



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

**OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
WE WROCŁAWIU**

**Sprawozdanie
Okręgowego Inspektora Pracy
we Wrocławiu
z działalności w 2020 roku**

Wrocław, luty 2021

Szanowni Państwo,

Mam zaszczyt przekazać Państwu Sprawozdanie z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w roku 2020, zawierające ocenę stanu przestrzegania prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz opis działań promocyjnych i prewencyjnych podejmowanych przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu na terenie działania naszego okręgu.

Państwowa Inspekcja Pracy od ponad 100 lat stojąc na straży przestrzegania jednej z podstawowych norm ochrony pracy wyrażonej w art. 24 Konstytucji RP, zgodnie z którą „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.”, w 2020 roku realizowała swoją misję działając w niespotykanych dotychczas warunkach. Ubiegły rok, był bowiem rokiem, w którym pandemia koronawirusa SARS-CoV-2 odcisnęła piętno na wszystkich obszarach naszego życia. Drastyczne ograniczenia - wprowadzone w ramach walki ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się SARS-CoV-2 oraz profilaktyką i zwalczaniem skutków choroby Covid-19 - w zakresie życia gospodarczego i społecznego, miały bezpośredni wpływ na całokształt warunków pracy w wielu branżach gospodarki. I tak w obszarze bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia, na szczególną uwagę zasługują pracownicy sektora służby zdrowia, którzy codziennie mierzyli się w walce ze skutkami pandemii. Z uwagi natomiast na skutki ekonomiczne wprowadzonych ograniczeń, z jednej strony wyłoniły się sektory najmocniej nimi dotknięte, takie jak branża turystyczna, gastronomiczna czy fitness. Z drugiej strony część sektorów gospodarki, np. e-commerce i farmaceutyczny nie odczuły negatywnych skutków epidemii. Zmiany organizacyjne, które dotyczą tysięcy pracowników w niemal wszystkich dziedzinach gospodarki doprowadziły do skodyfikowania nowej formy świadczenia pracy – pracy zdalnej.

Pomimo zmieniających się uwarunkowań, inspektorzy pracy realizowali wyznaczone zadania w sposób sumienny i niezwykle ofiarny, dzięki czemu nasza instytucja konsekwentnie i rzetelnie wypełnia nałożone zadania.

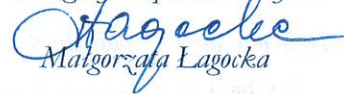
Program działania Państwowej Inspekcji Pracy, realizowany w roku 2020, obejmował oprócz zadań kontrolnych, także zadania dotyczące informowania i doradztwa. Zagadnienia realizowane były jako zadania jednoroczne lub długofalowe. Realizując powyższy program, Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu organizował liczne akcje zachęcające pracodawców do inwestowania w poprawę warunków pracy oraz tworzenia wzorców utrzymywania wysokich standardów dbania o bezpieczeństwo na co dzień.

Naturalną konsekwencją zaistniałych zmian w 2020 roku, był temat kontroli, realizowany pośród wielu innych zadań, bezpośrednio związany z zapewnieniem pracownikom warunków pracy w reżimach sanitarnych, których zasady były wprowadzone licznymi przepisami związanymi ze stanem epidemii. Z uwagi na obowiązek zachowania wysokiego reżimu sanitarnego również przez inspektorów pracy, wyniki w zakresie liczby przeprowadzonych kontroli, jak i uzyskanych efektów w 2020 roku, nie stanowią właściwego odzwierciedlenia zakresu działań podejmowanych przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy na rzecz poprawy warunków

pracy, jak również nie mogą stanowić odniesienia do wyników z lat poprzednich. W tym trudnym czasie Urząd aktywnie reagował na potrzeby pracowników i pracodawców zapewniając możliwość uzyskania porad z zakresu prawa i bezpieczeństwa pracy w formie telefonicznej oraz elektronicznej. Korzystając także z możliwości, jakie dają nowe technologie, przeprowadzane były szkolenia oraz instruktaże on-line w ramach działań realizowanych poprzez programy promocyjno-prewencyjne.

Efektywna realizacja zadań Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie ochrony praw pracowniczych jest możliwa dzięki wzajemnemu wsparciu poszczególnych instytucji państwa, partnerów instytucjonalnych, samorządowych i społecznych. Wsparcie to pozwala urzeczywistnić tak ważne jednocześnie wysiłków na rzecz poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy w naszym regionie. W tym miejscu po raz kolejny pragnę bardzo podziękować wszystkim za zaangażowanie i wsparcie w realizowane przedsięwzięcia na rzecz dalszej poprawy warunków pracy i bezpiecznych form jej wykonywania.

