 2023 praca zdalna stała się nową normą w rzeczywistości zawodowej. Wiele podmiotów pracuje obecnie w tym systemie bez większych zakłóceń. W roku 2023 w związku z wprowadzeniem przepisów dotyczących pracy zdalnej udzielono łącznie 2 472 porad. Zapytania kierowane do jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy dotyczyły m.in. możliwości odmowy przez pracodawcę pracy zdalnej, zasad pokrywania kosztów i ustalania ryczałtu lub ekwiwalentu wypłacanego jako zwrot nakładu pieniężnego, który ponosi pracownik pracujący zdalnie, kontroli przez pracodawcę pracownika wykonującego pracę zdalną, konieczności regulacji w przepisach wewnątrzzakładowych możliwości korzystania z pracy zdalnej okazjonalnej. Kierowane pytania dotyczyły również zmian wprowadzanych do regulaminu pracy w związku z wprowadzeniem przez pracodawcę pracy zdalnej.

W kwestii **wynagrodzenia za pracę** najwięcej pytań i wątpliwości dotyczyło niewypłacania wynagrodzenia oraz innych świadczeń pieniężnych w terminie lub ich bezpodstawnego zaniżania. Bardzo dużo pytań dotyczyło sposobu dochodzenia niewypłaconego bądź zaniżonego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych, w szczególności możliwości wyegzekwowania ich przez inspektora pracy w postępowaniu kontrolnym. Podobnie jak w roku ubiegłym część pytań dotyczyła podwyżki wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w placówkach medycznych. Ponadto, pytano o kwestie wynagrodzeń kierowców po wprowadzeniu Pakietu Mobilności. Relatywnie dużo porad dotyczyło kwestii minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz stawki minimalnego wynagrodzenia zleceniobiorców.

Jak co roku część zapytań, kierowana z jednostek sektora publicznego, dotyczyła nabycia prawa i zasad naliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Pracownicy pytali także o możliwość i zasady korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Większość porad z zakresu **czasu pracy** dotyczyła prawidłowości sporządzania rozkładów czasu pracy i dokonywania w nich zmian oraz niezgodności ewidencji czasu pracy z godzinami faktycznie przepracowanymi, pracy w godzinach nadliczbowych oraz sposobu ich rekompensowania przez pracodawcę. Dodatkowo, duża liczba pytań dotyczyła przedłużonego okresu rozliczeniowego,

stosowania równoważnego systemu czasu pracy oraz ruchomego rozkładu czasu pracy.

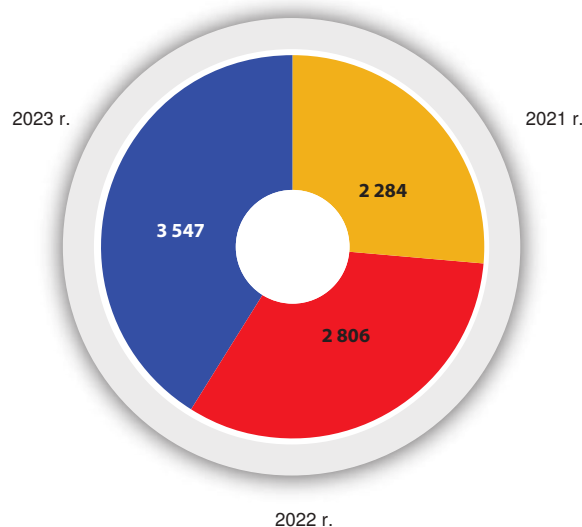
Wątpliwości pracowników nieustannie budzą zasady rozliczania czasu pracy w trakcie podróży służbowej oraz zasady odbywania przez pracowników szkoleń w dni wolne od pracy. Część pytań dotyczyła czasu pracy kierowców oraz pracowników medycznych.

Pytania pracowników i pracodawców w zakresie **urlopów wypoczynkowych** dotyczyły przede wszystkim przysługującego pracownikowi wymiaru urlopu, zwłaszcza osobom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w sytuacjach związanych np. ze zmianą wymiaru etatu lub zmianą pracodawcy w ciągu roku. Wiele wątpliwości dotyczyło udzielania urlopu zaległego, w szczególności terminu udzielenia takiego urlopu oraz możliwości jednostronnego wyznaczenia przez pracodawcę terminu wykorzystania zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego.

W przypadku pytań związanych z uprawnieniami pracowników – rodziców w dalszym ciągu zauważalny jest wzrost liczby porad dotyczących ochrony stosunku pracy w czasie ciąży oraz w trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego. Wciąż licznie pojawiały się pytania związane z rezygnacją z urlopu rodzicielskiego i możliwością wykorzystania go w późniejszym terminie. Wielu pracowników było zainteresowanych możliwością podjęcia pracy w trakcie urlopu rodzicielskiego oraz obniżeniem wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ Kodeksu pracy i związanej z tym ochrony stosunku pracy. Pytania z tego zakresu związane były w znacznej mierze ze zmianami wprowadzonymi od 26 kwietnia 2023 r., m.in. odnośnie wykorzystywania urlopu rodzicielskiego przez pracownika – ojca dziecka.

W roku 2023 **wzrosła ponownie liczba porad z zakresu mobbingu**. W dalszym ciągu najczęstszym zagadnieniem poruszonym przez pracowników była możliwość oceny tego, czy zjawiska, które miały miejsce w danym zakładzie pracy mają znamiona mobbingu oraz doboru środków dowodowych w postępowaniu sądowym

PORADY DOTYCZĄCE MOBINGU W LATACH 2021-2023



w tym zakresie. Porady dotyczyły także wprowadzenia przez pracodawcę procedur antymobbingowych oraz ogólnych kwestii dochodzenia przez osoby mobbingowane praw przed sądem pracy.

Porady w zakresie **technicznego bezpieczeństwa pracy**, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyły przede wszystkim wypadków przy pracy, w szczególności nieuznania danego zdarzenia za wypadek przy pracy, procedury postępowania powypadkowego, sporządzania protokołu powypadkowego. Ponadto, przedmiotem zainteresowania pytających były kwestie związane z przygotowaniem do pracy, stosowaniem środków ochrony indywidualnej, przyznawaniem odzieży i obuwia roboczego, temperaturą w pomieszczeniach pracy, tworzeniem i wykonywaniem zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz badaniami i szkoleniami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2023 r. ponownie zanotowano duży wzrost liczby porad prawnych udzielanych cudzoziemcom, głównie z Ukrainy. Spowodowane to było niewątpliwie wojną w Ukrainie, a w konsekwencji dalszym napływem pracowników ukraińskich do Polski. Najczęściej zadawane przez cudzoziemców pytania dotyczyły legalnego wykonywania pracy po przekroczeniu granicy z Polską, kart pobytu i zezwoleń na pracę oraz niewypłaconego wynagrodzenia za pracę.

Należy podkreślić, że **działalność prospołeczna realizowana przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie bezpłatnego poradnictwa prawnego wywiera pozytywny wpływ na przestrzeganie przepisów prawa pracy**. Świadomość prawna, zarówno pracodawców, jak i pracowników, co do ich obowiązków jak i przysługujących im praw ma ogromne znaczenie w zapewnieniu praworządności. Rola instytucji organizujących wsparcie prawne jest znacząca, dlatego działalność Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie bezpłatnego poradnictwa prawnego, informacyjna i wydawnicza, cieszy się ogromną popularnością zarówno wśród pracowników jak i pracodawców.

Co istotne, pomoc prawna udzielana w jednostkach organizacyjnych naszego urzędu kształtuje postrzeganie Państwowej Inspekcji Pracy jako instytucji, która w sposób właściwy pełni swoją misję.

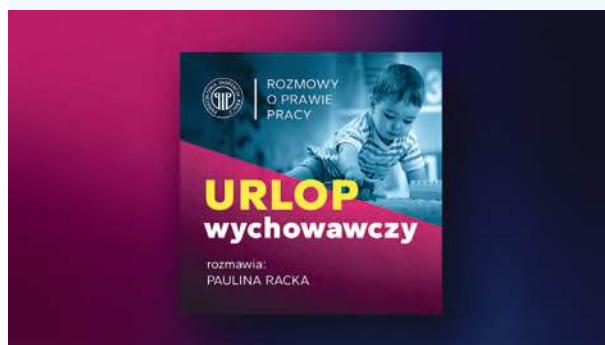
Należy wskazać na **systematyczny wzrost liczby porad** prawnych i technicznych zarówno podczas prowadzonych kontroli, jak i w siedzibach jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy. W stosunku do roku 2022 nastąpił wzrost ogólnej liczby porad o ponad 15%, w szczególności w zakresie poradnictwa osobistego i telefonicznego oraz podczas kontroli. We wszystkich jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy udzielane są również porady pisemne, jednak zdecydowanie najwięcej porad jest udzielanych w formie telefonicznej.

Należy zaznaczyć, że **stale zwiększa się liczba innych form pomocy** – udzielanie porad prawnych odbywa się również podczas wydarzeń typu **szkolenia, kampanie, programy i działania prewencyjne oraz promocyjne**. Przedstawiciele PIP biorą udział w programach telewizyjnych, radiowych i punktach konsultacyjnych, poświęconych

zagadnieniom prawnej ochrony pracy. Pracownicy Inspekcji Pracy przygotowują także materiały edukacyjne w postaci **krótkich filmików instruktażowych z zakresu prawa pracy, które są umieszczane na stronie internetowej** naszego urzędu oraz **w serwisie YouTube** na kanale Państwowej Inspekcji Pracy. Urząd dysponuje sprzętem technicznym przeznaczonym do realizacji nagrań wideo i podcastów, dzięki czemu możliwe jest prowadzenie działań edukacyjnych w sieci na dużą skalę. To odpowiedź na wyraźne zapotrzebowanie na treści eksperckie pochodzące z wiarygodnego źródła. Tendencja do szukania informacji w Internecie widoczna jest szczególnie w sytuacji zmian przepisów czy wejścia nowego prawa. Przykładem mogą być regulacje dotyczące pracy zdalnej, które weszły w życie z dniem 7 kwietnia 2023 r. Tłumaczący je film pt. „Nowe przepisy – praca zdalna” odnotował 2,6 tys. wyświetleń. Na ten temat wypowiedziała się także Główny Inspektor Pracy, Katarzyna Łażewska-Hrycko w nagraniu pt. „Główny Inspektor Pracy na temat pracy zdalnej”. Nagranie to powstało z myślą o udostępnieniu dziennikarzom telewizyjnym gotowej wypowiedzi do publikacji w materiale newsowym. Zainteresowanie budziły także inne nowelizacje przepisów: „Nowe



FILMIKI INSTRUKTAŻOWE DOSTĘPNE NA STRONIE INTERNETOWEJ URZĘDU ORAZ W SERWISIE YOUTUBE NA KANALE PIP



urlopy pracownicze – co trzeba wiedzieć?” odnotowały 3,2 tys. wyświetleń, a „Nowe przepisy – kontrola trzeźwości pracowników”, 2,2 tys. Poruszane przez naszych ekspertów kwestie dotyczą informacji istotnych zarówno dla pracodawców, jak i pracowników (np. „Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika”, 2,5 tys. wyświetleń), w tym osób z niepełnosprawnościami (np. „Dodatkowe uprawnienia pracownika niepełnosprawnego”, 2,2 tys. wyświetleń). Nagrania powstały także z myślą o prowadzonej przez urząd

kampanii „Legitna praca”. W 2023 r. zostało zrealizowano 5 filmów: „Czy 17-latkowi dorabiającemu w wakacje przysługuje urlop?”, „Ile godzin dziennie może pracować 16-latek?”, „Czy 15-latek może pracować w wakacje?” (materiał uzyskał najwięcej wyświetleń, 959), „Jakie wynagrodzenie przysługuje osobie pracującej na podstawie umowy zlecenia?”, „Jakie wynagrodzenie przysługuje osobie pracującej na podstawie umowy o pracę?”. Łącznie w 2023 r. wyemitowano **19 materiałów wideo**. Przyjęta formuła opiera się na udzieleniu

odpowiedzi na konkretne pytania dotyczące tytułowego zagadnienia. Z kolei opublikowane **podcasty** są aranżowanymi scenkami sytuacyjnymi, w których ktoś prosi o poradę, np. księgowa dzwoni do urzędu z zapytaniem o rozliczenie pracy w sobotę („Rozmowy o prawie pracy. Praca w sobotę”, 593 wyświetlenia). Wraz z nagraniem „Urlop wychowawczy. Rozmowy o prawie pracy” daje to liczbę dwóch wyemitowanych podcastów w 2023 r. Działania w ramach tych formatów będą kontynuowane w kolejnych latach.

Rozdział

10

Działalność prewencyjna
oraz promocja
ochrony zdrowia

10. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY ZDROWIA

10.1. Kampania „Legitna praca”

LOGO KAMPANII

legitna praca.

www.prawawpracy.pl

Państwowa Inspekcja Pracy od 2022 r. realizuje trzyletnią ogólnopolską **kampanię informacyjno-edukacyjną „Legitna praca”**, skierowaną do osób w wieku 14-24 lata, które są w trakcie edukacji lub podejmują pierwszą pracę. Zadaniem przedsięwzięcia jest:

- **upowszechnianie** wiedzy o przepisach prawa pracy dotyczących zatrudniania,
- **kształtowanie świadomości** zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy,
- **informowanie** o możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej udzielanej przez Państwową Inspekcję Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości w zatrudnieniu,
- **tworzenie kultury bezpieczeństwa** wśród młodych pracowników poprzez kreowanie postaw i wartości związanych z eliminowaniem ryzyka zawodowego.

W 2023 r. w **okręgowych inspektoratach pracy** w całym kraju zorganizowano **573 szkolenia**, w trakcie których przeszkolono ponad 29 tysięcy osób, w tym m.in. 23 615 uczniów, 4 023 studentów, 621 nauczycieli, 382 młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego i 119 pracodawców.

Jako przykłady działalności szkoleniowej można wskazać:

- cykl szkoleń zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie na Uniwersytecie Jagiellońskim, Akademii Górniczo-Hutniczej oraz Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie. Tematyką spotkań było prawo pracy, zmiany przepisów prawa pracy oraz praca zdalna,
- inspektorzy pracy OIP w Lublinie przeprowadzili prelekcje dla uczniów szkół podstawowych w Łaszczowie, Babicach i Podhorcach. Zajęcia prowadzone były wśród uczniów ósmych klas. Celem spotkań było przybliżenie młodzieży zagadnień związanych z prawem pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także kwestii zatrudniania pracowników młodocianych oraz wykonywania przez nich prac lekkich.

Elementem kampanii jest również, realizowany przez PIP od lat, program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”. Partnerami programu są: licea, technika, szkoły branżowe, szkoły wyższe i Ochotnicze Hufce Pracy. Realizację programu zaczynamy od **szkoleń dla nauczycieli** zainteresowanych prowadzeniem zajęć z młodzieżą. Państwowa Inspekcja Pracy, poza aktualną wiedzą z zakresu prawnej ochrony pracy i bhp, przekazuje im pomoce dydaktyczne: poradnik

dla nauczyciela wraz z materiałem multimedialnym, który został opracowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy Państwowy Instytut Badawczy, a także własne publikacje edukacyjne takie jak: „Pracownik młodociany”, „Prawo pracy. Pierwsze kroki” czy „Bezpiecznie od startu”. W roku sprawozdawczym zajęcia z uczniami prowadziło **w I półroczu 2023 r. 1 447 nauczycieli z 515 placówek oświatowych oraz w II półroczu ponad 700 dydaktyków z 324 szkół ponadpodstawowych**. Liczba uczniów, którzy uczestniczyli w zajęciach prowadzonych samodzielnie przez nauczycieli przeszkolonych przez Państwową Inspekcję Pracy, wyniosła w 2023 r. **blisko 70 tys.**, natomiast w spotkaniach z pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy **wzięło udział ponad 20 tys. uczniów**. W programie uczestniczą nie tylko szkoły branżowe, ale coraz częściej placówki oświatowe o profilu ogólnokształcącym, jak również ośrodki szkolno-wychowawcze zajmujące się młodzieżą niepełnosprawną oraz placówki specjalne dla tzw. trudnej młodzieży. W 2023 r. program realizowany był również na uczelniach wyższych. W spotkaniach ekspertów inspekcji ze studentami oraz w zajęciach prowadzonych przez wykładowców akademickich uczestniczyło **ponad 700 studentów**.

Okręgowe inspektoraty pracy coraz częściej korzystają z możliwości przeprowadzania **szkoleń w formie on-line** za pośrednictwem np. platformy MS Teams. Wykorzystując nowoczesne narzędzia popularyzacji ochrony pracy, Państwowa Inspekcja Pracy dociera do szkół, które dotychczas uczestniczyły w programie w niewielkim stopniu. Kontakt on-line oraz bezpośredni, wzajemnie się uzupełniając, w sposób istotny wpływają na popularyzację programu w danej szkole. Z formy tej coraz częściej i chętniej korzystają nauczyciele.

W całym 2023 r. przeprowadzono również **1 316 działań popularyzujących** tematykę kampanii „Legitna praca”, którymi objęto **8 478 osób**, w tym m.in. 2 358 studentów, 2 611 uczniów, 367 pracowników, 193 pracodawców i 448 nauczycieli.

W ramach tych działań np. **OIP w Olsztynie** zorganizował, we współpracy z olsztyńskim oddziałem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Izbą Administracji Skarbowej

DZIEŃ OTWARTY OIP W RZESZOWIE



w Olsztynie, webinar „Zatrudniasz w wakacje? Zatrudnij zgodnie z prawem”, podczas którego omawiano obowiązki pracodawcy związane z zatrudnianiem w wakacje.

W roku sprawozdawczym tematyka kampanii była promowana na **9 konferencjach i seminariach**, których organizatorem lub uczestnikiem była Państwowa Inspekcja Pracy. Przykładem takiej inicjatywy było zorganizowanie przez **OIP w Zielonej Górze** konferencji pt. „Pracownik młodociany na rynku pracy”. Partnerem wydarzenia były Ochotnicze Hufce Pracy.

W 2023 r. w całej Polsce Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała **145 stoisk i punktów informacyjnych**, np.:

- pracownicy **OIP w Rzeszowie** uczestniczyli w XIV edycji Uniwersyteckich Targów Pracy. Dużym zainteresowaniem cieszyły się porady prawne dotyczące stosunku pracy oraz umów cywilnoprawnych, a także w szerszym ujęciu tematyka legalnego zatrudniania pracowników,
- ekspertów **OIP w Katowicach** można było spotkać m.in. na Targach Edukacji i Pracy zorganizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju w Zespole Szkół nr 2 im. Wojciecha Korfańtego, na Targach Bezpieczeństwa, Higieny Pracy i Ochrony Przeciwpożarowej w Międzynarodowym Centrum Kongresowym w Katowicach, podczas 29 edycji Inżynierskich Targów Pracy, Przedsiębiorczości, Technologii i Dostępności oraz Targów Pracy zorganizowanych przez Politechnikę Śląską w Gliwicach.

W ramach „akcji letniej” organizowano również stoiska informacyjne w miejscach wzmoczonego ruchu turystycznego oraz miejscowościach wypoczynkowych. Celem tego zadania było rozpowszechnianie informacji na temat powierzania pracy sezonowej, zatrudnienia młodocianych, legalności zatrudnienia, zawierania umów o pracę, a także kwestii dotyczących wynagrodzenia za pracę. **OIP w Olsztynie po raz trzeci prowadził akcję informacyjną promowaną pn. „Patent na pierwszą pracę”**. Warto dodać, że ta lokalna inicjatywa została doceniona przez Europejski Urząd ds. Pracy (European Labour Authority), który w 2023 r. przyznał za powyższe przedsięwzięcie świadectwo uznania w kategorii dobrych

**STOISKO OIP OLSZTYN W WĘGORZEWIE
POD CZAS AKCJI LETNIEJ**



praktyk. W miejscowościach turystycznych na terenie Warmii i Mazur pojawiły się stoiska, przy których można było skorzystać z pomocy ekspertów PIP. W roku sprawozdawczym do akcji dołączył również Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Olsztynie, Krajowa Administracja Skarbowa oraz Komenda Wojewódzka Ochotniczych Hufców Pracy w Olsztynie.

Tematyka kampanii promowana była również w mediach lokalnych. W 2023 r. ukazało się **318 informacji w telewizji, radiu, prasie i Internecie**. Jako przykład działań realizowanych z mediami można wskazać:

- wywiady, których udzielił specjalista z OIP w Zielonej Górze dla Radia Zielona Góra oraz TVP Gorzów Wielkopolski. Podczas tych wywiadów omówiono rodzaje form zatrudnienia, ograniczenia wynikające z obowiązków przy zatrudnianiu pracowników młodocianych oraz regulacje prawne dotyczące wynagrodzenia,

**INFORMACJE ZAMIESZCZONE NA STRONIE RADIA ZACHÓD
PRZEZ OIP W ZIELONEJ GÓRZE**

PIP prowadzi kampanię „Legitna praca”

Artur Steciąg — 2023-07-04 11:49

legitna praca

Praktyki

Pierwsza praca?

Sprawdź swoje prawa!

Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczyna kolejną kampanię informacyjną dotyczącą legalności zatrudnienia.

Jej adresatami są młodzi ludzie, którzy dopiero wchodzi na rynek pracy i bardzo często stają się ofiarami nieuczciwych pracodawców.

- w rozgłośniach: „Twoje Radio. Tylko Przeboje” ze Startgardu, Radio „Super Fm” ze Szczecina, Radio Koszalin, Radio Szczecin, Radio Plus zostały wyemitowane audycje poruszające zagadnienia dot. zatrudniania młodzieży w sezonie wakacyjnym oraz przybliżano słuchaczom kampanię „Legitna praca”,
- **Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu** zamieszczał wszelkie informacje związane z inicjatywami inspektoratu na stronie internetowej urzędu oraz na profilu OIP w serwisie X,
- **Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach** zorganizował akcję informacyjną w 30 tzw. **infokioskach** zlokalizowanych w centrach przesiadkowych i węzłach komunikacyjnych w Katowicach w okresie lipiec-wrzesień 2023 r.

Ciekawą inicjatywą była również, zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu wspólnie z ZUS, **debatą oksfordzką „Legalnie zatrudniam, legalnie pracuję.**

ARTYKUŁ W „KURIERZE SZCZECIŃSKIM” O KAMPAНИI „LEGITNA PRACA” I WARSZTATACH DLA MŁODZIEŻY OIP W SZCZECINIE



ZAPROSZENIE NA SPOTKANIE Z INSPEKTOREM OIP ZAMIESZCZONE W MEDIACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH



Działalność gospodarcza, czy praca na etacie”. Młodzież szkolna debatowała na temat form zatrudnienia, przekonując publiczność oraz jury, która opcja zatrudnienia jest korzystniejsza. Zgodnie z regulaminem debaty wszyscy mówcy

GRAFIKA INFORMACYJNA DYŻURU TELEFONICZNEGO WYŚWIETLANA W INFOKIOSKACH W KATOWICACH



REKLAMA DEBATY OKSFORDZKIEJ „LEGALNIE ZATRUDNIAM, LEGALNIE PRACUJĘ. DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA, CZY PRACA NA ETACIE” ZORGANIZOWANA PRZEZ OIP OPOLE



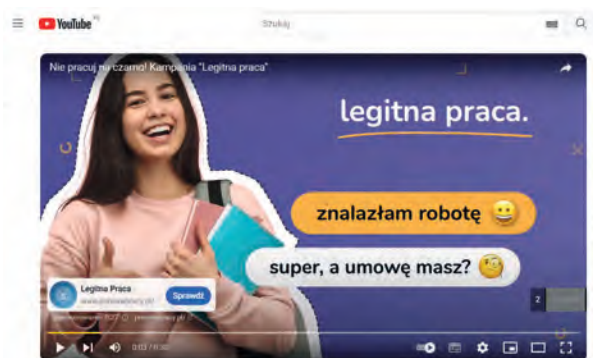
mieli do dyspozycji 4 minuty na wygłoszenie swojego przemówienia. Każda drużyna mogła trzy razy użyć formuły „ad vocem” – krótkiego kontr wystąpienia, którego celem było zdynamizowanie przebiegu debaty oraz dostarczenie obu drużynom narzędzia do taktycznego jej rozgrywania. Relacja z przeprowadzanego wydarzenia została opublikowana w mediach.

Działania prowadzone w okręgowych inspektoratach pracy wsparte zostały **kampanią medialną**. Od października do listopada 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy zrealizowała w ramach kampanii „Legitna praca” działania promocyjne **w Internecie**. Przez **35 dni** w serwisach internetowych emitowane były krótkie filmy informacyjne oraz banery reklamowe.

Dzięki przeprowadzonej analizie grupy docelowej, doborze mediów oraz dostosowaniu przekazu do odbiorców w toku kampanii uzyskano 1,44 mln pełnych 30-sekundowych obejrzeń reklam w serwisie YouTube, 2,06 mln wyświetleń na TikToku, 1,23 mln wyświetleń na Instagramie oraz 55,5 tys. kliknięć w banery emitowane w sieci reklamowej Google, przekierowujące na stronę kampanii.

Uczniowie i studenci są również grupami, które regularnie korzystają ze środków komunikacji miejskiej takich, jak:

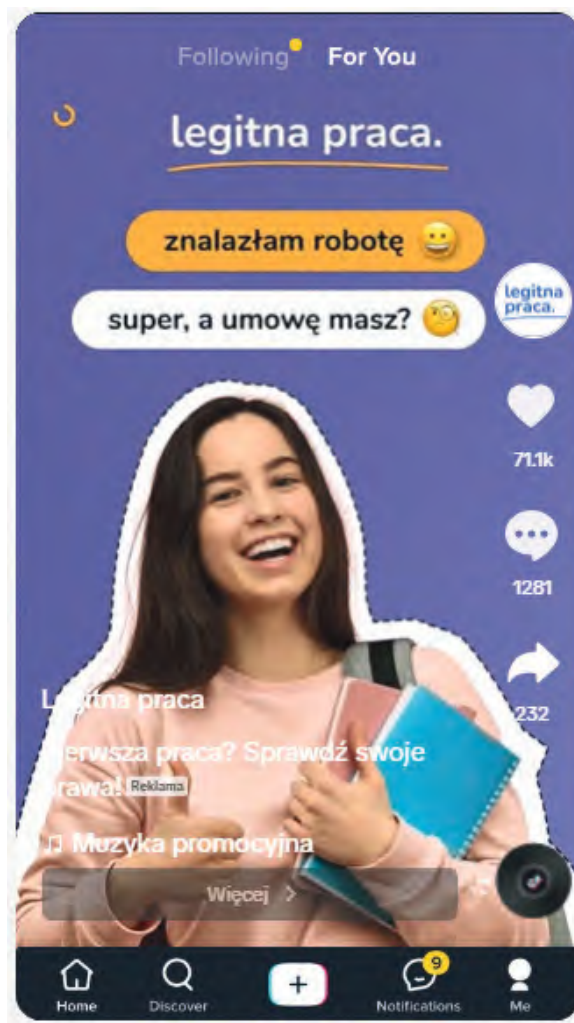
SCREEN REKLAMY W SERWISIE YOUTUBE



SCREEN REKLAMY W SERWISIE INSTAGRAM

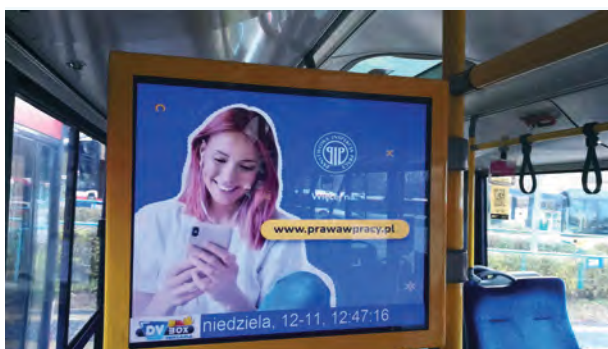


SCREEN REKLAMY W SERWISIE TIKTOK



autobusy, tramwaje, miejska kolej dojazdowa oraz metro. Mając to na uwadze, Państwowa Inspekcja Pracy zrealizowała działania reklamowe **w komunikacji miejskiej**, korzystając z **ekranów LCD**. Od listopada do grudnia 2023 r. przez 28 dni w 1 897 pojazdach w 16 województwach, 45 miastach – m.in. były to: Białystok, Trójmiasto, Gorzów Wlkp., Górny Śląsk (aglomeracja), Kielce, Kraków, Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Toruń, Wrocław, Warszawa – emitowane były rotacyjnie 3 spoty informacyjne (animacje) 30 s. Jednocześnie w 931 pojazdach eksponowano plakaty z **kodem QR**, pozwalającym szybko wejść na stronę internetową kampanii.

Treści zamieszczone na stronie internetowej kampanii **www.prawawpracy.pl** zostały przygotowane w nowoczesnej, intuicyjnej i przejrzystej formie, która pozwala młodym ludziom szybko zapoznać się z prezentowanymi materiałami. Informacje są konkretne, zawierają jasny i bezpośredni przekaz. Znajdziemy tu m.in. treści merytoryczne w formie listy pytań i odpowiedzi dotyczących zagadnień związanych z zatrudnianiem młodych osób, infografiki oraz krótkie filmy zawierające porady prawne dla młodych pracowników wchodzących na rynek pracy. Biorąc pod uwagę, że młodzież do komunikacji i zdobywania



SPOTY REKLAMOWE I PLAKATY W KOMUNIKACJI MIEJSKIEJ

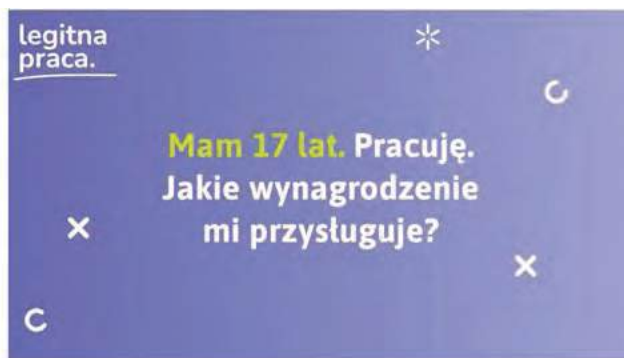


W trakcie działań związanych z kampanią „Pracuję legalnie” wykorzystano blisko **18 tysięcy drukowanych egzemplarzy wydawnictw** Państwowej Inspekcji Pracy, które były też dostępne w formie elektronicznej.

Osiągnięcie zamierzonych celów kampanii „Legitna praca” jest także związane z **zaangażowaniem partnerów** Państwowej Inspekcji Pracy – instytucji powszechnie cenionych i cieszących się autorytetem, zwłaszcza wśród młodych pracowników i zatrudniających ich pracodawców. Udział instytucji partnerskich wzmacnia przekaz kampanii i przyczynia się do lepszego upowszechnienia wśród jej adresatów informacji z obszaru prawa pracy i bhp. W realizację kampanii włączył się m.in. **Związek Harcerstwa Polskiego**. Przykładem może być wspólny webinar poświęcony problemom młodych ludzi na rynku pracy, który odbył się w czerwcu 2023 r. (link: <https://zhp.pl/wydarzenia/na-co-zwrocic-uwage-podejmujac-pierwsza-sezonowa-prace-webinar>). Pracownicy okręgowych inspektoratów pracy brali także udział w ogólnopolskich imprezach organizowanych przez ZHP np. zlot harcerski „Wędrownicza Watra”, który odbył się w sierpniu 2023 r. w Czernicy czy Konferencja instruktorska „Harcerz na rynku pracy. To się opłaca”, która odbyła się w listopadzie 2023 r. w Warszawie.

Także **Naczelna Organizacja Techniczna** wspiera kampanię „Legitna praca”. Współpraca ta związana jest z realizacją Programu „Bezpieczne Praktyki i Środowisko”, którego pierwsza edycja miała miejsce w 2003 r. W 2021 r. aktywność NOT została rozszerzona i skierowana do młodych

SCREENY FILMÓW Z KRÓTKIMI PORADAMI PRAWNYMI



informacji wykorzystuje przede wszystkim smartfony, strona internetowa została zaprojektowana zgodnie z podejściem „mobile first”.

pracowników – osób, które już zakończyły swoją edukację. Zajęcia prowadzone były w formie warsztatów, spotkań i prelekcji. W ostatnich latach szeroko wykorzystywana była

formuła zdalna. Wszyscy uczestnicy otrzymywali certyfikat potwierdzający udział, a rejestracja odbywała się za pośrednictwem platformy internetowej. Przeszkolono w ten sposób ponad 11 000 uczestników. **Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy** reklamuje kampanię na swoich kanałach komunikacji elektronicznej oraz udostępnia do wykorzystania Interaktywne Kompendium Szkoleniowe pod nazwą „**Doktor Neon**”.

INTERAKTYWNE KOMPENDIUM CIOP-PIB DLA MŁODZIEŻY „DOKTOR NEON”



Wszyscy partnerzy zamieszczają na swoich stronach internetowych banner kampanii przekierowujący użytkownika na stronę internetową kampanii www.prawawpracy.pl.

Państwowa Inspekcja Pracy od lat prowadzi działania edukacyjne skierowane do dzieci i młodzieży. Przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy ze znajomością przysługujących im praw i świadomością występowania zagrożeń zawodowych w środowisku pracy to jeden z priorytetów PIP. Ważne jest, aby od początku swojej kariery zawodowej byli oni zatrudnieni zgodnie z prawem oraz w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Podczas podejmowanych działań adresaci kampanii informowani są również o tym, że w razie problemów i wątpliwości mogą liczyć na profesjonalną pomoc Państwowej Inspekcji Pracy.

Dokładane są wszelkie starania, żeby oszczędzić młodym pracownikom niepotrzebnych stresów związanych z pułapkami rynku pracy. Edukacja młodych ludzi realizowana konsekwentnie i systemowo, co w opinii urzędu, bez wątpienia w dłuższym okresie przyniesie pozytywne skutki dla rynku pracy w Polsce. Przełoży się na budowanie społeczeństwa obywatelskiego – świadomych pracodawców i pracowników.

10.2. Programy prewencyjne i edukacyjno-informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy

10.2.1. Program prewencyjny „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”

Popularyzacja prawidłowej oceny ryzyka zawodowego jako kluczowego elementu zarządzania bezpieczeństwem w pracy i prewencji wypadkowej, to podstawowe założenie realizowanego przez PIP programu „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”. Rok 2023 był pierwszym stabilnym rokiem dla firm od czasu pandemii COVID-19. To sprawiło, że pracodawcy chętniej angażowali się w inne działania, niezwiązane wprost

z funkcjonowaniem zakładów. Realizując kolejną edycję programu inspektorzy do udziału w programie zapraszali małe i średnie przedsiębiorstwa różnych branż, w tym pracodawców, u których w ostatnich latach miały miejsce wypadki, a którzy nie uczestniczyli ostatnio w programach prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy. Dodatkowo w celu powiększenia zasięgu i frekwencji programu, zaproszenia zostały skierowane do zewnętrznych instytucji/organizacji współpracujących z okręgowymi inspektoratami pracy, m.in. urzędów pracy, izb gospodarczych, izb rzemieślniczych, społecznych inspektorów pracy, związków pracodawców, które przekazywały i rozsyłały otrzymane zaproszenia w ramach wewnętrznych baz danych do pracowników i pracodawców.

Dobór zakładów pracy do programu prewencyjnego został dokonany na podstawie danych z Państwowej Inspekcji Pracy oraz z bazy wypadkowej ZUS IWA za 2022 r.

W 2023 r. do pracodawców skierowano łącznie **1 966 zaproszeń**. Szkolenia miały charakter indywidualny (w siedzibach firm na prośbę pracodawców), stacjonarny w siedzibach OIP oraz on-line. W 78 szkoleniach wzięło udział blisko **1 300 osób**.

Zaproszenia do programu były dystrybuowane z wykorzystaniem różnych dróg dotarcia do pracodawców np. przez inspektorów pracy, on-line, listownie, udostępniane w instytucjach i przez partnerów społecznych,

PLAKAT DO SZKOLENIA HYBRYDOWEGO W RAMACH TEMATU: EFEKTYWNE ZARZĄDZANIE RYZYKIEM ZAWODOWYM”

w komunikatach na stronach internetowych i portalach społecznościowych. Program cieszył się dużym zainteresowaniem, chęć przystąpienia do niego zadeklarowało **495 pracodawców** – podpisując kartę zgłoszenia oraz akceptując warunki udziału. Realizację programu prewencyjnego oparto na szkoleniach pracodawców. W ich trakcie przedstawiano obowiązujące przepisy, na podstawie których przeprowadza się ocenę ryzyka zawodowego oraz dobre praktyki, które mogą ułatwić zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom. Podczas szkoleń omawiano również m.in. założenia programu, zasady szacowania ryzyka zawodowego, identyfikację zagrożeń w zakładzie pracy, dokumentowanie wyników oceny, podejmowanie działań na rzecz eliminacji lub ograniczenia ryzyka zawodowego, a także prawidłową analizę, ustalanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz ich eliminowanie. Uczestnicy byli informowani o tym, że udział w programie jest dobrowolny i nieodpłatny, a także o możliwości przeprowadzenia ewentualnego audytu kontrolnego.

WARSZTATY I KONSULTACJE DLA UCZESTNIKÓW PROGRAMU – OIP W RZESZOWIE



W trakcie szkoleń rozdysponowano publikacje Państwowej Inspekcji Pracy wraz z materiałami pomocniczymi do samokształcenia dla pracodawców. Ogółem wydano ponad **6 000 egzemplarzy publikacji** w formie broszur i ulotek. Materiały szkoleniowe były przekazywane pracodawcom również za pośrednictwem poczty tradycyjnej oraz udostępniane on-line. Największym zainteresowaniem cieszyły się „Użytkowanie maszyn. Minimalne wymagania dotyczące bhp” oraz „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym” – publikacja bardzo pomocna w identyfikacji ryzyka. Uczestnicy programu mogli ponadto korzystać z konsultacji udzielanych przez inspektorów pracy, którzy służąc posiadaną wiedzę i doświadczeniem pomagali w rozwiązywaniu konkretnych problemów.

Pracodawcy biorący udział w programie prewencyjnym zgodnie z jego założeniami po odbyciu szkolenia mieli do dyspozycji ustalony przedział czasowy w jakim mieli możliwość zweryfikowania dotychczas podejmowanych działań, związanych z zarządzaniem ryzykiem zawodowym w przedsiębiorstwie oraz dokonania analizy stanu faktycznego na terenie zakładów pracy. Ocenie podlegały zarówno prawna ochrona pracy, jak i techniczne bezpieczeństwo pracy. Następnie, ich zadaniem było

wprowadzenie działań korygujących w oraz usunięcie ewentualnych nieprawidłowości. W celu sprawdzenia podjętych działań naprawczych inspektorzy pracy przeprowadzili **349 kontroli** na podstawie których, po ustaleniu stanu faktycznego, potwierdzonego protokołem kontroli wydano **284 pozytywne opinie**. Pracodawcy, którzy ukończyli program prewencyjny z wynikiem pozytywnym, otrzymali „Zaświadczenia o ukończeniu programu”. Zaledwie 19% z kontrolowanych firm wymagało od pracodawców wdrażania dalszych działań korygujących.

UROCZYSTE PODSUMOWANIE PROGRAMU PREWENCYJNEGO – OIP W KIELCACH



Inspektorzy pracy w trakcie kontroli sprawdzających, szczególną uwagę zwracali na:

- identyfikację i uwzględnianie zagrożeń w ocenie ryzyka zawodowego występującego na poszczególnych stanowiskach,
- spójność określania i wdrażania środków profilaktycznych wynikających z oceny ryzyka zawodowego oraz wyposażenia w środki ochrony zbiorowej i indywidualnej.