Okręgowy Inspektor Pracy


Małgorzata Łagocka

Spis treści

I. Wprowadzenie	7
1. Państwowa Inspekcja Pracy – informacje podstawowe	7
2. Podstawy prawne działalności.....	7
3. Zadania Państwowej Inspekcji Pracy.....	8
4. Struktura organizacyjna.....	13
5. Stosowane środki prawne	15
6. Stosowane sankcje	16
II. Działania nadzorczo-kontrolne – informacje ogólne.....	17
1. Rozpatrywanie skarg i wniosków.....	17
2. Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową.....	25
3. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	34
4. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci.....	37
5. Zakładowe układy zbiorowe pracy i spory zbiorowe	38
III. Wypadki przy pracy.....	49
1. Wypadki przy pracy	49
IV. Działania nadzorczo-kontrolne w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy	62
1. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Budownictwo infrastruktury kolejowej.	62
2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych.	64
3. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg.	69
4. Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku.	73
5. Bezpieczeństwo w leśnictwie. Kontrole Zakładów Usług Leśnych.	75
6. Kontrole związane z ograniczeniem zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym.	81
7. Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19.	84
V. Działania nadzorczo-kontrolne w obszarze prawnej ochrony pracy.....	87
1. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.....	87

2. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.	89
3. Czas pracy w korporacjach	91
4. Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego	92
5. Czas pracy w urzędach administracji państwowej	93
6. Czas pracy kierowców	94
7. Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy	96
8. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy.....	100
9. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych.....	103
10. Kontrole placówek handlowych	104
11. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz inne dni..	105
VI. Działania w obszarze legalności zatrudnienia	107
1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich.....	107
2. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	111
3. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług z terytorium RP	113
4. Agencje zatrudnienia i praca tymczasowa	116
5. Stosowanie tzw. outsourcingu pracowniczego.....	119
VII. Tematy własne	121
1. Przestrzeganie przepisów prawa pracy przez podmioty prowadzące działalność gospodarczą w miejscowościach turystycznych	121
2. Kontrole zakładów produkcji odzieżowej	122
3. Kontrole lodziarni, ciastkarni i gabinetów kosmetycznych.....	129
4. Kontrole budów – inne.....	134
VIII. Pozostałe działania.....	135
1. Poradnictwo prawne i techniczne	135
2. Działania w obszarze prewencji i promocji.....	140
IX. Podsumowanie i wnioski	148
X. Załączniki	156
1. Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w 2020 r	156

I. Wprowadzenie

1. Państwowa Inspekcja Pracy – informacje podstawowe

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym **ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy** (Dz.U. z 2019 r., poz. 1251 - t.j.).

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

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

Państwowa Inspekcja Pracy współdziała z innymi organami kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, organami samorządu terytorialnego, związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi oraz społeczną inspekcją pracy.

2. Podstawy prawne działalności

Do utrzymywania systemu inspekcji pracy zobowiązuje Polskę ratyfikowana w 1995 r. **Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy Nr 81**, dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu. Głównym aktem prawnym stanowiącym podstawę działania Urzędu jest ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019 r., poz. 1251 - t.j.). Oprócz tego, zadania Inspekcji wynikają z szeregu innych aktów prawnych rangi ustawowej.

Wykonując nałożone zadania Państwowa Inspekcja Pracy stoi na straży, między innymi określonych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej praw i wolności:

- ochrony pracy i państwowego nadzoru nad warunkami wykonywania pracy (art. 24),

- równego prawa kobiet i mężczyzn do zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości (art. 33),
- zakazu zatrudniania dzieci do lat 16 (art. 65 ust. 3),
- przestrzegania minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę (art. 65 ust. 4),
- prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, dni wolnych od pracy, corocznych płatnych urlopów, maksymalnych norm czasu pracy (art. 66).

3. Zadania Państwowej Inspekcji Pracy

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należą w szczególności:

- **nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- **kontrola legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązku:
 - informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności,
 - opłacania składek na Fundusz Pracy,
 - dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,
 - prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
 - prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020r., poz. 1409 – t.j.), zgodnie z warunkami określonymi w art. 19c, art. 19d, art. 19ga i art. 85 ust. 2 tej ustawy;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**;
- kontrola **spełniania przez wyroby** przeznaczone do stosowania u pracodawców wymagań lub kontrola w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia, w rozumieniu ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz. U. z 2019 r., poz. 544), z wyłączeniem wyrobów podlegających kontroli innych właściwych

organów nadzoru rynku, w rozumieniu ww. ustawy, oraz prowadzenie postępowań w sprawie takich wyrobów;

- kontrola **wyrobów** wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- nadzór nad **spełnianiem przez pracodawców obowiązków** określonych w art. 35 oraz art. 37 ust. 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH), utworzenia Europejskiej Agencji Chemikaliów, zmieniającego dyrektywę 1999/45/WE oraz uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 793/93 i rozporządzenie Komisji (WE) nr 1488/94, jak również dyrektywę Rady 76/769/EWG i dyrektywy Komisji 91/155/EWG, 93/67/EWG, 93/105/WE i 2000/21/WE (Dz. Urz. UE L 396 z 30.12.2006, str. 1, z późn. zm.), zwanego dalej "rozporządzeniem nr 1907/2006", zgodnie z odrębnymi przepisami dotyczącymi ochrony pracy, w zakresie swoich kompetencji;
- nadzór nad **przestrzeganiem warunków stosowania substancji** określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów na podstawie art. 9 ust. 4 rozporządzenia nr 1907/2006, w zakresie swoich kompetencji;
- podejmowanie działań polegających na **zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy**, a w szczególności:
 - badanie okoliczności i przyczyn **wypadków przy pracy** oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
 - analizowanie przyczyn **chorób zawodowych** oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
 - **inicjowanie 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;
- **współdziałanie z organami ochrony środowiska** w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska;
- kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o **mikroorganizmach i organizmach genetycznie**

zmodyfikowanych (Dz. U. z 2021 r., poz. 117 - t.j.) oraz określonych w zezwoleniach na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej i w zgodach na zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych oraz w zgodach na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych, w tym w zakresie:

- oznakowania zakładu inżynierii genetycznej lub jego części,
- środków bezpieczeństwa związanych z daną kategorią zamkniętego użycia,
- urządzeń używanych podczas zamkniętego użycia w odniesieniu do danej kategorii zamkniętego użycia, określonej w zezwoleniu na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej oraz w zgodzie na zamknięte użycie, oraz **kontrola prowadzonej dokumentacji** dotyczącej zamkniętego użycia mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych przeprowadzanego w zakładzie inżynierii genetycznej, jeżeli dokumentacja ta zawiera informacje mające związek z bezpieczeństwem i higieną pracy;
- kontrola 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 (Dz. U. z 2018 r., poz. 1924 - t.j.);
- **opiniowanie projektów aktów prawnych** z zakresu prawa pracy;
- prawo wnoszenia **powództw**, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- **wydawanie i cofanie zezwoleń** w przypadkach, o których mowa w art. 304⁵ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (dot. wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia);
- **wykonywanie zadań określonych w ustawie** z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2018 r., poz. 2206 – t.j.);
- **udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania** obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin w zakresie:
 - dostępu do zatrudnienia,
 - warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia, rozwiązania umowy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia,
 - dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych,

- zasad członkostwa w związkach zawodowych oraz korzystania z czynnego i biernego prawa wyborczego do przedstawicielstw pracowniczych, w tym organów związków zawodowych i rad pracowników,
 - dostępu do szkoleń,
 - dostępu do zasobów mieszkaniowych,
 - dostępu do kształcenia, nauki zawodu i szkolenia zawodowego dla dzieci pracowników,
 - pomocy udzielanej przez urzędy pracy;
- ściganie wykroczeń, o których mowa w art. 106 i art. 107 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 1342 – t.j.) oraz udział w postępowaniu w sprawach dotyczących tych wykroczeń w charakterze oskarżyciela publicznego;
 - **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;
 - **kontrola spełniania obowiązków**, o których mowa w art. 23r ust. 3 i 4 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne (Dz. U. z 2020 r., poz. 833 – t.j.), w zakresie paliw ciekłych w ramach wykonywania kontroli;
 - **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 – t.j.);
 - kontrola przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2019 r., poz. 466), w zakresie powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych;
 - wykonywanie innych zadań określonych w ustawie i przepisach szczególnych.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy ponadto **nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy:**

- **osobom fizycznym** wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz

którego taka praca jest świadczona;

- **przez podmioty organizujące pracę** wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych;
- **osobom przebywającym w zakładach karnych i zakładach poprawczych**, wykonującym pracę, a także żołnierzom w służbie czynnej, wykonującym powierzone im prace.

Zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy, kontroli PIP podlegają:

- 1) **pracodawcy** - a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne - na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy,
- 2) **podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej** w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie przestrzegania obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy,
- 3) **podmioty**, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga i art. 85 ust. 2 tej ustawy,
- 4) **pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP** w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- 5) **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.

Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje także nadzór i kontrolę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez **studentów i uczniów niebędących pracownikami**.

4. Struktura organizacyjna

Marszałek Sejmu ustala statut Państwowej Inspekcji Pracy, określając jej organizację wewnętrzną oraz siedziby i zakres właściwości terytorialnej okręgowych inspektoratów pracy. 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. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu.

Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu obejmuje terytorialną właściwością całe województwo dolnośląskie o powierzchni 19 946,74 km², co stanowi 6,4% powierzchni Polski. Okręgowemu Inspektoratowi Pracy we Wrocławiu podlegają **cztery oddziały terenowe** zlokalizowane w **Jeleniej Górze, Legnicy, Wałbrzychu i Kłodzku**. Rozmieszczenie struktury OIP przedstawiono na Mapie 1.