Dzięki udziałowi w szkoleniach i przeprowadzeniu działań dostosowawczych pracodawcy wprowadzili zmiany dotyczące m.in.: ponownej oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, weryfikacji istniejącej oceny ryzyka zawodowego i modernizacji stanowisk pracy.

Wśród działań korygujących zrealizowanych przez właścicieli zakładów można wskazać m.in. modernizację parku maszynowego w firmie zajmującej się konstrukcjami i pokryciami dachowymi. Wyposażenie zakładu w nowy trak taśmowy TTH-50 oraz zakup centra obróbczego do hali produkcyjnej więźb dachowych, pozwoliły na ograniczenie obciążenia fizycznego pracowników przy ręcznych pracach transportowych, jak również obniżenie narażenia pracowników na czynniki szkodliwe – hałas i zapylenie. Kolejnym przykładem jest drukarnia, w której pracodawca opracował ocenę ryzyka w narażeniu na czynniki chemiczne dla stanowisk pracy maszynisty offsetowego, introliigatora, pracownika pomocniczego poligrafii, operatora DTP oraz udostępnił pracownikom instrukcję w zakresie magazynowania i postępowania w sytuacjach awaryjnych dla substancji szkodliwych, drażniących, uczulających i niebezpiecznych dla środowiska oraz drugą instrukcją w zakresie magazynowania i postępowania w sytuacjach

awaryjnych dla substancji skrajnie łatwopalnych i palnych. Ponadto pracodawca na podstawie kart charakterystyki przygotował instrukcje organizacji bezpiecznej pracy przy stosowaniu substancji i preparatów niebezpiecznych stosowanych w zakładzie. Instrukcje zostały opracowane oddzielnie dla każdego czynnika chemicznego i zawierały podstawowe informacje o przeznaczeniu substancji, sposobie stosowania, przechowywania i magazynowania oraz o wymaganych środkach ochrony indywidualnej przedstawionych za pomocą piktogramów. Inny pracodawca uczestniczący w programie prewencyjnym w 2023 r., przeprowadził szereg działań organizacyjno-technicznych, żeby poprawić warunki pracy. Na przykład kupiono trzy żurawie obrotowe stacjonarne, wózek widłowy oraz orczyki lędźwiowo-krzyżowe, celem minimalizacji ryzyka obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego pracowników. Natomiast w domu opieki, działającym na terenie województwa świętokrzyskiego, pracownikom działu gospodarczego zapewniono odzież chemoodporną i osłonę twarzy chroniącą przed rozbryzgiem cieczy. Następnym przykładem jest przedsiębiorstwo komunalne, w którym zaktualizowano dokumenty oceny ryzyka zawodowego odnoszące się do stanowisk pracy, na których w latach 2020–2022 doszło do wypadków przy pracy.

Okręgowe inspektoraty pracy aktywnie promowały program w całej Polsce i zachęcały pracodawców do udziału. W trakcie targów i konferencji organizowane były stacjonarne stoiska, przy których inspektorzy pracy udzielali porad, szerzyli wiedzę dotyczącą oceny ryzyka zawodowego, udzielali zainteresowanym informacji dotyczących zarządzania bezpieczeństwem w pracy i prewencji wypadkowej, wskazywali negatywne skutki i konsekwencje braku lub nieprawidłowo przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego oraz przekazywali materiały edukacyjne i promocyjne.

Okręgowe inspektoraty pracy utrzymują stałe kontakty z regionalnymi i lokalnymi mediami. W 2023 r. w telewizji, radiu, prasie i Internecie ukazało się **38 publikacji**, komunikatów dotyczących oceny ryzyka zawodowego, m.in. w „Kurierze Szczecińskim”, portalu „iswinoujscie.pl”, w dwumiesięczniku „Jedność” oraz na portalu Radia Szczecin, na antenie radia „Rodzina”.

Realizacja programu w 2023 r. pokazała, że popularyzacja zagadnień związanych z ryzykiem zawodowym jest niezwykle potrzebna. Warto upowszechnić tę tematykę wśród właścicieli zakładów, w szczególności tych, u których były wypadki przy pracy. Ocena ryzyka zawodowego to podstawowe narzędzie, które ma na celu ocenę procesu pracy i pozwala w profesjonalny sposób wykryć zagrożenia dla zdrowia pracujących oraz podejmować odpowiednie działania korygujące i zapobiegawcze. Niestety nadal wielu pracodawców, a także część osób wykonujących zadania służby bhp, nie w pełni rozumie znaczenie oceny ryzyka zawodowego i traktuje ją jako niepotrzebny obowiązek. Dlatego nadal jest potrzebne budowanie świadomości znaczenia prawidłowej oceny ryzyka zawodowego jako kluczowego elementu zarządzania bezpieczeństwem pracy i prewencji wypadkowej. W związku z tym działania prewencyjne, wspierające

merytorycznie firmy w zakresie zarządzania bezpieczeństwem pracy, w szczególności te propagujące ocenę ryzyka zawodowego, powinny być kontynuowane, a grono ich adresatów w miarę możliwości poszerzane.

10.2.2. Program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”

BANNER PROGRAMU „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”



Program „Zdobądź Dyplom PIP”, który powstał w 2000 r. – to najstarszy prewencyjny projekt adresowany do mikroprzedsiębiorstw.

W firmach zatrudniających od 1 do 9 pracowników stwierdza się najwięcej nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, a wiedza mikropracodawców z zakresu prawnej i technicznej ochrony pracy okazuje się niewystarczająca. Mają oni istotne problemy z identyfikacją zagrożeń zawodowych i doбором efektywnych środków przeciwdziałania takim zagrożeniom, tym bardziej, że mikroprzedsiębiorstwa najczęściej nie współpracują z wykwalifikowanymi służbami bhp.

Program „Zdobądź Dyplom PIP” jest prowadzony na zasadzie samodzielnej kontroli warunków pracy przez pracodawcę – po specjalistycznym przygotowaniu (przeszkoleniu) przez inspektora pracy i w oparciu o przygotowaną przez PIP listę kontrolną. Dzięki temu pracodawcy zdobywają praktyczne umiejętności w zakresie oceny warunków pracy w zakładzie i skutecznego przeciwdziałania występującym w nim zagrożeniom. Są oni zaangażowani w działania prewencyjne w sposób, który przynosi największe i najtrwalsze efekty. Udział pracodawcy w programie rozpoczyna specjalistyczne szkolenie, na którym omawiane są cele i założenia programu.

Uczestnikom szkolenia przekazywana jest wiedza na temat obowiązujących standardów bezpiecznej pracy. Pracodawcy lub ich przedstawiciele są ponadto informowani, że udział w programie jest dobrowolny, pomoc ze strony inspektorów pracy nieodpłatna, a także o tym, w jakim czasie mają dostosować zakład do obowiązujących przepisów. Dowiadują się też o przewidywanym terminie przeprowadzenia audytu sprawdzającego.

Pracodawcy otrzymują bezpłatne materiały pomocnicze, umożliwiające identyfikację nieprawidłowości i zagrożeń w zakładach pracy oraz zaplanowanie i wdrożenie adekwatnych działań naprawczych. Kluczowe znaczenie ma lista

**ZAPROSZENIE NA SZKOLENIE HYBRYDOWE
DLA PRACODAWCÓW (OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
W SZCZECINIE)**

Maciej Kwiatkowski
NADINSPEKTOR PRACY
W OKRĘGOWYM INSPEKTORacie PRACY W SZCZECINIE

**SZKOLENIE HYBRYDOWE
Z PROGRAMU
ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP**

WTOREK
25 KWIECIEŃ

GODZINA
11:00

KONTAKT

91 431 19 67
promocja@szczecin.pip.gov.pl
Szczecin ul. Pszczelna 7

PIP PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W SZCZECINIE

**SZKOLENIE STACJONARNE W OKRĘGOWYM INSPEKTORacie
PRACY W OPOLU, 25 MAJA 2023 R.**



kontrolna z komentarzem, stanowiąca zbiór uporządkowanych i pogrupowanych problemowo pytań, związanych z różnymi zagadnieniami dotyczącymi bezpieczeństwa pracy. Odpowiedzi na te pytania pozwalają na samodzielną identyfikację występujących w przedsiębiorstwie nieprawidłowości i zagrożeń, a także na uzyskanie wiedzy dotyczącej działań, które należy podjąć, aby te zagrożenia wyeliminować i doprowadzić firmę do stanu zgodności

**SZKOLENIE STACJONARNE W OKRĘGOWYM INSPEKTORacie
PRACY W RZESZOWIE, 30 MARCA 2023 R.**



z obowiązującymi przepisami. Listę pytań uzupełniają praktyczne wskazówki i komentarze, oparte na przepisach prawa pracy.

Realizacja drugiego etapu programu „Zdobądź Dyplom PIP” ma miejsce w zakładach pracy. Pracodawcy, którzy zdecydowali się na przystąpienie do programu, przeprowadzają w zakładach samokontrolę warunków pracy, po czym planują działania naprawcze, a następnie usuwają stwierdzone nieprawidłowości. Co ważne, mogą przy

**„DOSTOSUJ SWÓJ ZAKŁAD DO OBOWIĄZUJĄCEGO PRAWA
PRACY. LISTA KONTROLNA Z KOMENTARZEM”**



**Dostosuj swój zakład
do obowiązującego
prawa pracy**

Lista kontrolna z komentarzem



Materiał pomocniczy dla pracodawców

tym korzystać z bezpłatnego doradztwa i specjalistycznej pomocy inspektorów pracy.

Działania naprawcze, podejmowane przez małe zakłady uczestniczące w programie w 2023 r., obejmowały najczęściej czynności o charakterze porządkującym (np. zakładanie lub porządkowanie teczek akt osobowych, udostępnianie pracownikom aktualnych instrukcji bhp), działania związane z poprawą komfortu i bezpieczeństwa pracy pracowników (np. poprawa oświetlenia, oznakowanie w trwały sposób miejsc niebezpiecznych, tj. progów w przejściach komunikacyjnych) i bardziej systemowe, związane z aktualizacją oceny ryzyka zawodowego w zakładzie lub przeprowadzeniem i udokumentowaniem oceny ryzyka oraz zapoznaniem z tym dokumentem pracowników.

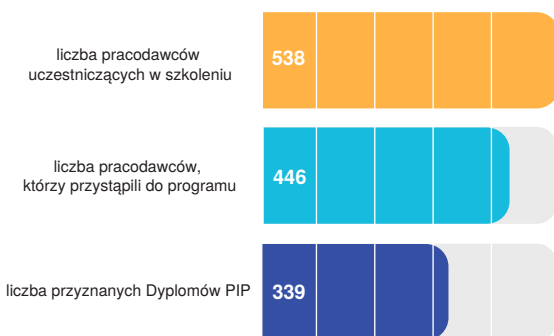
Po zakończeniu w zakładzie działań naprawczych i dostosowawczych przeprowadzano kontrole (audyty) sprawdzające prawidłowość i rezultaty zrealizowanych działań. Pozytywny wynik kontroli sprawdzającej oznaczał przyznanie pracodawcy Dyplomu Państwowej Inspekcji Pracy.

W roku sprawozdawczym zaproszenia do udziału w programie skierowano do ponad **2 200 pracodawców**. Okręgowe inspektoraty pracy przeprowadziły łącznie 62 szkolenia (stacjonarne i on-line), w których uczestniczyło

NAGRODY NA GALI PODSUMOWUJĄCEJ REALIZACJĘ PROGRAMÓW PREWENCYJNYCH W OIP W RZESZOWIE, 14 LISTOPADA 2023 R.



WYNIKI REALIZACJI PROGRAMU „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”



538 pracodawców, 446 z nich przystąpiło do realizacji programu, a **339 zostało jego laureatami i otrzymało Dyplom PIP**.

Sytuacja ekonomiczna, w jakiej znajdowały się w roku sprawozdawczym małe zakłady, nie ułatwiała zainteresowania pracodawców udziałem w programie PIP. Najczęściej do programu przystępowały zakłady zgłaszane przez inspektorów pracy, którzy je wcześniej kontrolowali i uznali za potrzebujące wsparcia. Skuteczny był też bezpośredni kontakt (także telefoniczny) z pracodawcą, po przekazaniu mu zaproszenia na specjalistyczne szkolenie.

Pozytywne znaczenie dla realizacji programu miała współpraca z partnerami zewnętrznymi, w tym z **Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP**, która obejmowała zaangażowanie przedstawicieli służby bhp zrzeszonych w Stowarzyszeniu w rekrutację zakładów pracy do udziału w programie.

W ocenie koordynatorów programu „Zdobądź Dyplom PIP” nadal stanowi on dla małych pracodawców unikatową pomoc i istotne wsparcie w zapewnianiu funkcjonowania tych zakładów zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Decyduje o tym bezpośrednia i nieodpłatna pomoc ekspertów inspekcji w zakresie prawidłowej identyfikacji zagrożeń występujących w zakładzie, a także w planowaniu i realizacji działań naprawczych i dostosowawczych. Pracodawcy – uczestnicy programu doceniają możliwość uzyskania bezpłatnej oceny stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy w zakładzie oraz otrzymania z najlepszego źródła informacji o aktualnie obowiązujących regulacjach prawnych z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz praktycznych wskazówek na temat zasad prawidłowej organizacji stanowisk pracy w zakładzie. Uczestnictwo w programie „Zdobądź Dyplom PIP” przyczynia się do uporządkowania i poszerzenia takiej wiedzy, czego nie sposób przecenić w warunkach intensywnego obciążenia małych pracodawców codziennymi sprawami związanymi z prowadzeniem firmy.

W latach 2000-2023 blisko **9 tys. pracodawców** zakończyło z powodzeniem program „Zdobądź Dyplom PIP”, co daje średnio ponad 370 pracodawców rocznie. Program ten od niemal 25 lat służy pracodawcom

PODSUMOWANIE REALIZACJI PROGRAMU NA UROCZYSTEJ GALI W OKRĘGOWYM INSPEKTORACIE PRACY W BIAŁYMSTOKU, 14 GRUDNIA 2023 R.



zainteresowanym trwałą poprawą stanu bezpieczeństwa pracy w zakładzie zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

10.2.3. „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym

Państwowa Inspekcja Pracy od lat realizuje różnorodne działania prewencyjne służące kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy i życia na wsi oraz ograniczaniu zagrożeń wypadkowych i chorobowych w rolnictwie indywidualnym. Niezwykle ważną rolę w działaniach prewencyjnych, w tym popularyzatorskich, odgrywają tradycyjni partnerzy inspekcji pracy: Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, ośrodki doradztwa rolniczego, izby rolnicze, kółka i organizacje rolnicze, przedstawiciele samorządów. Stanowią oni naturalną sieć komunikacji z docelową grupą odbiorców i sprzyjają zwiększeniu udziału rolników w działaniach realizowanych przez inspekcję pracy. PIP realizując przedsięwzięcia skierowane do rolników indywidualnych, skupia się na działaniach szkoleniowych i informacyjnych, popularyzując zagadnienia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie.

Najbardziej efektywną formą poprawy bezpieczeństwa przy pracy są wizytacje gospodarstw i miejsc wykonywania prac polowych. W ich trakcie inspektorzy bezpośrednio udzielają instruktażu i wskazują zagrożenia wypadkowe. Zgodnie z definicją podmiotu kontrolowanego, zawartą w *ustawie o PIP*, rolnicy indywidualni niezatrudniający osób fizycznych nie podlegają kontroli. To sprawia, że przeprowadzenie wizytacji w gospodarstwie jest utrudnione i może odbyć się wyłącznie za pozwoleniem rolnika. Dzięki uzyskaniu takiej zgody w 2023 r. przeprowadzono prawie **1,8 tys. wizytacji**, podczas których inspektorzy PIP odbyli rozmowy instruktażowe z ponad **2,3 tys. osobami**. Ekspertki z inspekcji pracy podczas wizytacji gospodarstw wskazywały występujące zagrożenia i informowały o sposobach ich eliminacji. Zwracali uwagę na oddzielenie części produkcyjnej od mieszkalnej, kontrolowali stan nawierzchni podwórzy i zabezpieczenia studzienek kanalizacyjnych, sprawdzali stan techniczny budynków i obiektów inwentarskich oraz wydzielenie ciągów komunikacyjnych. Bezpośrednie spotkania dawały sposobność wykorzystania listy kontrolnej, na podstawie której rolnicy mogli samodzielnie zidentyfikować istniejące nieprawidłowości, a następnie wspólnie z inspektorami ustalić sposoby eliminacji oraz dokonania usprawnień organizacyjnych i technicznych, umożliwiających wykonywanie czynności gospodarskich zgodnie z zasadami ergonomii i bezpieczeństwa.

W 34% wizytowanych gospodarstw część produkcyjna nie została oddzielona od mieszkalnej, a w wielu gospodarstwach nie wydzielono bezpiecznych miejsc do odpoczynku oraz zabawy dla dzieci. Prawie 34% ocenianych budynków gospodarczych i inwentarskich posiadało progi w wejściach, co stanowi najczęstszą przyczynę potknięć

i upadków. W 35% brakowało zabezpieczeń drzwi przed przypadkowym uderzeniem wskutek działania wiatru.



NIEPRAWIDŁOWOŚCI ZAOBSERWOWANE W TRAKCIE WIZYTACJI GOSPODARSTW ROLNYCH



Znaczną poprawę odnotowano w przypadku użytkowanych drabin, tylko 16% z nich nie spełniało technicznych wymogów bezpieczeństwa. Tak dobrego stanu drabin nie odnotowano od wielu lat.

Sporo uchybień stwierdzono w odniesieniu do bezpieczeństwa użytkowania elektronarzędzi wykorzystywanych podczas prac warsztatowych. W 30% gospodarstw wykryto nieprawidłowości, najczęściej mające związek z użytkowaniem narzędzi własnej konstrukcji, w złym stanie technicznym, bez jakichkolwiek zabezpieczeń przed urazem wskutek kontaktu z ruchomymi elementami roboczymi i z dużym ryzykiem porażenia prądem elektrycznym. Mimo zaobserwowanej poprawy, nadal niebezpieczne są pilarki używane do gospodarczej obróbki drewna, około 28% ocenianych maszyn nie spełniało wymagań bezpieczeństwa pracy w zakresie wyposażenia w elementy ochronne, takie jak osłony tarczy, osłona przekładni napędu.

Wizytacje odbywały się również podczas wykonywania prac polowych. Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy dokonali przeglądu stanu technicznego maszyn i urządzeń rolniczych, w tym ok. **2 tys. ciągników, 700 kombajnów** oraz ponad **3,5 tys. innych maszyn i urządzeń rolniczych**, np. pras, rozrzutników obornika, kosiarek,

opryskiwaczy, siewników. Zgłoszono zastrzeżenia do 26% ocenianych traktorów.

Szczególną uwagę zwracano na stan techniczny pracujących ciągników, maszyn i urządzeń, w tym kompletność osłon mechanizmów roboczych i napędowych.



PODZAS WIZYTACJI ROLNIKOM UDZIELANO INSTRUKTAŻU I PRZEKAZYWANO MATERIAŁY WYDAWNICZE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



Stwierdzano nieprawidłowości polegające na braku gaśnic i apteczek w wyposażeniu ciągników, użytkowanie pojazdów ze zużytym ogumieniem kół oraz brak prawidłowego oświetlenia. Nadal odnotowuje się przypadki niewłaściwego sprzęgu ciągnika z przyczepą lub maszyną rolniczą. W przypadku innych maszyn i urządzeń rolniczych, ocenianych podczas wizytacji, część nie miała osłon wałów przegubowo-teleskopowych.

Niebezpiecznym, nadal obserwowanym zjawiskiem jest przewóz ludzi na przyczepach, a szczególnie na przyczepach załadowanych materiałami objętościowymi, na zaczepach, pomostach, schodkach i błotnikach maszyn lub w nieprzystosowanych kabinach pojazdów rolniczych, co zagraża ich życiu i zdrowiu.

W CZASIE WIZYTACJI PRAC ŻNIWNYCH CORAZ RZADZIEJ MOŻNA SPOTKAĆ PRZEBYWANIE „PASAŻERÓW” NA POMOSTACH KOMBAJNÓW, JEDNAK TE SYTUACJE W DALSZYM CIĄGU SIĘ ZDARZAJĄ



Podczas wizytacji polowych stwierdzano nieprawidłowości dotyczące kombajnów zbożowych, aż **26% ocenianych maszyn nie miało osłon** na elementach napędowych zespołu żniwnego bądź były to osłony uszkodzone lub niekompletne. Inne nieprawidłowości to niekompletne drabinki i poręcze wiodące na pomost operatora, a także nieużywanie podpór zabezpieczających przed przygnieceniem osoby pracującej pod hydraulicznie uniesionym hederem podczas jego naprawy.

Podczas wizytacji, jak co roku, baczność uwagę zwracano na bezpieczeństwo dzieci i młodzieży. Niestety, w dalszym ciągu zdarzają się przypadki angażowania dzieci do czynności, których nie powinny wykonywać, ze względu na zagrożenie utraty zdrowia lub życia. Zaobserwowano **208 przypadków pracy dzieci**, w tym **62 dotyczyły wykonywania prac wzbronionych**, a w strefie niebezpiecznej – w pobliżu pracujących maszyn i urządzeń rolniczych przebywało **65 dzieci**.

Szkolenia skierowano głównie do właścicieli gospodarstw indywidualnych, także tych przyjmujących uczniów na praktyki zawodowe oraz do nauczycieli i opiekunów praktyk uczniowskich. Cieszyły się one zainteresowaniem i były dobrze oceniane. Podczas tego typu spotkań omawiano najczęstsze zagrożenia występujące przy pracy rolniczej oraz skuteczne metody przeciwdziałania im, a także wypadki, które miały miejsce w gospodarstwach

APEL GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY Z WYKAZEM PRAC WZBRONIONYCH DZIECIOM

Chroń dziecko w gospodarstwie rolnym

Wykaz czynności szczególnie niebezpiecznych, związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego, których nie wolno powierzać dzieciom poniżej 16 lat

I. OBSŁUGA CIĄGNIKÓW ORAZ MASZYN ROLNICZYCH, W TYM SPRZĘGANE ORAZ AGREGOWANE

- Zabronione jest powierzenie dzieciom kierowania ciągnikami rolniczymi i samobieżnymi maszynami rolniczymi oraz wózkami transportowymi i ładowaczami.
- Mechanizowane jest przekazywanie dźwigni w sterficy pracy maszyn i pojazdów rolniczych.
- Nie wolno angażować dzieci do pomocy przy sprząganio oraz doposażać do ich prowadzenia pomiędzy ciągnikami a sprzętem rolniczym.
- Niebezpieczne dla dzieci są prace związane z obsługą maszyn mechanicznych znajdujących się w gospodarstwie rolnym: takich jak: wycinarki, śpiorniki, gromozwidy, mieszalniki, koszałki, ciętniki, druznaki, przemiłniki, kłosałki i łuski.

II. PRACE ZWIĄZANE Z POZYSKIWIANIEM I OBRÓBKĄ DREWNA

- Dzieciom nie wolno uczestniczyć w przetykaniu drewna paliką tarczową, łożem kołowym lub cylindryczną – palnik z napędzającym maszyną w gospodarstwie.
- Dzieci nie należy wykonywać z udziałem w czynnościach pomocniczych, związanych ze ścięciem i ładowaniem drewna.

III. OBSŁUGA ZWIERZĄT GOSPODARSKICH

- Chlebki zwierząt o dużej masie ciała, jak: bydło, trzoda chlewna, szczególnie samców rozpłodowych, i skazaniek karmiących, powinny być dokonywane przez doświadczone i zdrowe dorosłe osoby, najlepiej przez wstępni opiekunów.
- Do czynności niebezpiecznych dla zwierząt należą: zabudawa i natłuszczenie zwierząt, a także prace przy wędzarni i robocze owinięcia.

IV. PRACE Z WYKORZYSTANIEM SUBSTANCJI CHEMICZNYCH, NAWOZÓW MINERALNYCH I ROZPUSZCZALNIKÓW

- Należy chronić dzieci przed dostępem do substancji chemicznych stosowanych w gospodarstwie, w tym przede wszystkim do substancji żrących, palną, chemicznych środków ochrony roślin, nawozów (szczególnie wapnia polimerów).
- Nie wolno powierzać dzieciom oraz z ich udziałem rozpuszczalniki organiczne, ani naważek ich na koniekt i toru substancjami.

V. PRACE GROZĄCE CIĘŻKIMI POPARZENIAMI I POŻAREM

Dzieci nie wolno angażować do rozpalania ognia w paleniskach.

VI. PRACE W ZAMKNIĘTYCH ZBIORNIKACH

Prace w zbiornikach i zamkniętych zbiornikach, w takich jak: zbiorniki do przechowywania ziemi, osadu, wywrotki, gnojownia, gnojownia, to czynności szczególnie niebezpieczne – nigdy nie powinny uczestniczyć w nich dzieci.

VII. PRACE NA WYSOKOŚCI

Wszelkie prace na wysokości, np. na pomostach, drabinach, dachach powinny być wstrzymane dzieciom z uwagi na zagrożenie spadkiem.

VIII. PRACE W SZKODLIWYCH WARUNKACH, W TYM W HALASIE, ZAPYLENIU, W OBECNOŚCI PROMIENIOWANIA I ATMOSFERZE GAZOWEJ

Dzieci nie mogą przebywać w środowisku o dużym natężeniu hałasu, w pomieszczeniach zapylnych pyłami pochodzenia rolniczego, wykonywać czynności narażających je na kontakt z czynnikami biologicznymi (bakteriami, roztocznymi, czynnikami zakaźnymi, grzybami). Zagrożeniem są też gazy spowodowane i związane ze spalaniem promieniowanie.

IX. PRACE ZWIĄZANE Z DŹWIĘGIAMI I PRZENOSIENIEM

Dzieci nie powinny wykonywać prac wymagających długotrwałego przyniesienia niesamodzielnej pomocy ciała i obsługi ciężkich przedmiotów.

SPRAWDŹ, CZY TWOJE GOSPODARSTWO ROLNE JEST BEZPIECZNE!

www.bhpwrolnictwie.pl

Wykaz jest rezultatem pracy Komisji Głównego Inspektora Pracy, ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie, został przygotowany w oparciu o Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz Krajowe Biuro Uzyskania Spożycia.

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy - Wydanie 8/2023

SKOLENIE DLA ROLNIKÓW PROWADZONE PRZEZ PRZEDSTAWICIELA OIP W POZNANIU



rolnych. Pokazywano filmy edukacyjne i instruktażowe oraz kolportowano broszury informacyjne.

Rolnicy między sobą omawiali zastosowane we własnych gospodarstwach bezpieczne rozwiązania, co sprzyja efektywnemu budowaniu kultury bezpiecznej pracy w branży rolnej.

Oprócz rolników, istotną grupą odbiorców działań PIP ze środowiska wiejskiego, są dzieci i młodzież, do których Państwowa Inspekcja Pracy również kieruje swoje pogadanki szkoleniowe. Każdego roku specjaliści inspekcji pracy organizują liczne zajęcia edukacyjne dla uczniów w różnym wieku, takie jak wykłady w szkołach o profilu rolniczym. Eksperti PIP uczestniczą w lekcjach dla dzieci w wiejskich szkołach podstawowych, na których w sposób dostosowany do wieku słuchaczy, zapoznają uczestników z zagrożeniami związanymi z pracą w gospodarstwie rolnym. Młodszym dzieciom inspektorzy pracy także przedstawiają wykaz czynności szczególnie niebezpiecznych związanych

GRY EDUKACYJNE SKIEROWANE DO NAJMŁODSZYCH



z prowadzeniem gospodarstwa rolnego, których nie wolno powierzać dzieciom poniżej 16 lat. Tego typu zajęcia prowadzone są także w okresach wolnych od szkoły, w miejscach wypoczynku dzieci, w trakcie kolonii letnich czy zimowisk.

Pogadanki są urozmaicane grami i zabawami z wykorzystaniem gadżetów i publikacji PIP oraz filmów. Najlepszą formą nauki w przypadku dzieci jest zabawa, dlatego w 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy wydała gry edukacyjne w postaci puzzli, gry karcianej oraz gry pamięciowej, skierowane do najmłodszych odbiorców. Grafika gier jest odzwierciedleniem wykazu czynności szczególnie niebezpiecznych, związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego, których nie wolno powierzać dzieciom poniżej 16 lat. Gry cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem.

Większość działań edukacyjnych jest prowadzona razem z przedstawicielami współpracujących instytucji, najczęściej z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. W 2023 r. pracownicy PIP zorganizowali **237 szkoleń** z zakresu bhp, w których uczestniczyło ponad **11 tys. rolników**. Ponadto odbyły się **373 spotkania edukacyjne** dla ponad **35,6 tys. dzieci z wiejskich szkół podstawowych i uczniów szkół o profilu rolniczym**.

Jako przykład działań edukacyjnych można wskazać szkolenie skierowane do dzieci i młodzieży z rodzin rolniczych, przebywających na koloniach w gminie Sorkwity. Tematem zajęć były zagadnienia dotyczące bezpiecznej pracy w gospodarstwie rolnym. Zajęcia zorganizowane w formie zabawy, do której wykorzystano grę planszową, wielkoformatową „Bezpiecznie przed i za płotem” cieszyły się dużym zainteresowaniem.

W 2023 r. przeprowadzono **72 konkursy** wiedzy o bhp,

UDZIAŁ DZIECI W GRZE PLANSZOWEJ „BEZPIECZNIE PRZED I ZA PŁOTEM”



w których uczestniczyło **800 osób** pracujących w gospodarstwach. Dla dzieci i młodzieży z terenów wiejskich przygotowano **178 konkursów i olimpiad** wiedzy o bezpieczeństwie życia na wsi; udział w nich wzięło **8,5 tys. uczestników**.

Na szczególną uwagę zasługuje ogólnopolski konkurs plastyczny dla dzieci wiejskich ze szkół podstawowych pn. „Bezpiecznie na wsi”, współorganizowany przez

Państwową Inspekcją Pracy i Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. XIII edycja konkursu przebiegała pod hasłem „Bezpiecznie na wsi mamy – niebezpiecznych substancji unikamy”. Ogółem w tej edycji oceniono ponad **38 tys. prac z 3,2 tys. szkół**. Jest to ważne działanie prewencyjne, które pozwala kształtować wśród najmłodszych pozytywne zachowania związane z pracą i życiem w gospodarstwie rolnym.

WRĘCZENIE NAGRÓD LAUREATOM KONKURSU NA UROCZYSTEJ GALI FINAŁOWEJ W TEATRZE ŁALKI W WARSZAWIE



Kolejną płaszczyzną do współpracy PIP z partnerami były **wojewódzkie komisje ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie**. Komisje opracowują strategię działania na rzecz zwiększenia bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, dostosowane do lokalnych potrzeb i możliwości. Przykładem takiego działania może być inicjatywa Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Olsztynie, w wyniku której do 557 szkół został przekazany „List do Rolników, Rodziców i Opiekunów Dzieci przebywających na obszarach wiejskich”, przypominający o zagrożeniach i tragicznych wypadkach z udziałem dzieci na wsi, obowiązkach opiekunów, a także z apelem o nieryzykowanie zdrowia i życia najmłodszych.

Pracownicy PIP promowali bezpieczną i higieniczną pracę również w trakcie dożynek, festynów, targów, wystaw rolniczych. Podczas imprez masowych z udziałem rolników zorganizowano **80 stoisk informacyjno-promocyjnych PIP**.

Wszystkie działania prewencyjne z udziałem rolników były doskonałą okazją do upowszechniania wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy. Rozdysponowano ok. **31 tys. list kontrolnych, broszur i ulotek**.

W 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy, korzystając z zaproszenia Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kołłątaja w Krakowie – partnera dużego projektu Unii Europejskiej (Horyzont Europa) w Polsce oraz możliwości podzielenia się swoimi doświadczeniami w zakresie poprawy warunków pracy i ochrony zdrowia na wsi, włączyła się do realizacji wieloletniego projektu SafeHabitus. Dotyczy on bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych oraz stanu zdrowia i dobrostanu rolników (Strengthening

Farm Health and Safety Knowledge and Innovation System – SafeHabitus). Liderem projektu jest Teagasc – the Agriculture and Food Development Authority z Irlandii. W ramach projektu utworzona zostanie sieć osób i organizacji z 12 krajów europejskich, mająca na celu opracowanie i przetestowanie praktycznych rozwiązań zmierzających do poprawy bezpieczeństwa pracy i zdrowotności pracowników rolnictwa.

Podsumowując, PIP zauważa pozytywne zmiany, dotyczące wyposażenia gospodarstw w nowe maszyny i ciągniki. Rolnicy korzystając z doradztwa inspektorów pracy świadomie wprowadzają rozwiązania organizacyjne i technologiczne uwzględniające poprawę warunków bezpieczeństwa. W gospodarstwach przeważnie panuje ład i porządek, a stan techniczny maszyn jest dobry lub bardzo dobry. Rolnicy przyznają, że zmiany wprowadzają pod wpływem działań promujących zasady bhp w rolnictwie prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy, Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i ośrodki doradztwa rolniczego. Obserwowane, szczególnie podczas wizytacji gospodarstw, przemiany potwierdzają, że działalność prewencyjna i edukacyjna powinna być kontynuowana w kolejnych latach, ponieważ utrwała wprowadzanie dobrych praktyk oraz kształtuje kulturę bezpieczeństwa pracy wśród wszystkich grup wiekowych mieszkańców obszarów wiejskich.

10.2.4. Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”

Celem programu jest wsparcie dla pracodawców, którzy są zainteresowani tematyką zagrożeń psychospołecznych i chcą wprowadzić działania naprawcze w swoich zakładach pracy.

Metodyka obejmuje organizowanie szkoleń i rozpowszechnianie wiedzy o zjawisku stresu i innych zagrożeniach psychospołecznych, czyli o mobbingu, dyskryminacji, nierównym traktowaniu, molestowaniu psychicznym, molestowaniu seksualnym, przemoc, agresji. Koordynatorzy tematu wspierają także merytorycznie przedsiębiorców, którzy zainteresowani są przeprowadzeniem oceny stresogenności cech pracy za pomocą narzędzia opracowanego przez Instytut Medycyny Pracy – Skali Ryzyka Psychospołecznego. Wypełnione ankiety przekazywane są do Głównego Inspektoratu Pracy. Koordynator w GIP, na podstawie wyników tej oceny, przygotowuje propozycje działań naprawczych.

Podjęwane są również działania popularyzacyjne. Organizowane są konferencje oraz seminaria – w tym stoiska tematyczne z materiałami edukacyjnymi, powstają programy radiowe i telewizyjne, webinary, strony internetowe.

W 2023 r. przeprowadzono 196 szkoleń, w których uczestniczyło prawie 9 tysięcy osób. Objęto nimi 161 pracodawców, ponad 7 tysięcy pracowników różnych branż oraz 115 nauczycieli i 83 przedstawicieli organizacji związkowych.

Zaproszenia do programu kierowano za pomocą poczty elektronicznej oraz rozmów telefonicznych. Uczestników programu pozyskiwano również w bezpośrednim kontakcie podczas wykonywania czynności kontrolnych, jak również

ZAPROSZENIE DO PROGRAMU OIP KATOWICE

ZAPROSZENIE DO PROGRAMU OIP BYDGOSZCZ

dzięki rekomendacjom pracodawców, u których przeprowadzono szkolenia w poprzednich latach.

Pracodawcom uczestniczącym w programie przyświecały takie cele jak: chęć rozpoznania zagrożeń psychospołecznych, podjęcie działań zmierzających do ich ograniczenia, ale przede wszystkim zdobycie wiedzy nt. negatywnych skutków stresu oraz rozwijanie umiejętności zarządzania stresem, opracowania strategii ochrony pracowników w środowisku pracy, z uwzględnieniem zarządzania ryzykiem psychospołecznym i szacowaniem jego kosztów ekonomicznych. Szkolenia prowadzono w formie stacjonarnej w siedzibach pracodawców, a także on-line za pośrednictwem platformy Microsoft Teams. Pracodawcy chętnie nawiązywali współpracę w zakresie organizacji szkoleń, zarówno stacjonarnych, jak i zdalnych.

Podczas zajęć udzielano porad dotyczących umiejętności zarządzania czasem, sposobu komunikowania się i przekazywania informacji. Identyfikowano obciążenia psychiczne zatrudnionych pracowników, a następnie proponowano działania naprawcze.

Z kolei podczas szkoleń dotyczących zagadnień z zakresu mobbingu, dyskryminacji oraz objawów, przyczyn

GRAFIKA INFORMUJĄCA O WEBINARIUM DOTYCZĄCYM STRESU ZAWODOWEGO



SZKOLENIE Z TEMATU „ZARZĄDZANIE STRESEM”



PRZEBIEG SZKOLENIA Z WYKORZYSTANIEM ĆWICZEŃ RELAKSACYJNYCH



i konsekwencji wypalenia zawodowego omawiano m.in. obowiązki pracodawcy w zakresie polityki antymobbingowej oraz udzielano porad ofiarom mobbingu. W ramach szkoleń przybliżono również procedurę antymobbingową.

Dzięki współpracy z ekspertami PIP firmy biorące udział w programie podjęły szereg **działań ukierunkowanych na poprawę komfortu pracy** osób zatrudnionych. Jako przykłady dobrych praktyk można wskazać:

- wdrożenie programu przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, obejmującego zarządzanie emocjami, naukę radzenia sobie ze stresem, w tym skoncentrowanego na umiejętności organizacji pracy i odpoczynku,
- wydzielenie przestrzeni do odpoczynku – przestrzeń ciszy, z której można skorzystać podczas przerwy,
- wprowadzenie wewnętrznego, zakładowego intranetu, zawierającego aktualności, wywiady, informacje o nowych pracownikach oraz strukturze organizacyjnej, tablice informacyjne. W intranecie na bieżąco zamieszczane są informacje o nadchodzących zmianach, raz w roku organizowane są spotkania dla wszystkich pracowników, podczas których przekazywane są informacje o nowych projektach,
- utworzenie konta na portalu społecznościowym LinkedIn, na którym można dowiedzieć się o wszelkich wydarzeniach z życia firmy i otwartych rekrutacjach na stanowiska administracyjne i menadżerskie,
- zorganizowanie „pudełka na sugestie pracownicze”, dzięki któremu każdy pracownik może podzielić się z firmą swoimi opiniami i pomysłami, z zachowaniem anonimowości.

W ramach realizacji programu podejmowane są również **różnego rodzaju działania popularyzujące (92 wydarzenia w 2023 r.)**. Jako przykłady takich działań można wskazać następujące przedsięwzięcia:

- w ramach Tygodnia Bezpieczeństwa Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach zorganizował telefoniczny dyżur ekspercki „Stop stresowi w pracy”,
- forum nt. „Aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością” w Bydgoszczy, na którym promowano program „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”,
- konferencja „Psychospołeczne zagrożenia w miejscu pracy – ocena, profilaktyka, rozwiązywanie problemów” – zorganizowana przez OIP w Warszawie i OIP w Kielcach. Zgromadziła ona 120 uczestników w miejscu wydarzenia

DYŻUR EKSPERCKI "STOP STRESOWI W PRACY"



PROMOCJA PROGRAMU NA STOISKU INFORMACYJNYM PODCZAS KONFERENCJI



PROMOCJA PROGRAMU NA TARGACH BHP



KONFERENCJA „PSYCHOSPOŁECZNE ZAGROŻENIA W MIEJSCU PRACY – OCENA, PROFILAKTYKA, ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW”



i była transmitowana za pośrednictwem Telewizji Mazowsza Zachodniego, nagranie dostępne było na kanale internetowym YouTube tej telewizji. Bogaty program konferencji i omówienie wciąż mało znanych, a niezwykle istotnych dla ochrony zdrowia psychicznego pracowników zagadnień spotkało się z dużym zainteresowaniem i niezwykle pozytywną reakcją uczestników,

- pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy zorganizowali konferencję. „Mobbing w pracy i co dalej?”. Zaproszeni prelegenci poruszyli m.in. tematykę profilaktyki i skutecznej walki z mobbingiem, a także psychologiczne aspekty tego zjawiska,

KONFERENCJA „MOBBING W PRACY I CO DALEJ?”