Okręgowym Inspektoratem Pracy kieruje okręgowy inspektor pracy przy pomocy zastępcy ds. prawno - organizacyjnych i zastępcy ds. nadzoru.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu stan zatrudnienia na dzień 31.12.2020 r. wynosił 214 osób, tj. 213,875 etatu, w tym:

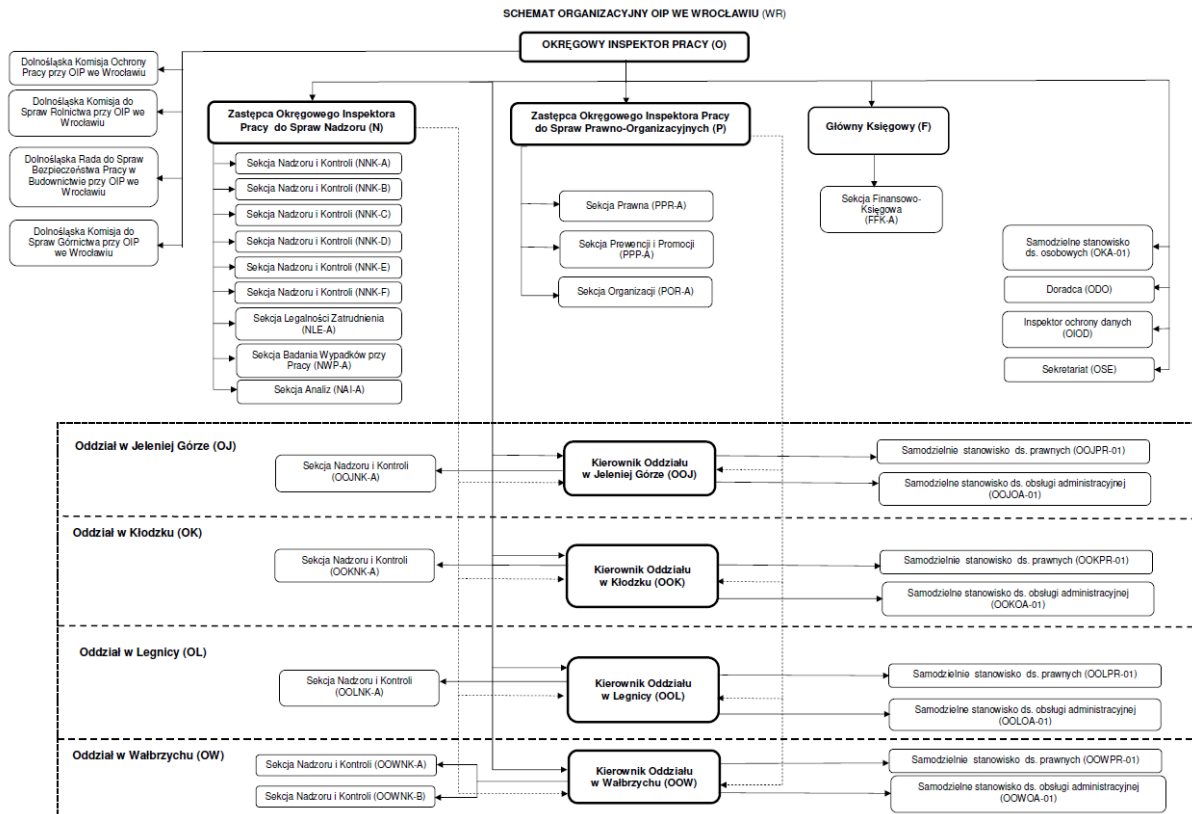
- 3 osoby kierownictwa (OIP i 2 Zastępców OIP),
- 134 pracowników z uprawnieniami kontrolno-nadzorczymi,
- 7 podinspektorów pracy,
- 8 kandydatów na inspektorów pracy,
- 31 (30,875 etatu) pracowników merytorycznych,
- 12 pracowników organizacyjnie wspomagających inspektorów pracy,
- 23 pracowników księgowości, administracyjnych i obsługi.

Rysunek 1 Struktura terytorialna Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu



Pracownicy Inspektoratu, w tym inspektorzy pracy, w zależności od wykonywanych zadań, przypisani są formalnie do zorganizowanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy sekcji i zespołów, ze szczególnym uwzględnieniem zespołów branżowych. Strukturę OIP we Wrocławiu w 2020 r., zgodną z regulaminem organizacyjnym, przedstawiono na schemacie 1.

Schemat 1 Struktura organizacyjna Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu



Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu tworzy odpowiednie warunki do podejmowania inicjatyw wspierających i promujących ochronę zdrowia i życia pracowników oraz innych osób. Najważniejsze inicjatywy to:

- Dolnośląska Komisja Ochrony Pracy,
- Dolnośląska Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie,
- Dolnośląska Komisja ds. Rolnictwa,
- Dolnośląska Komisja ds. Górnictwa.

Są to komisje społeczne działające przy OIP Wrocław, będące organem opiniodawczo-doradczym na rzecz promowania działań w sprawach przestrzegania przepisów prawa pracy w wybranych sektorach gospodarki.

5. Stosowane środki prawne

W celu realizacji zadań, organy PIP zostały wyposażone w uprawnienie stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy, tj. w szczególności:

- nakazania usunięcia, w ustalonym terminie, stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania natychmiastowego wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace albo prowadzących działalność;
- natychmiastowego 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 natychmiastowego wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia zatrudnionych; (nakazy w powyższych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu)
- natychmiastowego zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia;
- nakazania zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju 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;
- nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;
- nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze;

- nakazania wycofania z obrotu lub z użytku wyrobu niespełniającego zasadniczych lub innych wymagań, zakazania udostępniania wyrobu, ograniczenia udostępniania wyrobu lub nakazania stronie postępowania powiadomienia użytkowników wyrobu o stwierdzonych niezgodnościach z zasadniczymi lub innymi wymaganiami;
- nakazania utworzenia służby bhp albo zwiększenia liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi;
- wydawania zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do czasu ukończenia przez nie 16 roku życia;
- skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń, niż wymienione wyżej, w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych;
- kierowania powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy.