- konferencja pt. „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu” zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, podczas której omawiano zjawisko mobbingu oraz innych negatywnych zjawisk psychospołecznych.

Aby zapewnić wszystkim zainteresowanym łatwy dostęp do bazy wiedzy na temat zagrożeń psychospołecznych, PIP prowadzi również tematyczną stronę www.streswpracy.pl.

Trudno o skuteczne działania informacyjne bez współpracy z mediami. Jako przykład takiej współpracy można wskazać:

- program poradniczy pt. „Ekspert radzi”, w którym wystąpił Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych w Olsztynie. Tematyka rozmowy dotyczyła zjawisk psychospołecznych w miejscu pracy. Ten odcinek został opublikowany na stronie internetowej oraz na kanale YouTube „Gazety Olsztyńskiej”,
 - w Polskim Radiu PIK została wyemitowana audycja w ramach cyklicznego programu „Regionalny Punkt Widzenia”. Audycja dotyczyła mobbingu w pracy. Wzięli w niej udział: nadinspektor pracy oraz Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy. Podczas realizacji programu z powodzeniem wykorzystywano publikacje tematyczne. Dystrybuowano je w formie papierowej oraz w wersji elektronicznej. Łącznie przekazano ponad 6 tysięcy egzemplarzy drukowanych wydawnictw PIP.
- Podsumowując wszystkie działania przeprowadzone w 2023 r., należy podkreślić, że były one pozytywnie przyjmowane zarówno przez pracowników, jak i pracodawców.

Wysoko oceniano prowadzone szkolenia, w szczególności zwracano uwagę na merytoryczną znajomość omawianych zagadnień, przystępne przedstawienie tematu oraz możliwość zadawania pytań w trakcie szkoleń.

10.2.5. Działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP

W 2023 r. kontynuowane były działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP. Decyzję o rozpoczęciu tych działań podjął Główny Inspektor Pracy w 2022 r. z powodu agresji Rosji na Ukrainę i związanym z nią znacznie zwiększonym napływem do Polski uchodźców przed wojną obywateli tego kraju.

Kierunki i cele działań inspekcji zostały określone następująco:

- ✓ informowanie o przepisach prawnych regulujących podejmowanie pracy w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem regulacji prawnych wprowadzonych na mocy ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (i jej nowelizacji);
- ✓ informowanie o formach i możliwościach skorzystania ze wsparcia w zakresie informacji prawnej i pomocy merytorycznej Państwowej Inspekcji Pracy przy eliminowaniu nieprawidłowości;
- ✓ propagowanie wyboru pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w „szarej strefie” i pracy nielegalnej;
- ✓ przeciwdziałanie niedozwolonym praktykom stosowanym przez pracodawców, którzy decydują się na powierzanie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa;
- ✓ wsparcie pracodawców w legalnym zatrudnianiu obywateli Ukrainy uchodźców przed wojną.

W działaniach na rzecz imigrantów wojennych z Ukrainy wykorzystywane są, opracowane w Głównym Inspektoracie Pracy, materiały informacyjne dla uchodźców z tego kraju oraz dla pracodawców. Są one dostępne także w ukraińskiej wersji językowej. Na stronie internetowej urzędu, w specjalnie przygotowanej zakładce, opisano w przystępny sposób zasady podejmowania pracy w Polsce. Z inicjatywy Głównego Inspektora Pracy zostały opracowane i opublikowane w języku ukraińskim wzory podstawowych dokumentów związanych z zatrudnieniem. Ponadto przygotowano serię porad wideo w języku ukraińskim (lub z napisami w tym języku), którą zamieszczono na stronie internetowej i na kanale YouTube inspekcji. Opracowano także serię broszur, dostępnych w formie papierowej (do bezpośredniej dystrybucji) i w wersji elektronicznej na stronie PIP.

Okręgowe inspektoraty pracy zobowiązano do prowadzenia, zgodnie z właściwością terytorialną, niżej wskazanych działań:

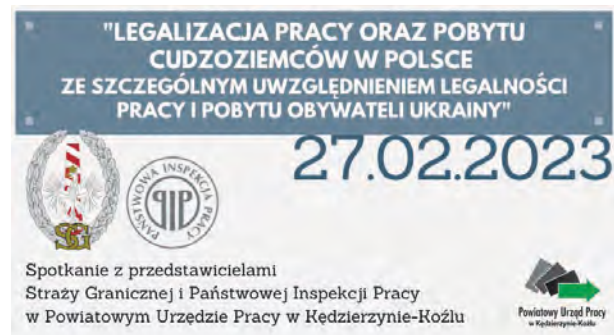
- organizowania szkoleń dla grup docelowych – obywateli Ukrainy i pracodawców zatrudniających lub planujących ich zatrudnienie,

- organizowania stoisk i punktów informacyjnych,
- promowania podejmowanych działań na stronie internetowej PIP i stronach internetowych okręgowych inspektoratów pracy za pomocą materiałów promocyjnych i podczas wydarzeń organizowanych przez jednostki organizacyjne PIP,
- nawiązywania współpracy z partnerami instytucjonalnymi i społecznymi (fundacjami, organizacjami pracodawców, związkami zawodowymi i innymi) w celu szerszego i skuteczniejszego dotarcia do adresatów programu.

Okręgowe inspektoraty pracy wybierały różne, odpowiadające potrzebom lokalnego rynku pracy, formy działań prewencyjno-promocyjnych.

Łącznie okręgowe inspektoraty pracy przeprowadziły **105 szkoleń** (w 2022 r. – 126), w których przeszkolono **752 obywateli Ukrainy** (w 2022 r. – 1 995) i **1 848 pracodawców** (w 2022 r. – 1 353) zatrudniających, bądź planujących ich zatrudnienie. Zorganizowano łącznie 139 punktów informacyjnych, konferencji i seminariów. W trakcie realizowanych działań przekazano blisko 5 tys. wydawnictw

INFORMACJA O WYDARZENIU ZORGANIZOWANYM PRZEZ POWIATOWY URZĄD PRACY W KĘDZIERZYNIE-KOZŁU (Z UDZIAŁEM EKSPERTA PIP)



STOISKO INFORMACYJNE PIP NA 16. EUROPEJSKICH TARGACH PRACY W RZESZOWIE



PIP, a liczba doniesień w mediach lokalnych i regionalnych wyniosła 30 (w 2022 r. przekroczyła 90).

Porównanie danych wskazuje, że w 2023 r. zmniejszyło się zapotrzebowanie na szkolenia. Może to być spowodowane zaspokojeniem potrzeby informacji i wiedzy ze strony uchodźców lub uzyskiwaniem przez nich informacji w dogodniejszy sposób, np. poprzez dostępne poradnictwo prawne.

„ŚNIADANIE PRZEDSIĘBIORCÓW” – CYKL SPOTKAŃ ORGANIZOWANYCH PRZEZ OIP W BIAŁYMSTOKU I OŚRODEK WSPIERANIA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH



Jak wskazano wyżej, działania prowadzone przez PIP były zróżnicowane i obejmowały inicjatywy własne okręgowych inspektoratów pracy oraz ich współpracę z różnymi partnerami zewnętrznymi, zainteresowanymi wspieraniem cudzoziemców w Polsce (organizacjami pozarządowymi, instytucjami publicznymi i samorządowymi, fundacjami itd.). Wspólne działania z partnerami pozwalały na bardziej efektywne przekazywanie wiedzy uchodźcom ukraińskim i ich potencjalnym pracodawcom w Polsce, przede wszystkim w zakresie rozwiązań prawnych i zasad legalnego zatrudnienia. Umożliwiło to skuteczne przeciwdziałanie nielegalnemu zatrudnianiu i nieprawidłowościom na rynku pracy oraz znalezienie legalnej pracy w Polsce przez ukraińskich uchodźców.

Warto podkreślić, że realizacja działań prewencyjno-promocyjnych na rzecz wykonywania legalnej pracy na terytorium RP przez obywateli Ukrainy ma wpływ na wzrost świadomości wśród nich, że Państwowa Inspekcja Pracy jest urzędem, do którego mogą zwrócić się o pomoc oraz że jest to instytucja godna zaufania.

10.2.6. Pozostałe działania prewencyjno-promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy

W 2023 r. w okręgowych inspektoratach pracy realizowano wiele działań, które wykraczały poza zakres tematów prewencyjnych i edukacyjno-informacyjnych, ujętych w programie działania Państwowej Inspekcji Pracy. Wspólnym celem wszystkich tych przedsięwzięć było popularyzowanie

właściwych postaw kształtujących bezpieczne wykonywanie pracy i zapobieganie zagrożeniom zawodowym występującym w zakładach pracy.

Organizowano szkolenia i warsztaty z zakresu prawa pracy i bhp, udzielano porad na stoiskach informacyjnych, a także publikowano treści dotyczące szeroko pojętej ochrony pracy w środkach masowego przekazu. Dodatkowo specjaliści z okręgowych inspektoratów pracy uczestniczyli w targach i konferencjach oraz w posiedzeniach specjalnych zespołów partnerskich. W 2023 r. w ramach działań wychodzących poza program działania PIP, zorganizowano łącznie **598 szkoleń dla ponad 19 tysięcy różnych podmiotów**. Wzięło w nich udział m.in. 4 225 pracowników, 4 252 społecznych inspektorów pracy, 2 538 pracodawców (również 135 przedsiębiorców nie będących pracodawcami) oraz 1 944 przedstawicieli służby bhp.

Przedsięwzięcia prewencyjne organizowane były w tradycyjnej – stacjonarnej formie, jak również za pomocą środków komunikacji elektronicznej, w tym zdalnie za pomocą platform internetowych. W 2023 r. w tej formie prowadzone były liczne webinaria, seminaria, szkolenia, konkursy, sympozja, konferencje i warsztaty.

Realizując swoje zadania okręgowe inspektoraty pracy w 2023 r. podjęły współpracę z takimi instytucjami jak: Straż Graniczna, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Policja, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Najwyższa Izba Kontroli, Instytut Pamięci Narodowej, Lasy Państwowe, Krajowa Administracja Skarbowa, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, organizacje związkowe, organizacje pracodawców i jednostki samorządu terytorialnego. Jednostki organizacyjne PIP uczestniczyły w różnych wydarzeniach kulturalnych, edukacyjnych i rozrywkowych organizowanych przez regionalne władze samorządowe oraz lokalne stowarzyszenia i fundacje. W 2023 r. przedstawiciele PIP zorganizowali lub współorganizowali **2 201 wydarzeń propagujących problematykę prawa pracy i bhp**. W działaniach popularyzatorskich uczestniczyło łącznie **19 507 różnych podmiotów**, w tym 4 088 pracowników, 2 774 pracodawców (także 140 przedsiębiorców, którzy nie byli pracodawcami) oraz 1 252 przedstawicieli

STOISKO ZORGANIZOWANE PRZEZ OIP W KATOWICACH



służby bhp. Osoby odwiedzające stoiska PIP mogły uzyskać m.in. bezpłatne porady prawne w zakresie przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia.

Jako przykłady warto wskazać poniższe działania zrealizowane w 2023 r. w okręgowych inspektoratach pracy:

- Szkolenie dla funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej oraz pracowników Krajowej Administracji Skarbowej z całej Polski przeprowadzone przez OIP w Gdańsku na temat bezpieczeństwa maszyn i urządzeń w ramach dopuszczania do swobodnego obrotu towarów, które importowane są z państw trzecich.
- Konferencja Naukowa „Ochrona zdrowia pracujących”, której ubiegłoroczna edycja dedykowana była w szczególności zagrożeniom zawodowym na stanowiskach spawalniczych. Razem z OIP w Bydgoszczy współorganizatorami wydarzenia były Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy, Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna, Polskie Towarzystwo Medycyny Pracy oraz PESA S.A.

W ramach współpracy z lokalnymi mediami przedstawiciele PIP brali udział w programach radiowych i telewizyjnych, opracowywali artykuły na potrzeby publikacji prasowych. Udzielali wywiadów oraz telefonicznych i pisemnych porad prawnych podczas dyżurów eksperckich w studiach regionalnych stacji telewizyjnych, radiowych, a także w redakcjach lokalnych dzienników i czasopism.

EKSPERT PIP W POLSKIM RADIO BIAŁYSTOK



Duże zainteresowanie – zarówno wśród przedsiębiorców jak i pracowników – budziły kwestie związane ze zmianami w prawie pracy. Często poruszane były kwestie czasu pracy, urlopów pracowniczych i rodzicielskich oraz nowe regulacje dotyczące kontroli trzeźwości.

Biorąc pod uwagę doświadczenia z lat ubiegłych oraz 2023 r. należy stwierdzić, że prowadzone przez PIP działania prewencyjno-promocyjne cieszą się dużym zainteresowaniem i są potrzebne. Rozszerzenie współpracy z partnerami zewnętrznymi o kontakt zdalny, poprzez narzędzia elektroniczne (jak np. MS Teams), pozwoliło na przeprowadzenie większej liczby działań edukacyjnych niż we wcześniejszych latach.

Zainteresowanie i opinie uczestników potwierdzają konieczność organizacji przez PIP szkoleń, szczególnie w zakresie zmieniających się przepisów.

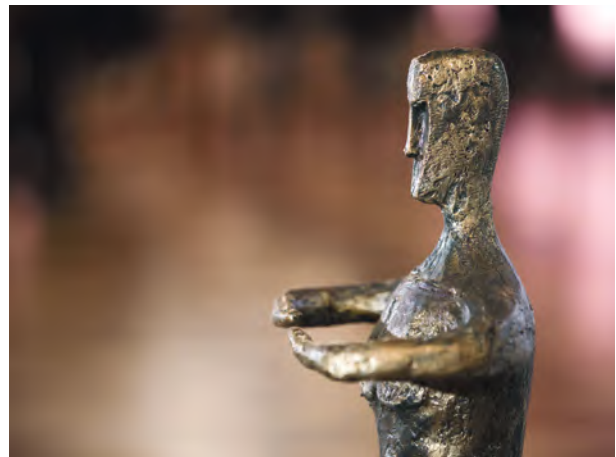
10.3. Konkursy i nagrody Głównego Inspektora Pracy

10.3.1. Konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”

W 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy po raz trzydziesty nagrodziła najlepszych polskich pracodawców, dla których bezpieczeństwo pracowników jest wartością nadrzędną. Członkowie Kapituły docenili firmy wdrażające innowacyjne rozwiązania organizacyjne, poprawiające bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników, w tym również osób niepełnosprawnych. Istotnym kryterium oceny była redukcja zagrożeń wypadkowych oraz stosowanie przez firmy wysokich standardów ochrony pracy. W eliminacjach do XXX edycji ogólnopolskiego konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” wzięło udział **156 pracodawców** (w roku 2022 – 157; w 2021 – 127, a w 2020 – 111). Do finału zakwalifikowano **42 pracodawców** cechujących się najwyższym profesjonalizmem w zakresie zapewniania swoim pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Główny Inspektor Pracy uhonorował **9 najlepszych przedsiębiorstw** statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS. Zwycięzcy w kategorii zakładów pracy zatrudniających do 49 pracowników:

- IWET MARTA LUBAK
- POLMASS S.A.
- PS LIFT Sp. z o.o.

STATUETKA MECUM TUTISSIMUS IBIS



IWET MARTA LUBAK to przykład przedsiębiorstwa z kategorii małych zakładów pracy, docenionego za działania na rzecz poprawy warunków pracy. Pracodawca konsekwentnie ogranicza i eliminuje występujące w firmie zagrożenia, m.in. poprzez zakupy inwestycyjne – na przykład zakup filtra samooczyszczającego do pomieszczenia polarni pozwolił na ograniczenie zapylenia. Zakupiono także wózek paletowy ze wspomaganie ruszania i hamulcem, co ma wpływ na ograniczenie wysiłku fizycznego. Proces produkcyjny opiera się głównie na obróbce skrawaniem. Zakład

posiada nowe centra frezarskie i automaty tokarskie typu szwajcarskiego. Obróbka wykańczająca wykonywana jest na szlifierkach tarczowych i taśmowych wyposażonych w odciąg pyłu. Firma dysponuje drukarkami 3D, pozwalającymi na szybkie sprawdzanie założeń konstrukcyjnych, a specjalistyczne tworzywo termoplastyczne umożliwia użytkowanie go w warunkach operacyjnych i pozwala również na kontakt z tkanką.

IWET MARTA LUBAK



Laureaci w kategorii zakładów pracy zatrudniających od 50 do 249 pracowników:

- EKO-COLOR Sp. z o.o.
- HELI-ONE POLAND Sp. z o.o.
- PGE ENERGIA CIEPŁA S.A. Oddział Elektrociepłownia w Gorzowie Wielkopolskim.

Przykładem średniego zakładu pracy, uhonorowanego statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS, jest spółka **HELI-ONE POLAND**. Firma zajmuje się obsługą i naprawą statków powietrznych z rodziny Airbus Super Puma, Agusta Leonardo AW139 oraz Sikorsky S92. Zakład realizuje planowe przeglądy, naprawy bieżące i remonty helikopterów. Wszystkie czynności obsługowe i naprawcze wykonywane są przez wykwalifikowanych mechaników. Narażenie na rozpuszczalniki zostało ograniczone poprzez zastosowanie myjek opartych na rozpuszczalniku wodnym z żywymi kulturami bakterii. Rozwiązanie to chroni użytkowników oraz środowisko naturalne przed szkodliwymi oparami. Podczas pracy

przy statkach powietrznych stosuje się podesty robocze, które mają odpowiadające tym statkom kształty, co poprawia stan bezpieczeństwa podczas pracy na wysokości. Aby wyeliminować potencjalne zagrożenia na stanowiskach pracy, za pomocą specjalnego systemu każdy pracownik może zaraportować niebezpieczne zachowanie, sytuację i zdarzenie. Informacja ta dociera do osób odpowiedzialnych, które podejmują działania prewencyjne.

HELI-ONE POLAND Sp. z o.o.



Nagrodzeni w kategorii zakładów pracy zatrudniających powyżej 249 pracowników:

- FAMOT PLESZEW Sp. z o.o.
- GUARDIAN CZĘSTOCHOWA Sp. z o.o.
- POLSKIE ZAKŁADY LOTNICZE Sp. z o.o.

Jako kolejny przykład dobrych praktyk i rozwiązań, tym razem w kategorii dużych firm, możemy przedstawić działania spółki **FAMOT PLESZEW**. Wśród zastosowanych w zakładzie rozwiązań wymienić można wentylowane szafy bezpieczeństwa przeznaczone do przechowywania substancji chemicznych, z wanną wychwytową wymaganą w sytuacji rozszczelnienia się pojemnika z substancją chemiczną. W lakierni zainstalowano kompleks kabin w standardzie Ex. W zakładzie zapewniono urządzenia służące do bezpiecznego obracania największych elementów mogących ważyć nawet 40 ton. Dbając o komfort i bezpieczeństwo

FAMOT PLESZEW Sp. z o.o.



zatrudnionych pracowników, spółka stosuje również manipulatory obrotowe, warsztatowe stoły nożycowe oraz urządzenia transportu bliskiego takie jak: suwnice, żurawie, wózki widłowe i platformy. Wykorzystywane w firmie maszyny i urządzenia produkcyjne wpływają nie tylko na eliminację potencjalnych zagrożeń dla pracowników, ale też przyczyniają się do zapewnienia bezpieczeństwa pracy i zgodności z zasadami ergonomii.

Laureaci XXX edycji konkursu zostali umieszczeni na „Złotej Liście Pracodawców” Państwowej Inspekcji Pracy.

10.3.2. Nagroda im. Haliny Krahełskiej

Nagroda im. Haliny Krahełskiej przyznawana jest za wybitne osiągnięcia w dziedzinie prewencji zagrożeń wypadkowych i zawodowych, nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, wynalazczości, projektowania i wdrażania bezpiecznych technik i technologii, a także popularyzacji prawa pracy i ochrony zdrowia pracujących. W 2023 r. Główny Inspektor Pracy uhonorował Nagrodą im. Haliny Krahełskiej przedstawicieli świata nauki, organizacji związkowych i społecznych oraz administracji publicznej działającej na rzecz ochrony pracy. Uroczyste wręczenie nagród 10 Laureatom nastąpiło podczas gali podsumowującej konkursy Państwowej Inspekcji Pracy w Zamku Królewskim.

LAUREACI NAGRODY IM. HALINY KRAHELSKIEJ



PAMIĄTKOWA STATUETKA



10.3.3. Konkurs „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”

Celem konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” jest promowanie działalności społecznych inspektorów pracy oraz podejmowanych przez nich inicjatyw, które skutecznie wpływają na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach i ochronę uprawnień pracowniczych. Społeczni inspektorzy pracy swoimi działaniami przyczyniają się do budowania kultury pracy opartej na bezpieczeństwie. Na co dzień inspirują pracodawców do wdrażania rozwiązań zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.

Konkurs, będący formą docenienia starań osób realizujących służbę społeczną, przebiega w dwóch etapach: wojewódzkim i krajowym. Mogą w nim uczestniczyć zakładowi, oddziałowi i grupowi społeczni inspektorzy pracy – zgłoszeni przez organizacje związkowe. Uczestników oceniają zespoły eksperckie, w skład których wchodzi przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy oraz reprezentatywnych central związkowych – Forum Związków Zawodowych, Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” i Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. W 16 okręgowych inspektoratach pracy Wojewódzkie Komisje Konkursowe wskazują maksymalnie po trzech laureatów, którzy zostają zakwalifikowani do etapu krajowego. Na szczelbu centralnym Kapituła, powołana przez Głównego Inspektora Pracy, ocenia i opiniuje laureatów, wyłonionych na etapie wojewódzkim. Główny Inspektor Pracy, na wniosek Kapituły, przyznaje wyróżnienia 16 społecznym inspektorom pracy oraz honoruje nagrodami głównymi trzech spośród nich.

W 2023 r. Kapituła po analizie 33 wniosków, w wyniku głosowania wyłoniła 16 kandydatów do wyróżnień Głównego Inspektora Pracy. Uroczyste podsumowanie konkursu oraz wręczenie nagród Głównego Inspektora Pracy odbyło się 22 listopada 2023 r. na Zamku Królewskim w Warszawie. Nagrody główne w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” otrzymali:

- **Andrzej Cieślik**, Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy, Grupa Azoty Kopalnie i Zakłady Chemiczne Siarki „Siar-kopol” S.A.,

LAUREACI KONKURSU „NAJAKTYWNIJSZY SPOŁECZNY INSPEKTOR PRACY”



- **Sławomir Mitrus**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A.,
- **Mirostaw Pawlak**, oddziałowy społeczny inspektor pracy, Tramwaje Warszawskie Sp. z o.o.

Ponadto w konkursie wyróżnieniami Głównego Inspektora Pracy zostali uhonorowani:

- **Rafał Bacik**, zakładowy społeczny inspektor pracy, SYNTHOS S.A.,
- **Cezary Kołomański**, zakładowy społeczny inspektor pracy, MESKO S.A. w SKARŻYSKU-KAMIENNEJ,
- **Marian Kowalski**, zakładowy społeczny inspektor pracy, PGE GiEK S.A. Oddział KWB Bełchatów,
- **Zbigniew Kubicki**, zakładowy społeczny inspektor pracy, SOLARIS BUS & COACH Sp. z o.o.,
- **Wioletta Machoś**, zakładowy społeczny inspektor pracy, PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Zakład Linii Kolejowych w Tarnowskich Górach,
- **Mariusz Mora**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Centrum Techniki Morskiej w Gdyni S.A.,
- **Elżbieta Piwosz**, zakładowy społeczny inspektor pracy, ArcelorMittal Tubular Sp. z o.o.,
- **Agnieszka Spólny**, zakładowy społeczny inspektor pracy, ANIMEX FOODS Sp. z o.o. Oddział w Opolu,
- **Małgorzata Szewczyk**, zakładowy społeczny inspektor pracy, 17 Wielkopolska Brygada Zmechanizowana Międzyrzecz Jednostka Wojskowa Nr 5700,
- **Mirostaw Śleziński**, zakładowy społeczny inspektor pracy, PKP PLK S.A. Zakład Linii Kolejowych w Sosnowcu,
- **Małgorzata Twardowska**, zakładowy społeczny inspektor pracy, Wojewódzki Szpital Zespolony w Elblągu,
- **Krzysztof Urzędowicz**, – zakładowy społeczny inspektor pracy, Veolia Energia Łódź S.A.,
- **Henryk Piotr Zborowski**, zakładowy społeczny inspektor pracy, PKP CARGOTABOR Sp. z o.o., Zakład Napraw Taboru w Czerwieńsku.

10.3.4. Konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”

Od 10 lat Państwowa Inspekcja Pracy organizuje konkurs dla młodzieży pn. „Poznaj swoje prawa w pracy”. Adresatami tego przedsięwzięcia są **uczniowie powyżej 15 roku życia**. Biorą w nim udział placówki oświatowe realizujące program „Kultura bezpieczeństwa”, będący elementem kampanii Państwowej Inspekcji Pracy pod nazwą „Legitna praca”.

Konkurs popularyzuje wśród uczniów wiedzę dotyczącą przepisów prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. W czwartym kwartale 2022 r. w wybranych szkołach ponadpodstawowych w całej Polsce został zrealizowany I etap X edycji. Wzięło w nim udział **9 753 uczniów z 381 instytucji oświatowo-wychowawczych**. Do etapu regionalnego, który odbył się w I kwartale 2023 r., zakwalifikowano **714 osób** powyżej 15 roku życia. Finał X edycji konkursu, realizowanego pod honorowym patronatem Ministra Edukacji i Nauki,

przeprowadzono 18 kwietnia 2023 r. w Centrum Nauki Kopernik. 45 uczniów ze szkół ponadpodstawowych rozwiązywało test wiedzy składający się z 50 pytań zamkniętych, zarówno jednokrotnego, jak i wielokrotnego wyboru, w tym 20 pytań o podwyższonym stopniu trudności z zakresu prawa pracy i bhp. Najlepszy wynik w konkursie uzyskał **Wojciech Rejniak** z Zespołu Szkół Politechnicznych im. KEN w Łodzi. Na podium znalazły się także **Izabela Ozga** z Zespołu Szkół im. ks. dra Jana Zwierza w Ropczycach oraz **Julia Lisiecka** z Zespołu Szkół Technicznych w Zielonej Górze. Gośćmi honorowymi finału byli: Sławomir Adamiec, Dyrektor Generalny Ministerstwa Edukacji i Nauki, Aurelia Michałowska – Mazowiecki Kurator Oświaty, Magdalena Mazur-Wolak – Dyrektor Departamentu Obsługi Klientów ZUS, Aneta Dąbrowska – Wicedyrektor Departamentu Obsługi Klientów ZUS oraz Agnieszka Wolska – Sekretarz Naukowy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Dodatkową atrakcją finału konkursu organizowanego w Centrum Nauki Kopernik był pokaz w Planetarium pn. „Narodziny Ziemi”.

WRĘCZENIE NAGRÓD W X EDYCJI KONKURSU PN. „POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY”



10.3.5. Konkurs dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle „Bezpiecznie od startu”

W finale XXI ogólnopolskiego konkursu „Bezpiecznie od startu” rywalizowało **39 uczestników** reprezentujących izby rzemieślnicze z całej Polski. Organizatorami tego dwuetapowego konkursu była Państwowa Inspekcja Pracy oraz Związek Rzemiosła Polskiego.

Konkurs popularyzuje wśród uczniów rzemiosła wiedzę z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jego zakres obejmuje problematykę prawa pracy oraz bhp, przewidzianych w podstawie programowej kształcenia w zawodach, a także tematykę szkolenia podstawowego z zakresu prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii, psychologii pracy, ppoż. i zasad udzielania pierwszej pomocy.

PLAKAT PROMUJĄCY KONKURS „BEZPIECZNIE OD STARTU”



Etap regionalny odbył się dzięki współpracy izb rzemieślniczych, zrzeszonych w nich cechów rzemiosł z okręgowymi inspektoratami pracy, a także z kuratoriami oświaty oraz szkołami zawodowymi.

5 grudnia 2023 r. finaliści etapu regionalnego rywalizowali w kategorii indywidualnej oraz drużynowej w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego. Pierwsze miejsce w klasyfikacji indywidualnej zajął **Maksymilian Rosa**, uczeń w zawodzie blacharz samochodowy, reprezentujący Izbę Rzemieśniczą w Opolu. Kolejne wyróżnione miejsca zajęli: **Krystian Sura**, Izba Rzemieśnicza w Opolu, **Borys Kuczniery**, Izba Rzemieśnicza w Katowicach, **Przemysław Czyrnek**, Izba Rzemieśnicza

LAUREACI KONKURSU „BEZPIECZNIE OD STARTU”



w Nowym Sączu, **Aleksandra Bury**, Izba Rzemieśnicza w Gorzowie Wielkopolskim, **Elżbieta Golusińska**, Izba Rzemieśnicza w Kaliszu. Natomiast w rywalizacji drużynowej zwyciężyła drużyna Izby Rzemieśniczej w Opolu. Wszyscy otrzymali publikacje wydane nakładem Państwowej Inspekcji Pracy, a laureatom wręczono bony zakupowe.

10.3.6. Konkurs „Buduj bezpiecznie”

„Buduj bezpiecznie” to konkurs skierowany do generalnych wykonawców, wykonawców i podwykonawców robót budowlanych posiadających status pracodawcy. Jego celem jest promowanie firm zapewniających wysokie standardy bhp w procesie realizacji obiektów budowlanych. Jest on prowadzony dwuetapowo, na poziomie wojewódzkim w okręgowych inspektoratach pracy i na szczeblu krajowym w Głównym Inspektoracie Pracy. Konkurs jest organizowany wspólnie z **Porozumieniem dla Bezpieczeństwa w Budownictwie** – Partnerem konkursu. W roku sprawozdawczym w konkursie uczestniczyło **152 pracodawców** (wykonawców robót budowlanych). Do etapu krajowego zakwalifikowało się **16 budów**. Spośród nich trzy uzyskały rekomendację kapituły konkursu, złożonej z członków Rady Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Na podstawie przedstawionej rekomendacji Główny Inspektor Pracy nagrodził następujące budowy:

- ✓ I miejsce – **PORR S.A. za rozbudowę części lądowej terminalu regazyfikacyjnego skroplonego gazu ziemnego w Świnoujściu**. Budowa zgłoszona została do etapu krajowego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie,

ROZBUDOWA CZĘŚCI LĄDOWEJ TERMINALU REGAZYFIKACYJNEGO SKROPLONEGO GAZU ZIEMNEGO W ŚWINOUJŚCIU



- ✓ II miejsce – **SEEN Technologie Sp. z o.o. za rozbudowę oczyszczalni ścieków – program dostosowania jednostek wytwórczych w PGE GiEK S.A. Oddział Elektrownia Turów do konkluzji BAT**. Budowa zgłoszona została do etapu krajowego przez Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu,

ROZBUDOWA OCZYSZCZALNI ŚCIEKÓW – PROGRAM DOSTOSOWANIA JEDNOSTEK WYTWÓRCZYCH W PGE GIEK S.A. ODDZIAŁ ELEKTROWNIA TURÓW DO KONKLUZJI BAT



- ✓ **III miejsce – ANNA-BUD Sp. z o.o.** za budowę Świętokrzyskiego Kampusu Laboratoryjnego Głównego Urzędu Miar w Kielcach. Budowa zgłoszona została do etapu krajowego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach.

BUDOWA ŚWIĘTOKRZYSKIEGO KAMPUSU LABORATORYJNEGO GŁÓWNEGO URZĘDU MIAR W KIELCACH



Trzy równorzędne nagrody Prezydenta Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie za wdrażanie standardów Porozumienia otrzymały firmy:

- ✓ **SEEN Technologie Sp. z o.o.** za rozbudowę oczyszczalni ścieków – program dostosowania jednostek wytwórczych w PGE GIEK S.A. Oddział Elektrownia Turów do konkluzji BAT, nominowana do etapu krajowego przez Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu,
- ✓ **M&J Sp. z o.o.** – budowa hali produkcyjno-magazynowej wraz z kompleksem biurowym i niezbędną infrastrukturą techniczną, nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze,
- ✓ **DEKPOL Budownictwo Sp. z o.o.** za budowę budynku hali produkcyjno-magazynowo-biurowej, nominowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku.

Wręczenie nagród laureatom etapu krajowego odbyło się podczas uroczystego otwarcia Międzynarodowych Targów Budownictwa i Architektury BUDMA 2024 w Poznaniu.

LAUREACI KONKURSU „BUDUJ BEZPIECZNIE”, W TOWARZYSTWIE GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY I PREZYDENTA POROZUMIENIA DLA BEZPIECZEŃSTWA W BUDOWNICTWIE



10.3.7. Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”

Konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” jest jednym z wielu działań prewencyjnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie, w którego organizację zaangażowana jest Państwowa Inspekcja Pracy. Jego celem jest promocja zasad ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych oraz rozpowszechnianie informacji dotyczących zapobiegania wypadkom przy pracy rolniczej i rolniczym chorobom zawodowym. Organizatorami XX edycji tego przedsięwzięcia byli: Państwowa Inspekcja Pracy, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa i Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa. **Konkurs uzyskał Patronat Honorowy Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzeja Dudy.**

W konkursie brały udział osoby pełnoletnie prowadzące produkcyjną działalność rolniczą, ubezpieczone w KRUS. Konkurs przebiegał w trzech etapach: regionalnym, wojewódzkim i centralnym. **Łącznie uczestniczyło w nim 1 062 gospodarstw indywidualnych.** Większość stanowiły gospodarstwa rolne o powierzchni do 50 ha.

Zgodnie z regulaminem komisje konkursowe oceniały wszystkie elementy środowiska pracy oraz warunki pracy i bytowania ludzi na terenie gospodarstwa. Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w **wizytacjach 699 gospodarstw.** Gospodarstwa finalistów XX Ogólnokrajowego Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” wizytowała i oceniła Centralna Komisja Konkursowa, w skład której wchodził przedstawiciele współorganizatorów.

W 2023 r. komisja ta za najbezpieczniejsze uznała **gospodarstwo Jolanty i Sławomira Tupikowskich** z Wólki Zdunkówki w województwie lubelskim. Zwycięzcy zajmują się produkcją roślinną na 210 ha gruntów, zdobyli główną

nagrodę – ciągnik rolniczy ufundowany przez prezesa KRUS. Nagrodę specjalną Głównego Inspektora Pracy za stosowanie udogodnień i rozwiązań technicznych zwiększających bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym otrzymali **Dorota i Kazimierz Dąbrowscy** z Dębowca w województwie podkarpackim.

GOSPODARSTWO PAŃSTWA DĄBROWSKICH NAGRODZONE PRZEZ GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY



Konkurs i działania podejmowane w ramach jego realizacji, w tym wizytacje gospodarstw rolników indywidualnych, przyczyniają się do wprowadzania zmian na rzecz bezpieczeństwa pracy, jak również do zwiększenia bezpieczeństwa dzieci w gospodarstwach rolnych.

Z obserwacji wynika, że rolnicy chcą wprowadzać zmiany służące poprawie bezpieczeństwa, lecz potrzebują wsparcia, a nie zawsze wiedzą, kto prowadzi doradztwo w tym zakresie. Konkurs ten przyczynia się w istotny sposób do poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy, a uczestniczący w nim rolnicy indywidualni mogą liczyć na wsparcie m.in. przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy, którzy podczas wizytacji gospodarstw na poszczególnych etapach konkursu udzielają porad technicznych i prawnych oraz doradzają, w jaki sposób zorganizować gospodarstwa zgodnie z zasadami bhp.

10.4. Działalność wydawnicza

Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat wydaje publikacje z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym bhp, które są bezpłatnie dystrybuowane przez wszystkie jednostki urzędu. W 2023 r. ich nakład wyniósł ogółem **132,4 tys. egzemplarzy**. Wszystkie publikacje, zarówno nowości, jak i wydawnictwa z poprzednich lat, są dostępne w wersji elektronicznej na stronie internetowej inspekcji www.pip.gov.pl. Ponadto okręgowe inspektoraty oprócz dystrybucji wydawnictw papierowych udostępniają uczestnikom działań prewencyjnych PIP publikacje w formie elektronicznej.

W 2023 r. zaktualizowano 24 tytuły oraz opublikowano 3 nowe.

Drukiem ukazały się 24 publikacje.

Na potrzeby działań prewencyjnych w rolnictwie wznowiono następujące tytuły: „Bezpiecznie ciągnikiem”, „Rolnik zawód niebezpieczny”, „Bezpiecznie na wsi”.



PRZYKŁADOWE OKŁADKI NOWOŚCI WYDAWNICZYCH.

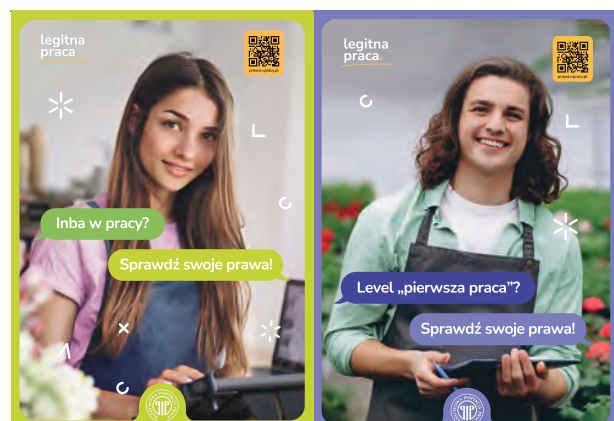


W ramach kampanii prewencyjnej „Legitna praca” nakładem wydawnictwa PIP ukazały się: „Pracownik młodociany”, „Nowy pracownik. Obowiązki pracodawcy”, „Praca w wakacje”.

Jak co roku zaktualizowano podstawowe wydawnictwo z zakresu prawa pracy: „Prawo pracy – pierwsze kroki”. Wśród nowości wydawniczych znalazła się m.in.: broszura „Karta nauczyciela. Praktyczne aspekty”.

Poza ulotkami i broszurami wydrukowano plakaty promujące kampanię „Legitna praca” i konkurs „Bezpiecznie od startu”.