6. Stosowane sankcje

Inspektorzy pracy uprawnieni są do kierowania do sądu wniosków o ukaranie oraz nakładania grzywien w drodze **mandatów karnych w wysokości do 2 000 zł** za wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej. Jeżeli **ukarany co najmniej dwukrotnie** za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, określone w ustawie Kodeks pracy, popełnia **w ciągu dwóch lat** od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości **do 5 000 zł**.

Wykroczenia, w których inspektor pracy jest **oskarżycielem publicznym** i ma prawo kierowania do sądu wniosków o ukaranie, zagrożone są **karą grzywny do 30 000 zł (od dnia 1.12.2020 r. do 45 000 zł)**.

Jednym z uprawnień inspektorów pracy jest **nakładanie kar pieniężnych na podmioty wykonujące przewóz drogowy** lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego. Kary te nakładane są w drodze decyzji administracyjnej i wynoszą **od 50 zł do 12 000 zł** za każde naruszenie. Maksymalny wymiar kary nałożonej przez inspektora pracy za naruszenia stwierdzone podczas kontroli w podmiocie wykonującym przewóz drogowy uzależniony jest od liczby zatrudnionych w tym podmiocie kierowców i **w zależności od tej liczby nie może przekroczyć kwoty 15 000 zł, 20 000 zł, 25 000 zł lub 30 000 zł**.

II. Działania nadzorczo-kontrolne – informacje ogólne

W roku **2020** inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili **4 577 kontroli**, w **3 787 podmiotach** gospodarczych, obejmując swoimi czynnościami **386 888 pracujących**.

W trakcie tych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem **8 050 decyzji**, z których **4 018** to decyzje ustne, pozostałe zostały wydane na piśmie. Z ogólnej liczby wydanych decyzji, **200** to **decyzje płacowe** na kwotę **987 190,3 złotych**, a **2 468** to decyzje wydane z rygiorem natychmiastowej wykonalności, **decyzje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy**, to między innymi:

- **205** decyzji wstrzymania prac,
- **132** decyzje skierowania pracowników do innych prac,
- **264** decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn.

Oprócz ww. decyzji inspektorzy wydali także **9 635 wniosków** w **2 273 wystąpieniach** oraz **527 poleceń**.

Należy pamiętać, iż **charakter prawny decyzji i wystąpień jest odmienny**. Obowiązkiem pracodawcy, w przypadku otrzymania wystąpienia, jest w terminie określonym w wystąpieniu zawiadomić inspektora pracy o terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków, tj. wypełnić postanowienia przepisu zawartego w art. 36 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Podjęcie odmiennego działania od zalecenia zawartego we wniosku inspektora pracy, nie zwalnia jednak pracodawcy z obowiązku przestrzegania przepisów pracy.

1. Rozpatrywanie skarg i wniosków

W roku 2020 do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu **wpłynęły 5 052 skargi i wnioski**. Liczba ta obejmuje **67** skarg zgłoszonych przez związki zawodowe, **23** skargi dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu oraz **98** skarg dotyczących mobbingu.

W celu rozpatrzenia treści tych skarg i wniosków, inspektorzy pracy przeprowadzili **1 709** kontroli.

W stosunku do roku 2019, ilość skarg zmalała o **193** skargi. Spośród ogólnej liczby skarg **484** skargi zostały przekazane wg właściwości do innych podmiotów, w tym do innych Okręgowych Inspektoratów Pracy. Liczba tematów zawartych w skargach zmalała z **7 513** w roku 2019 do **5 114** w roku 2020, co stanowi spadek o **2 399** liczby problemów

rozpatrywanych w ramach załatwianych skarg. Różnica w liczbie skarg w stosunku do liczby tematów, wynika z faktu, że niejednokrotnie w skargach było poruszanych kilka problemów.

Z ogólnej liczby skarg, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w roku 2020:

- **837** to skargi zasadne, co stanowi 16,60% wszystkich załatwionych skarg,
- **500** to skargi częściowo zasadne, co stanowi 9,90% wszystkich załatwionych skarg,
- **719** to skargi bezzasadne, co stanowi 14,20% wszystkich załatwionych skarg.

Co do pozostałych **1 085** skarg brak jest możliwości rozstrzygnięcia ich zasadności przez inspektora pracy w trakcie czynności kontrolnych.

Podsumowanie i wnioski

W roku 2020 do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu wpłynęły 5 052 skargi, tj. o 193 skargi mniej niż w analogicznym okresie roku 2019. W 147 przypadkach skarżący wycofali wniesione skargi. Należy stwierdzić, iż pomimo to liczba skarg wpływająca do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu utrzymuje się na wysokim poziomie.