PLAKATY PROMUJĄCE KAMPANIĘ I KONKURS



Rozdział

Działalność krajowa
i międzynarodowa

11

11. DZIAŁALNOŚĆ KRAJOWA I MIĘDZY-NARODOWA

11.1. Współpraca krajowa

Dynamicznie zmieniająca się sytuacja społeczno-gospodarcza skłania Państwową Inspekcję Pracy do dostosowania metod działania w ramach ustawowych zadań,

także w aspekcie realizacji zadań bazujących na współpracy z organami administracji publicznej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru i kontroli warunków pracy, instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy oraz placówkami naukowo-badawczymi. Współdziałanie z tymi podmiotami w 2023 r. oparte było na realizacji skonkretyzowanych zadań programowych oraz interwencyjnym reagowaniu na sygnały dotyczące

WSPÓLDZIAŁANIE PIP Z ORGANAMI ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ, ORGANAMI NADZORU NAD WARUNKAMI PRACY ORAZ INNYMI INSTYTUCJAMI DZIAŁAJĄCYMI W SFERZE OCHRONY PRACY W LATACH 2021-2023 (WYBRANE DANE LICZBOWE)

Wyszczególnienie	Kontrole wspólne			Kontrole na wniosek organu współdziałającego			Zawiadomienia o wynikach kontroli przeprowadzonych przez PIP		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Prokuratura	1	4	4	54	63	69	209	204	229
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	0	1	6	461	400	595	1 278+56*	1 549+97*	1 785+69*
Wojewoda	2	2	7	61	75	90	810	964	1 295
Najwyższa Izba Kontroli	0	0	0	25	1	3	4	1	3
KAS - Krajowa Administracja Skarbowa	0	3	9	564	468	546	920	1 024	1 086
Urzędy Górnicze	2	9	2	10	3	1	13	8	11
Urząd Dozoru Technicznego	33	6	7	14	5	9	549	596	618
Transportowy Dozór Techniczny	2	4	0	0	2	2	6	13	10
Urząd Transportu Kolejowego	0	0	0	2	3	2	3	5	2
Państwowa Inspekcja Sanitarna	8	5	3	87	86	81	240	188	132
Inspekcja Ochrony Środowiska	1	1	1	26	21	29	26	34	26
Państwowy Nadzór Budowlany	7	3	4	25	18	18	123	132	89
Inspekcja Transportu Drogowego	0	1	4	12	9	12	19	14	18
Straż Pożarna	1	1	2	7	2	3	53	66	41
Policja	199	123	173	257	210	238	355	387	363
Straż Graniczna	206	132	196	55	49	65	742	826	1 210
Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy	0	0	1	3	16	13	44	68	56
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	0	0	0	7	13	9	10	20	13
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	0	0	0	1	1	2	1073	783	758
Marszałek Województwa	0	0	1	0	2	12	81	61	82
Starosta / Prezydent Miasta	0	1	1	121	99	104	243	280	332
Wójt / Burmistrz	0	0	0	7	8	7	31	39	34
Wojewódzki Urząd Pracy	0	0	0	30	50	37	56	47	30
Powiatowy Urząd Pracy	0	0	3	312	285	315	351	347	337

* informacje o nieprawidłowościach dot. formularza ZUS IWA

naruszania przepisów prawa w ramach ochrony prawnej obywateli. Podejmowane wspólnie działania wynikały także z zaleceń i wniosków formułowanych podczas debat parlamentarnych, posiedzeń Rady Ochrony Pracy, sejmowych Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Rodziny i Polityki Społecznej.

Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do właściwych organów i urzędów **12,7 tys. powiadomień** o wynikach kontroli. Ponadto na wniosek zainteresowanych stron przeprowadzono **2,9 tys. kontroli**, a wspólnie z innymi organami **481**.

• Komisje Sejmowe i Senackie

W okresie sprawozdawczym przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyli w 14 posiedzeniach komisji sejmowych i podkomisji, rozpatrujących opracowania dotyczące warunków pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności w posiedzeniach:

- ✓ **Komisji do Spraw Kontroli Państwowej**, podczas których przedstawiono opracowania związane z realizacją ustawowych zadań urzędu:
 - rozpatrzenie informacji Państwowej Inspekcji Pracy na temat analizy wypadków przy pracy w Polsce, z uwzględnieniem wybranych grup maszyn i urządzeń generujących duże ryzyko;
 - Informację Głównego Inspektora Pracy dotyczącą Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 r.;
 - rozpatrzenie i zaopiniowanie dla Komisji Finansów Publicznych rządowego projektu ustawy budżetowej na rok 2024 w zakresie części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy.
- ✓ **Komisji Polityki Społecznej i Rodziny** oraz podkomisji powołanych w ramach tego gremium, w czasie których dyskutowano m.in. na temat:
 - rządowego projektu *ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*;
 - informacji dotyczącej założeń projektu *ustawy o aktywności zawodowej*;
 - poselskiego projektu *ustawy o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw*.

Ponadto kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyło w 4 posiedzeniach Senackich Komisji, w tym Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, podczas których rozpatrywano m.in.:

- ✓ *ustawę o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym*;
- ✓ *ustawę o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw*;
- ✓ *ustawę o zmianie ustawy – Kodeks rodzinny i opiekuńczy oraz niektórych innych ustaw*.

• Rada Ochrony Pracy

W 2023 r. odbyło się **13** plenarnych posiedzeń **Rady Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej**

Polskiej, podczas których zaprezentowano informacje i opracowania Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące wyników działalności urzędu.

Wśród poruszanych przez Radę tematów znalazły się także zagadnienia jak:

- ✓ Strategia prewencji wypadków i chorób zawodowych w rolnictwie.
- ✓ Bezpieczeństwo i higiena pracy w leśnictwie (ocena ryzyka zawodowego, organizacja stanowiska pracy).
- ✓ Badanie skarg i wniosków zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2020-2022.
- ✓ Kryzys migracyjny związany z wojną na Ukrainie a sytuacja bezpieczeństwa i higieny pracy obywateli tego kraju świadczących pracę w Polsce w latach 2021-2022.
- ✓ Strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego.
- ✓ Zasady przeprowadzania oceny ryzyka i badania okoliczności wypadków przy pracy podczas wykonywania pracy zdalnej.
- ✓ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2022 r.
- ✓ Edukacja w obszarze bezpieczeństwa i zdrowia jako podstawa budowania kultury bezpieczeństwa (z uwzględnieniem okresu wczesnoszkolnego).
- ✓ Realizacja przez PIP kontroli wykazu stanowisk, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze oraz ewidencji pracowników wykonujących te prace.
- ✓ Zakaz handlu i powierzania wykonywania pracy w handlu w niedziele i święta, obowiązujący na podstawie *ustawy z dnia 10 stycznia 2018 roku o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*.
- ✓ Ocena stanu przestrzegania postanowień *Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2016/425* w kontekście znowelizowanych wymagań w odniesieniu do dyrektywy 89/686/EWG, na przykładzie wybranych grup środków ochrony indywidualnej.
- ✓ Projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2024.
- ✓ Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2024.

Zalecenia i wnioski Rady Ochrony Pracy formułowane w stanowiskach odnoszących się do sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, jak również innych zagadnień będących przedmiotem obrad Rady znajdują odzwierciedlenie w realizowanych przez urząd działaniach nadzorczo-kontrolnych oraz prewencyjnych.

• Rada Dialogu Społecznego

W roku sprawozdawczym, w ramach otrzymanego z rąk Prezydenta RP powołania do Rady Dialogu Społecznego z głosem doradczym, Główny Inspektor Pracy oraz jego Zastępcy uczestniczyli w **7 posiedzeniach plenarnych** Rady Dialogu Społecznego.

Dodatkowo z uwagi na tematykę posiedzeń Zespołów problemowych RDS, przedstawiciele urzędu wzięli udział we wspólnym posiedzeniu Zespołu problemowego ds. prawa pracy i Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego,

podczas którego podjęto dyskusję na temat projektu *ustawy Ministra Rodziny i Polityki Społecznej o sporach zbiorowych pracy z dnia 9 lutego 2023 r.*

• Współpraca z partnerami instytucjonalnymi

Wszystkie działania krajowe podejmowane w roku 2023, które opierały się na współdziałaniu z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy miały na celu skuteczną realizację ustawowo wyznaczonych zadań Państwowej Inspekcji Pracy dostosowanych do intensywnie zmieniającej się rzeczywistości oraz potrzeb krajowego rynku pracy.

W związku z niedawnym wydaniem nowych dyrektyw UE w sprawie rozszerzenia dotychczasowych uprawnień osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, a także zapewnienia ochrony osobom zgłaszającym naruszenia prawa Unii Europejskiej, jak również w kwestii adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii, Państwowa Inspekcja Pracy podjęła dyskusję z kluczowymi partnerami krajowymi odnośnie ww. rozwiązań prawnych przyjętych przez ustawodawcę unijnego oraz proponowanych regulacji polskiego prawa zmierzających do ich implementacji. Do omówienia powyższych zagadnień – w ramach zorganizowanej przez PIP konferencji **„Wpływ prawa unijnego na polskie prawo pracy – najnowsze regulacje”** zaproszeni zostali wybitni eksperci z różnych ośrodków naukowych, zajmujący się problematyką europejskiego prawa pracy. Swój punkt widzenia w trakcie konferencji zaprezentowali także przedstawiciele: partnerów społecznych, Kancelarii Prezydenta RP, Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, jak również eksperci Państwowej Inspekcji Pracy. Dzięki hybrydowemu formатовi wydarzenia i zapewnionej transmisji on-line, w konferencji wzięło udział ponad 500 osób.

KONFERENCJA „WPŁYW PRAWA UNIJNEGO NA POLSKIE PRAWO PRACY – NAJNOWSZE REGULACJE”



Podkreśleniem dotychczasowej, dobrej współpracy z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP oraz Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym był udział kierownictwa

PIP we współorganizowanym przez OSPS BHP i CIOP-PIB **Ogólnopolskim Forum Służby BHP „Wizja Zero”**, nad którym patronat objęła Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP oraz Minister Rodziny i Polityki Społecznej. Jednym z punktów spotkania było uhonorowanie przez Głównego Inspektora Pracy Odznaką Honorową za Zasługi dla Ochrony Pracy osób szczególnie zasłużonych w działalności na rzecz poprawy warunków pracy. Ogłoszono także wyniki konkursu „Służba BHP – najlepszy doradca pracodawcy”, którego celem jest promowanie najbardziej zaangażowanych przedstawicieli służby BHP zatrudnionych w zakładach pracy oraz świadczących doradztwo bhp w charakterze specjalisty spoza zakładu pracy. Organizatorem konkursu jest Zarząd Główny OSPS BHP, a partnerem Państwowa Inspekcja Pracy.

OGÓLNOPOLSKIE FORUM SŁUŻBY BHP „WIZJA ZERO”



XXIII konferencja „Problemy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w polskim górnictwie” stanowiła kontynuację działań podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy wspólnie z Wyższym Urzędem Górniczym na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy osób zatrudnionych w zakładach górniczych. Głównym założeniem wydarzenia była wymiana dobrych praktyk i wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz współpracy wewnątrzsektorowej. W trakcie wydarzenia Głównemu Inspektorowi

XXIII KONFERENCJA „PROBLEMY BEZPIECZEŃSTWA I OCHRONY ZDROWIA W POLSKIM GÓRNICTWIE”



Pracy została wręczona Odznaka Honorowa Zasłużonego dla Bezpieczeństwa w Górnictwie, nadana przez Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego.

Współpraca ze **Strażą Graniczną** opierała się na postanowieniach porozumienia o współpracy zawartego w 2018 r. przez Głównego Inspektora Pracy i Komendanta Głównego Straży Granicznej. W ramach tej współpracy odbyła się doroczna narada służb PIP i SG poświęcona problematyce powierzania i wykonywania pracy przez cudzoziemców i migracji zarobkowych na terytorium RP, jak również szkolenie dla inspektorów pracy specjalizujących się w zagadnieniach legalności zatrudnienia cudzoziemców z udziałem m.in. funkcjonariuszy regionalnego oddziału Straży Granicznej. Współpraca z **Urzędem do Spraw Cudzoziemców** realizowana była m. in. w związku z funkcjonowaniem Europejskiej Sieci Migracyjnej, której działania na poziomie krajowym koordynowane są przez UdSC. Pracownicy UdSC uczestniczyli także w charakterze ekspertów w spotkaniach i szkoleniach doskonalących dla kadr PIP, prezentując stanowiska i opinie urzędu w sprawach związanych z pobytem cudzoziemców w Polsce w oparciu o procedurę tzw. zezwolenia jednolitego na pobyt i pracę.

• Współpraca z prokuraturą i sądami

Współpraca z **prokuraturą** obejmowała trzy zasadnicze obszary:

- ✓ współpracę w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy,
- ✓ kontakty w ramach postępowań przygotowawczych wszczętych z zawiadomień inspektorów pracy o podejrzeniu popełnienia przestępstwa,
- ✓ wymianę informacji i spotkania szkoleniowe.

W ramach współpracy inspektorzy pracy przeprowadzali kontrole na wniosek prokuratury, udostępniali dokumentację z kontroli, a także byli przesłuchiwani w charakterze świadków w postępowaniach prowadzonych przez prokuraturę lub pod jej nadzorem.

Organizowane były wspólne spotkania inspektorów pracy oraz prokuratorów, na których wymieniano się doświadczeniami w zakresie prowadzonych postępowań w sprawach o przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Konsultowano się także w kwestiach związanych z badaniem przyczyn i ustalaniem przebiegu wypadków przy pracy. Organizowano szkolenia, w których uczestniczyli przedstawiciele prokuratury, poświęcone m.in. prawnym aspektom mobbingu.

Współpraca z **sądami** polegała głównie na udostępnianiu na wniosek sądów dokumentacji z kontroli oraz udzielaniu informacji o wynikach kontroli. Dotyczyło to najczęściej przypadków związanych z łamaniem praw pracowniczych, jak również wydaniem dokumentacji z badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy występowali także przed sądami w charakterze oskarżycieli publicznych w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika i byli przesłuchiwani w charakterze świadków na okoliczność ustaleń dokonanych w toku kontroli.

W ramach współpracy między organami podejmowane są działania zmierzające do wypracowania jednolitych praktyk i procedur mających na celu usprawnienie wzajemnej współpracy. Bieżąca wymiana informacji, jak również wspólne spotkania i szkolenia inspektorów pracy z sędziami i prokuratorami służą wzajemnej wymianie doświadczeń oraz przyczyniają się do skutecznej walki ze zjawiskiem przestępczości w zatrudnieniu.

• Współpraca na szczeblu regionalnym

Regionalne formy współpracy PIP z partnerami, leżące w gestii poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy, skupiały się w 2023 r. przede wszystkim na organizacji przestrzeni do dyskusji – w gronie wysokiej klasy ekspertów ze środowiska naukowego, przedstawicieli partnerów społecznych oraz jednostek terenowych partnerów instytucjonalnych urzędu – na najaktualniejsze tematy z obszaru technicznych i prawnych aspektów ochrony pracy. Takie podejście wpisuje się w aktualną politykę urzędu, której jednym z głównych założeń jest kreowanie wizerunku PIP jako instytucji otwartej na dialog i debatę ze wszystkimi interesariuszami szeroko pojętego rynku pracy.

Wśród wydarzeń, których w całym kraju zorganizowano blisko 50, znalazły się:

- ✓ VII konferencja naukowa z cyklu „Nauka i praktyka w służbie człowiekowi pracy”, pod tytułem: „Urlop wypoczynkowy – prawo czy obowiązek?”, której organizatorami był Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu oraz Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu i w ramach której podnoszono m.in. kwestie dotyczące prawa do urlopu wypoczynkowego w świetle doświadczeń kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy oraz urlopów wypoczynkowych w orzecznictwie sądów pracy i Sądu Najwyższego.

KONFERENCJA NAUKOWA „URLOP WYPOCZYNKOWY - PRAWO CZY OBOWIĄZEK?”



- ✓ VI ogólnopolska konferencja naukowa z cyklu „Nietypowe stosunki zatrudnienia”, zorganizowana przez Centrum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi oraz Studenckie Forum Nietypowych Stosunków Zatrudnienia Wydziału Prawa i Administracji UŁ, poświęcona analizie wpływu na rynek pracy procesów takich jak automatyzacja, algorytmizacja czy robotyzacja.
- ✓ Konferencja naukowa „Postępowanie kontrolne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Państwowej Inspekcji Pracy”, współorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy

we Wrocławiu oraz Oddział ZUS we Wrocławiu, która przybrała wymiar ogólnopolski, a jej celem było określenie miejsca postępowań kontrolnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Państwowej Inspekcji Pracy w systemie prawa z perspektywy ustawowych kompetencji obu instytucji.

- ✓ Ogólnopolska Konferencja Naukowa „Praca zdalna – podstawowe wyzwania dla stron stosunku pracy”, współorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku i Wydział Prawa Uniwersytetu w Białymstoku, w trakcie której omówiono zagadnienia: pracy zdalnej w kontekście kontroli organów PIP; powierzania pracownikowi wykonywania pracy zdalnej; odpowiedzialności za naruszenie przepisów o pracy zdalnej; dokonano analizy przepisów dotyczących dodatkowych świadczeń pieniężnych związanych z pracą zdalną oraz przedstawiono obowiązki pracodawcy w zakresie bhp przy pracy zdalnej, jak również przepisy dotyczące pracy zdalnej z perspektywy pracowników.

KONFERENCJA NAUKOWA „PRACA ZDALNA – PODSTAWOWE WYZWANIA DLA STRON STOSUNKU PRACY”



- ✓ Konferencja „Kształtowanie wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy”, której organizatorami były Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze i Instytut Nauk Prawnych Uniwersytetu Zielonogórskiego, a partnerami – NSZZ „Solidarność” w Zielonej Górze, NSZZ „Solidarność” w Gorzowie Wielkopolskim, Rada OPZZ Województwa Lubuskiego, Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej, Lubuska Organizacja Pracodawców, Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa.
- ✓ Konferencja z cyklu „Godna praca to bezpieczna praca”, pod tytułem: „Współczesne uwarunkowania bezpiecznej pracy”, zorganizowana przez Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”, przy współudziale Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku oraz Uniwersytetu Gdańskiego, na której poruszono kwestie dotyczące kultury bezpiecznej pracy w świetle doświadczeń kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy oraz nowych wyzwań dla inspekcji pracy wynikających ze zmieniających się warunków zatrudnienia, jak również nieustających zmian w przepisach prawa pracy i ważnej roli związków zawodowych.

• Współpraca ze związkami zawodowymi

Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z organizacjami związkowymi bazuje na sprawdzonych formach działania, przewidzianych ustawowo, które zakładają m.in. informowanie o tematyce i zakresie przeprowadzanych kontroli, analizowanie zgłaszanych uwag i spostrzeżeń, informowanie o wynikach kontroli i podjętych decyzjach oraz udzielanie porad i informacji z zakresu prawa pracy. Często stosowaną formą współpracy są także kontrole przeprowadzane na wniosek organizacji związkowych oraz społecznych inspektorów pracy. Współdziałanie z partnerami społecznymi Państwowej Inspekcji Pracy ma duże znaczenie, ponieważ wzmacnia przekaz i pozytywnie wpływa na poziom skuteczności działań zarówno kontrolnych, jak i prewencyjno-promocyjnych, realizowanych centralnie, i na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy. Każdego roku w programie działania Państwowej Inspekcji Pracy uwzględnianych jest wiele propozycji, uwag i opinii zgłaszanych przez organizacje związkowe.

W roku sprawozdawczym znaczenie dotychczasowej współpracy ze stroną społeczną oraz potrzeba jej wzmocnienia i ugruntowania znalazły swój wyraz w podpisaniu przez Głównego Inspektora Pracy oraz trzy reprezentatywne centrale związkowe (OPZZ, NSZZ „Solidarność” i FZZ) porozumień w sprawie zasad współdziałania w zakresie ochrony pracy.

11.2. Współpraca międzynarodowa

W 2023 r. współpraca międzynarodowa Państwowej Inspekcji Pracy związana była z realizacją priorytetów Komisji Europejskiej w obszarze szeroko rozumianej ochrony pracy, a także z dotychczasowym, aktywnym współdziałaniem urzędu z międzynarodowymi instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz usprawnienia transgranicznego egzekwowania prawa, ochrony praw pracowników mobilnych, zwalczania pracy nierejestrowanej czy rozwoju pracy zdalnej i platformowej. Podążając za kierunkami europejskich zjawisk w obszarze zatrudnienia, urząd dążył do optymalizacji swojej działalności kontrolnej i pozakontrolnej m.in. poprzez analizę sprawdzonych rozwiązań partnerów zagranicznych. Służył temu udział kierownictwa i ekspertów PIP w międzynarodowych wydarzeniach, pracach unijnych grup roboczych i innych gremiów, umożliwiających wymianę wiedzy, doświadczeń i dobrych praktyk.

Główny Inspektor Pracy, jako członek SLIC, uczestniczył w **83. posiedzeniu plenarnym Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy**, zorganizowanym w ramach Prezydencji Szwecji w Radzie UE, podczas którego: zaakceptowano uaktualnioną wersję e-podręcznika na temat transgranicznego egzekwowania prawa, wybrano przedstawiciela PIP do roli przewodniczącego Grupy Roboczej SLIC do spraw ogólnych aspektów egzekwowania prawa oraz przyjęto zgłoszenie eksperta PIP do zespołu SLIC do spraw oceny systemu inspekcji pracy w Luksemburgu w 2024 r. Konferencja Dnia Tematycznego w Sztokholmie koncentrowała się wokół zagadnienia czynników kognitywnych związanych z bhp,

w tym np. pojęć ergonomii poznawczej, niedociągnięcia i przeciążenia poznawczego czy zagrożeń kognitywnych w pracy (także zdalnej) i zarządzania nimi.

Główny Inspektor Pracy wziął także udział w **84. posiedzeniu plenarnym SLIC** w trakcie Prezydencji Hiszpanii w Radzie UE. Uczestnicy zaakceptowali zbiorcze tabele z danymi statystycznymi inspekcji krajowych za 2021 r., przyjęli „Wspólne standardy programu szkoleniowego dla inspektorów pracy” oraz wysłuchali raportu o stanie przygotowań do kampanii SLIC 2024 „Wypadki przy pracy”. Towarzyszącą obradom konferencję poświęcono śródkosowemu przeglądowi „Strategicznych ram UE w dziedzinie bhp na lata 2021-2027: bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy”. Dyskutowano również na temat zagrożeń psychospołecznych dla inspektorów pracy i w przedsiębiorstwach oraz wyzwań dla inspekcji pracy wynikających ze zmian klimatu.

W roku sprawozdawczym **Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała swoją aktywność w stałych grupach roboczych SLIC** do spraw: strategii, nowych zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego (EMEX), bhp pracowników mobilnych, czynników biologicznych (BIOLEX), dyrektywy maszynowej (MACHEX), chorób o długim okresie utajenia wywołanych narażeniem na substancje chemiczne (LL CHEMEX), ogólnych aspektów egzekwowania prawa (GEA). Jednocześnie w ramach bieżących inicjatyw realizowanych pod egidą Komitetu SLIC, przedstawiciele PIP współpracowali przy opracowaniu materiałów grupy roboczej przygotowującej kampanię SLIC 2024 „Wypadki przy pracy”, brali udział w ocenie systemu inspekcji pracy w Austrii, uczestniczyli w szkoleniu dla szkoleniowców, będącym wynikiem projektu podgrupy Machex pod nazwą „Szkolenie inspektorów w zakresie inspekcji dotyczących bezpieczeństwa sprzętu roboczego”.

Podobnie jak w latach poprzednich, nasz urząd w pełni uczestniczył w wymianie informacji w ramach Komitetu SLIC za pośrednictwem systemu **KSS (ang. Knowledge Sharing Site)**. W systemie KSS pojawiły się **43 pytania** (najwięcej od czasu powstania sieci), w tym 5 z grup roboczych SLIC, na które PIP odpowiedziała terminowo. Jedno zapytanie zostało zamieszczone przez nasz urząd i dotyczyło delegowania kierowców.

W związku z corocznymi spotkaniami inspekcji pracy z **państw Grupy Wyszehradzkiej**, delegacja Państwowej Inspekcji Pracy uczestniczyła w obradach w Koszycach, podczas których przedstawiciele Czech, Słowacji, Węgier i Polski omówili wybrane aspekty działalności swoich urzędów, a w wyniku dyskusji zgodzili się, że aktualnie jednym ze wspólnych wyzwań dla inspekcji pracy w krajach Grupy V4 są kwestie związane z aktywnością zawodową uchodźców z Ukrainy.

W 2023 r. eksperci PIP kontynuowali swoje zaangażowanie w działania **Grup Współpracy Administracyjnej (ADCO)** do spraw urządzeń ciśnieniowych i do spraw dyrektywy maszynowej, które podejmowały zagadnienia nadzoru rynku, unijnej sieci zgodności produktów, nowego

rozporządzenia dotyczącego maszyn i nowelizacji przewodnika do dyrektywy maszynowej.

W tym samym roku polska inspekcja współpracowała w szerokim zakresie z **Europejskim Urzędem ds. Pracy (ELA)**. Grupa Robocza ds. Inspekcji, w której PIP jest stałym członkiem, omawiała nowe inicjatywy realizowane lub koordynowane przez ELA, w tym: nowe narzędzia analityczne proponowane przez ELA państwom członkowskim jako wsparcie, a także planowane na 2024 r. działania transgraniczne w sektorach hotelarsko-gastronomicznym, transportu i budownictwa. Dodatkowo eksperci PIP zaangażowani byli w spotkania poświęcone kampanii informacyjnej ELA obejmującej sektor budownictwa.

W ramach Programu Wymiany Personelu ELA, delegacja PIP złożyła wizytę studyjną w Belgii, podczas której omówiono: zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce, zagadnienia delegowania pracowników do Belgii, w szczególności obywateli państw trzecich kierowanych przez przedsiębiorstwa z siedzibą w Polsce do pracy w sektorze budowlanym, powiązane kwestie bhp, a także delegowanie kierowców w międzynarodowym transporcie drogowym. Elementem praktycznym była wizyta kontrolna na placu budowy.

Polska inspekcja również była organizatorem wizyty objętej Programem Wymiany Personelu ELA – delegacji estońskiej inspekcji pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku. Gości zapoznano z organizacją, rolą i zadaniami PIP, metodologią kontroli, a także przekazano informacje na temat współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i urzędami skarbowymi w sprawach dotyczących delegowania pracowników do Polski. Analogiczne szczegóły przedstawiła strona estońska, zaś cennym dopełnieniem części teoretycznej były wizyty kontrolne w stoczniach.

Podczas konferencji Europejskiego Urzędu ds. Pracy w Bratysławie Państwowa Inspekcja Pracy została nagrodzona w konkursie dotyczącym dobrych praktyk. Uznanie ELA zyskała kampania informacyjno-edukacyjna PIP „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” oraz projekt „Działania komunikacyjne i doradztwo Państwowej Inspekcji Pracy dla uchodźców z Ukrainy podejmujących pracę w Polsce”.

WSPÓLNA KONTROLA POLSKICH I NIEMIECKICH INSPEKTORÓW W POCZDAMIE



W roku ubiegłym PIP przekazała do ELA, jako opis dobrej praktyki, informacje o 3-letniej kampanii kontrolno-prewencyjnej „Budowa. STOP wypadkom!”

Polscy inspektorzy pracy uczestniczyli jako obserwatorzy w kilku wspólnych kontrolach transgranicznych (przy wsparciu ELA) na budowach w Belgii, Republice Czeskiej, Niemczech, Holandii i we Włoszech, w związku z wykonywaniem na nich pracy przez obywateli polskich oraz planami służb inspekcyjnych tych państw w zakresie weryfikacji legalności zatrudnienia, zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego i przestrzegania przepisów o delegowaniu.

Na podobnych zasadach PIP była gospodarzem wspólnej kontroli przeprowadzonej we współpracy z Holenderskim Urzędem ds. Pracy na terenie dwóch województw, która dotyczyła działalności podmiotów kierujących osoby do pracy na terytorium Holandii.

W ubiegłym roku przedstawiciel urzędu, wypełniając swoją **funkcję współprzewodniczącego grupy roboczej ELA – Europejskiej Platformy ds. Przeciwdziałania Pracy Nierejestrowanej (UDW)**, uczestniczył w jej posiedzeniach plenarnych, poświęconych m.in. niezadeklarowanej pracy zdalnej i dobrym praktykom we współpracy organów egzekwowania prawa pracy i przepisów socjalnych z organizacjami pozarządowymi. Dodatkowo przewodniczył on spotkaniu podgrupy Platformy UDW ds. zapobiegania pracy nierejestrowanej wśród uchodźców z Ukrainy, na którym omówiono działania instytucji europejskich i krajowych podejmowane w celu ich wspierania.

Ponadto **pracownicy inspekcji brali udział w wielu wydarzeniach zorganizowanych przez Europejski Urząd ds. Pracy**, poświęconych różnorodnym zagadnieniom, takim jak np.: działania informacyjne dotyczące pracy sezonowej, wyzwania związane z pracą transgraniczną w sektorze budownictwa, aspekty pracownicze i socjalne w międzynarodowym transporcie drogowym, delegowanie (także wielopoziomowe) obywateli państw trzecich i przez agencje pracy tymczasowej, zatrudnienie „wielopaństwowe”, problem fałszowania dokumentów, sztuczna inteligencja i algorytmy w procesie oceny ryzyka, rola i wyzwania dla organów krajowych w związku z cyfrowymi platformami pracy.

W 2023 r. przedstawiciele PIP w dalszym ciągu uczestniczyli w programie IMI-Prove, mającym na celu poprawę funkcjonowania Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI) oraz w działaniach grupy ekspertów zajmującej się wypracowaniem elektronicznego oświadczenia (e-deklaracji) o delegowaniu pracowników.

W roku sprawozdawczym kontynuowano zaangażowanie PIP w **projekt Eurodelegowanie**, którego założeniem jest zacieśnienie współpracy pomiędzy instytucjami i organizacjami partnerskimi w sprawach związanych z delegowaniem pracowników, a tematem przewodnim jego aktualnej, szóstej już edycji jest obecność na europejskich rynkach pracy obywateli państw trzecich. Zrealizowana w ramach projektu wizyta delegacji PIP w Norwegii służyła poznaniu metodyki kontroli prowadzonych przez inspektorów norweskich w zakresie warunków pracy (jej wymiaru i wynagrodzeń), legalności zatrudnienia cudzoziemców i delegowania

pracowników na terytorium Norwegii w celu świadczenia usług. Podczas rewizyty delegacji norweskiej w OIP Białystok przeprowadzono kontrole w dwóch przedsiębiorstwach produkujących prefabrykowane domy modułowe.

W ramach **kontaktów dwustronnych** zorganizowano spotkanie delegacji PIP i służb kontrolnych **Austrii**, poświęcone przeglądowi obowiązujących przepisów krajowych, a także przybliżeniu struktury, kompetencji i współpracy organów krajowych zaangażowanych w realizację zadań w obszarze delegowania pracowników i obsługę wniosków kierowanych za pośrednictwem Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI).

Centralnym punktem ubiegłorocznej wizyty kierownictwa **czeskiej inspekcji pracy** w Polsce było podpisanie Protokołu o współpracy i wymianie informacji, zaś część merytoryczna spotkania koncentrowała się na działalności kontrolno-nadzorczej obu instytucji, polskiej strategii prewencji w sektorze budowlanym, a także kwestiach kontroli delegowania pracowników i powiązanej z tym współpracy dwustronnej.

WIZYTA KIEROWNICTWA CZESKIEJ INSPEKCJI PRACY W POLSCE



W 2023 r. delegacja kierownictwa PIP, w trakcie wizyty studyjnej w **norweskiej inspekcji pracy**, miała okazję do wymiany informacji na temat przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, przyszłości pracy i nowych wyzwań dla inspekcji pracy oraz perspektyw wykorzystania w działaniach instytucji nowoczesnych technologii i sztucznej inteligencji.

Z kolei celem oficjalnej wizyty **delegacji PIP w Londynie** było spotkanie z przedstawicielami brytyjskiej służby dochodzeniowej do spraw zwalczania nadużyć finansowych, poświęcone omówieniu przestępstw i nieprawidłowości wykrywanych przez polskie i brytyjskie organy kontrolne w obszarze zatrudnienia.

W 2023 r. partnerzy PIP często korzystali ze specjalistycznej wiedzy ekspertów urzędu, którzy występowali jako prelegenci podczas różnych wydarzeń. Podczas warsztatów w ramach projektu **„Wzmocnienie systemu zarządzania migracjami w Republice Mołdawii”** ekspert urzędu wyjaśnił jakie są wymogi prawne legalnego zatrudnienia cudzoziemców na terytorium Polski oraz zasady kontroli tego zagadnienia przez PIP. Z kolei w trakcie **warsztatów Federalnego Instytutu Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Niemczech (BAuA)** na temat trendów w praktykach inspekcyjnych w Europie, delegat naszej

inspekcji przybliżył słuchaczom założenia strategii wzmożonego nadzoru i obniżania poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby zdarzeń wypadkowych w zakładach o wysokiej skali zagrożeń zawodowych.

Dzięki międzynarodowej współpracy eksperci PIP nie tylko promują polskie doświadczenia na świecie, ale również poszerzają swoje kompetencje zawodowe, jak chociażby dzięki **serii szkoleń zrealizowanych przez Europejską Sieć ds. Zgodności Produktów**, dotyczących m.in. urządzeń gazowych, pojazdów silnikowych czy ograniczenia stosowania substancji niebezpiecznych w sprzęcie elektrycznym i elektronicznym.

Ubiegłoroczna aktywność międzynarodowa Państwowej Inspekcji Pracy była wynikiem realizacji zobowiązań z tytułu członkostwa w wymienionych grupach i organizacjach, a jednocześnie wynikała z potrzeby wzmacniania tych obszarów współpracy z partnerami zagranicznymi, które związane były ze zjawiskami obserwowanymi na polskim i europejskim rynku pracy. Umożliwiła rozbudowanie bazy wiedzy urzędu o szeroki wachlarz aktualnych zagadnień merytorycznych, wymianę doświadczeń i poznawanie rozwiązań mogących stanowić inspirację w działalności PIP. Umocniła też wizerunek urzędu jako instytucji skutecznej, nowoczesnej i aktywnej.

11.3. Działania komunikacyjne i wizerunkowe PIP

W 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała bliską **współpracę z mediami** w celu kreowania wizerunku urzędu jako rzetelnego, wiarygodnego i skutecznego partnera pracowników i pracodawców. Oprócz działań reaktywnych – udzielania odpowiedzi na dziennikarskie zapytania, prowadzone były działania proaktywne. Politykę medialną Głównego Inspektoratu Pracy wspierały wszystkie terenowe ośrodki PIP. W każdym z 16 okręgowych inspektoratów pracy funkcjonuje rzecznik prasowy, a w Głównym Inspektoracie Pracy – Biuro Informacji GIP, którym kieruje rzecznik prasowy GIP. Czuwa on nad jednolitym przekazem i spójną polityką informacyjną inspekcji.

Rok 2023 charakteryzował się dużą aktywnością medialną Głównego Inspektora Pracy. Katarzyna Łażewska-Hrycko była gościem mediów o zasięgu ogólnopolskim, m.in.:

- Polsat News (specjalne poranne wydanie programu);
- „Onet Rano”;
- „Sygnały Dnia”, Radiowa Jedyńka;
- Radiowa Trójka.

Główny Inspektor Pracy udzielił też wielu wywiadów prasowych, z których najobszerniejsze ukazały się w „Dzienniku Gazecie Prawnej”, w Polskiej Agencji Prasowej i w „Tygodniku Solidarność”. Członkowie kierownictwa wielokrotnie przyjmowali zaproszenia mediów lokalnych, stąd obecność Katarzyny Łażewskiej-Hrycko w studiu TVP3 Gorzów Wielkopolski, Radia Poznań czy Radia Kraków.

Dziennikarzy najbardziej interesowały kwestie dotyczące bieżącej sytuacji gospodarczej, politycznej i społecznej. Najczęściej pytali o zatrudnienie cudzoziemców,

zwłaszcza obywateli Ukrainy w kontekście trwającej już drugi rok wojny z rosyjskim agresorem. Inny powracający temat to regulacje dotyczące pracy zdalnej, nierównego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy czy mobbingu.

Znaczącym kanałem komunikacji jest **profil Głównego Inspektoratu Pracy na platformie X** (dawniej Twitter). Służy on przede wszystkim bieżącemu informowaniu o udziale członków kierownictwa w konferencjach, debatach i spotkaniach publicznych. Za pośrednictwem konta informowano także o nagraniach podcastowych i komunikatach zamieszczanych na stronie internetowej www.pip.gov.pl. Dodatkowo konto służyło do dzielenia się treściami zamieszczanymi na kontaktach okręgowych inspektoratów pracy, aby poszerzać zasięgi poszczególnych wpisów.

Nowym kanałem działalności medialnej stał się **LinkedIn** – ważny nie tylko z perspektywy wizerunkowej, ale przede wszystkim komunikacyjnej. Największą popularnością w 2023 r. cieszył się post dotyczący przyznania nagród dla dziennikarzy i influencerów „Salus Publica”, który miał 2 303 wyświetlenia.

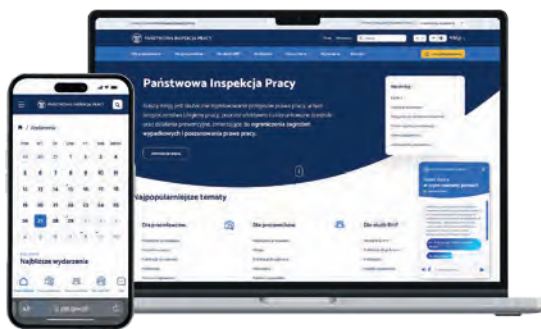
W 2023 r. został uruchomiony **nowy portal Państwowej Inspekcji Pracy**, który zastąpił dotychczasową stronę PIP i strony jednostek organizacyjnych urzędu. Przy jego projektowaniu uwzględniono zarówno aktualne wymagania dotyczące prowadzenia stron przez instytucje publiczne, jak i zastosowano nowoczesne podejście do projektowania stron internetowych, bazujące na badaniach i analizie zachowań użytkowników. Punktem wyjścia w projektowaniu było skierowanie strony do najważniejszych odbiorców (pracodawców i pracowników) oraz dostosowanie treści do ich potrzeb i oczekiwań. W pracach PIP zastosowała podejście uwzględniające UX (User Experience – doświadczenie użytkownika przełożone na funkcje strony internetowej) oraz UI (User Interface – interfejs użytkownika zaprojektowany w sposób ułatwiający korzystanie z portalu). Ważnym etapem prac nad nowym portalem było badanie jego użyteczności. Wzięli w nim udział różnicowani wiekowo respondenci: pracownicy i pracodawcy, a także osoby wchodzące na rynek pracy. Oddzielnie przetestowano wersję na desktop i na urządzenia mobilne. Cały proces projektowy zapewnił zgodność architektury informacji, funkcjonalności oraz projektu graficznego portalu z zasadami UX i UI design. Ze względu na rosnącą liczbę osób korzystających ze strony urzędu na urządzeniach mobilnych, zwrócono szczególną uwagę na optymalizację wersji mobile portalu PIP. Nie tylko zapewniono responsywność (automatyczne dostosowywanie się treści do rozmiaru ekranów urządzeń) portalu, ale również zastosowano nowe rozwiązania projektowe, ułatwiające korzystanie ze stron inspekcji na telefonach komórkowych.

Podejście skoncentrowane na odbiorcach i ich pozytywnych doświadczeniach (przejrzystość, łatwość korzystania, intuicyjność) zaowocowało zupełnie nowym sposobem prezentowania treści na stronie z podziałem na pracodawców, pracowników i służby bhp. Dla każdej z grup docelowych przygotowano m.in. niezbędniki zawierające kompendium informacji, porady prawne oraz pytania i odpowiedzi. Baza

porad prawnych oraz pytań i odpowiedzi jest systematycznie rozwijana.

Z myślą o osobach zainteresowanych tematyką prawa pracy, które chcą wziąć udział w bezpłatnych wydarzeniach organizowanych w całej Polsce przez PIP, przygotowano moduł – interaktywny kalendarz. Internauta może sprawdzić, jakie szkolenia, konferencje, webinaria i seminaria odbędą się w wybranym przez niego miesiącu. Wyniki może sortować ze względu na rodzaj wydarzenia, tryb (on-line, stacjonarny) i miejsce (województwo). Po wybraniu wydarzenia internauta może się na nie zapisać. Na stronie kalendarza i na stronie głównej portalu wyświetlane są nadchodzące wydarzenia.

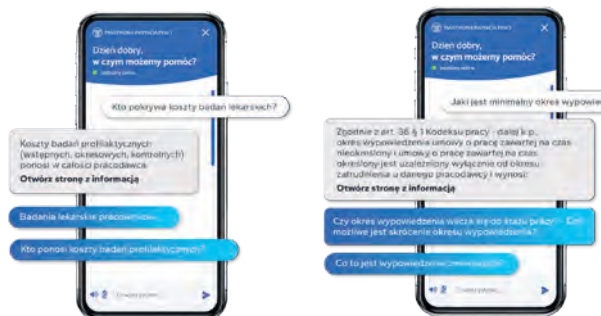
KALENDARZ WYDARZEŃ ORGANIZOWANYCH PRZEZ PIP



Dla łatwiejszego znalezienia informacji użytkownicy mogą korzystać nie tylko z wyszukiwarki przeznaczonej dla całego portalu PIP, ale również z oddzielnych wyszukiwarek w modułach „Porady prawne” oraz „Pytania i odpowiedzi”. Przy projektowaniu portalu brano pod uwagę to, że internauci w różny sposób poruszają się na stronach internetowych. Dlatego też do tych samych treści użytkownicy portalu mogą dotrzeć w różny sposób. Ponadto w kilku modułach mogą sortować informacje po wcześniej zdefiniowanych kategoriach.

Kolejnym sposobem na ułatwienie internautom znalezienia treści jest chatbot z funkcją głosową. Użytkownicy mogą zadawać pytania zarówno pisemnie, jak i za pomocą głosu i otrzymują odpowiedzi jednocześnie w obydwu formach. To nowoczesne technologicznie rozwiązanie będzie stale rozwijane.

CHATBOT Z FUNKCJĄ GŁOSOWĄ



Dzięki nowej witrynie internetowej odświeżoną formę zyskał **magazyn „Inspektor Pracy”**. Wyłącznie internetowe wydanie miesięcznika przystaje do obecnych wymogów technicznych, zwłaszcza do urządzeń mobilnych. W 2023 r. ukazało się jego 9 numerów, z czego trzy podwójne. Na łamach pisma tradycyjnie omawiana była tematyka związana z obszarem działań i profilem urzędu, teksty dotyczyły m.in. bezpieczeństwa na placach budów, rozliczania czasu pracy, urlopów, ochrony wynagrodzenia, umów o pracę i organizacji pracy. Warto podkreślić, że redakcja sięgnęła też po treści obecne w przestrzeni społeczno-medialnej, jak np. dotyczące mobbingu. Magazyn na bieżąco prezentował skalę działań PIP, relacjonując organizowane przez urząd konferencje, konkursy, działania promocyjno-prewencyjne (np. „O bezpieczeństwie na budowach w całej Polsce” – podsumowanie Tygodnia Bezpieczeństwa w każdym z okręgowych inspektoratów pracy). Informował też o sukcesach i osiągnięciach inspekcji, m.in. o wyrokach sądowych zgodnych z interpretacją przepisów przez PIP czy nagrodach przyznanych przez Europejski Urząd ds. Pracy.

Ważnym elementem polityki medialnej jest **stałe uczestnictwo przedstawicieli inspekcji pracy w audycjach radiowych**. W 2023 r. pracownicy OIP w Białymstoku gościli w 10 audycjach z serii „Masz prawo” w Radiu Białystok. Z kolei OIP w Olsztynie w ramach współpracy z „Gazetą Olsztyńską” zainicjował cykl programów „Ekspert radzi”. Pojawiały się one raz w miesiącu w okresie od marca do grudnia 2023 r. Przedstawiciele OIP w Kielcach cyklicznie uczestniczyli w porannej rozmowie Radia eM Kielce „Prawdę mówią”. Na terenie działania OIP Poznań szczególne zainteresowanie problematyką związaną z prawem pracy wykazywało Radio Poznań, przedstawiciele inspekcji uczestniczyli w 18 audycjach. W ramach projektu „Godna praca to bezpieczna praca” zrealizowano 4 nagrania dla Radia Gdańsk z udziałem przedstawicieli OIP w Gdańsku.

Uzupełnieniem stałej obecności przedstawicieli PIP w audycjach były **dyżury eksperckie** dla słuchaczy i widzów, w trakcie których zainteresowani mogli uzyskać poradę prawną. O dobre relacje z mediami dbano również podczas licznych wydarzeń organizowanych lub współorganizowanych przez PIP.

Stale kontakty ze światem mediów zaowocowały uruchomieniem w 1989 r. **konkursu Głównego Inspektora Pracy dla dziennikarzy**. Jego uczestnikami są dziennikarze mediów ogólnopolskich, regionalnych i lokalnych, autorzy materiałów prasowych, internetowych, audycji radiowych i programów telewizyjnych, które przedstawiają problematykę ochrony pracy, działania ustawowe Państwowej Inspekcji Pracy, a przy tym wyróżniają się profesjonalizmem, walorami popularyzatorskimi i publicystycznymi. W 2023 r. po raz pierwszy wśród laureatów konkursu znalazł się influencer. Za przygotowane podcasty nagrodę Głównego Inspektora Pracy otrzymała współpracująca z OIP w Krakowie Angelika Broniewska, prezes Zarządu Fundacji IPomocni.pl. Nagrodzone podcasty dotyczyły przestrzegania przepisów prawa pracy i bhp (kontrole PIP, bezpieczeństwo na budowie, ocena ryzyka zawodowego). W 2023 r. nagrody i statuetki „Salus

Publica” odebrali: Małgorzata Kuźma (Magazyn „Solidarność”); Magdalena Maria Bukowiecka (Gazeta Olsztyńska); Angelika Broniewska (Fundacja IPomocni.pl); Jacek Kosiak (Radio Poznań); Artur Steciąg (Radio Zachód) oraz Krzysztof Nakonieczny (Magazyn „Forbes”).

11.4. Działalność Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy

Jako jeden z nielicznych europejskich urzędów inspekcji pracy Państwowa Inspekcja Pracy w Polsce dysponuje własną placówką edukacyjno-szkoleniową, dzięki której ma możliwość doskonalić własną kadrę inspektorską oraz przeprowadzać kursy aplikacyjne dla kandydatów na inspektorów pracy. Szczytujący się ponad 70-letnią historią i działający aktualnie w oparciu o *ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy* Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu posiada nowoczesnie urządzone i specjalistycznie wyposażone sale wykładowe i seminaryjne, odpowiadające wymaganiom oferty szkoleniowej kierowanej zarówno do własnych pracowników, jak również do partnerów społecznych i instytucjonalnych. Ośrodek dysponuje hotelem, którego infrastruktura jest w pełni wykorzystywana przy organizacji wszelkiego rodzaju wydarzeń odbywających się OS PIP przez cały rok. Budynek hotelu, będący przykładem eksperymentalnego budownictwa okresu międzywojennego, został zaprojektowany przez Hansa Scharouna jako jeden z elementów wrocławskiej wystawy z roku 1929 „Mieszkanie i Miejsce Pracy” (WUWA).

OŚRODEK SZKOLENIOWY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY



W 2023 r. Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy zorganizował i przeprowadził łącznie **131 przedsięwzięć** szkoleniowych i innych związanych ze szkoleniami (stacjonarnych, zdalnych i hybrydowych), w których uczestniczyło **5 474 osób**.

W 116 szkoleniach przygotowujących i doskonalących kadrę PIP oraz w innych formach edukacyjnych realizowanych na rzecz urzędu uczestniczyło 4 489 osób – co stanowi 82% ogólnej liczby przeszkolonych, z czego:

- 164 osoby uczestniczyły w 6 Aplikacjach Inspektorskich, z których w 2023 r. – 21 osób z 83. Aplikacji Inspektorskiej i 17 osób z 84. Aplikacji Inspektorskiej uzyskało uprawnienia inspektora pracy (łącznie – 38 osób),

- 3 160 osób wzięło udział w 98 szkoleniach: okresowych w ramach kategorii I, doskonalących w ramach kategorii II-V oraz w naradach w ramach kategorii VI – organizowanych w oparciu o Plan Szkoleń Centralnych w formie stacjonarnej lub zdalnej,
- 1 165 osób brało udział w 12 innych przedsięwzięciach organizowanych lub zleconych przez PIP tj. w konferencjach, Forum Ochrony Pracy, posiedzeniach Rady Programowo-Metodycznej OS PIP, posiedzeniu Komisji Prawnej, wizycie delegacji Czeskiego Urzędu Pracy, posiedzeniu zespołu ds. dyscyplinarnych oraz w spotkaniach i postępowaniach kwalifikacyjnych.

W 15 szkoleniach organizowanych dla innych podmiotów uczestniczyło **985 osób** – co stanowi 18% ogólnej liczby osób przeszkolonych.

DZIAŁALNOŚĆ SZKOLENIOWA OS PIP

Nazwa przedsięwzięcia	Liczba	Liczba uczestników
Aplikacje Inspektorskie	6	164
Szkolenia doskonalące i narady szkoleniowe	98	3 160
Konferencje, inne narady, spotkania i szkolenia na rzecz PIP	12	1 165
Szkolenia dla Partnerów Społecznych PIP	7	439
Szkolenia dla rzeczoznawców ds. bhp	1	21
Szkolenia dla innych podmiotów	7	525
Podsumowanie	131	5 474

Doskonalenie zawodowe pracowników PIP

W oparciu o zatwierdzony przez GIP Plan Szkoleń Centralnych, w 2023 r. Ośrodek Szkolenia przeprowadził **98 szkoleń i narad szkoleniowych** ujętych w kategoriach I – VI. Szkolenia i narady odbywały się w formie stacjonarnej i zdalnej (przy pomocy MS Teams).

Kategoria I – obowiązkowe szkolenia okresowe dla pracowników wykonujących czynności kontrolne

Przeprowadzono łącznie 9 szkoleń okresowych, w tym:

- 7 szkoleń dla 221 pracowników mianowanych wykonujących czynności kontrolne w PIP,
- 2 szkolenia dla 48 pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wykonujących czynności kontrolne w PIP – absolwentów 78. oraz 5. Zaocznej Aplikacji Inspektorskiej.

Szkolenia okresowe powiązane są z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy oraz priorytetami działań urzędu, wynikającymi z tych programów. Celem szkoleń jest uzupełnienie i pogłębienie wiedzy, skonfrontowanie dotychczasowych umiejętności, a także nabywanie przez uczestników aktualnej wiedzy wynikającej z bieżących zadań PIP. Efektem szkoleń jest stałe utrzymywanie

odpowiednio wysokiego poziomu kompetencji pracowników urzędu.

W **szkoleniach** kategorii I uczestniczyło łącznie **269 osób**.

Kategoria II – szkolenia doskonalące dla pracowników wykonujących i nadzorujących czynności kontrolne

– **22 szkolenia** z zakresu wybranych zagadnień prawnych, a wśród nich szkolenia dotyczące: kontroli prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, delegowania pracowników z i na terytorium RP, kontroli agencji zatrudnienia, problematyki zwalczania i zapobiegania handlowi ludźmi, kształcenia umiejętności z zakresu taktyki i techniki prowadzenia rozmów i przesłuchań, czasu pracy kierowców, z uwzględnieniem czasu pracy w transporcie międzynarodowym, nowych regulacji z zakresu prawa pracy, czasu pracy i wynagrodzenia w podmiotach leczniczych, Karty Nauczyciela oraz prawa o szkolnictwie wyższym – **przygotowane dla 921 inspektorów pracy**.

– **12 szkoleń** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, a wśród nich szkolenia dotyczące: zagrożeń związanych z pracami w budownictwie, badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, zagrożeń szkodliwymi czynnikami chemicznymi w środowisku pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania i zabezpieczania wyrobów zawierających azbest, metodyki kontroli w ramach nadzoru rynku, bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach leczniczych, bhp przy pracach spawalniczych, bhp przy instalacjach i urządzeniach elektroenergetycznych – **przygotowane dla 402 inspektorów pracy**.

W **34 szkoleniach** kategorii II uczestniczyły łącznie **1 323 osoby**.

Kategoria III – szkolenia doskonalące dla pracowników niewykonujących czynności kontrolnych

W ramach kategorii III zorganizowano szkolenia dotyczące m.in.: nowych regulacji z zakresu prawa pracy, postępowania dyscyplinarnego, zarządzania polityką medialną w organizacji, zamówień publicznych, systemu elektronicznego obiegu dokumentacji (SEOD), gospodarowania majątkiem w jednostkach budżetowych, dostępu do informacji publicznej, czasu pracy w przepisach i jego rozliczaniu, zarządzania bezpieczeństwem obiektów, remontów i inwestycji budowlanych, udzielania zamówień na dostawę energii elektrycznej.

W **19 szkoleniach** kategorii III uczestniczyło łącznie **519 osób**.

Kategoria IV – szkolenia doskonalące kompetencje społeczne adresowane do wszystkich pracowników PIP

W ramach kategorii IV zorganizowano szkolenia dotyczące: komunikacji interpersonalnej w pracy zawodowej, eventu jako narzędzia komunikacji marketingowej,

obecności urzędu w mediach społecznościowych, treningu antystresowego.

W **5 szkoleniach** kategorii IV uczestniczyły łącznie **144 osoby**.

Kategoria V – szkolenia doskonalące dla kadry kierowniczej PIP

W kategorii V zorganizowano szkolenia dotyczące: kontroli zarządczej, zarządzania pod presją czasu i zadań, oceny pracy i informacji zwrotnej zwiększającej efektywność pracowników, warsztatów językowych z zakresu tworzenia pism urzędowych.

W **5 szkoleniach** kategorii V uczestniczyło łącznie **109 osób**.

Kategoria VI – narady szkoleniowe dla wybranych grup pracowników PIP

Narady kategorii VI poświęcone były m.in.: finansom publicznym, ochronie danych w PIP, realizacji kampanii i programów prewencyjnych, edukacyjnych i informacyjnych, przetwarzaniu danych z działalności PIP, infrastrukturze teleinformatycznej PIP, wypadkom przy pracy, wybranym zagadnieniom z branży chemicznej, bezpieczeństwu pracy w budownictwie, bhp w górnictwie, ochronie pracy w rolnictwie indywidualnym, kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.

W **26 naradach** kategorii VI uczestniczyło łącznie **796 osób**.

STATYSTYKA SZKOLEŃ OKRESOWYCH, DOSKONALĄCYCH I NARAD SZKOLENIOWYCH

Kategoria	Liczba szkoleń	Liczba uczestników	Szkolenia zrealizowane stacjonarnie	Szkolenia zrealizowane w formie zdalnej
I	9	269	9	-
II	34	1 323	33	1
III	19	519	15	4
IV	5	144	5	-
V	5	109	4	1
VI	26	796	23	3
SUMA	98	3 160	89	9

Szkolenia dla podmiotów spoza PIP

Rzeczoznawcy do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy

Na podstawie §18 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie rzeczoznawców do spraw bezpieczeństwa

i higieny pracy, rzeczoznawca zobowiązany jest do podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez udział, nie rzadziej niż co 5 lat, w okresowych szkoleniach organizowanych dla rzeczoznawców w jednostce organizacyjnej upoważnionej przez Głównego Inspektora Pracy. W 2023 r. Ośrodek przeprowadził **1 szkolenie okresowe** dla **21 rzeczoznawców** ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenia dla Partnerów Społecznych PIP

W 2023 r. Ośrodek Szkolenia zorganizował **7 szkoleń** dla **439 społecznych inspektorów pracy** reprezentujących centrale związkowe, tj.: **NSZZ „Solidarność”**, **Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych** oraz **Forum Związków Zawodowych**. Programy szkolenia dostosowano do zgłoszonych wcześniej przez przedstawicieli związków zawodowych potrzeb i propozycji. Tematyka szkoleń dotyczyła wybranych zagadnień z prawa pracy.

Szkolenia dla partnerów instytucjonalnych

W 2023 r. Ośrodek Szkolenia dodatkowo zorganizował **7 szkoleń** dla **525 przedstawicieli** instytucji partnerskich, takich jak: **Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP**, **Sąd Okręgowy we Wrocławiu** i **Sąd Rejonowy w Legnicy**. Programy szkoleń dostosowano do zgłoszonych przez przedstawicieli potrzeb i propozycji. Tematyka szkoleń dotyczyła wybranych zagadnień z prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Inne inicjatywy edukacyjne współorganizowane przez OS PIP

W 2023 r. Ośrodek Szkolenia, wspólnie z wrocławskimi uczelniami wyższymi, współorganizował dwie konferencje naukowe: „Państwowa Inspekcja Pracy jako gwarant ładu społecznego” (z Uniwersytetem Wrocławskim) oraz „Zarządzanie Bezpieczeństwem Pracy w Budownictwie” (z Politechniką Wrocławską). Wydarzenia cieszyły się dużym zainteresowaniem i przyciągnęły **ponad 250 uczestników**.

Rozdział

12

Ocena rozwiązań
prawnych,
wnioski legislacyjne
oraz opiniowanie
aktów prawnych

12. OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH, WNIOSKI LEGISLACYJNE GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH

12.1. Ocena rozwiązań prawnych

12.1.1. Regulacje wprowadzone do Kodeksu pracy ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240) wprowadziła do Kodeksu pracy:

- z dniem 21 lutego 2023 r. – nowe przepisy regulujące kontrolę trzeźwości i kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmach pracowników (art. 22^{1c} – art. 22^{1h}) oraz
- z dniem 7 kwietnia 2023 r. – nowe przepisy regulujące pracę zdalną (art. 67¹⁸ – art. 67³⁴).

Dotychczas możliwość kontrolowania pracowników w zakresie **obowiązku zachowania trzeźwości w pracy** była ograniczona, jej podstawę stanowił art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2023 r. poz. 2151). Przepis ten dopuszczał sprawdzanie tylko stanu trzeźwości pracowników, było to dopuszczalne wyłącznie w sytuacji, gdy badanie odbywało się na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej lub samego pracownika, co do którego zachodziło uzasadnione podejrzenie, że spożywał alkohol w czasie pracy lub stawiał się do niej w stanie po użyciu alkoholu. Wówczas badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadzał uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, a zabiegu pobrania krwi dokonywała osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Regulacje te poddawane były krytyce jako nieodpowiadające współczesnym realiom, skutkujące bezsilnością pracodawców wobec pracowników naruszających obowiązek trzeźwości. Dodatkowo nie było żadnych podstaw prawnych do kontrolowania pracowników w pracy pod kątem zażywania przez nich różnorodnych substancji odurzających, co stało się coraz bardziej zauważalnym problemem. Zmiany w tym zakresie były postulowane i oczekiwane zarówno przez pracodawców, jak i reprezentujące ich organizacje, a ze względu na wypadki komunikacyjne powodowane przez kierowców będących pod wpływem takich substancji – także przez społeczeństwo. Z postulatem o podjęcie działań legislacyjnych mających na celu umożliwienie pracodawcom przeprowadzania we własnym zakresie badań na zawartość alkoholu w organizmie pracowników – na podstawie art. 18 ust. 1 pkt 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy – wystąpił także Główny Inspektor Pracy (pismem z dnia 6 listopada 2019 r.). Kodeksowe przepisy, które weszły w życie z dniem 21 lutego 2023 r., umożliwiły pracodawcom prowadzenie samodzielnych kontroli

pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu oraz środków działających podobnie do alkoholu – przy spełnieniu ustawowych przesłanek, tj. gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, oraz pod warunkiem uregulowania zasad prowadzenia tych kontroli w przepisach wewnątrzzakładowych (tj. w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy lub w obwieszczeniu). Przepisy wewnątrzzakładowe w tym zakresie nie mogą jednak być dla pracowników mniej korzystne niż kodeksowe przepisy określające ogólne zasady przeprowadzania takich kontroli, zakres danych, które mogą być przetwarzane w związku z takimi kontrolami, a także miejsce i okres przechowywania tych danych.

Wprowadzona została także kompleksowa regulacja określająca podstawy niedopuszczenia do pracy pracownika, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywał alkohol albo zażywał środek działający podobnie do alkoholu w czasie pracy, a także pracownika, u którego przeprowadzona przez pracodawcę kontrola trzeźwości lub kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu wykaze obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy.

Wprowadzenie tych przepisów do Kodeksu pracy należy ocenić jednoznacznie pozytywnie. Nowelizacja ta odpowiada na postulaty pracodawców i oczekiwania społeczne ze względu na umożliwienie pracodawcom nie tylko samodzielnego dokonywania kontroli trzeźwości pracowników, ale także kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach. Można oczekiwać, że wprowadzenie mechanizmów kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu powinno wpłynąć na wyeliminowanie bądź co najmniej na ograniczenie spożywania bądź zażywania tego typu substancji przez pracowników i stawiania się do pracy pod ich wpływem. Powinno to skutkować poprawą stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy, a tym samym korzystnie wpłynąć na bezpieczeństwo zarówno samych pracowników, jak i innych osób oraz mienia, dzięki zapobieganiu wystąpienia potencjalnych zagrożeń dla tych osób i dóbr wynikających z podejmowania przez pewne grupy pracowników czynności zawodowych w stanie po użyciu alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Wprowadzenie tych regulacji prawnych powinno także przyczynić się do wyeliminowania sporów między pracownikami i pracodawcami odnośnie do możliwości przeprowadzania samodzielnej kontroli przez pracodawców oraz procedury badania stanu trzeźwości pracowników. W poprzednio obowiązującym stanie prawnym część pracowników składała skargi do jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy lub pozwy do sądów pracy, kwestionując prawo, sposób i wyniki badania przeprowadzanego samodzielnie przez pracodawcę.

Jako pozytywne należy także odnotować umożliwienie odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących kontroli stanu trzeźwości i kontroli na obecność środka działającego podobnie do alkoholu do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy (zleceniobiorców, usługobiorców) oraz osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców (art. 22th Kodeksu pracy). W praktyce bowiem wielu pracodawców prowadzących działalność w branżach budowlanej, transportowej oraz usługowej powierza pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Dodatkowo regulacje wprowadzone do ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi pozwalają na odpowiednie stosowanie kodeksowych przepisów w tym zakresie przez przedsiębiorców niebędących pracodawcami w stosunku do osób fizycznych, którym organizują oni pracę na innej podstawie niż stosunek pracy i osób fizycznych, które prowadzą na własny rachunek działalność gospodarczą, a którym podmiot taki organizuje pracę, a także podmioty zatrudniające osoby fizyczne na podstawie stosunku służbowego, jeśli brak w ich wypadku odrębnych przepisów dotyczących takiej formy kontroli, nakazując wówczas odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu pracy do takiej kontroli (art. 17 tej ustawy).

Jednocześnie, pomimo ogólnej pozytywnej oceny regulacji zawartej w ustawie z dnia 1 grudnia 2022 r. w tym zakresie, należy odnotować rozwiązania budzące wątpliwości w praktyce. Do najczęściej podnoszonych kwestii sprawiających praktyczne problemy pracodawcom oraz inspektorom pracy w zakresie prowadzenia kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu samodzielnie przez pracodawców należą:

- dopuszczalność stosowania takich kontroli do wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy – przesłanki kontroli, tj. niezbędność do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia (art. 22^{1c} § 1 i art. 22^{1e} § 1 Kodeksu pracy), postrzegane są bowiem przez część pracodawców i przedstawicieli doktryny jako odnoszące się do pracy na wszystkich stanowiskach pracy. Z drugiej strony, jeżeli dopuszczalne byłoby stosowanie takich kontroli do wszystkich zatrudnionych, budzi wątpliwość celowość określenia ustawowych przesłanek takiej kontroli. W kontekście kwalifikowania pracowników do takich kontroli podnoszona jest także przez pracodawców obawa, że wyłączenie części pracowników z kontroli będzie skutkowało zarzutem dyskryminacji i nierównego traktowania ze strony pracowników objętych takimi kontrolami,
- dopuszczalność przeprowadzania przez pracodawcę takich kontroli wobec nieobjętego nimi na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych pracownika, w przypadku którego pracodawca poweźmie uzasadnione podejrzenie, że jest on w stanie nietrzeźwości bądź pod wpływem

środków działających podobnie do alkoholu – budzi wątpliwości, czy w takim przypadku pracodawca pomimo posiadania technicznych środków i procedur przeprowadzania kontroli jest uprawniony do ich samodzielnego przeprowadzenia, czy też może jedynie wezwać uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego w tym celu (art. 22^{1d} i art. 22^{1e} § 2 Kodeksu pracy),

- dopuszczalność wprowadzenia przez pracodawcę polityki zero tolerancji dla alkoholu na szczeblu zakładowym – podnosi się, że w niektórych branżach/zawodach (np. w transporcie – zarówno drogowym, jak i kolejowym) względy bezpieczeństwa i ochrony życia oraz zdrowia ludzkiego uzasadniają potrzebę bardziej rygorystycznego podejścia i niedopuszczenia pracownika do pracy po alkoholu nie tylko, jeżeli znajduje się on w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 i 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (art. 22^{1c} § 5 Kodeksu pracy), ale także w przypadku wykazania jakiegokolwiek obecności alkoholu w organizmie pracownika. W tym kontekście podkreśla się również, że nowe przepisy nie zwolniły pracodawców z obowiązków wynikających z art. 207 Kodeksu pracy, a ryzyko dopuszczenia do pracy nietrzeźwego pracownika, i w konsekwencji poważnego niebezpieczeństwa dla utraty zdrowia lub życia innych osób, może być bardzo duże.

Dodatkowe wątpliwości i problemy podnoszone są odnośnie kontroli pracowników pod kątem obecności w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu. W tym zakresie najczęściej stawiany jest zarzut zbyt wąskiego katalogu takich środków określonego w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (Dz. U. poz. 317). Zwraca się uwagę na to, że pracownicy mogą się także znajdować pod wpływem innych środków, mających wpływ na bezpieczeństwo zarówno ich samych, jak i innych osób oraz mienia. Ponadto istotnym problemem w praktyce jest to, że część takich środków określonych w rozporządzeniu może znajdować się w lekach przepisanych przez lekarza i przyjmowanych przez pracownika. Skutkiem tego każdorazowo w trakcie kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu wynik kontroli pracownika będzie pozytywny. Ustawodawca nie uregulował uprawnień pracownika i sposobu postępowania pracodawcy w takiej sytuacji, gdy jednocześnie pracownik nie został uznany przez lekarza za czasowo niezdolnego do pracy. W szczególności nie wiadomo, w jaki sposób pracownik ten może się bronić przed zarzutem stawienia się do pracy pod wpływem takich środków i do pozyskania jakich informacji, danych osobowych w związku z tym pracodawca jest uprawniony (w sytuacji gdy dane dotyczące zdrowia są danymi wrażliwymi). W związku z tym, że środki działające podobnie do alkoholu mogą się utrzymywać w organizmie pracownika przez dłuższy czas, wiele wątpliwości budzi kwestia praktycznej realizacji

przez pracodawcę obowiązku niedopuszczania takiego pracownika do pracy (art. 22¹¹ § 1 Kodeksu pracy), przede wszystkim należy ustalić, jak długo pracownik powinien być odsunięty od wykonywania pracy.

Istotnym problemem dla inspektorów pracy jest również brak w nowych kodeksowych przepisach dotyczących weryfikacji trzeźwości pracowników oraz pozostawania przez nich pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu regulacji sytuacji, gdy na terenie zakładu pracy świadczą pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców.

W celu wyeliminowania powyższych wątpliwości wskazane byłoby doprecyzowanie przepisów wprowadzonych do Kodeksu pracy z dniem 21 lutego 2023 r.

Natomiast odnośnie efektywności nowych rozwiązań prawnych w tym zakresie można zauważyć, że pracodawcy wdrażający kontrole trzeźwości oraz kontrole pozostawania przez pracowników pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu są w mniejszości, co szczególnie dotyczy małych i średnich pracodawców. Jedynie część dużych podmiotów decyduje się przyjąć regulacje wewnętrzzakładowe w tym obszarze i tym samym stosować prewencyjne kontrole. Nowe regulacje stosują przede wszystkim pracodawcy z sektora produkcyjnego, budowlanego, usługowego i transportowego zatrudniający większą liczbę pracowników. Wśród pracodawców podnoszona jest głównie kwestia:

- kosztów związanych z wprowadzeniem kontroli trzeźwości (przede wszystkim ze względu na wymóg zakupu wysokospecjalistycznego, a co za tym idzie kosztownego, sprzętu koniecznego do weryfikacji badania dokonanego urządzeniem niewskazującym skali spożycia),
- dużej szczegółowości nowych przepisów,
- zbyt dużej liczby obowiązków pracodawcy, w tym formalnoprawnych, związanych ze stosowaniem prewencyjnych kontroli (konieczność opracowania szczegółowych uregulowań wewnętrzzakładowych).

Oceniając wpływ nowej regulacji na działalność Państwowej Inspekcji Pracy, należy odnotować, że czynności kontrolne przeprowadzane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy sprowadzają się do weryfikacji wymogów formalnych, jakie pracodawca powinien spełniać, wdrażając procedurę samodzielnej kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli pozostawania przez nich pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu. W trakcie takiej kontroli inspektor pracy może skontrolować przepisy wewnętrzzakładowe, podjęte procedury działania, dokumenty związane z prowadzeniem kontroli pracowników, a także dopełnienie obowiązków informacyjnych przez pracodawcę. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w tym zakresie inspektor może pouczyć ustnie pracodawcę, wydać wystąpienie lub nakaz usunięcia nieprawidłowości. W zakresie kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy nie leży natomiast weryfikacja kręgu pracowników, którzy mogą być poddani samodzielnej kontroli prowadzonej przez pracodawcę, ocena, czy prowadzone kontrole nie naruszają godności ani innych dóbr osobistych pracowników, ani

też słuszności decyzji o nałożeniu kary porządkowej na nietrzeźwego pracownika.

Ww. ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadziła także do Kodeksu pracy, z dniem 7 kwietnia 2023 r., **przepisy regulujące pracę zdalną**. Przepisy te zastąpiły dotychczasowe kodeksowe przepisy o telepracy, a także przepisy o pracy zdalnej zawarte w ustawie 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 2024 r. poz. 340). Celem ustawodawcy było, aby nowe kodeksowe przepisy w tej materii były bardziej elastyczne niż przepisy o telepracy, bardziej kompleksowe niż przepisy o pracy zdalnej zawarte w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. oraz odpowiadały na oczekiwania pracodawców i pracowników.

Wprowadzenie przepisów dotyczących pracy zdalnej do Kodeksu pracy należy ocenić jednoznacznie pozytywnie. Na pozytywną ocenę w szczególności zasługuje szczegółowa regulacja kwestii dotyczących wprowadzania pracy zdalnej w zakładzie pracy oraz praw i obowiązków pracowników i pracodawców związanych ze świadczeniem pracy zdalnej, w tym kwestii dotyczących kosztów i przetwarzania danych osobowych związanych z pracą zdalną oraz podziału odpowiedzialności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy między pracodawcę i pracownika wykonującego pracę zdalną. Jednocześnie należy odnotować, że szczegółowość regulacji dotyczących pracy zdalnej bywa także podnoszona jako wada tej regulacji, tj. nadmierna biurokratyczność, przede wszystkim przez pracodawców.

Mimo swojej kompleksowości i szczegółowości kodeksowe regulacje w zakresie pracy zdalnej budzą pewne wątpliwości. Do najczęściej podnoszonych należą:

- w zakresie zasad wprowadzania pracy zdalnej na gruncie art. 67²⁰ Kodeksu pracy wątpliwości budzi, czy pracodawca jest obowiązany podjąć i prowadzić negocjacje z organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia określającego zasady wykonywania pracy zdalnej, czy też może stosować pracę zdalną tylko na podstawie indywidualnych porozumień zawieranych z zainteresowanymi pracownikami, nie podejmując nawet próby uzgodnienia zasad wykonywania pracy zdalnej ze związkami zawodowymi,
- w kwestii ponoszenia przez pracodawcę kosztów pracy zdalnej – w związku z brzmieniem art. 67²⁴ Kodeksu pracy w praktyce jako problem postrzegane jest ustalenie ekwiwalentu pieniężnego w przypadku wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę oraz ryczałtu (zastępującego pokrywanie kosztów związanych z pracą zdalną przez pracodawcę i wypłatę ekwiwalentu). Najczęściej podnoszone przez pracodawców są problemy dotyczące ustalenia norm zużycia dla danego rodzaju sprzętu używanego

przez pracownika, cen narzędzi, urządzeń, przeciętnych parametrów zużycia energii elektrycznej, kosztów usług telekomunikacyjnych, itp., ponieważ przepis nie precyzuje dokładnie, w jaki sposób w praktyce pracodawcy powinni kalkulować kwoty tych świadczeń,

- w obszarze obowiązków związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy na stanowisku pracy zdalnej – analiza wyników kontroli wskazuje na trudności pracodawców w zakresie oceny ryzyka zawodowego pracowników wykonujących pracę zdalną (dokonywanej na podstawie art. 67³¹ § 5 Kodeksu pracy) w związku z tym, że miejsce pracy pracownika znajduje się poza obszarem władztwa pracodawcy,
- w zakresie wypadków przy pracy – w praktyce bardzo trudne pozostaje ustalenie okoliczności wypadku przy pracy podczas wykonywania pracy zdalnej, przede wszystkim stwierdzenie, czy wypadek rzeczywiście miał miejsce w związku z jej wykonywaniem. Należy także podkreślić, że nie jest możliwe zbadanie takich wypadków przez Państwową Inspekcję Pracy, gdyż organ ten nie jest upoważniony do przeprowadzania kontroli w prywatnych przestrzeniach osób pracujących,
- w związku z uprawnieniem określonych kategorii pracowników do złożenia wiążącego pracodawcę co do zasady wniosku o pracę zdalną – na gruncie art. 67¹⁹ § 6 Kodeksu pracy budzi wątpliwości, w jakich konkretnie przypadkach pracodawca może odrzucić wniosek teoretycznie uprawnionego pracownika, co pozostawia pracodawcom pole do nadużyć w tym zakresie. Nieporozumienia między pracownikami a pracodawcami budzi także kwestia skutków milczenia pracodawcy w razie złożenia wniosku przez uprawnionego pracownika w 7-dniowym terminie wyznaczonym przez przepisy na poinformowanie pracownika o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku.

Zasadnym wydaje się także skonkretyzowanie przez ustawodawcę przypadków, w których możliwa jest odmowa uwzględnienia wniosku uprawnionego pracownika o umożliwienie wykonywania pracy zdalnej (tj. doprecyzowanie art. 67¹⁹ § 6 i 7 Kodeksu pracy).

Natomiast odnosząc się do efektywności wprowadzonych do Kodeksu pracy przepisów o pracy zdalnej z czynności kontrolnych prowadzonych przez inspektorów pracy, wynika, że ze względu na wielość regulacji i obowiązków związanych z pracą zdalną część pracodawców w ogóle zrezygnowała z pracy zdalnej lub z tzw. systemowej pracy zdalnej (stosowanej wobec większości czy wszystkich pracowników), u części pracodawców jest stosowana wyłącznie tzw. okazjonalna praca zdalna (art. 67³³ Kodeksu pracy). Ponadto stopień sformalizowania pracy zdalnej przejawiający się m.in. w obowiązku zgromadzenia i przechowywania dość obszernej dokumentacji, generuje błędy lub zaniedbania pracodawców w tym zakresie.

Praca zdalna może być kontrolowana przez inspektorów pracy. Niemniej, podobnie jak w przypadku kontroli trzeźwości pracowników, sprowadza się ona do weryfikacji warunków formalnych, jakie pracodawca powinien spełnić, wdrażając pracę zdalną, a w razie stwierdzenia naruszeń

– pouczenia ustnego, wydania wystąpienia lub nakazu usunięcia nieprawidłowości. Natomiast inspektorzy pracy nie są uprawnieni do podejmowania czynności kontrolnych w miejscu zamieszkania pracownika, wskazanym jako miejsce wykonywania pracy zdalnej.

Ponadto nieuzasadnione nieuwzględnienie przez pracodawców wniosków uprzywilejowanych pracowników, o których mowa w art. 67¹⁹ Kodeksu pracy stanowi wprawdzie wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 § 1 pkt 5c Kodeksu pracy), zagrożone karą grzywny w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł, a do jego ściągania uprawniony jest oskarżyciel publiczny, tj. inspektor pracy, jednakże w związku z ww. wątpliwościami inspektor pracy nie jest ustawowo uprawniony do oceny, czy pracodawca miał prawo odmówić uprawnionemu pracownikowi pracy zdalnej.

12.1.2. Regulacje wprowadzone do Kodeksu pracy ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Zmiany wprowadzone ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 641), które weszły w życie z dniem 26 kwietnia 2023 r., miały na celu przede wszystkim wdrożenie do polskiego porządku prawnego:

- *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej* (Dz. Urz. UE. L Nr 186 z 11.07.2019, s. 105) oraz
- *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE* (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019 r., s. 79).

Pozytywnie należy ocenić wprowadzenie tą nowelizacją Kodeksu pracy szeregu **nowych regulacji korzystnych dla pracowników, ułatwiających im łączenie pracy z życiem prywatnym (rodzinnym)**, takich jak: wydłużenie urlopów rodzicielskich o 9 tygodni (z przeznaczeniem do wykorzystania przez drugiego rodzica dziecka), uniezależnienie prawa do urlopu rodzicielskiego ojca dziecka od uprawnienia matki dziecka do urlopu/zasiłku macierzyńskiego, rozszerzenie szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę w związku z korzystaniem z urlopów związanych z rodzicielstwem, wprowadzenie nowego zwolnienia od pracy przysługującego pracownikowi z powodu działania siły wyższej oraz nowego urlopu opiekuńczego. Korzystne dla pracowników są także zmiany polegające na przyznaniu im dodatkowych przerw wliczanych do czasu pracy, uregulowaniu kwestii szkoleń w aspekcie czasu pracy i ponoszenia ich kosztów, jak również nałożenia na pracodawcę obowiązku wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie także umowy o pracę zawartej na czas określony oraz zrównania roszczeń pracowników zatrudnionych na podstawie

tego rodzaju umowy o pracę w razie niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Niemniej jednak stosowanie nowych rozwiązań przysparza pewnych problemów w praktyce. Wprowadzając przedmiotowe zmiany, mające na celu wdrożenie ww. dyrektyw, ustawodawca posłużył się językiem dyrektyw, wskutek czego do Kodeksu pracy zostały wprowadzone niezdefiniowane ani niedoprecyzowane pojęcia. Powoduje to problemy z ustalaniem praw i obowiązków przez strony stosunku pracy oraz inspektorów pracy. Najczęściej podnoszone wątpliwości dotyczą tych nowych uprawnień, z których pracownicy korzystają najchętniej, oraz tych obowiązków, które najpowszechniej muszą realizować pracodawcy:

1. Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadziła obszerne nowe rozwiązania prawne związane z zawieraniem umów o pracę na okres próbny, przy czym w ocenie zarówno pracowników, jak i pracodawców skomplikowała zawieranie takich umów. W obecnym stanie prawnym dopuszczalna długość trwania umowy na okres próbny zależy od zamiaru co do rodzaju i długości kolejnej umowy o pracę, która ma być zawarta po rozwiązaniu umowy na okres próbny. Powszechne wątpliwości wzbudza, jak należy rozumieć pojęcie „zamiaru”, którym posługuje się art. 25 § 2² Kodeksu pracy i to, jakie są konsekwencje związane z zawarciem następnie umowy o pracę nieodpowiadającej długości zastosowanego okresu próbnego albo rezygnacji z zawarcia kolejnej umowy o pracę wobec braku ustawowej regulacji w tym zakresie. Przepisy nie określają również, czy zamiar może ulec zmianie, a jeśli tak, kiedy może to nastąpić. W praktyce można zaobserwować, że pracodawcy nadal zawierają umowę na 3-miesięczny okres próbny, mimo że już przy zawieraniu umowy wiedzą, że kolejną będzie umowa na czas określony zawarta najwyżej na 6 miesięcy, tłumacząc się następnie zmianą zamiaru w tym zakresie. Inną możliwość wydłużenia czasu trwania umowy o pracę zawartej na okres próbny ustawodawca przewidział w art. 25 § 2³ Kodeksu pracy, zgodnie z którym strony mogą jednokrotnie wydłużyć czas trwania umowy o pracę na okres próbny, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Niestety ustawodawca nie doprecyzował, jakie konkretnie rodzaje prac uzasadniają takie wydłużenie umowy.
2. Jako zbyt obszerna i skomplikowana oceniana jest rozbudowana regulacja zawarta w obecnym art. 29 § 3 Kodeksu pracy. W ocenie pracodawców informacja, którą mają oni obowiązek przedstawić pracownikom jest zbyt rozbudowana, co niekorzystnie wpływa na jej czytelność. Ponadto duże wątpliwości pracodawców wzbudza kwestia zakresu informacji, jakie mają oni przekazać pracownikom zgodnie z wymaganiami tego przepisu. Jako najbardziej problematyczne do przekazania pracownikowi w tym zakresie wskazywane są najczęściej: zasady dotyczące przemieszczania się pracownika między miejscami wykonywania pracy – w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy, inne niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujące pracownikowi składniki

wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne lub rzeczowe, a także informacja dotycząca dobowego i tygodniowego wymiaru czasu pracy oraz o zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią. W związku z tym przepisem kontrowersyjna wydaje się również dokonana przez ustawodawcę w art. 281 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy penalizacja czynu wypełniającego znamiona zaniechania poinformowania pracownika o warunkach jego zatrudnienia, która w konsekwencji doprowadziła do „rażącego” naruszenia przepisów art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4 Kodeksu pracy. Kryterium „rażącego naruszenia przepisów” zostało już wprawdzie uprzednio przez ustawodawcę wprowadzone w wykroczeniu, o którym mowa w art. 281 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy, jednakże dokonanie przez inspektora pracy oceny dopuszczenia się przez pracodawcę czynu polegającego na wypowiedzeniu lub rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem w sposób rażący przepisów prawa pracy, jest bardziej oczywiste niż w przypadku wykroczenia z art. 281 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. Natomiast w przypadku czynu polegającego na niepoinformowaniu pracownika o warunkach zatrudnienia i w ten sposób „rażącym” naruszeniu przepisów art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4 Kodeksu pracy, inspektor pracy nie dysponuje jakimikolwiek wskazówkami, na czym owo „rażące naruszenie przepisów” może polegać.