Tematyka skarg oraz wniosków wniesionych w 2020 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu podobnie, jak to miało miejsce w ubiegłym roku dotyczyła, w szczególności:

▪ **stosunku pracy**

W 2020 r. liczba tematów zawartych w skargach dotyczących ww. grupy zagadnień wyniosła 1 032, co stanowi 20,18% w odniesieniu do całej tematyki. Dotyczyły one przede wszystkim problemów związanych z rozwiązywaniem stosunku pracy, przysługującymi odprawami, ilością i długością zawieranych umów w odniesieniu do umów zawieranych na czas określony, nieprawidłowościami związanymi z niewydaniem lub nieterminowym wydaniem świadectwa pracy, nieprawidłowościami w treści świadectwa pracy,

▪ **wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń**

Podobnie, jak w latach ubiegłych, największa liczba tematów zawartych w skargach, dotyczyła zagadnień związanych z wynagrodzeniem za wykonywaną pracę. Temat ten w roku 2020 występował w 1 872 przypadkach, co stanowi 36,61% wszystkich problemów poruszanych w skargach. Z przeprowadzonej analizy wynika, że tematyka skarg dotyczyła realizacji obowiązku zapłaty należności wynikających ze stosunku pracy, dotyczących

w szczególności wypłaty zaległego wynagrodzenia, zaniżania jego wysokości, terminowości wypłat, potrąceń, należności z tytułu podróży służbowych,

- **czasu pracy**

W okresie sprawozdawczym w grupie ww. zagadnień wystąpiło 260 przypadków zgłoszeń, co stanowi 5,08 % ogólnej liczby tematów. W tej grupie spraw, naruszenia przepisów prawnych dotyczyły czasu pracy w szerokim zakresie, dotyczącym świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i braku stosownej rekompensaty, naruszenia przepisów ochronnych dotyczących zagwarantowania pięciodniowego tygodnia pracy, odpoczynku tygodniowego, dobowego, nieprawidłowości związanych z prowadzeniem nierzetelnej ewidencji czasu pracy,

- **urlopów pracowniczych**

Ilość tematów w skargach dotyczących zagadnienia urlopów pracowniczych w roku 2020 wyniosła 137, co stanowi 2,70 % ogólnej liczby przedmiotów zawartych w skargach. Skargi dotyczyły urlopów pracowników, w zakresie ich udzielania, wymiaru, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop,

- **uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem**

W okresie sprawozdawczym w grupie ww. zagadnień odnotowano 12 zgłoszeń, co stanowi 0,23 % ogólnej liczby tematów. W tej grupie naruszenia przepisów dotyczyły, między innymi rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, zatrudniania pracownic w ciąży w godzinach nadliczbowych, nieudzielenia pracownikom dni wolnych z tytułu opieki nad dzieckiem do 14 lat,

- **legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej**

Ilość zgłoszeń w tym temacie w roku 2020 zamknęła się liczbą 220, co stanowi 4,30 % ogólnej liczby przedmiotów zawartych w skargach. Przede wszystkim pracownicy skarżyli się na brak potwierdzenia warunków umowy na piśmie, jak i brak zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego oraz nieprawidłowości w zawieraniu umów z cudzoziemcami.

- **warunków pracy**

W 2020 r. odnotowano 646 tematów dotyczących ww. grupy zagadnień, co stanowi 12,80 % w odniesieniu do całej tematyki. W tej grupie spraw znalazły się szeroko rozumiane warunki bhp dotyczące przygotowania do pracy, braku badań wstępnych, szkoleń, niedostatecznego przygotowania zawodowego do wykonywanej pracy, niewydania odzieży

i obuwia roboczego, nieprawidłowości związanych z organizacją stanowisk i procesów pracy, magazynowania, składowania, prac na wysokości, jak i braku dostatecznych środków zabezpieczenia w związku z zagrożeniami wynikającymi z rozprzestrzenieniem się COVID-19.

W odniesieniu do wypadków przy pracy, chorób zawodowych („B”) w 2020 r. zgłoszono 89 przypadków naruszenia prawa pracy, w zakresie dochodzeń powypadkowych, co stanowi 1,74 ogółu tematów.

Na podstawie analizy treści skarg wniesionych w roku 2020 r. należy stwierdzić, że największy odsetek dotyczył skarg związanych z problematyką wynagrodzenia za pracę (szeroko rozumianego). Ponadto liczba skarg dotycząca zatrudniania pracowników „na czarno” z wszystkimi z tym związanymi nieprawidłowościami, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych, pozostała na podobnym poziomie, jak w roku ubiegłym.

W kwestiach związanych z zagadnieniami dotyczącymi stosunku pracy oraz czasem pracy skargowość zmalała. Podobnie, jak w latach ubiegłych, relatywnie bardzo mały odsetek wnoszonych skarg dotyczył naruszania przepisów dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz zatrudnianiem młodocianych.

Szczegółowa analiza skarg i wniosków zgłoszonych przez związki zawodowe

W roku 2020 do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu **wpłynęło 67 skarg od organizacji związkowych**, co stanowi 1,33 % ogólnej liczby skarg i wniosków.