3. Duże wątpliwości podnoszone są w przypadku przepisów uprawniających pracowników do skorzystania ze zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem (art. 148¹ Kodeksu pracy). Przepisy te nie definiują ani pojęcia „siły wyższej”, ani „spraw rodzinnych”, skutkiem czego budzi wątpliwości, kiedy pracownik może skorzystać z tego zwolnienia (np. czy może skorzystać w przypadku awarii w domu). Niedoprecyzowane zostały także zasady korzystania z tego zwolnienia (możliwość odmowy udzielenia zwolnienia, termin na złożenie wniosku przez pracownika, zakres informacji, które powinien podać pracownik ubiegając się o zwolnienie). Zwolnienie to od początku obowiązywania ustawy cieszy się dużą popularnością wśród pracowników, jednocześnie pracodawcy mają często wątpliwości, czy rzeczywiście pracownik skorzystał z tego zwolnienia zgodnie z jego przeznaczeniem. Niejednokrotnie dochodzi do sporów między pracownikami a pracodawcą co do prawa pracownika do tego zwolnienia i zasad korzystania z niego. Podnoszone jest, że przepisy nie dają pracodawcom żadnych narzędzi co do sprawdzenia, czy faktycznie przesłanki zwolnienia wystąpiły, a co się z tym wiąże – w ocenie pracodawców pracownicy często nadużywają prawa do skorzystania z tego zwolnienia. Rodzi to konflikty, które czasem mogą prowadzić do składania skarg na działalność pracodawców i konieczności interwencji inspektorów pracy. Z punktu widzenia działań kontrolnych inspektora pracy przepis nie daje podstawy do oceny, czy w konkretnym

przypadku, w którym pracownik wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie tego zwolnienia, faktycznie zaszły okoliczności uprawniające do skorzystania z niego. W związku z powyższym warte rozważenia byłoby doprecyzowanie przepisów dotyczących zwolnienia z powodu siły wyższej.

4. Podobne wątpliwości budzą przepisy dotyczące nowego urlopu opiekuńczego. Ustawodawca nie doprecyzował bowiem, jak należy rozumieć używane w art. 173¹ Kodeksu pracy pojęcie „poważnych względów medycznych”. W praktyce pracodawcy nie wiedzą także, jak zweryfikować, czy osoba inna niż członek rodziny pracownika wymaga opieki lub wsparcia i czy faktycznie zamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, a ponadto czy opieka nad taką osobą faktycznie podyktowana jest koniecznością opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. W opinii pracodawców wskazywanie przez pracownika we wniosku samej przyczyny konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia bez konieczności potwierdzenia tego przez lekarza, np. sprawującego opiekę nad osobą wymagającą opieki, powoduje częste nadużycia tego przepisu przez pracowników. Także w przypadku tego uprawnienia pracowników budzi wątpliwości prawo pracodawcy do odmowy udzielenia tego urlopu. Wydaje się, że jedyną podstawą odmowy byłoby braki formalne (np. niedochowanie terminu).

Odnośnie do efektywności ww. zwolnienia od pracy i urlopu opiekuńczego zauważalne jest, że częściej pracownicy korzystają ze zwolnienia od pracy niż z urlopu opiekuńczego, co jest spowodowane przede wszystkim tym, że zwolnienie jest częściowo odpłatne, a urlop jest bezpłatny. Ponadto z urlopu opiekuńczego pracownicy korzystają rzadziej prawdopodobnie ze względu na to, że pracownikom na podstawie dotychczasowych przepisów przysługuje zasiłek opiekuńczy w danym roku kalendarzowym (przez okres nie dłuższy niż 14, 30 albo 60 dni zależnie od okoliczności), w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku. Pracownicy zatem w pierwszej kolejności korzystają z uprawnień, które mają charakter odpłatny.

5. Znaczne wątpliwości budzą także przepisy art. 29⁴ § 1 Kodeksu pracy ze względu na wprowadzone w nim pojęcie „przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę”. Brakuje definicji takich działań, zatem wątpliwości budzi, jakie konkretnie działania pracodawców są niedozwolone. Podobne wątpliwości budzą regulacje zawarte w art. 177 § 1 Kodeksu pracy, w którym jest mowa o „zakazie prowadzenia przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy” z pracownicą w ciąży lub pracownikiem w związku z korzystaniem przez nich z urlopów związanych z rodzicielstwem. Przepisy nie precyzują, o jakie konkretnie działania chodzi. Do dnia wejścia w życie ustawy na gruncie polskiego prawa pracy

pojęcia te nie funkcjonowały. Zasadnym byłoby doprecyzowanie przepisów w tym zakresie.

6. Poważne wątpliwości interpretacyjne budzą również przepisy przejściowe dotyczące korzystania z urlopów rodzicielskich w wyższym, tj. 9-tygodniowym wymiarze, przez pracowników uprawnionych do tego urlopu w okresie pomiędzy 2 sierpnia 2022 r. a 25 kwietnia 2023 r. W wielu stanach faktycznych powstają wątpliwości co do prawa takich osób do 9 tygodni nieprzenoszalnego urlopu rodzicielskiego bądź zasiłku macierzyńskiego w okresie odpowiadającym urlopowi rodzicielskiemu.

Regulacje zawarte w tej ustawie rozszerzyły także kompetencje organów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie sankcjonowania nieprawidłowych działań pracodawcy. Zgodnie z art. 281 § 1 pkt 5a-5b Kodeksu pracy kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188¹ Kodeksu pracy oraz narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173¹-173³ Kodeksu pracy, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł. Sankcjami objęto również naruszenia związane z nieinformowaniem pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszające w sposób rażący przepisy art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4 Kodeksu pracy i nieudzieleniem pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub nieinformowaniem o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, o którym mowa w art. 29³ § 3 Kodeksu pracy (o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy). Sankcjami objęto także naruszenia przepisów dotyczących uwzględnienia wniosków, o których mowa w art. 142¹ i art. 67¹⁹ § 6 i 7 Kodeksu pracy oraz przepisów dotyczących pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94¹³ Kodeksu pracy.

W przypadku powyższej nowelizacji Kodeksu pracy, mając na względzie relatywnie krótki okres obowiązywania jej przepisów, szersze formułowanie oceny skutków tej nowelizacji na bazie doświadczeń kontrolnych inspektorów pracy będzie możliwe dopiero w przyszłości.

12.1.3. Ocena przepisów ustawy z dnia 9 marca 2022 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw – w aspekcie uprawnień kontrolnych PIP

Z dniem 1 stycznia 2023 r. weszła w życie *ustawa z dnia 9 marca 2022 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. z 2022 r. poz. 755), która rozszerzyła katalog zadań Państwowej Inspekcji Pracy określony w art. 10 ust. 1 pkt 9a *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy* o kontrolę wykazu stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. W dotychczasowym brzmieniu przepis ten wskazywał na kompetencje organów kontrolnych PIP do prowadzenia kontroli ewidencji

pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Zmianie uległ również art. 11a *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*. W obecnym stanie prawnym inspektor pracy jest uprawniony do nakazania pracodawcy nie tylko 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, ale także do nakazania umieszczenia stanowiska pracy w wykazie stanowisk, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wykreślenia go z wykazu oraz sporządzenia korekty wpisu dokonanego w tym wykazie.

Konsekwencją powyższego była zmiana art. 41 ust. 6 *ustawy o emeryturach pomostowych*, który obecnie przewiduje, że skarga do Państwowej Inspekcji Pracy przysługuje pracownikowi nie tylko w sytuacji nieumieszczenia go w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, ale również w przypadku nieujęcia jego stanowiska pracy w wykazie stanowisk pracy, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

Nowe rozwiązania należy ocenić pozytywnie. Wprowadzone zmiany pozwolą organom Państwowej Inspekcji Pracy na merytoryczną ocenę procesu kwalifikowania przez pracodawcę wykonywanych u niego prac jako prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, według kryteriów wskazanych w art. 3 ust. 1-3 *ustawy o emeryturach pomostowych*. Dotychczas inspektor pracy po stwierdzeniu, że stanowisko, na którym zatrudniony jest pracownik, nie zostało ujęte w wykazie stanowisk, na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze umarzał prowadzone postępowanie. Jego rola sprowadzała się bowiem do porównania wykazu stanowisk pracy z ewidencją pracowników i wydania decyzji nakazującej umieszczenie pracownika w ewidencji, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 *ustawy o emeryturach pomostowych*, jedynie wtedy, gdy stanowisko, na którym pracownik wykonuje prace, zostało już ujęte w wykazie prowadzonym przez pracodawcę w oparciu o przepis art. 41 ust. 4 pkt 1 ww. ustawy. Obecnie, jeżeli w wyniku kontroli inspektor pracy stwierdzi, że stanowisko, na którym jest zatrudniony pracownik, nie zostało umieszczone w wykazie, a stanowisko spełnia wszystkie przesłanki do objęcia go wpisem do wykazu, jest on uprawniony do wydania decyzji nakazującej umieszczenie tego stanowiska w wykazie.

Dodatkowo po nowelizacji pracodawca jest obowiązany powiadomić zatrudnionych pracowników o treści wykazu oraz o wpisie lub odmowie dokonania wpisu do ewidencji. W przypadku nieumieszczenia stanowiska pracy, na którym pracownik wykonuje pracę, w wykazie lub nieumieszczenia pracownika w ewidencji pracownikowi przysługuje prawo złożenia skargi do Państwowej Inspekcji Pracy.

Ustawa nowelizująca nałożyła ponadto na Państwową Inspekcję Pracy obowiązek zawiadamiania Zakładu

Ubezpieczeń Społecznych o wszczęciu postępowania w sprawie kontroli wykazu lub ewidencji, a także o wynikach takiej kontroli. W takiej sytuacji organ rentowy zawiesza postępowanie w sprawie emerytury pomostowej, jeżeli postępowanie w sprawie kontroli wykazu stanowisk pracy lub ewidencji może mieć wpływ na ustalenie prawa do emerytury pomostowej. Należy dodać, że na mocy *ustawy z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw* (Dz. U. poz. 1667) zniesiony został wygasający charakter emerytur pomostowych. Od dnia 1 stycznia 2024 r. nie obowiązuje już warunek zawarty w art. 4 pkt 5 ustawy, zgodnie z którym prawo do emerytury pomostowej przysługiwało pracownikowi, który przed dniem 1 stycznia 1999 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze (w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 *ustawy o emeryturach pomostowych* lub art. 32 i art. 33 *ustawy o emeryturach i rentach z FUS*). Oznacza to, że po ostatnich zmianach zwiększy się grono osób uprawnionych do tych świadczeń. Jednocześnie konsekwencją powyższego może być zwiększenie liczby pracowników składających skargi do Państwowej Inspekcji Pracy w związku z nieumieszczeniem stanowiska pracy w wykazie lub nieumieszczeniem pracownika w ewidencji.

12.2. Wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy

Główny Inspektor Pracy, realizując swoje uprawnienia określone w art. 18 ust. 1 pkt 5 *ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*, skierował do właściwych ministrów 2 wnioski legislacyjne.

Do **Ministra Rodziny i Polityki Społecznej** wystąpiono ponownie z wnioskiem o rozważenie zmiany przepisów *ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* (Dz. U. z 2023 r. poz. 1110), która miałaby polegać na wprowadzeniu odpowiedzialności z tytułu wykroczenia, ponoszonej przez osoby fizyczne działające w imieniu podmiotów świadczących usługi udostępniania lub wynajmu pracowników oraz podmiotów korzystających z takich usług, w tym outsourcingu, wykonywanych w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej. Za niezbędne wskazano objęcie odpowiednimi sankcjami wszystkich uczestników rynku pracy, tj. w szczególności:

- podmiotu świadczącego usługi udostępniania lub wynajmu pracowników noszących cechy pracy tymczasowej z pominięciem przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, nawet jeżeli posiada on wpis do rejestru agencji zatrudnienia jako agencja pracy tymczasowej;
- podmiotu uznanego w wyniku kontroli za pracodawcę użytkownika – z uwagi na fakt korzystania z takich usług.

Celem postulowanej zmiany jest zapewnienie organom Państwowej Inspekcji Pracy stosowania sankcji nie tylko – jak ma to miejsce obecnie – względem podmiotów nieposiadających wpisu do rejestru agencji zatrudnienia,

a świadczących usługi outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej, w celu obchodzenia przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, ale także wobec stosujących taki pozorny outsourcing agencji zatrudnienia, jak również w stosunku do pracodawców użytkowników korzystających z usług wspomnianych podmiotów i agencji.

W odpowiedzi na powyższy wniosek Minister Rodziny i Polityki Społecznej poinformował, że resort pracy będzie analizował wnioskowaną zmianę przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*. Jednocześnie zwrócono się z prośbą o zaproponowanie rozwiązań, które byłyby skuteczne, ale także miały charakter odstrasżający przed obchodzeniem przepisów dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych.

W związku z powyższym Główny Inspektor Pracy podkreślił konieczność wyposażenia organów Państwowej Inspekcji Pracy w instrumenty prawne umożliwiające pełne i skuteczne egzekwowanie przepisów regulujących zatrudnienie tymczasowe. Za niezbędne wskazano dodanie w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* nowego przepisu, ustanawiającego zakaz udostępniania pracowników w innych formach, aniżeli praca tymczasowa, w sytuacji gdy zostały spełnione warunki wykonywania pracy tymczasowej wskazane w art. 2 tej ustawy. Poza tym zaproponowano wprowadzenie do ustawy nowego wykroczenia, poprzez odpowiednie uzupełnienie przepisów wykroczeniowych (art. 27a i 27b ustawy) lub ewentualnie dodanie nowych przepisów o takim charakterze – z uwzględnieniem w tych regulacjach nie tylko odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika, ale również podmiotu nieposiadającego wpisu do rejestru jako agencja pracy tymczasowej, który udostępnia pracowników innemu podmiotowi w okolicznościach wskazanych w art. 2 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* oraz podmiotu korzystającego z pracy wykonywanej przez pracowników udostępnionych w takich okolicznościach.

Zaproponowano, żeby w przypadku stosowania wadliwego outsourcingu (popęnienia wykroczenia w tym zakresie) dodatkową sankcją dla nieuczciwych agencji zatrudnienia stanowiła utrata wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, jak również odmowa dokonania takiego wpisu dla nowych podmiotów, co wymagałoby dokonania odpowiednich uzupełnień w art. 18l i 18m *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Do **Ministra Infrastruktury** skierowano wniosek o podjęcie działań mających na celu nowelizację wybranych przepisów *ustawy z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym* (Dz. U. poz. 1523). Wniosek legislacyjny zakładał dokonanie zmiany brzmienia dwóch regulacji prawnych odnoszących się do problematyki związanej z delegowaniem kierowców z tzw. państw trzecich na terytorium RP dotyczących zawężenia definicji kierowcy delegowanego na terytorium RP z państwa trzeciego oraz zmiany podmiotowej w zakresie obowiązku dokonywania zgłoszeń delegowania, tj.:

- art. 5 ust. 1 *ustawy o delegowaniu kierowców* – poprzez zmianę treści przepisu polegającą na wskazaniu, że kierowca z państwa trzeciego wykonujący przewozy dwustronne rzeczy lub osób nie jest kierowcą delegowanym;
- art. 12 ust. 1 pkt 1 *ustawy o delegowaniu kierowców* – poprzez zmianę treści przepisu polegającą na określeniu, że przewoźnik drogowy z państwa trzeciego delegujący kierowcę na terytorium RP z państwa trzeciego składa zgłoszenie delegowania kierowcy do Inspekcji Transportu Drogowego, a nie jak dotychczas do Państwowej Inspekcji Pracy.

Minister Infrastruktury udzielił odpowiedzi na wniosek, wskazując, że na obecnym etapie nie jest możliwe jego dalsze procedowanie z uwagi na zbyt krótki okres obowiązywania ustawy (która weszła w życie 19 sierpnia 2023 r.) oraz konieczność dokonania zaproponowanych przez Państwową Inspekcję Pracy zmian po konsultacji i w uzgodnieniu z organem odpowiedzialnym za kontrolę drogową delegowanych kierowców tj. z Inspekcją Transportu Drogowego. W odpowiedzi na wniosek legislacyjny negatywnie oceniono propozycję zmiany art. 5 ust. 1 *ustawy o delegowaniu kierowców*, wskazując, że doprowadziłaby ona do ograniczenia nadzoru w ramach delegowania kierowców z państw trzecich tylko do przewozów typu cross-trade i przewozów kabotażowych. W zakresie dokonania zmian w art. 12 ust. 1 pkt 1 ustawy, Minister wskazał, że resort jest otwarty na dialog oraz podjęcie prac, których efektem będzie wypracowanie i wdrożenie jak najlepszych praktyk oraz rozwiązań w zakresie poprawy egzekwowania przepisów o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym, w tym także do podjęcia inicjatywy ustawodawczej, o ile będzie ona uzasadniona. Wskazano również, że niezbędne jest zacieśnienie współpracy pomiędzy organami kontrolującymi respektowanie przepisów ww. ustawy tj. Państwową Inspekcją Pracy a Inspekcją Transportu Drogowego.

12.3. Opiniowanie projektów aktów prawnych

W 2023 r. zaopiniowano ogółem **40 projektów aktów prawnych**, tj.:

- **20 ustaw** (m.in. projekt *ustawy o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym*, projekt *ustawy o aktywności zawodowej*, projekt *ustawy o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw*, projekt *ustawy o sporach zbiorowych pracy*, projekt *ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw*, projekt *ustawy o Rzeczniku Praw Pracowniczych*, projekt *ustawy o zmianie ustawy o praktykach absolwenckich*, projekt *ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni*),
- **15 rozporządzeń**, w tym:
 - 5 Ministra Rozwoju i Technologii (m.in. *rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji, stosowaniu, magazynowaniu i transporcie wewnątrzzakładowym nadtlenków*

organicznych, rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie),

- 5 Ministra Rodziny i Polityki Społecznej (m.in. rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, rozporządzenie

zmieniające rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy),

- 1 Ministra Zdrowia
- 1 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi
- 3 Rady Ministrów
- **5 innych.**

Rozdział

Podsumowanie
i priorytety
na rok 2024

13

13. PODSUMOWANIE

Wyniki kontroli przeprowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy w 2023 r. wskazują, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy w skontrolowanych zakładach, nawet pomimo corocznie zmniejszającej się liczby śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy, wciąż odbiega od oczekiwań. Osoby odpowiedzialne za tworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie przywiązują należytej uwagi do tego zakresu funkcjonowania firm, szczególnie w najmniejszych podmiotach.

W 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała realizację **ogólnokrajowych strategii, zaplanowanych na lata 2022-2024**. Długofalowe działania kontrolne, a także doradcze i informacyjne w przyjętych strategicznych obszarach miały na celu wyegzekwowanie stopniowej, systematycznej poprawy warunków pracy. Wydawane przez inspektorów pracy środki prawne przyczyniły się do usunięcia kilkudziesięciu tysięcy bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczyły wpływ niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników oraz inne osoby pracujące. Podjęte działania wyeliminowały niebezpieczne metody pracy, niewłaściwą organizację pracy, poprawiły jej ergonomię poprzez ograniczenie przeciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, a także wpłynęły na prawidłowe przygotowanie pracowników do pracy oraz wyposażenie stanowisk pracy w niezbędne środki ochrony zbiorowej lub – jeśli było to niezbędne – w wymagane środki ochrony indywidualnej, w tym ich prawidłowe stosowanie.

Inspektorzy pracy zrealizowali zaplanowane zadania kontrolne wynikające z programu działania Państwowej Inspekcji Pracy przyjętego na 2023 r.

Wśród nich znalazły się przede wszystkim kontrole wynikające z **realizacji Strategii dla bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Stałym nadzorem objęto w zeszłym roku 106 placów budowy**, na których realizowane są inwestycje o szczególnym znaczeniu dla danego regionu kraju ze względu na ich wielkość, stosowane technologie lub specyfikę prac. W ramach rutynowych działań kontrolnych prowadzonych przez cały 2023 r. skontrolowano **1 116 placów budowy**. Podczas akcji kontrolnych w czerwcu i we wrześniu inspektorzy pracy skontrolowali **2 369 małych placów budowy**. Porównując te liczby z rokiem 2022, podkreślić należy, że **skalę oddziaływania na ten jeden z najtrudniejszych sektorów zwiększyliśmy o prawie 600 placów budowy**.

Środki prawne wydano w 99% kontroli (średnio 5,6 decyzji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na 1 kontrolę, w tym 3,4 decyzji bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracy). Przy powtórnych kontrolach tych samych przedsiębiorców na placach budowy skierowano środki prawne w odniesieniu do 96,7% kontroli (średnio 6,2 decyzji w zakresie

bezpieczeństwa i higieny pracy na 1 kontrolę, w tym 4,4 decyzji bezpośrednio wpływających na bezpieczeństwo pracy). Oznacza to, że **stan bezpieczeństwa pracy ulega poprawie na placach budowy wyłącznie w momencie kontroli PIP**, a po jej zakończeniu nie zostaje utrzymany.

Strategia kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy na lata 2022-2024 wiąże się ze zwiększeniem poziomu ochrony zdrowia osób pracujących w narażeniu na szkodliwe czynniki chemiczne środowiska pracy. Powinno to ograniczyć choroby zawodowe, także onkologiczne, związane z produkcją i stosowaniem substancji i mieszanin chemicznych w zakładach pracy. **W roku 2023 skontrolowano w ramach Strategii w sumie 1 011 podmiotów**.

W przypadkach ekspozycji pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy inspektorzy pracy sprawdzali realizację obowiązku zapewnienia bezpiecznej pracy podczas stosowania substancji chemicznych z określonymi Najwyższymi Dopuszczalnymi Stężeniami. Nieprawidłowości związane z przestrzeganiem obowiązków wynikających z przepisów o **badaniach i pomiarach czynników szkodliwych** jako środka ochrony pracujących przed nadmiernym narażeniem na substancje chemiczne, stwierdzono w około połowie skontrolowanych podmiotów, w zależności od podejmowanego zagadnienia (najmniej uchybień stwierdzono podczas prac z azbestem i w zakładach stosujących produkty biobójcze). Kontrole ujawniły utrzymującą się, a czasem rosnącą, liczbę nieprawidłowości dotyczących stosowania adekwatnych **środków ochrony indywidualnej** chroniących przed czynnikami chemicznymi (27-62% zakładów poddanych kontrolom, w zależności od weryfikowanego zagadnienia). Skala uchybień potwierdza nieprzywiązywanie dostatecznej uwagi do ochrony zdrowia pracujących w narażeniu na substancje chemiczne – środki ochrony indywidualnej są tu kluczowe dla zachowania zdrowia.

Podobna skala nieprawidłowości związana była z przestrzeganiem przepisów dotyczących **magazynowania i składowania** substancji i mieszanin chemicznych, ale także materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych. Najlepiej wypadły kontrole prac związanych z usuwaniem azbestu (23% zakładów nie przestrzegało obowiązujących regulacji), a najgorzej kontrole w zakresie magazynowania materiałów wybuchowych – nieprawidłowości ujawniono w ¼ skontrolowanych podmiotów.

Realizując kolejne działania wynikające ze Strategii kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy, inspektorzy pracy sprawdzili poziom ochrony pracowników przed **zagroženiami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym**. Znaczna część pracodawców (33%) nie uwzględniła w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń ze

strony czynników rakotwórczych lub mutagennych, a co za tym idzie, nie wprowadziła odpowiednich środków profilaktycznych. Na co szóstym skontrolowanym stanowisku pracy nie przeprowadzono pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, dotyczyło to co czwartego kontrolowanego zakładu.

Powszechność występowania substancji i mieszanin chemicznych w zakładach pracy oraz wieloaspektowość problematyki z nimi związanej, jak również różne regulacje prawne wymagają szczególnego podejścia w tym temacie. Dlatego działalność kontrolno-nadzorcza Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze szeroko rozumianego bezpieczeństwa chemicznego będzie nadal kontynuowana w ramach przyjętej przez PIP Strategii kontroli chemicznych na lata 2022-2024.

Poprzez Strategię **wzmoczonego nadzoru** nadzorem takim objęto **51 zakładów pracy**, przeprowadzając w nich 103 kontrole. Podobnie jak w pierwszym roku realizacji tej strategii, najwięcej ujawnianych nieprawidłowości stanowiły te, które w bezpośredni sposób wpływają na bezpieczeństwo pracowników. Dotyczyły one złego stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń, głównie w zakresie wykonania prawidłowych osłon lub innych urządzeń ochronnych, zapobiegających dostępowi do stref niebezpiecznych. Stwierdzono użytkowanie maszyn bez osłon lub zastosowanie nieskutecznych osłon stref niebezpiecznych (niespełniających wymagań w zakresie odległości bezpieczeństwa), niewydzielenie barierami stref niebezpiecznych.

Największa poprawa dotyczyła uzupełniania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy – w pierwszym roku realizacji wzmożonego nadzoru 35% zakładów nie posiadało aktualnych pomiarów, a w roku sprawozdawczym tylko 14%.

W 2023 r. inspektorzy pracy zrealizowali również **pozostałe zaplanowane zadania kontrolne, wynikające z programu działania PIP**, w tym kontrole kompleksowe. Wśród nich znalazły się przede wszystkim kontrole dotyczące badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zgłaszanych do naszego urzędu, kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp w zakładach opieki zdrowotnej, w kopalniach podziemnego wydobycia oraz w kopalniach odkrywkowych i w handlu. Szczegółowe informacje znajdują się w podrozdziałach niniejszego Sprawozdania.

Uwzględniając uwarunkowania funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w określonych realiach legislacyjnych i gospodarczych, przy posiadanych zasobach kadrowych i liczbie działających przedsiębiorstw w Polsce, dalsza poprawa w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy oznacza konieczność:

- skoncentrowania działań kontrolnych w tych sektorach gospodarki i zakładach, w których zagrożenia wypadkowe i zawodowe występują w największym

nasileniu, co przekłada się na największą liczbę rejestrowanych wypadków przy pracy;

- zmiany obowiązujących przepisów lub ustanawiania nowych regulacji w drodze przedstawianych przez PIP wniosków legislacyjnych, służących wzmocnieniu prawnej ochrony zdrowia i życia pracujących;
- współpracy z prawodawcami podczas dostosowywania przepisów do zmieniającej się rzeczywistości i postępu technologicznego oraz podnoszenia ich przejrzystości i praktyczności, co zapewni lepsze rozumienie przepisów przez podmioty mające je stosować, jak również wpłynie na skuteczność ich egzekwowania przez inspektorów pracy;
- przekonania pracodawców do systemowych działań zapewniających właściwe warunki pracy, w tym włączenia obszaru bhp do strategicznego zarządzania przedsiębiorstwem;
- uświadamiania pracownikom konieczności aktywnego włączenia się w zarządzanie bezpieczeństwem i ochroną zdrowia oraz ryzykiem zawodowym, bo bezpieczeństwo i zdrowie w dużym stopniu zależą od nich samych, jeśli w zakładzie pracy przestrzegane są obowiązujące przepisy.

Z zakresu **prawnej ochrony pracy** istotnymi problemami o dużej wadze społecznej pozostają, tak jak w latach ubiegłych, przede wszystkim naruszenia przepisów o wynagrodzeniu za pracę oraz innych świadczeniach związanych z pracą, przepisów dotyczących czasu pracy, a także zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy prawidłowo powinna zostać zawarta umowa o pracę. W związku z tym w 2023 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała działania z lat poprzednich koncentrujące się na eliminowaniu lub istotnym ograniczeniu naruszeń z wymienionych obszarów. Ponadto prowadząc czynności kontrolne, inspektorzy pracy weryfikowali przestrzeganie przepisów: o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta, przepisów o ochronie młodocianych, Karty Nauczyciela, a także przepisów o pracy zdalnej.

Odsetek kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy z zakresu **wynagrodzeń** w stosunku do ogółu przeprowadzonych kontroli, utrzymuje się na stałym poziomie. Naruszenia te najczęściej stwierdzane były u mniejszych pracodawców, rzadziej odnotowywane były wraz ze wzrostem wielkości zakładu. Dotyczyły one na ogół rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych oraz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Wyniki kontroli wykazały, że prawie połowa podmiotów polecających pracę w godzinach nadliczbowych naruszyła obowiązek jej należytego wynagrodzenia; również około połowa pracodawców nie wywiązała się prawidłowo z obowiązku wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy.

Kolejnym istotnym problemem z tego zakresu jest nieterminowa wypłata wynagrodzenia – odnotowana u około jednej trzeciej kontrolowanych pracodawców. Rzadziej stwierdzano naruszenie obowiązku wypłaty dodatku do wynagrodzenia pracę w porze nocnej, wypłaty wynagrodzenia w prawidłowej wysokości oraz wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Wśród przyczyn wymienionych nieprawidłowości niezmiennie można wskazać niezawiniony przez pracodawców brak środków finansowych, ale także celowe działania pracodawców, mające na celu obniżenie kosztów funkcjonowania firmy, jak również niezajomość przepisów prawa pracy z tego zakresu.

Także w zakresie przestrzegania przepisów o **czasie pracy** wyniki kontroli wskazują na to, iż stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości co roku powtarzają się, ale różne jest ich nasilenie – w zależności od sytuacji gospodarczej i ekonomicznej oraz sytuacji na rynku pracy. Kontrole wykazały, podobnie jak w ubiegłych latach, szereg nieprawidłowości. Najwięcej stwierdzonych uchybień dotyczyło prowadzenia ewidencji czasu pracy (prawie połowa kontroli). W porównaniu do ubiegłego roku zmniejszył się odsetek kontroli, w których ujawniono nieprawidłowości w realizacji obowiązku określenia w przepisach wewnątrzzakładowych systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych. Znacząco, tj. ponad dwukrotnie, wzrósł natomiast odsetek kontroli, w których ujawniono nieprawidłowości w sposobie rekompensaty za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy oraz odsetek kontroli, w których ujawniono niezapewnienie pracownikom wymaganego odpoczynku dobowego. Ujawnione nieprawidłowości w zakresie naruszania przepisów o czasie pracy były, według ustaleń inspektorów pracy, spowodowane przede wszystkim niewłaściwą organizacją pracy, ale także celowym działaniem pracodawców zmierzającym do uzyskania oszczędności z tytułu zatrudniania pracowników wykonujących pracę ponad obowiązujący ich wymiar czasu pracy oraz w dni wolne od pracy. Ponadto, podobnie jak w przypadku naruszeń z zakresu wynagrodzeń, źródłem nieprawidłowości była także błędna interpretacja przepisów o czasie pracy, wynikająca z niezajomości przepisów prawa bądź stopnia ich skomplikowania.

W 2023 r. PIP realizowała *Krajową Strategię Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2023-2024*. W ramach realizacji tej strategii inspektorzy pracy skontrolowali tematykę czasu jazdy kierowców, obowiązkowych przerw w jeździe i odpoczynków, wynikającą z *rozporządzenia (WE) 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85,*

a także wybrane zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców. Do najczęściej ujawnionych naruszeń w tym obszarze należały: niezapewnienie wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godz., niezapewnienie odpoczynku dziennego, nieprzestrzeganie dziennego limitu czasu jazdy i dwutygodniowego limitu czasu jazdy oraz niezapewnienie odpoczynku tygodniowego. Natomiast w zakresie przepisów *ustawy o czasie pracy kierowców*, podobnie jak w latach ubiegłych, najwyższa liczba naruszeń została przez inspektorów pracy stwierdzona w zakresie przekroczenia 10 godzin pracy w dobie, w której wystąpiła praca w porze nocnej.

Przyczyny powstania naruszeń są podobne do wskazywanych w latach ubiegłych, przy czym w 2023 r. należy zwrócić uwagę na duży wpływ sytuacji geopolitycznej, tj. utrudnień w ruchu drogowym na wschodniej granicy Polski, które bezpośrednio wpłynęły na organizację przewozów. Przewoźnicy zmierzali się z dużymi problemami w planowaniu zadań przewozowych, często byli zaskakiwani utrudnieniami w ruchu granicznym. Trwający konflikt zbrojny w Ukrainie wywołał także daleko idące konsekwencje w prowadzeniu działalności transportowej (wzrost kosztów prowadzenia transportu drogowego, duże trudności w doborze pracowników, spadek konkurencyjności na europejskim rynku transportowym).

Kolejnym istotnym obszarem, w którym inspektorzy pracy kontrolowali pracodawców, były kontrole **prawidłowości podstaw zatrudniania pracowników**. Sukcesywnie zmniejsza się odsetek kontroli, w trakcie których inspektorzy pracy kwestionują zawarte umowy cywilnoprawne w przypadkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę. Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości w tym zakresie powtarzają się niezmiennie od wielu lat – jest to niedostateczna znajomość przepisów prawa regulujących dopuszczalność zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych, ale również próba minimalizowania kosztów zatrudniania przez podmioty zatrudniające. Ponadto wiele osób pracuje na podstawie umów cywilnoprawnych, zgodnie ze swoim wyborem. Studenci, emeryci i renciści, osoby pozostające w zatrudnieniu w innym podmiocie oraz prowadzący gospodarstwa rolne nie są zainteresowani zatrudnieniem pracowniczym przede wszystkim ze względu na konieczność opłacania dodatkowo składek na ubezpieczenie społeczne, a także ze względu na większą elastyczność zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, niż ma to miejsce w ramach stosunku pracy. Ze względu na to, że obecne instrumenty przysługujące inspektorom pracy uznawane są za niewystarczające, aby w sposób skuteczny przeciwdziałać zjawisku nadużywania umowy cywilnoprawnej jako podstawy świadczenia pracy, od lat zgłaszane są postulaty przyznania inspektorom pracy kompetencji o charakterze władczym do samodzielnego ustalania stosunku pracy.

Kontrole przestrzegania przepisów *ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele*

i święta oraz w niektóre inne dni pokazują utrzymującą się wysoką skalę naruszania **zakazu powierzania** pracownikom lub zatrudnionym **pracy w handlu** lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem wbrew przepisom tej ustawy. Należy odnotować, że skala nieprawidłowości była dużo niższa w dużych sklepach (w niektórych przypadkach nawet dwukrotnie). W mniejszych placówkach niepokój budzi niewykonywanie w ogóle ustawowych obowiązków pracodawcy lub uprawnień pracownika, podczas gdy w większych sklepach były one wykonywane, jednak nieprawidłowo. Wzrost odsetka sklepów nieprzestrzegających zakazu powierzania pracownikom lub zatrudnionym pracy w handlu lub przy wykonywaniu czynności związanych z handlem w dni objęte zakazem spowodowany był głównie nieprawidłowym korzystaniem na szeroką skalę z wyłączeń spod zakazu handlu. Mniejsi przedsiębiorcy przeoczyli utratę mocy obowiązującej – z dniem 1 sierpnia 2023 r. – art. 15i 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. Przepis ten dopuszczał wykonywanie czynności związanych z handlem, polegających na rozładowywaniu, przyjmowaniu i ekspozycji towarów pierwszej potrzeby oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania takich czynności w niedziele (nie dotyczyło to niedziel, które przypadają w święto) – w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu.

W zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy w **jednostkach oświatowych** najwięcej nieprawidłowości, tak jak i w poprzednich latach, dotyczyło nawiązania stosunku pracy z nauczycielami, w tym umów o pracę oraz mianowania jako podstawy stosunku pracy. Ponadto wykazana została znaczna liczba nieprawidłowości dotyczących ustania zatrudnienia, w tym treści świadectw pracy. W trakcie kontroli inspektorzy pracy stwierdzali w jednostkach oświatowych również naruszenia przepisów w zakresie wynagradzania nauczycieli (dotyczyły one naliczania i wypłacania wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy) oraz urlopów wypoczynkowych.

Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy w roku sprawozdawczym pokazały, że powtarzalny charakter mają również nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy przy **zatrudnianiu młodocianych**. Najwięcej nieprawidłowości ponownie dotyczyło: braku udzielenia informacji przedstawicielom ustawowym młodocianego o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, dopełnienia obowiązku prowadzenia różnego rodzaju ewidencji związanych z zatrudnianiem takich pracowników (m.in. ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych, a dozwolonych w celu odbycia przygotowania zawodowego) i opracowania wykazów stanowisk i rodzajów prac wzbronionych oraz dozwolonych dla celów

przygotowania zawodowego. Także w ubiegłym roku w trakcie kontroli inspektorzy pracy stwierdzali, że pracodawcy dopuszczali pracowników młodocianych do pracy bez szkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bez wstępnych badań profilaktycznych, co jest szczególnie niebezpieczne i w perspektywie długookresowej może powodować ogromne koszty społeczne.

W związku z wprowadzeniem do Kodeksu pracy przepisów o **pracy zdalnej** ta forma świadczenia pracy upowszechniła się w Polsce, dlatego inspektorzy pracy prowadzili w 2023 r. kontrole także w tym zakresie. W ponad 60% kontroli dotyczących zatrudniania pracowników w formie zdalnej stwierdzono nieprawidłowości skutkujące wydaniem środków prawnych przez inspektorów pracy. Najwięcej uchybień i nieprawidłowości dotyczyło kwestii określania zasad wykonywania pracy zdalnej w regulaminach i porozumieniach oraz obowiązków informacyjnych (m.in. brak lub niekompletna informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia), wymagań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących pracy zdalnej (m.in. brak dokonania oceny ryzyka zawodowego dla pracy zdalnej, nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego przy wykonywaniu pracy zdalnej wpływu tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowań psychospołecznych tej pracy, nieopracowanie informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej) oraz organizacji pracy zdalnej. Ponadto nieprawidłowości dotyczyły kwestii finansowych i polegały m.in. na: braku wypłaty (bądź wypłaty w nieprawidłowej wysokości) ekwiwalentu albo ryczałtu w związku z wykorzystaniem przez pracowników własnych narzędzi pracy i materiałów, a także niepokrywaniu kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Jednakże wyniki kontroli nie wskazują na rażący charakter naruszeń przepisów. Jako przyczyny ujawnionych nieprawidłowości w tym zakresie można wskazać przede wszystkim nieznaną przepisów, ich szczegółowość i stopień skomplikowania.