W stosunku do roku 2019 ilość złożonych skarg i wniosków zmalała o 44 skargi.

Wykaz organizacji związkowych, które w roku 2020 najczęściej kierowały skargi do Okręgowego Inspektoratu Pracy przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1 Wykaz organizacji związkowych, które w roku 2020 najczęściej kierowały skargi do Okręgowego Inspektoratu pracy we Wrocławiu

Nazwa organizacji związkowej	Związek Zawodowy „Solidarność”	Związek Zawodowy ”Solidarność80”	ZNP	Inne Związki Zawodowe (branżowe – tym OPZZ)	Ogółem
Razem	28	5	9	25	67

Zakres tematyczny spraw kierowanych przez związki zawodowe, dotyczył, w szczególności: zasad wypłaty wynagrodzenia, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (realizacji obowiązku przekazywania odpowiednich kwot na rachunek ZFŚS, nieprawidłowości

dotyczących postanowień regulaminów, przyznawania i sposobu rozdziału środków), zasad szeroko pojętych form współdziałania z organizacjami związkowymi, udzielania zwolnień od pracy w związku z pełnieniem funkcji związkowej, konsultacji wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy, odmowy zwrotu kosztów działalności społecznego inspektora pracy, zasad dotyczących regulacji czasu pracy (nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy), nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., odmowy zwrotu kosztów działalności społecznego inspektora pracy, nierównego traktowania w zatrudnieniu, zasad dotyczących regulacji czasu pracy (nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy), nieprawidłowości w przygotowaniu pracowników do pracy, w tym braku środków ochrony indywidualnej.

Tabela 2 Skargi złożone przez związki zawodowe według tematów oraz ich zasadność

Grupy kodów	Nazwa grupy tematycznej	Ogółem	Zasadność		
			Zasadne	Bezzasadne	Niemożliwe do ustalenia
A	Obiekty i pomieszczenia pracy, pomieszczenia higienicznosanitarne, wentylacja ogrzewanie i oświetlenie	4	2	2	0
B	Wypadki przy pracy, choroby zawodowe - stosowanie środków zapobiegawczych	0	0	0	0
C	Wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie	2	1	0	0
D	Stanowiska, procesy pracy, procesy technologiczne, magazynowanie i składowanie	3	0	2	0
G	Transport	0	0	0	0
I	Środki ochrony indywidualnej, odzieży i obuwie robocze	1	1	0	0
J	Przygotowanie do pracy	4	3	1	0
K	Inne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy	0	0	0	0
L	Stosunek pracy	14	2	4	4
M	Czas pracy	11	7	4	0

P	Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	20	11	5	3
Q	Legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej	0	0	0	0
R	Zbiorowe prawo pracy	15	8	6	1
S	Urlopy pracownicze	2	1	0	0
V	Agencje zatrudnienia i elastyczne formy zatrudnienia	0	0	0	0
Y	Dyskryminacja, molestowanie, mobbing	5	0	3	2
Z	Pozostałe	3	0	0	3
Razem		84	36	27	13*

- rozbieżność sumaryczna w tabeli spowodowana jest nierozpatrzeniem części skarg w 2020 r.

Podsumowanie i wnioski

Jak wynika z danych zawartych w tabeli, wśród skarg i wniosków zgłaszanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w 2020 r. przez związki zawodowe, ich liczba znacznie spadła w porównaniu do 2019 r. Wśród złożonych skarg i wniosków dominuje Związek Zawodowy „Solidarność”, który wniósł 28 skarg i wniosków, co stanowi 42,00 % wszystkich wniesionych do OIP spraw przez związki zawodowe. W analogicznym okresie roku 2019 ZZ „Solidarność” wniósł 35 skargi i wnioski. Związek Zawodowy „Solidarność 80”, wniósł w 2020 r. 5 skarg i wnioski do rozpatrzenia.

Związek Nauczycielstwa Polskiego, w tym samym okresie sprawozdawczym wniósł 8 skarg i wniosków do PIP. Inne związki zawodowe w 25 przypadkach zwracały się o interwencję do OIP we Wrocławiu, tj. o 45 mniej, niż w roku poprzednim. Z prośbą o przeprowadzenie kontroli zwracały się zarówno organizacje związkowe, które wyczerpały przysługujący im tryb załatwienia sporów z pracodawcami, jak również te, które tego trybu nie zastosowały.

Z analizy treści wniesionych skarg i wniosków wynika, iż aktywność związków zawodowych w procesie pracy jest w dalszym ciągu relatywnie mała, czego przykładem może być Związek Zawodowy Kierowców w Polsce. Tematyka oraz ilość skarg wnoszonych przez związki zawodowe, kształtująca się na stosunkowo niewysokim poziomie, wskazuje również na brak odpowiedniej aktywności związków zawodowych w egzekwowaniu od pracodawców

wykonywania ciężących na nich obowiązków wobec pracowników. Przeprowadzone kontrole ujawniają nikły procent wykorzystywania uprawnień przez związki zawodowe, które zawarte są w ustawie o związkach zawodowych. Tłumaczyć to można tym, iż działania związków zawodowych są nacechowane ostrożnością w postępowaniu wobec pracodawców, którzy najchętniej w sposób legalny lub też niezgodny z prawem rozwiązują stosunki pracy z działaczami społecznymi.