Kontrole przeprowadzone w 2023 r. wskazują, że stan przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy co do zasady utrzymuje się na stałym poziomie z pewnymi wahaniami w poszczególnych obszarach (największe w obszarze dot. czasu pracy).

Ze względu na nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy konieczne jest dalsze monitorowanie przestrzegania prawa oraz podejmowanie działań promocyjno-informacyjnych, w tym bezpłatnego poradnictwa prawnego i korzystanie z tej formy przez pracodawców i pracowników.

Kontrole prowadzone przez PIP w obszarze **legalności zatrudnienia** i innej pracy zarobkowej obywateli polskich potwierdzają, że ujawniane w tym zakresie nieprawidłowości utrzymują się nadal na stosunkowo

wysokim poziomie oraz że praca nieformalna dotyczy określonych sektorów: **przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, handel i naprawy**, gdzie na przestrzeni ostatnich lat najczęściej ujawniane są przypadki nielegalnego zatrudniania i powierzania innej pracy zarobkowej. Nadal problem pracy nielegalnej dotyczy zdecydowanie bardziej **mikroprzedsiębiorców i małych firm**, zatrudniających do 49 osób.

Działania kontrolno-nadzorcze PIP prowadzone w 2023 r. wskazują także, że poza przypadkami pracy zupełnie nieformalnej (długoterminowej, doraźnej, czy w ramach tzw. nieformalnych okresów „próbnych”), kontrolowane firmy stosują **niedozwolone praktyki, które mają na celu obchodzenie przepisów o legalności zatrudnienia** i służą stworzeniu **pozorów legalności powierzania pracy**.

Objęte one: zaniżanie wymiaru czasu pracy w treści zawartych umów o pracę, wskazywanie w treści umów o pracę wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę na poziomie minimalnym, podczas gdy w rzeczywistości jest ono wypłacane w wyższej kwocie, wypłacanie części wynagrodzenia lub określonych jego składników poza oficjalnym obiegiem, ukrywanie rzeczywistej liczby godzin pracy lub pracy w godzinach nadliczbowych, za które wynagrodzenie płatne jest „pod stołem”. Warto zauważyć, że w roku sprawozdawczym tego rodzaju świadczenia, wypłacone do ręki, z pominięciem odprowadzenia należnych składek do ZUS i zaliczek na podatek dochodowy, ujawniliśmy na kwotę ok. **2,2 mln złotych, co z pewnością jest kwotą niedoszacowaną**. Rok 2023 potwierdza, że nadal praca deklарowana „falszywie” to taka, która wykonywana jest na podstawie **umów cywilnoprawnych** (głównie umów zleceń), w tym także zawieranych w warunkach właściwych dla stosunku pracy.

Działania kontrolno-nadzorcze PIP ukierunkowane na eliminowanie szarej strefy w zatrudnieniu potwierdzają **pilną potrzebę zmian**, zarówno w przepisach prawa **odnoszących się do powierzania i wykonywania pracy**, jak i w regulacjach dotyczących **funkcjonowania organów i służb**, do zadań których należy **zwalczanie pracy „na czarno”**. Korekty wymagają przepisy, które sprzyjają popełnianiu nadużyć przez nieuczciwych przedsiębiorców (m.in. odnoszące się do terminu zgłoszenia pracobiorców do ubezpieczenia społecznego, formy pisemnej umów cywilnoprawnych i oskładkowania tych umów tak jak umów o pracę). Niewątpliwie konieczne jest **zdefiniowanie na nowo pojęcia pracy nielegalnej**, z uwzględnieniem parametrów obejmujących ujawniane przez PIP niedozwolone praktyki stosowane przez przedsiębiorców, które nie mieszczą się obecnie w definicjach nielegalnego zatrudnienia i nielegalnej innej pracy zarobkowej wskazanych w przepisach prawa.

Zmiany wymaga także **model i wysokość kar** nakładanych za powierzenie pracy z naruszeniem przepisów o legalności, tak aby stosowane **sankcje**

miały charakter odstrasżający i dolegliwy oraz stanowiły **dostateczny hamulec** przed popełnianiem nadużyć w przyszłości.

Niewątpliwie niezbędne jest wyposażenie służb kontrolnych w **nowe narzędzia** do zwalczania pracy nielegalnej i **stworzenie mechanizmów współpracy, a także wymiany informacji** opartych na współczesnych technologiach, osiągnięciach nauki i techniki cyfrowej, **algorytmach szacowania ryzyka pracy nieregistrowanej** na podstawie danych pozostających w dyspozycji różnych agencji i służb. Eliminowanie pracy w szarej strefie gospodarki powinno stanowić element **większej strategii krajowej**, w której jasno zostaną zdefiniowane cele, wykorzystywane narzędzia i mierniki do badania, na ile przyjęte założenia w określonej perspektywie czasowej zostały zrealizowane – w celu ich ewentualnej korekty w przyszłości.

W kontekście zrealizowanych w 2023 r. **kontroli legalności zatrudnienia, powierzania innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców** obserwujemy zarówno nowe tendencje związane z pojawianiem się u polskich przedsiębiorców pracowników będących obywatelami państw dość odległych geograficznie, którzy w celu pozyskania pracy w polskich podmiotach korzystają z pomocy pośredników, jak i utrwalone dotychczas praktyki związane z powierzaniem pracy w Polsce cudzoziemcom z tzw. państw trzecich. Nadal najliczniejszą grupą cudzoziemców, którym powierza się pracę w Polsce, są obywatele Ukrainy, ich też w największym stopniu dotyczą stwierdzane nieprawidłowości. Należy jednak stwierdzić, że o ile kontrole PIP potwierdzają, że **nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcom nadal pozostaje istotnym problemem rynku pracy**, to obecnie, w odniesieniu do tych cudzoziemców, którzy na trwałe wpisali się w strukturę polskiego rynku pracy (dotyczy to przede wszystkim osób korzystających z uproszczonych procedur legalizacji pracy pochodzących z Ukrainy, Białorusi, Mołdawii, Gruzji), uwaga służb kontrolnych winna być skierowana na warunki ich pracy, a w szczególności na problemy związane z przestrzeganiem przepisów o wynagrodzeniu za pracę i czasie pracy oraz na problem powierzania pracy cudzoziemcom na podstawie umów cywilnoprawnych, w szczególności tam, gdzie sposób wykonania pracy wskazuje na istnienie stosunku pracy. Należy dążyć również do **wyeliminowania różnego rodzaju konstrukcji prawnych** (np. uzyskanie udziałów w spółce w zamian za powtarzające się świadczenie niepieniężne będące pracą) i **niedozwolonych praktyk** w prowadzonej działalności gospodarczej np. związanych z działaniem **wirtualnych biur**, które mają na celu wykorzystanie pracujących cudzoziemców z jednoczesnym zabezpieczeniem ich praw poprzez zobowiązanie podmiotów do powierzania pracy **wyłącznie na podstawie takich umów**, które dają prawo do **ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego**.

Jednocześnie konieczne jest przyjęcie rozwiązań, które zwiększą skuteczność organów kontrolnych w działaniach ukierunkowanych na eliminowanie nielegalnego powierzania pracy. W tym kontekście **wnioski płynące z kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich są tożsame z formułowanymi w następstwie działań kontrolnych dotyczących pracowników cudzoziemskich.**

Za pozytywne uznajemy projektowane zmiany przepisów dotyczące m.in. sposobu funkcjonowania służb, których zadania związane są z zarządzaniem szeroko pojętą migracją do Polski w celach zarobkowych, mające **uszczelnić funkcjonujący system, związany z procedurami pozyskiwania zezwoleń na pracę, wiz w celu wykonywania pracy oraz regulacji adresowanych do szczególnej grupy cudzoziemców, tj. obywateli Ukrainy,** którzy w kolejnym roku wojny rosyjsko-ukraińskiej przebywają w Polsce, zasilając kadry polskich firm.

Postulowane zmiany powinny obejmować nowelizację ustawy specjalnej regulującej zatrudnienie obywateli Ukrainy poprzez **skrócenie 14-dniowego terminu** do złożenia powiadomienia oraz wprowadzenie przepisów ustalających **minimalny wymiar czasu pracy** lub minimalną liczbę godzin pracy, którą podmiot zatrudniający miałby obowiązek zagwarantować cudzoziemcowi. Należy także rozważyć zmodyfikowanie ogólnych przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców poprzez wprowadzenie obowiązku dokonania zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych **przed dopuszczeniem cudzoziemca do pracy,** uwzględnienie w definicji nielegalnego powierzenia wykonywania pracy kwestii **braku** lub **nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego,** uzależnienie wysokości nakładanych kar od liczby cudzoziemców, którym dany podmiot powierzył nielegalną pracę oraz umożliwienie **odmowy wydania zezwolenia na pracę oraz wpisania oświadczenia do ewidencji** w sytuacji, gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi **utrudnia kontrolę inspekcji pracy.**

Niezmiennie postulujemy także zacieśnienie **współpracy z innymi organami i służbami** tak, aby poprzez procesy wymiany informacji i pozyskiwania danych, najlepiej w trybie on-line, skuteczniej eliminować z rynku te podmioty, które nie przestrzegają obowiązujących przepisów prawa. Istotne znaczenie w kształtowaniu sytuacji cudzoziemców na polskim rynku pracy będzie miała niewątpliwie **nowa polityka migracyjna,** której założenia w tym momencie się tworzą – również na **bazie doświadczeń kontrolnych PIP z działań realizowanych w 2023 r.**

Wyżej wymienione doświadczenia wskazują, że **nie traci na popularności powierzanie pracy w formułach „nietypowych”.** Przedsiębiorcy poszukują nowych, bardziej elastycznych form zatrudniania pracowników. **W ramach pracy tymczasowej oraz w outsourcingu/leasingu osób świadczą pracę zarówno obywatele polscy, jak i cudzoziemcy.** Nierzadko

podstawę wykonywanej przez nich pracy stanowi nie umowa o pracę, także tymczasową, ale umowa cywilnoprawna (zlecenie, czy o świadczenie usług). Co ciekawe, kierowaniem do pracy na rzecz innych podmiotów zajmują się nie tylko przedsiębiorcy, będący obywatelami polskimi, ale także **firmy założone w Polsce i prowadzone przez cudzoziemców.** W tym ostatnim przypadku, także **wyłącznie w celu formalnej legalizacji pobytu i pracy obcokrajowców w naszym kraju,** którzy na podstawie polskich dokumentów uzyskują przepustkę do krajów UE, bez zamiaru podjęcia pracy na terytorium RP. Prowadzone przez PIP kontrole potwierdzają, że nadal najpopularniejsze usługi świadczone przez agencje zatrudnienia to praca tymczasowa oraz pośrednictwo pracy, w tym także do pracodawców zagranicznych. Niepokoi, że nadal w działaniach PIP identyfikujemy **podmioty działające nielegalnie,** w tym także prowadzone przez cudzoziemców spoza UE oraz fakt, że w **kontrolach agencji pracy tymczasowej** stwierdzane są przypadki osób pracujących **nielegalnie.** Prowadzone w roku sprawozdawczym kontrole wskazują, że wciąż utrzymuje się zjawisko **transferów osób do pracy** na rzecz innych przedsiębiorców w ramach niedozwolonego outsourcingu, który nosi znamiona pracy tymczasowej. Liczba takich kontroli i osób nimi objętych z roku na rok wzrasta z uwagi na popularność tego modelu biznesowego nie tylko wśród przedsiębiorców, legitymujących się certyfikatem agencji zatrudnienia, ale także tych, którzy go nie posiadają i nie są zainteresowani jego pozyskaniem. **Kierowanie osób do pracy na rzecz różnych firm** odbywa się przede wszystkim **w ramach umów cywilnoprawnych.** Jako miejsce wykonania przedmiotu umowy wskazuje się zakład pracy przedsiębiorcy zewnętrznego, będącego finalnym odbiorcą pracy osób wypożyczonych w tym trybie. Przeprowadzone kontrole dowiodły, że **problemem w egzekwowaniu przepisów** w tym zakresie pozostaje nadal **niedoskonałe prawo,** które jak dotąd nie obejmuje outsourcingu pojmowanego jako wyłącznie wynajem osób do pracy na rzecz innych podmiotów niż ten, z którym zawarto umowę na świadczenie pracy. Propozycje Państwowej Inspekcji Pracy zakładają m.in.:

- ustalenie **odpowiedzialności wykroczeniowej** w sytuacji **korzystania z usług outsourcingu** w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej (odpowiedzialność podmiotu uznanego w wyniku kontroli za pracodawcę użytkownika takiej osoby);
- w przypadku korzystania z pracy osób wypożyczonych w formule niedozwolonego outsourcingu realizującego de facto zapotrzebowanie na pracę stałą, pociągnięcie takiego przedsiębiorcy do **odpowiedzialności za nielegalne powierzenie pracy;**
- umożliwienie nakładania **sankcji za świadczenia usługi outsourcingu** w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej, także przez podmiot posiadający wpis do rejestru agencji zatrudnienia.

Są one obecnie przedmiotem prac w resorcie właściwym ds. pracy, aby poprzez uszczelnienie obowiązujących przepisów nie dochodziło do nadużyć zarówno na szkodę obywateli polskich, jak i cudzoziemców, a w odniesieniu do tych ostatnich także do wyzysku, który w skrajnych przypadkach można kwalifikować jako pracę przymusową.

Działania kontrolno-nadzorcze Państwowej Inspekcji Pracy realizowane w 2023 r. w **obszarze delegowania** w ramach świadczenia usług również w dużej mierze dotyczyły obywateli tzw. państw trzecich. Postępowania kontrolne związane z delegowaniem z terytorium Polski prowadzone były przede wszystkim w następstwie wniosków przekazanych do PIP w ramach wymiany informacji za pośrednictwem Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI). Kontrole dotyczyły przedsiębiorców z siedzibą na terytorium Polski kierujących do czasowego wykonywania pracy za granicą obywateli państw trzecich zatrudnionych w polskich firmach lub takich, dla których podstawę pracy w Polsce stanowiły umowy cywilnoprawne (głównie umowy zlecenia).

Przeprowadzone kontrole potwierdzają obserwowane od kilku lat zjawisko **fikcyjnego delegowania cudzoziemców z Polski do innych państw członkowskich**, w tym także przez firmy założone i prowadzone w naszym kraju przez obcokrajowców. Podmioty zarejestrowane w Polsce, delegujące obywateli państw trzecich do pracy na terenie UE, często nie prowadzą w Polsce działalności rzeczywistej w stopniu znacznym. Ich działalność służy formalizowaniu pracy obywateli państw trzecich z wykorzystaniem danych przedsiębiorcy wyłącznie w celu uzyskania przepustki do rynku pracy w państwach Europy Zachodniej na podstawie polskich dokumentów. Osoby zarządzające podmiotami delegującymi czy właściciele tych przedsiębiorstw to zwykle również cudzoziemcy, obywatele państw trzecich, z którymi kontakt jest ograniczony lub nie ma go wcale, także z uwagi na to, że są to przedsiębiorstwa „skrzynki pocztowe” (letter box company). Również sami cudzoziemcy, transferowani do pracy w UE z wykorzystaniem konstrukcji delegowania, nie wykonują zazwyczaj pracy w naszym kraju, a ich jedynym celem jest, aby na podstawie polskich dokumentów uzyskać przepustkę do pracy w UE. W tym kontekście trzeba pamiętać, że przyjęty w Polsce dualny model dostępu cudzoziemców do rynku pracy (na podstawie zezwoleń na pracę i w ramach tzw. procedur uproszczonych) stanowi dla naszych partnerów zagranicznych dużą barierę w ocenie, czy cudzoziemcowi związanemu z polskim przedsiębiorcą legalnie powierzono pracę na terytorium RP. Dlatego też **rozwijanie współpracy z organami kontrolnymi za granicą**, w tym także poprzez narzędzia wymiany informacji, jest kluczowe w eliminowaniu nadużyć na europejskim rynku pracy w sferze usług.

Problemy z przestrzeganiem przepisów związanych z delegowaniem pracowników do Polski najczęściej ujawniane były w podmiotach z państw trzecich

delegujących cudzoziemców na terytorium RP. Również od kilku lat ujawniany jest proceder tzw. wielopozomowego delegowania, który polega na wykorzystywaniu delegowania na terytorium Polski celem udostępniania pracowników, stosując wielopozomowe struktury podwykonawcze wykorzystujące mechanizm outsourcingu. Obserwowane zjawisko związane jest z pozornym delegowaniem, gdyż obywatele państw trzecich rekrutowani są na terytorium Polski, a w tym przypadku nie można mówić o delegowaniu pracowników. Zatrudnienie pracowników fikcyjnie delegowanych wyprowadzane jest poza polski podmiot do przedsiębiorcy w państwie trzecim, często powiązanego osobowo z firmą w Polsce, na rzecz której cudzoziemcy świadczą pracę. Tego typu działanie podmiotów wpływa na uszczuplenie danin publiczno-prawnych, tj. składek na ubezpieczenia społeczne i podatków, które odprowadzane są w państwie wysyłającym. Ponadto istnieje podejrzenie, że wykorzystywany jest import usług w celu zastosowania neutralnego podatku VAT. Oszacowanie strat, jakie z tego tytułu ponosi budżet państwa, wykracza poza możliwości PIP. Zahamowanie tego niedozwolonego proceduru wymaga **wdrożenia ścisłych mechanizmów współpracy między PIP, organami skarbowymi oraz służbami wojewody**. Zasadne jest ograniczenie tego rodzaju proceduru w działalności firm po stronie polskiej i za granicą, poprzez **brak możliwości wydawania kolejnych zezwoleń na pracę dla pracowników delegowanych do Polski**. Warto wspomnieć, że od 19 sierpnia 2023 r. na Państwową Inspekcję Pracy nałożono także **nowe zadania w obszarze delegowania – dotyczące sektora transportu drogowego**. *Ustawa z dnia 26 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym* implementuje do polskiego prawa krajowego dyrektywę 202/1057 (tzw. lex specialis). Państwowa Inspekcja Pracy została zobowiązana do weryfikowania warunków zatrudnienia delegowanych do Polski kierowców, wykonujących na terenie naszego kraju określonego rodzaju operacje transportowe (zarówno z pochodzących z UE, jak i tzw. państw trzecich) oraz do realizacji wniosków o wzajemną pomoc, kierowanych do PIP w ramach systemu IMI – czyli moduł transport, dotyczących pozyskiwania od polskich przewoźników realizujących przewozy na terenie UE określonych dokumentów związanych z usługą transportu, jak i ze stosunkiem pracy delegowanego z Polski kierowcy, na potrzeby kontroli realizowanych przez zagraniczne służby. Doświadczenia z realizacji przez PIP nowych zadań już w początkowym okresie obowiązywania ustawy wykazały **pilną potrzebę jej nowelizacji** zarówno co do rodzaju operacji transportowych realizowanych przez przewoźników z państw trzecich, które wymagają notyfikowania do Państwowej Inspekcji Pracy (aktualnie dotyczą wszystkich przewozów poza tranzytem i to bez względu na rodzaj umowy łączącej przewoźnika z kierowcą), jak i ustanowionych mechanizmów współpracy z Inspekcją Transportu Drogowego, która jest drugim obok PIP organem krajowym

zaangażowanym w realizację zadań wynikających z ustawy. Biorąc pod uwagę istotę sektora transportu i jego znaczenie zarówno dla rynku krajowego jak i europejskiego, należy założyć, że w 2024 r. zadania te będą w dużym stopniu udziałem organów PIP.

Niezależnie od tego, czy kontrole dotyczyły technicznego bezpieczeństwa pracy, prawnej ochrony pracy, czy legalności zatrudnienia, powody wskazywane przez pracodawców jako **przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości** były takie same: inflacja i rosnące koszty prowadzenia działalności utrudniające utrzymanie konkurencyjności. Sygnalizowano również problemy wynikające z konieczności wyjścia z kryzysu po pandemii SARS-CoV-2 oraz trudności w pozyskiwaniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, w tym również specjalistów, którzy wsparliby pracodawców w tworzeniu bezpiecznych i zdrowych miejsc pracy. Złożone problemy ekonomiczno-społeczne, w tym brak wykwalifikowanych osób do pracy przekładają się na sytuację zatrudnionych i warunki, w jakich wykonują oni swoje codzienne zadania. Skutkuje to również naruszeniami przepisów z zakresu czasu pracy, tj. powierzaniem zatrudnionym pracownikom wykonywania prac ponad obowiązujący ich wymiar czasu pracy oraz nieprawidłowym rekompensowaniem pracy w dni wolne od pracy.

Inspektorzy pracy z kolei obserwują utrzymujący się niedostatek wiedzy dotyczącej obowiązków nałożonych prawnie na osoby zatrudniające pracowników, wciąż niewystarczającą świadomość zagrożeń występujących w środowisku pracy, a przede wszystkim pomijanie obszaru bhp w codziennym zarządzaniu firmami.

Problemy organizacyjne i ekonomiczne nie mogą jednak tłumaczyć braku poszanowania dla wymagań prawa, w tym przepisów określających właściwy poziom bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności nie

niwelują obowiązków pracodawców i przedsiębiorców wobec osób świadczących pracę w zakresie tworzenia bezpiecznych warunków pracy i zapewniania poszanowania zdrowia pracujących.

Bezpieczeństwo pracy jest funkcją poziomu zagrożeń zawodowych, występujących w przedsiębiorstwach, zaangażowania pracodawców i przedsiębiorców w zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, efektywności wewnętrznych służb nadzoru i służby bhp oraz działalności organów nadzoru nad warunkami pracy.

Dla osiągnięcia trwałej poprawy bezpieczeństwa pracy **szczególnie istotne jest bezpośrednio zaangażowanie pracodawców w zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy**. Najważniejsza jest świadomość, że obszar potocznie przez nich zwany bhp, to równie istotny aspekt funkcjonowania firmy jak płynność finansowa, poszerzanie rynków zbytu i rozwój firmy.

Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadzając kontrole i realizując bogaty wachlarz przedsięwzięć prewencyjno-promocyjnych, w głównej mierze aktywnie uświadamia pracodawców, że zaniedbywanie obszaru bhp prowadzi do wzrostu zagrożeń wypadkowych i naraża firmę na rosnące trudności w utrzymaniu rentowności i zaangażowanej załogi, bez której dalsze funkcjonowanie nie będzie możliwe. PIP wspiera zaangażowanie pracodawców w poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy oraz przekonuje do **wzmacniania roli partycypacji pracowniczej we wspólnym budowaniu wysokiej kultury pracy**.

Służy temu również prowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy **działalność popularyzatorska i edukacyjna oraz poradnictwo realizowane na dużą skalę** zarówno podczas kontroli, jak i w siedzibach okręgowych inspektoratów pracy oraz w centrum poradnictwa w formie porady osobistej, pisemnej, e-mailowej i telefonicznej.

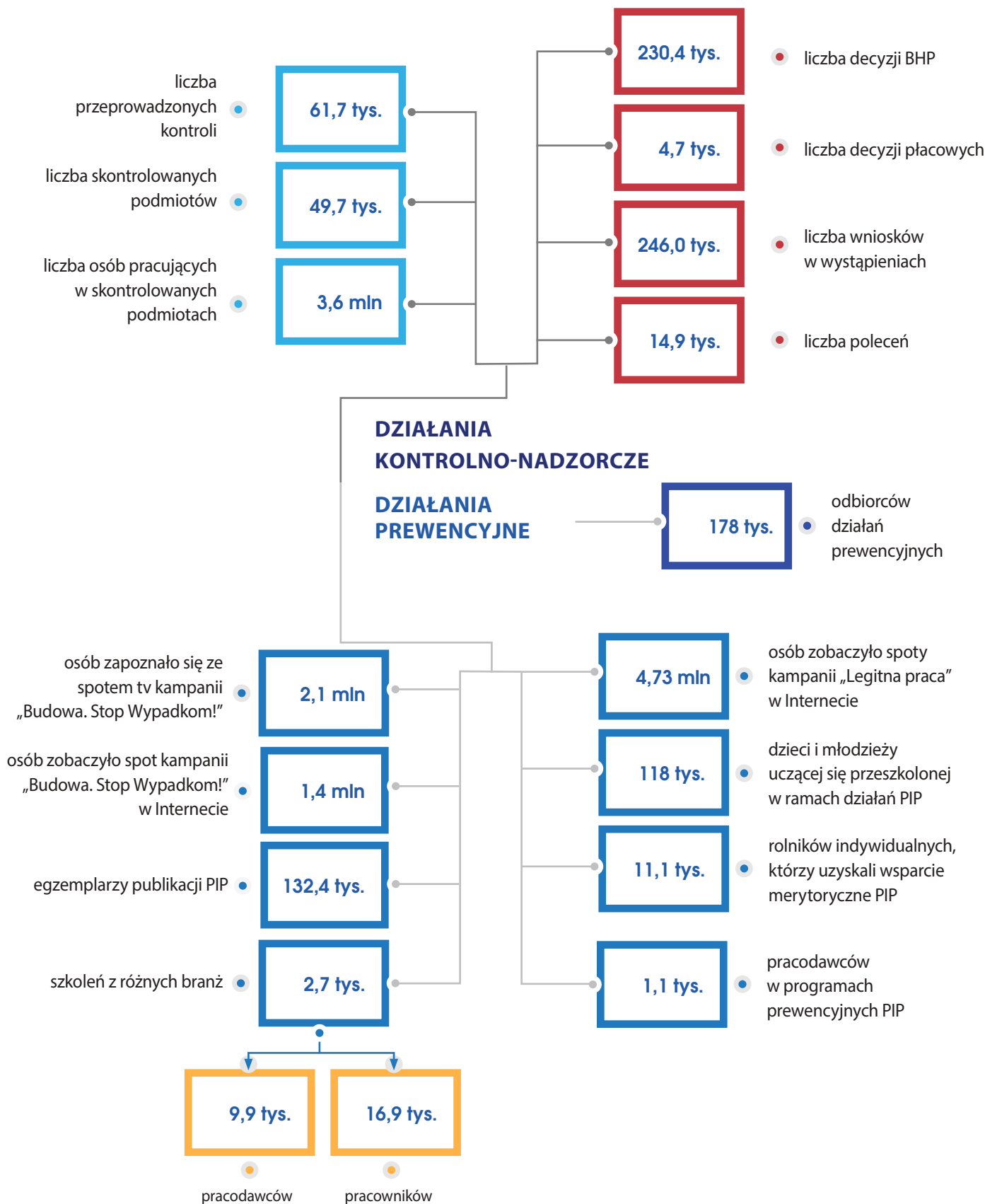
Rozdział

14

Działalność PIP w ujęciu
statystycznym

14. DZIAŁALNOŚĆ PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM

14.1. NAJWAŻNIEJSZE DANE Z DZIAŁALNOŚCI PIP W 2023 R.



14.2. PODSTAWOWE DANE Z DZIAŁALNOŚCI KONTROLNO-NADZORCZEJ PIP W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Liczba kontroli	55 842	59 570	61 695
Skontrolowane podmioty	45 362	48 258	49 677
Osoby pracujące w skontrolowanych podmiotach	3 417 218	3 522 278	3 567 825
Wydane decyzje dotyczące bhp, w tym:	175 742	211 714	230 366
wstrzymania prac	4 706	5 812	6 268
wstrzymania eksploatacji maszyn	6 646	7 671	8 619
skierowania do innych prac	2 360	3 171	3 682
liczba osób skierowanych do innych prac	5 253	6 996	8 073
Decyzje nakazujące wypłatę świadczeń	4 393	5 040	4 663
na kwotę w zł	63,8 mln	73,2 mln	90,2 mln
Wnioski w wystąpieniach	189 845	234 329	246 008
Polecenia ustne	10 867	13 314	14 927
Mandaty karne	12 047	15 793	17 197
łącznie kwota nałożonych mandatów w zł	14,4 mln	19,7 mln	22,1 mln
Wnioski o ukaranie do sądu	827	1 151	1 063
Środki oddziaływania wychowawczego	9 699	8 468	8 043
Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	618	665	711

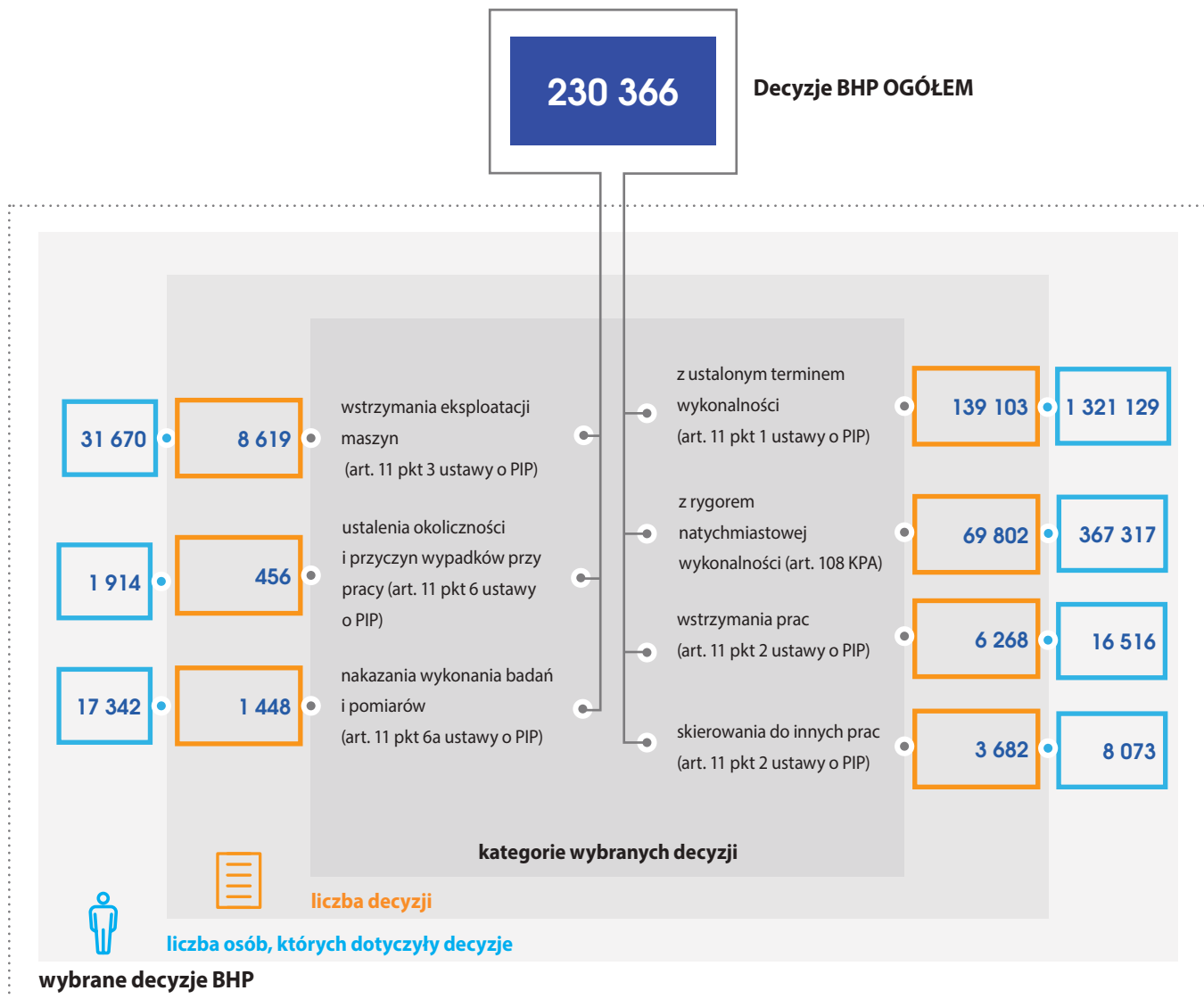
14.3. STRUKTURA KONTROLI WG PKD ZA LATA 2021-2023

PKD	2021		2022		2023	
	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek
Ogółem	55 842		59 570		61 695	
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	826	1,7	947	1,6	878	1,4
B.Górnictwo i wydobywanie	231	0,4	285	0,5	281	0,5
C.Przetwórstwo przemysłowe	9 997	17,9	10 005	16,8	10 163	16,5
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	157	0,3	191	0,3	206	0,3
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	724	1,3	703	1,2	724	1,2
F.Budownictwo	11 170	20,0	12 468	20,9	13 952	22,6
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	12 323	22,1	13 799	23,2	13 550	22,0
H.Transport i gospodarka magazynowa	3 802	6,8	4 092	6,9	4 138	6,7
I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2 817	5,0	3 311	5,6	3 348	5,4
J.Informacja i komunikacja	696	1,3	594	1,0	706	1,1
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	403	0,7	377	0,6	355	0,6
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	690	1,2	682	1,1	712	1,2
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2 177	3,9	1 914	3,2	2 036	3,3
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3 272	5,9	3 503	5,9	3 463	5,6
O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	802	1,4	713	1,2	695	1,1
P.Edukacja	1 572	2,8	1 724	2,9	1 754	2,8
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1 556	2,8	1 700	2,9	1 735	2,8
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	728	1,3	694	1,1	684	1,1
S.Pozostała działalność usługowa	1 751	3,1	1 854	3,1	2 300	3,7
T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1	0,0	-	0,0	-	0,0
U.Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0,0	4	0,0	1	0,0
X.Działalność nieokreślona	18	0,0	10	0,0	14	0,0

14.4. STRUKTURA KONTROLI PIP W LATACH 2021-2023 (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)

Wielkość zatrudnienia	2021		2022		2023	
	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek	Liczba kontroli	Odsetek
OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	55 842		59 570		61 695	
1 - 9	32 666	58,5	35 305	59,3	37 687	61,1
10 - 49	13 602	24,4	14 145	23,7	14 174	23,0
50 - 249	6 158	11,0	6 432	10,8	6 158	10,0
250 i powyżej	3 416	6,1	3 688	6,2	3 676	6,0

14.5. WYBRANE DECYZJE DOTYCZĄCE BHP W 2023 R.



14.6. DECYZJE DOTYCZĄCE BHP W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Decyzje dotyczące bhp ogółem, w tym:	175 742	211 714	230 366
z ustalonym terminem wykonalności (art. 11 pkt 1 ustawy o PIP)	104 457	126 831	139 103
z rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 Kpa)	55 204	65 614	69 802
wstrzymania prac (art. 11 pkt 2 ustawy o PIP)	4 706	5 822	6 268
skierowania do innych prac (art. 11 pkt 2 ustawy o PIP)	2 360	3 175	3 682
wstrzymania eksploatacji maszyn (art. 11 pkt 3 ustawy o PIP)	6 646	7 694	8 619
ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (art. 11 pkt 6 ustawy o PIP)	384	375	456
nakazania wykonania badań i pomiarów (art. 11 pkt 6a ustawy o PIP)	1 163	1 429	1 448

14.7. DECYZJE PŁACOWE W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Decyzje wydane			
Liczba decyzji wydanych	4,4 tys.	5,0 tys.	4,7 tys.
Liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	21,3 tys.	28,7 tys.	31,7 tys.
Kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	63,8 mln zł	73,2 mln zł	90,2 mln zł
Decyzje zrealizowane			
Liczba decyzji zrealizowanych	2,0 tys.	2,6 tys.	2,2 tys.
Liczba pracowników, których dotyczyły decyzje zrealizowane	7,8 tys.	12,3 tys.	14,1 tys.
Kwota należności wypłaconych	15,7 mln zł	24,4 mln zł	28,4 mln zł
Decyzje zrealizowane częściowo			
Liczba decyzji zrealizowanych częściowo	55	39	70
Liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	1 016	862	383
Kwota należności wypłaconych	2,8 mln zł	1,6 mln zł	1,6 mln zł
Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji	18,5 mln zł	26 mln zł	30 mln zł

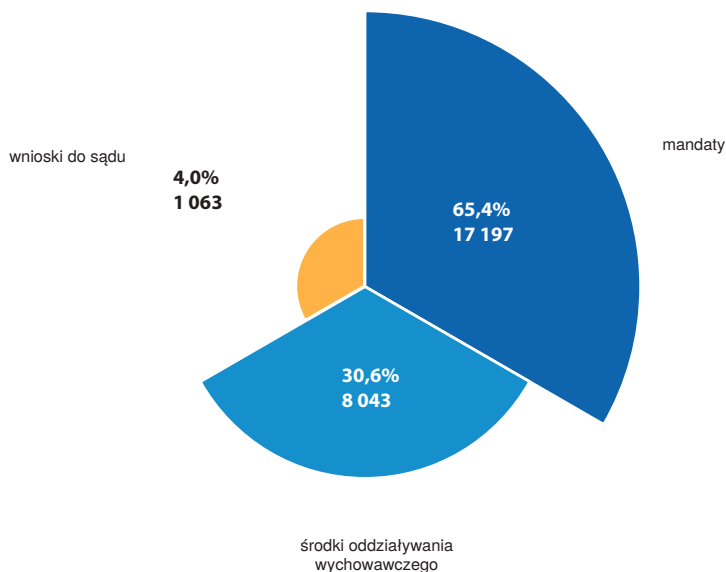
14.8. WNIOSKI I POLECENIA W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Wystąpienia	37 190	42 463	44 319
Wnioski w wystąpieniach	189 845	234 329	246 008
Polecenia	10 867	13 314	14 927

14.9. WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA W LATACH 2021-2023

Wykroczenia ogółem	2021		2022		2023	
	42 434		49 487		50 925	
Wyszczególnienie	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek
Art. 281 § 1 pkt 1 Kp zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	564	1,3	646	1,3	592	1,2
Art. 281 § 1 pkt 2 Kp niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy	621	1,5	904	1,8	871	1,7
Art. 281 § 1 pkt 5 Kp naruszenie przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych	2 819	6,6	3 592	7,3	3 250	6,4
Art. 281 § 1 pkt 6 lub 6a Kp nieprowadzenie lub nieprzechowywanie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy	1 165	2,7	1 261	2,5	1 242	2,4
Art. 282 § 1 pkt 1 Kp niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia, dokonanie bezpodstawnego zaniżenia lub potrącenia	8 036	18,9	9 107	18,4	9 161	18,0
Art. 282 § 1 pkt 2 Kp nieudzielenie urlopu wypoczynkowego lub obniżenie wymiaru urlopu	472	1,1	514	1,0	557	1,1
Art. 282 § 1 pkt 3 Kp niewydanie świadectwa pracy	1 899	4,5	2 358	4,8	2 266	4,4
Art. 283 § 1 Kp nieprzestrzeganie przepisów lub zasad bhp	19 590	46,2	22 425	45,3	23 401	46,0
Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	3 882	9,1	4 574	9,2	5 023	9,9
Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	896	2,1	940	1,9	1 088	2,1
Pozostałe	2 490	5,9	3 166	6,4	2 036	6,8

14.10. SANKCJE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI W 2023 R.



14.11. SANKCJE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021		2022		2023	
	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek	Liczba	Odsetek
Mandaty	12 047	53,4	15 793	62,1	17 197	65,4
Środki oddziaływania wychowawczego	9 699	43,0	8 468	33,4	8 043	30,6
Wnioski do sądu	827	3,6	1 151	4,5	1 063	4,0

14.12. GRZYWNY NAŁOŻONE PRZEZ SĄDY I INSPEKTORÓW PRACY W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Kwota grzywien orzeczonych przez sądy ogółem	1,7 mln zł	2,5 mln zł	2,3 mln zł
	średnia wysokość grzywny 2,4 tys. zł	średnia wysokość grzywny 2,6 tys. zł	średnia wysokość grzywny 2,6 tys. zł
Kwota grzywien nałożonych przez inspektorów pracy w drodze mandatów karnych ogółem	14,4 mln zł	19,7 mln zł	22,1 mln zł
	średnia wysokość mandatu 1,2 tys. zł	średnia wysokość mandatu 1,2 tys. zł	średnia wysokość mandatu 1,3 tys. zł

14.13. ROZSTRZYGNĘCIA WNIOSKÓW DO SĄDU W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Sprawcy wykroczeń ukarani karą grzywny	808	985	908
Sprawcy wykroczeń ukarani karą nagany	8	19	13
Osoby skazane na karę ograniczenia wolności	0	0	0
Osoby uznane za winne z odstąpieniem od wymierzenia kary	13	9	9
Osoby uniewinnione	27	55	33
Odmowa wszczęcia postępowania	14	24	10
Umorzenie postępowania	17	12	13

14.14. ZAWIADOMIENIA PROKURATORY O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Liczba zawiadomień	618	665	711
Postępowania wszczęte	170	150	195
Odmowa wszczęcia postępowania	46	67	56
Umorzenie postępowania	183	189	133
Zawieszenie postępowania	14	18	18
Akty oskarżenia skierowane do sądu	76	88	63
Liczba wyroków skazujących na:			
karę pozbawienia wolności z zawieszeniem wykonania kary	2	1	0
karę ograniczenia wolności	1	0	3
karę grzywny	6 (na łączną kwotę 16,5 tys. zł)	8 (na łączną kwotę 20,3 tys. zł)	17 (na łączną kwotę 56,2 tys. zł)

14.15. ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZAWIADOMIEŃ PROKURATORY W LATACH 2021-2023 (ODSETEK ZAWIADOMIEŃ)

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Art. 225 § 2 Kk udaremnianie lub utrudnianie inspektorom wykonania czynności służbowych	50,9	54,4	50,3
Art. 270 i 271 Kk fałszowanie dokumentów i poświadczanie nieprawdy	8,8	9,0	10,6
Art. 219 Kk niezgłaszanie wymaganych danych albo zgłaszanie nieprawdziwych danych dot. ubezpieczeń społecznych	12,0	12,0	11,5
Art. 218 § 1a Kk złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowników	11,4	8,7	8,9
Art. 220 § 1 Kk narażanie pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia	5,7	4,3	5,6
Pozostałe	11,2	11,6	13,1

14.16. WNIOSKI DO ZUS O PODWYŻSZENIE SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE WYPADKOWE W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Wnioski do ZUS	47	70	69
Według sekcji PKD			
Budownictwo	40	61	59
Przetwórstwo przemysłowe	3	6	2
Pozostałe	4	3	8
Według wielkości zatrudnienia			
1-9 pracowników	39	53	54
10-49 pracowników	6	13	12
50-249 pracowników	1	4	3
250 pracowników i powyżej	1	0	0

14.17. SPORY ZBIOROWE W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Liczba zgłoszonych sporów	712	528	308
Liczba zgłoszonych żądań	2 139	1 150	537
Liczba zawartych porozumień	100	112	81

14.18. SPORY ZBIOROWE WG PKD W LATACH 2021-2023

Rodzaj działalności	Liczba zgłoszonych sporów zbiorowych		
	2021	2022	2023
B.Górnictwo i wydobywanie	5	6	6
C.Przetwórstwo przemysłowe	76	100	80
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	80	92	42
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	12	17	17
F.Budownictwo	2	6	7
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	11	38	9
H.Transport i gospodarka magazynowa	42	44	37
J.Informacja i komunikacja	2	3	4
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6	7	3
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	5	7	2
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2	8	6
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5	23	13
O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	271	41	25
P.Edukacja	8	47	7
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	9	15	3
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	173	66	45
Pozostałe	3	8	2
Ogółem	712	528	308

14.19. SPORY ZBIOROWE WG PRZEDMIOTU ZGŁASZANYCH ŻĄDAŃ W LATACH 2021-2023

Przedmiot zgłaszanych żądań	2021	2022	2023
Warunki pracy	545	146	73
Warunki płacy	1 129	870	388
Świadczenia socjalne	28	29	19
Prawa i wolności związkowe	348	52	32
Inne, wykraczające poza definicję sporu zbiorowego	89	53	25

14.20. ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY I PROTOKOŁY DODATKOWE W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Liczba zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy	48	50	46
Liczba zarejestrowanych protokołów dodatkowych	788	1 020	1 094
Ogólna liczba zgłoszonych wniosków o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych, porozumień i informacji	1 195	1 547	1 551
Liczba wpisanych do rejestru informacji o zawarciu porozumienia o zawieszeniu stosowania układu w przypadku trudności finansowych pracodawcy	42	23	21

14.21. ZAREJESTROWANE ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY WG SEKCJI PKD I LICZBA OSÓB NIMI OBJĘTYCH W LATACH 2021-2023

Nazwa sekcji PKD	Liczba układów			Liczba osób		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	-	-	561	-	-
B.Górnictwo i wydobywanie	-	1	1	-	265	167
C.Przetwórstwo przemysłowe	10	17	9	10 007	9 517	3 813
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	6	5	8	2 786	566	3 034
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	9	7	7	709	1 844	1 035
F.Budownictwo	2	1	1	872	215	144
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3	3	2	1 247	1 319	509
H.Transport i gospodarka magazynowa	5	5	3	2 960	597	3 400
J.Informacja i komunikacja	-	1	-	-	1 743	-
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4	3	7	669	203	1 100
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3	1	4	316	289	1 005
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	1	-	159	1 053	-
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	-	-	1	-	-	172
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	3	3	19	2 043	2 118
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	-	2	-	-	298	-
S.Pozostała działalność usługowa	3	-	-	102	-	-
Ogółem	48	50	46	20 407	19 952	16 497

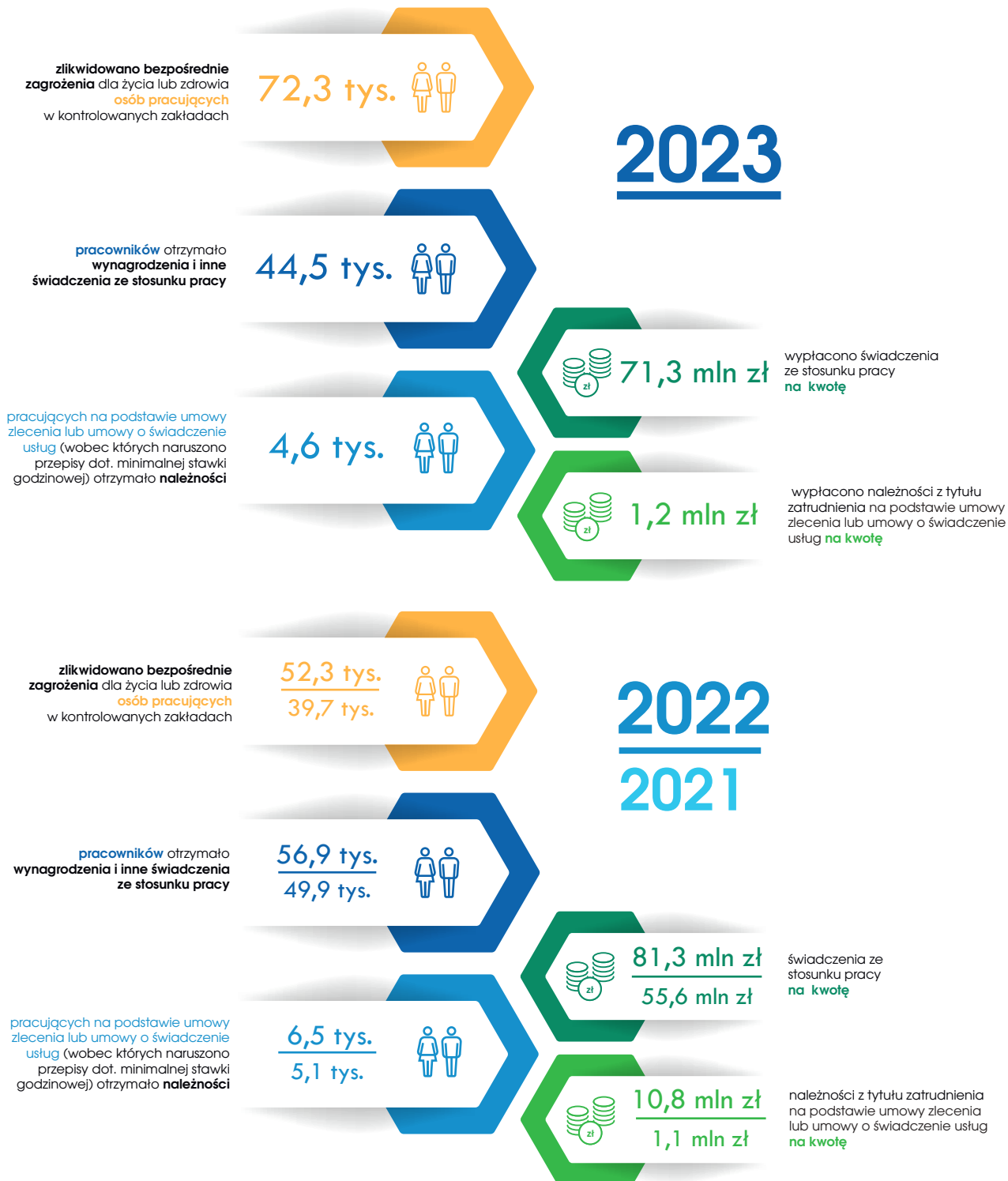
14.22. ZEZWOLENIA NA WYKONYWANIE PRACY LUB INNYCH ZAJĘĆ ZAROBKOWYCH PRZEZ DZIECI W LATACH 2021-2023

Rok	Liczba wniosków o wydanie zezwolenia	Liczba decyzji	Decyzje pozytywne	Decyzje negatywne
2021	1 773	2 457	2 452	5
2022	2 568	2 774	2 764	10
2023	2 689	2 689	2 686	3

14.23. WYBRANE EFEKTY KONTROLI PIP W LATACH 2022 I 2023

Nieprawidłowości wyeliminowane wskutek działań inspektorów PIP	Liczba osób pracujących w skontrolowanych zakładach, dla których wyegzekwowano poprawę (likwidację naruszeń prawa)	
	2022	2023
Bezpieczeństwo i higiena pracy		
Brak lub nieaktualne badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia	84,5 tys.	72,5 tys.
Nieprawidłowości dotyczące środków ochrony indywidualnej	25,4 tys.	39,0 tys.
Nieprawidłowości w zakresie oceny ryzyka zawodowego	158,3 tys.	148,7 tys.
Niewłaściwie przeprowadzone szkolenia pracowników lub ich brak	77,7 tys.	73,3 tys.
Prawna ochrona pracy		
Brak potwierdzenia na piśmie zawarcia umowy o pracę	6,2 tys.	5,2 tys.
Nieprawidłowo sporządzona umowa o pracę	10,3 tys.	11,2 tys.
Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	2,3 tys.	2,6 tys.
Nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów o pracę	4,1 tys.	2,5 tys.
Niewydanie świadectwa pracy	4,7 tys.	4,7 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych	5,9 tys.	1,5 tys.
Nieprawidłowości dotyczące prowadzenia ewidencji czasu pracy	51,1 tys.	40,5 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczenio- wym	15,5 tys.	11,5 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 11-godzinnym odpoczynku dobowym	4,9 tys.	7,0 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o 35-godzinnym odpoczynku tygodniowym	7,2 tys.	1,1 tys.
Nieudzielenie urlopu wypoczynkowego z upływem 30 września następnego roku	12,3 tys.	8,0 tys.
Niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego	10,4 tys.	7,4 tys.

W WYNIKU DZIAŁAŃ INSPEKTORÓW PRACY:



14.24. REALIZACJA ŚRODKÓW PRAWNYCH PŁACOWYCH W LATACH 2021-2023

Środek prawny	2021		2022		2023	
	Osoby, dla których zrealizowano środki prawne	Kwota zrealizowana	Osoby, dla których zrealizowano środki prawne	Kwota zrealizowana	Osoby, dla których zrealizowano środki prawne	Kwota zrealizowana
Decyzje	9 332	25 462 341,52 zł	15 367	28 837 275,28 zł	14 492	29 972 582,22 zł
Wnioski	20 511	13 343 067,91 zł	18 913	12 963 610,92 zł	13 695	11 679 156,95 zł
Polecenia	20 085	16 834 693,08 zł	22 594	39 532 523,81 zł	16 324	29 599 800,65 zł
Ogółem	49 928	55 640 102,51 zł	56 874	81 333 410,01 zł	44 511	71 251 539,82 zł

Uwaga:

- uwzględniono zrealizowane decyzje placowe oraz wszystkie zrealizowane wnioski i polecenia, gdzie została wpisana kwota i liczba osób,
- dane za lata 2021 i 2022 zostały zaktualizowane o kwoty wypłacone po publikacji Sprawozdania o działalności PIP w 2022 r.

14.25. NALEŻNOŚCI WYEGZEKOWANE W LATACH 2021-2023 NA RZECZ OSÓB PRACUJĄCYCH NA PODSTAWIE UMOWY ZLECENIA LUB UMOWY O ŚWIADCZENIE USŁUG (WOBEC KTÓRYCH NARUSZONO PRZEPISY DOTYCZĄCE MINIMALNEJ STAWKI GODZINOWEJ)

Wyszczególnienie	Osoby, dla których zrealizowano środki prawne	Kwota zrealizowana
2021	5 082	1 084 482 zł
2022	6 461	10 815 439 zł
2023	4 604	1 171 180 zł

14.26. EGZEKUCJA ADMINISTRACYJNA PROWADZONA PRZEZ ORGANA PIP W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021	2022	2023
Liczba pracodawców, którzy nie wykonali decyzji inspektorów pracy	514	543	539
Liczba niewykonanych decyzji	2 428	2 215	2 350
Liczba wystawionych upomnień	601	628	649
Liczba nałożonych grzywien w celu przymuszenia	180	177	214
Liczba pracodawców, których dotyczyły grzywny w celu przymuszenia	132	127	148
Kwota nałożonych grzywien w celu przymuszenia	885 tys. zł	783 tys. zł	949 tys. zł
Kwota wpłacona z tytułu nałożonych grzywien w celu przymuszenia	212 tys. zł	146 tys. zł	220 tys. zł
Kwota grzywien umorzonych	118 tys. zł	53 tys. zł	63 tys. zł
Liczba decyzji o nałożeniu kar pieniężnych na podstawie ustawy o transporcie drogowym	437	407	543
Wyegzekwowana kwota kar pieniężnych nałożonych na podstawie ustawy o transporcie drogowym	1 671 tys. zł	1 545 tys. zł	2 018 tys. zł
Wyegzekwowana kwota grzywien administracyjnych i kar pieniężnych nałożonych na podstawie ustawy o delegowaniu pracowników	412 tys. zł	186 tys. zł	326 tys. zł

14.27. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2023 R. – KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleczeń ⁴⁾
			w tym:								
			ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM , w tym:	61 695	235 029	6 268	3 682	8 619	4 663	2	44 319	246 008	14 927
1.	OIP Białystok	2 597	11 519	196	165	369	109		2 009	11 606	462
2.	OIP Bydgoszcz	2 846	9 859	196	75	394	202		2 100	10 958	1111
3.	OIP Gdańsk	4 181	10 270	115	104	236	215		2 948	15 568	1055
4.	OIP Katowice	7 840	34 675	775	485	674	685		6 520	38 884	2306
5.	OIP Kielce	1 990	7 746	263	292	356	131		1 526	9 496	853
6.	OIP Kraków	4 335	22 331	886	397	881	544	1	3 243	19 949	1483
7.	OIP Lublin	3 148	11 155	275	135	295	286		2 258	11 254	567
8.	OIP Łódź	4 375	13 021	350	231	654	321		2 941	16 175	944
9.	OIP Olsztyn	2 250	9 801	181	155	544	110	1	1 480	7 884	496
10.	OIP Opole	1 647	7 500	201	66	285	122		1 244	7 287	674
11.	OIP Poznań	5 646	29 330	724	491	1 477	535		4 126	25 315	1665
12.	OIP Rzeszów	4 074	16 569	317	211	547	164		2 914	15 067	591
13.	OIP Szczecin	2 827	7 332	219	68	396	147		1 982	10 182	581
14.	OIP Warszawa	6 741	19 536	925	283	526	805		4 132	21 082	532
15.	OIP Wrocław	5 431	16 862	464	368	633	200		3 613	18 492	1164
16.	OIP Zielona Góra	1 767	7 523	181	156	352	87		1 283	6 809	443

¹⁾ łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP

²⁾ łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

³⁾ łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

⁴⁾ łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

14.28. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2023 R. – KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG SEKCJI GOSPODARKI NARODOWEJ PKD)

Wyszczególnienie		LICZBA									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleczeń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM , w tym:	61 695	235 029	6 268	3 682	8 619	4 663	2	44 319	246 008	14 927
1.	A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	878	4 616	40	51	144	8	0	687	4 054	168
2.	B.Górnictwo i wydobywanie	281	2 088	14	8	64	18	0	188	864	52
3.	C.Przetwórstwo przemysłowe	10 163	56 205	684	514	2 638	1 325	1	7 797	41 987	2 773
4.	D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	206	673	9	13	14	27	0	137	634	48
5.	E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	724	4 164	46	31	92	26	0	539	2 746	127
6.	F.Budownictwo	13 952	72 161	4 902	2 673	4 677	934	0	7 440	36 849	1 926
7.	G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	13 550	49 014	221	162	497	657	0	10 223	58 126	3 645
8.	H.Transport i gospodarka magazynowa	4 138	6 539	51	36	84	593	0	3 405	21 092	1 329
9.	I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3 348	10 890	30	30	53	153	0	2 720	16 914	971
10.	J.Informacja i komunikacja	706	1 001	9	2	6	115	0	521	2 791	146
11.	K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	355	495	4	3	4	35	0	262	1 478	85
12.	L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	712	1 976	36	34	52	48	0	515	2 814	170
13.	M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2 036	5 224	98	44	126	238	1	1 528	8 283	525
14.	N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3 463	4 810	86	49	102	212	0	2 575	12 525	741

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
15.	O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	695	995	3	3	2	3	0	431	1 790	140
16.	P.Edukacja	1 754	3 300	1	5	13	75	0	1 486	9 235	553
17.	Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1 735	3 242	2	5	15	89	0	1 453	8 970	649
18.	R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	684	1 641	17	11	17	27	0	502	2 680	147
19.	S.Pozostała działalność usługowa	2 300	5 983	14	8	19	80	0	1 899	12 125	730
20.	T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	U.Organizacje i zespoły eksterytorialne	1	0	0	0	0	0	0	1	7	0
22.	X.Działalność nieokreślona	14	12	1	0	0	0	0	10	44	2

¹⁾ łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

²⁾ łączna liczba decyzji wydanych przez okręgowego inspektora pracy na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

³⁾ łączna liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

⁴⁾ łączna liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

14.29. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2023 R. – KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)

L I C Z B A											
decyzji											
w tym:											
Wyszczególnienie	kontroli	ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie-niach	poleceń ⁴⁾	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	61 695	235 029	6 268	3 682	8 619	4 663	2	44 319	246 008	14 927
1.	1 - 9	37 687	146 012	4 995	2 955	5 540	2 203	1	25 762	143 307	8 009
2.	10 - 49	14 174	58 067	945	495	1 994	1 843	1	11 001	66 148	4 547
3.	50 - 249	6 158	22 134	252	161	815	546	0	4 770	24 894	1 630
4.	250 i powyżej	3 676	8 816	76	71	270	71	0	2 786	11 659	741

¹⁾ łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

²⁾ łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

³⁾ łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

⁴⁾ łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

14.30. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2023 R. - KONTROLE I ŚRODKI PRAWNE (WG FORM WŁASNOŚCI)

Wyszczególnienie		LICZBA										
		decyzji							decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾
		kontroli	w tym:					decyzji zaprzestania działalności ²⁾				
			ogółem ¹⁾	wstrzymanie prac pracowników do innych prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymanie eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	OGÓŁEM , w tym:	61 695	235 029	6 268	3 682	8 619	4 663	2	44 319	246 008	14 927	
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	4 228	11 269	53	45	144	123	0	3 198	16 936	983	
	1. państwowa	1 055	2 292	15	12	52	25	0	632	3 002	133	
	2. samorządowa	3 003	8 338	29	31	77	76	0	2 450	13 423	817	
	3. mieszana	170	639	9	2	15	22	0	116	511	33	
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	56 930	222 146	6 180	3 615	8 440	4 515	2	40 736	226 977	13 827	
	1. prywatna krajowa	50 254	198 981	5 666	3 366	7 598	3 849	2	36 052	204 736	12 448	
	2. prywatna zagraniczna	3 900	12 049	265	134	424	214	0	2 791	12 771	729	
	3. prywatna mieszana	2 776	11 116	249	115	418	452	0	1 893	9 470	650	
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	6	46	0	0	0	2	0	4	46	1	
4.	Nieokreślona własność	531	1 568	35	22	35	23	0	381	2 049	116	

a) **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego

b) **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego

c) **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

14.31. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2023 R.

- WYKROCZENIA I PRZESTĘPSTWA PRZECIWKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ (WG OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawiadomień prokuratury o przestępstwach
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	50 925	35 772	2 975	12 178	17 197	1 063	8 043	711
1.	OIP Białystok	2 107	1 371	76	660	567	19	398	33
2.	OIP Bydgoszcz	2 142	1 506	36	600	630	21	362	41
3.	OIP Gdańsk	3 344	2 226	281	837	969	91	561	26
4.	OIP Katowice	4 279	3 479	252	548	1 956	114	431	60
5.	OIP Kielce	2 355	1 857	141	357	652	46	210	32
6.	OIP Kraków	3 907	2 475	325	1 107	1 523	99	828	62
7.	OIP Lublin	1 966	1 412	91	463	694	54	313	7
8.	OIP Łódź	4 790	3 461	74	1 255	1 314	34	712	39
9.	OIP Olsztyn	2 277	1 524	275	478	700	82	306	10
10.	OIP Opole	2 072	1 349	92	631	446	24	295	27
11.	OIP Poznań	5 111	3 690	306	1 115	2 129	110	862	63
12.	OIP Rzeszów	2 441	1 530	118	793	837	51	541	41
13.	OIP Szczecin	2 529	1 427	235	867	605	57	497	54
14.	OIP Warszawa	6 743	5 147	382	1 214	2 288	128	825	122
15.	OIP Wrocław	3 340	2 232	181	927	1 351	80	669	62
16.	OIP Zielona Góra	1 522	1 086	110	326	536	53	233	32

14.32. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2023 R.

- WYKROCZENIA I PRZESTĘPSTWA PRZECIWKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ (WG SEKCJI GOSPODARKI NARODOWEJ PKD)

Wyszczególnienie		LICZBA							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	50 925	35 772	2 975	12 178	17 197	1 063	8 043	711
1.	A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	610	396	27	187	183	13	116	11
2.	B.Górnictwo i wydobywanie	210	161	7	42	112	2	30	5
3.	C.Przetwórstwo przemysłowe	7 893	5 597	477	1 819	2 698	154	1 208	99
4.	D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	100	58	3	39	33	3	22	3
5.	E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	466	319	29	118	147	11	78	4
6.	F.Budownictwo	15 992	12 862	631	2 499	6 405	177	1 610	183
7.	G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	9 083	5 722	590	2 771	2 653	274	1 774	100
8.	H.Transport i gospodarka magazynowa	4 193	3 106	231	856	1 416	106	590	93
9.	I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3 208	2 241	143	824	982	44	549	40
10.	J.Informacja i komunikacja	499	326	48	125	152	20	92	14
11.	K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	240	162	17	61	77	5	46	4
12.	L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	509	293	30	186	153	10	129	6
13.	M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1 494	914	116	464	443	47	319	26
14.	N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2 556	1 617	385	554	809	123	416	71
15.	O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne	176	68	9	99	38	7	74	0
16.	P.Edukacja	831	374	51	406	183	21	271	10
17.	Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1 053	577	105	371	258	24	236	17
18.	R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	332	204	7	121	100	4	80	5
19.	S.Pozostała działalność usługowa	1 464	763	69	632	348	18	399	18
20.	T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	U.Organizacje i zespoły eksterytorialne	2	2	0	0	1	0	0	0
22.	X.Działalność nieokreślona	14	10	0	4	6	0	4	2

**14.33. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2023 R. -
WYKROCZENIA I PRZESTĘPSTWA PRZECIWKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)**

Wyszczególnienie		LICZBA							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawiadomień prokuratury o przestępstwach
objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:								
		50 925	35 772	2 975	12 178	17 197	1 063	8 043	711
1.	1 - 9	33 962	24 264	2 042	7 656	11 566	709	4 983	606
2.	10 - 49	11 361	8 071	533	2 757	3 766	210	1 814	50
3.	50 - 249	3 783	2 409	250	1 124	1 237	82	772	38
4.	250 i powyżej	1 819	1 028	150	641	628	62	474	17

14.34. DANE STATYSTYCZNE Z DZIAŁALNOŚCI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2023 R.

- WYKROCZENIA I PRZESTĘPSTWA PRZECIWKO PRAWOM OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZAROBKOWĄ (WG FORM WŁASNOŚCI)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	zawiadomień prokuratury o przestępstwach
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM , w tym:	50 925	35 772	2 975	12 178	17 197	1 063	8 043	711
1.	Sektor publiczny ^{a)} ogółem, w tym własność:	1 673	777	118	778	411	52	539	12
	1. państwowa	445	223	26	196	131	13	142	3
	2. samorządowa	1 131	477	90	564	239	37	385	8
	3. mieszana	97	77	2	18	41	2	12	1
2.	Sektor prywatny ^{b)} ogółem, w tym własność:	48 827	34 694	2 847	11 286	16 645	1 003	7 432	690
	1. prywatna krajowa	43 753	31 155	2 464	10 134	14 908	846	6 618	597
	2. prywatna zagraniczna	2 964	2 095	193	676	1 001	84	486	62
	3. prywatna mieszana	2 110	1 444	190	476	736	73	328	31
3.	Sektor mieszany zrównoważony ^{c)}	6	6	0	0	3	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	419	295	10	114	138	8	72	9

a) **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego

b) **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego

c) **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

14.35. PODMIOTY GOSPODARCZE DZIAŁAJĄCE W POLSCE W LATACH 2022-2023 (wg PKD)

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Podmioty, na rzecz których jest świadczona praca (na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych)		Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą niezatrudniające pracowników		
	Rok	2022	2023	2022	2023
Ogółem		782 905	767 872	1 295 631	1 300 588
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo		8 821	8 702	7 123	6 932
B.Górnictwo i wydobywanie		1 167	1 146	587	566
C.Przetwórstwo przemysłowe		92 426	89 804	102 040	99 295
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych		1 277	1 310	930	922
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją		5 057	5 028	2 364	2 254
F.Budownictwo		118 949	116 182	217 858	210 822
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle		184 910	179 492	206 678	197 686
H.Transport i gospodarka magazynowa		57 519	56 304	70 281	66 563
I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi		34 973	34 341	24 877	24 370
J.Informacja i komunikacja		16 686	16 192	128 985	148 858
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa		11 164	10 699	29 387	27 352
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości		15 604	15 416	29 414	28 591
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna		62 518	60 996	190 612	194 553
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca		26 438	26 651	45 515	46 223
O.Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne		6 827	6 765	388	394
P.Edukacja		36 254	36 194	36 751	38 401
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna		37 512	37 467	102 132	104 362
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją		11 902	11 868	16 877	16 718
S.Pozostała działalność usługowa		46 636	46 984	77 446	80 549
T.Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby		2	1	0	-
U.Organizacje i zespoły eksterytorialne		139	139	12	12
X.Działalność nieokreślona		6 124	6 191	5 374	5 165

Źródło: Zestawienie na podstawie danych ZUS o liczbie aktywnych płatników opłacających składki na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy (stan na 31 grudnia 2023 r.)

14.36. POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W LATACH 2021-2023* W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ (DANE GUS)

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
Ogółem	2021	68 777	219	375	68 183
	2022	66 606	180	369	66 057
	2023	68 663	168	322	68 173
A.Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2021	855	10	10	835
	2022	867	6	6	855
	2023	782	7	5	770
B.Górnictwo i wydobywanie	2021	2 080	11	11	2 058
	2022	2 150	24	11	2 115
	2023	2 176	16	7	2 153
C.Przetwórstwo przemysłowe	2021	23 655	48	179	23 428
	2022	22 185	39	183	21 963
	2023	22 078	29	136	21 913
D.Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2021	649	4	8	637
	2022	544	3	5	536
	2023	519	2	3	514
E.Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2021	2 222	9	13	2 200
	2022	2 069	10	9	2 050
	2023	2 197	9	9	2 197
F.Budownictwo	2021	4 108	53	66	3 989
	2022	3 704	41	49	3 614
	2023	3 597	39	35	3 523
G.Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2021	9 089	20	30	9 039
	2022	8 623	13	25	8 585
	2023	8 883	13	27	8 843
H.Transport i gospodarka magazynowa	2021	5 777	37	21	5 719
	2022	5 630	19	29	5 582
	2023	6 176	29	38	6 109
I.Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2021	816	2	4	810
	2022	951	-	-	951
	2023	1 021	1	2	1 018
J.Informacja i komunikacja	2021	288	-	1	287
	2022	321	-	1	320
	2023	387	1	2	384

14.37. POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W LATACH 2021-2023* W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ (DANE GUS)

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
K.Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2021	418	1	-	417
	2022	432	-	-	432
	2023	477	-	2	475
L.Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2021	612	-	3	609
	2022	576	2	6	568
	2023	600	1	-	599
M.Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2021	952	3	2	947
	2022	922	3	3	916
	2023	973	3	4	966
N.Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2021	2 762	8	12	2 742
	2022	2 912	11	12	2 889
	2023	2 687	6	18	2 663
O.Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2021	2 784	4	5	2 775
	2022	2 757	5	12	2 740
	2023	2 914	4	13	2 897
P.Edukacja	2021	3 371	5	3	3 363
	2022	3 928	2	6	3 920
	2023	4 480	3	7	4 470
Q.Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2021	7 365	4	4	7 357
	2022	6 892	2	6	6 884
	2023	7 452	1	10	7 441
R.Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2021	621	-	1	620
	2022	686	-	1	685
	2023	719	3	3	713
S.Pozostała działalność usługowa	2021	353	-	2	351
	2022	457	-	5	452
	2023	545	1	1	543

* GUS: Wypadki przy pracy w 2023 roku - dane wstępne

14.38. ZASOBY KADROWE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	Rok	Liczba pracowników Państwowej Inspekcji Pracy			
		Ogółem	w tym:		
			GIP	OIP	OS PIP we Wrocławiu
Ogółem, w tym:	2021	2 629	239	2 341	49
	2022	2 652	236	2 361	55
	2023	2 678	237	2 384	57
pracownicy na kierowniczych stanowiskach poza głównymi księgowymi	2021	28	27	-	1
	2022	30	29	-	1
	2023	29	28	-	1
kierownicze stanowiska inspektorskie (OIP + Z-cy OIP)	2021	46	-	46	-
	2022	44	-	44	-
	2023	46	-	46	-
nadinspektorzy pracy - kierownicy oddziałów	2021	43	-	43	-
	2022	43	-	43	-
	2023	43	-	43	-
pozostałe stanowiska inspektorskie	2021	1 483	-	1 483	-
	2022	1 496	-	1 496	-
	2023	1 474	-	1 474	-
stanowiska podinspektorskie	2021	92	-	92	-
	2022	81	-	81	-
	2023	111	-	111	-
pracownicy merytoryczni nie wykonujący czynności kontrolnych	2021	402	143	250	9
	2022	426	138	277	11
	2023	437	137	287	13
pracownicy ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy	2021	162	23	133	6
	2022	160	25	128	7
	2023	155	27	122	6
służby finansowe, w tym główni księgowi	2021	77	11	63	3
	2022	82	11	67	4
	2023	82	12	66	4
pracownicy administracyjni	2021	255	34	211	10
	2022	255	32	212	11
	2023	266	32	222	12
pracownicy obsługi	2021	41	1	20	20
	2022	35	1	13	21
	2023	35	1	13	21

14.39. STRUKTURA WIEKU, WYKSZTAŁCENIA ORAZ STAŻ PRACOWNIKÓW PIP W LATACH 2021-2023

Wyszczególnienie	2021		2022		2023	
	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych	Liczba osób	Odsetek ogółu zatrudnionych
WIEK						
do 30 lat	116	4,4	116	4,4	130	4,8
31-40 lat	535	20,4	507	19,1	500	18,7
41-50 lat	976	37,1	987	37,2	977	36,5
51-60 lat	728	27,7	760	28,7	803	30,0
od 61 lat	274	10,4	282	10,6	268	10,0
WYKSZTAŁCENIE						
Wyższe, w tym:	2 453	93,3	2 488	93,8	2 529	94,4
prawnicze	683	27,8	698	26,3	726	27,1
administracyjne	259	10,6	251	9,5	248	9,2
techniczne	964	39,3	960	36,2	955	35,7
inne specjalności	547	22,3	579	21,8	600	22,4
Pomaturalne	33	1,3	33	1,2	27	1,0
Średnie	121	4,6	116	4,4	109	4,1
Zawodowe	16	0,6	11	0,4	10	0,4
Podstawowe	6	0,2	4	0,2	3	0,1
STAŻ PRACY W PIP						
do 10 lat	825	31,4	860	32,4	911	34,0
11-20 lat	847	32,2	821	31	833	31,1
21-30 lat	858	32,6	843	31,8	785	29,3
od 31 lat	99	3,8	128	4,8	149	5,6

14.40. USTAWY OKREŚLAJĄCE KOMPETENCJE ORGANÓW PIP (STAN PRAWNY NA DZIEŃ 22.03.2024 R.)

1. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97);
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465);
3. Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 775, z późn. zm.);
4. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1550, z późn. zm.);
5. Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2023 r. poz. 2119);
6. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 37);
7. Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2022 r. poz. 1124, z późn. zm.);
8. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17);
9. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 2023 r. poz. 127, z późn. zm.);
10. Ustawa z dnia 1 grudnia 1961 r. o izbach morskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 159);
11. Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz. U. z 2023 r. poz. 2505, z późn. zm.);
12. Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 567, z późn. zm.);
13. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2024 r. poz. 145);
14. Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1080, z późn. zm.);
15. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 123);
16. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854);
17. Ustawa z dnia 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska (Dz. U. z 2024 r. poz. 425);
18. Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 87) ;
19. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288);
20. Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 773);
21. Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (Dz. U. z 2024 r. poz. 266);
22. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 437);
23. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 44);
24. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1230, z późn. zm.);
25. Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (Dz. U. z 2021 r. poz. 672, z późn. zm.);
26. Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o repatriacji (Dz. U. z 2022 r. poz. 1105);
27. Ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. – Prawo atomowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 1173, z późn. zm.);
28. Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej (Dz. U. z 2024 r. poz. 395);
29. Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2022 r. poz. 546);
30. Ustawa z dnia 11 sierpnia 2001 r. o szczególnych zasadach odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych zniszczonych lub uszkodzonych w wyniku działania żywiołu (Dz. U. z 2020 r. poz. 764, z późn. zm.);
31. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 2201, z późn. zm.);
32. Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1832);
33. Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego (Dz. U. z 2022 r. poz. 2378);
34. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2023 r. poz. 215);
35. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207, z późn. zm.);
36. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2189);
37. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1110);
38. Ustawa z dnia 17 października 2003 r. o wykonywaniu prac podwodnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 612);
39. Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2024 r. poz. 220);
40. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735, z późn. zm.);
41. Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 259);
42. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. poz. 550, z późn. zm.);
43. Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 7, z późn. zm.);
44. Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz. U. poz. 1076, z późn. zm.);
45. Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2043);
46. Ustawa z dnia 29 sierpnia 2007 r. – Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2383, z późn. zm.);
47. Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 164, z późn. zm.);

48. Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (Dz. U. z 2022 r. poz. 1816);
49. Ustawa z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim (Dz. U. z 2023 r. poz. 1666, z późn. zm.);
50. Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1745);
51. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2023 r. poz. 547);
52. Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu (Dz. U. z 2023 r. poz. 2257);
53. Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych (Dz. U. z 2021 r. poz. 24);
54. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz. U. z 2022 r. poz. 1854);
55. Ustawa z dnia 13 maja 2016 r. o przeciwdziałaniu zagrożeniom przestępczością na tle seksualnym i ochronie małoletnich (Dz. U. z 2023 r. poz. 1304, z późn. zm.);
56. Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73);
57. Ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2139);
58. Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2023 r. poz. 158, z późn. zm.);
59. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236);
60. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2022 r. poz. 541);
61. Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 427);
62. Ustawa z dnia 13 czerwca 2019 r. o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 1743);
63. Ustawa z dnia 11 września 2019 r. o pracy na statkach rybackich (Dz. U. z 2023 r. poz. 1330);
64. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 340);
65. Ustawa z dnia 27 listopada 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w celu zapewnienia w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii kadr medycznych (Dz. U. poz. 2401, z późn. zm.);
66. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2022 r. o wyrobach medycznych (Dz. U. poz. 974, z późn. zm.);
67. Ustawa z dnia 26 maja 2023 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego przekształcenia, połączenia lub podziału spółek (Dz. U. poz. 1784);
68. Ustawa z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym (Dz. U. poz. 1523).

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE – ORGANIZACJA I KOMPETENCJE PIP	9
2. BADANIE SKARG I WNIOSKÓW ZGŁASZANYCH DO PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	17
3. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY	27
4. STRATEGIE O KLUCZOWYM ZNACZENIU DLA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY NA LATA 2022-2024	35
4.1. Strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego	35
4.2. Strategia kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska	59
4.3. Strategia wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy	75
5. ZADANIA KOMPLEKSOWE	83
5.1. Pierwsza kontrola – wsparcie małych firm w stworzeniu praworządnych i bezpiecznych warunków pracy	83
5.2. Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp	90
5.3. Górnictwo – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp	96
5.4. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp oraz legalności zatrudnienia w zakładach wytwarzających wyroby mleczarskie	102
6. ZADANIA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	109
6.1. Kontrole przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac spawalniczych	109
6.2. Organizacja bezpiecznej pracy w spółkach z obszaru wytwarzania i dystrybucji energii	110
6.3. Bezpieczeństwo pracy w leśnictwie – ograniczanie zagrożeń wypadkowych w zakładach usług leśnych	112
6.4. Mikroklimat w środowisku pracy – praca w warunkach mikroklimatu gorącego i mikroklimatu zimnego	115
6.5. Nadzór rynku – kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi i innymi oraz wydawanie opinii na wniosek organów celnych	117
6.6. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnością	120
7. ZADANIA W ZAKRESIE PRAWNEJ OCHRONY PRACY	127
7.1. Kontrola prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych	127
7.2. Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy	130
7.3. Czas pracy	134
7.4. Handel – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przepisów o ograniczeniu handlu	144
7.5. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy	148
7.6. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych, a także wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	150
7.7. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych	151
7.8. Emerytury pomostowe	153
7.9. Praca zdalna	154

8. ZADANIA W ZAKRESIE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA	163
8.1. Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	163
8.2. Legalność zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	168
8.3. Świadczenie usług agencji zatrudnienia oraz powierzanie i wykonywanie pracy tymczasowej	175
8.4. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług	191
9. PORADY PRAWNE I TECHNICZNE	205
10. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY ZDROWIA	213
10.1. Kampania „Legitna praca”	213
10.2. Programy prewencyjne i edukacyjno-informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy	218
10.3. Konkursy i nagrody Głównego Inspektora Pracy	232
10.4. Działalność wydawnicza	238
11. DZIAŁALNOŚĆ KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA	241
11.1. Współpraca krajowa	241
11.2. Współpraca międzynarodowa	245
11.3. Działania komunikacyjne i wizerunkowe PIP	248
11.4. Działalność Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy	250
12. OCENA ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH, WNIOSKI LEGISLACYJNE GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH	255
12.1. Ocena rozwiązań prawnych	255
12.2. Wnioski legislacyjne Głównego Inspektora Pracy	261
12.3. Opiniowanie projektów aktów prawnych	262
13. PODSUMOWANIE	267
14. DZIAŁALNOŚĆ PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM	277



MOŻESZ
NA NAS LICZYĆ!