Treść skarg wnoszonych przez związki zawodowe niejednokrotnie wskazuje na słabą znajomość przepisów prawa po stronie osób reprezentujących ich organy statutowe, czego konsekwencją z jednej strony bywa nieznanostwo własnych uprawnień i odpowiadających im obowiązków po stronie pracodawcy, z drugiej zaś strony wysuwanie żądań nieznajdujących podstaw prawnych. Dotyczy to najczęściej nowo powstałych organizacji związkowych. Podobnie jak dotychczas, również w latach następnych powinny być podejmowane działania w zakresie upowszechniania wiedzy wśród działaczy związkowych w zakresie prawa pracy i szerszego wykorzystywania uprawnień ustawowych przysługujących związkom.

[Analiza skarg i wniosków dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, molestowania i mobbingu](#)

W roku 2020 do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu wpłynęły **23** skargi dotyczące **równego traktowania w zatrudnieniu**. Stanowi to 0,46 % wszystkich skarg jakie wpłynęły do rozpatrzenia oraz 0,45 % wszystkich tematów jakie zgłosili do kontroli skarżący. Skarg dotyczących **mobbingu** wpłynęło **98**, co stanowi 1,94% wszystkich skarg oraz 1,92% wszystkich tematów jakie zgłosili do kontroli skarżący.

Ponadto wpłynęło **5** skarg zawierających temat **molestowania**, co stanowi 0,01% tematów wszystkich skarg. Na 98 zgłoszonych skarg dotyczących mobbingu, 2 okazały się zasadne. Na 5 zgłoszonych skarg zawierających temat molestowania, żadna nie okazała się zasadna, w 3 przypadkach brak możliwości ustalenia zasadności.

zawierających temat molestowania, co stanowi **0,16%** tematów wszystkich skarg.

Zakres tematyczny:

Zakres tematyczny skarg i wniosków dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu, molestowania i mobbingu obejmował w szczególności takie sprawy, jak nierówne traktowanie ze względu na wynagrodzenie oraz podnoszenie kwalifikacji, nieuwzględnianie pracowników przy przyznawaniu im premii uznaniowej pomimo spełnienia przez te osoby przesłanek do jej nabycia, odmawianie udzielenia dni wolnych pracownikom uprawnionym, posiadającym

dziecko do 14 roku życia, słowne poniżanie pracowników, skutkiem czego było rozwiązywanie umów o pracę, czy też korzystanie z długotrwałych zwolnień lekarskich wystawianych przez lekarza psychiatrę, wykazywanie przez przełożonych błędnie wykonanej pracy, aczkolwiek przeczyło to finalnym efektom końcowym, wymuszanie przez pracodawcę podejmowania przez pracowników działań niezgodnych z posiadanym wykształceniem i kwalifikacjami, zastraszanie pracowników dyscyplinarnym rozwiązaniem umowy o pracę za brak wykonania poleceń niezgodnych z umową o pracę, również w przypadku korzystania przez nich ze zwolnień chorobowych, zobowiązywanie do wykonywania zadań pracowniczych ponad obowiązujące normy czasu pracy.

Podsumowanie i wnioski

W odniesieniu do skarg dotyczących naruszenia zasady równego traktowania, bądź też naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu należy zauważyć, iż mały procent skarg dotyczących powyższych zagadnień może wynikać z faktu słabego spopularyzowania przepisów w powyższym zakresie. Dodatkowo, nieostry charakter definicji ww. zjawiska może rodzić trudności natury dowodowej. Należy mieć również świadomość, iż w praktyce istnieją niewielkie szanse na wykrycie tych zjawisk, a tym bardziej ich wyeliminowanie przy pomocy środków prawnych będących w dyspozycji inspektorów pracy. Przyczyną tego jest problematyczny charakter tych zjawisk oraz brak uprawnień inspektorów do rozstrzygania sporów ze stosunku pracy. W konsekwencji osobom zainteresowanym pozostaje dochodzenie roszczeń na drodze postępowania sądowego. Dodatkowo nadmienić można, iż w treści niektórych skarg w sposób ogólnikowy podnoszony był przez skarżących zarzut dotyczący, między innymi, naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu (zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu), jednakże bez wskazania choćby w sposób orientacyjny - kryterium lub przyczyny o charakterze dyskryminacyjnym, wymienionych w art. 18^{3a} k.p., na tle których miało dochodzić do praktyk o charakterze dyskryminacyjnym w odniesieniu, czy to do skarżącego, czy określonych grup pracowniczych.

Z treści skarg, w których podnoszono, w różnej formie, zarzuty dotyczące stosowania mobbingu, czy to wobec skarżących, czy też występowania tego zjawiska w zakładzie, w praktyce z uwagi na ograniczone kompetencje inspektorów pracy, nie było w większości przypadków możliwe potwierdzenie zasadności tego zarzutu. Charakterystyczne było przy tym, iż w niektórych przypadkach skarżący podnoszący zarzuty związane ze stosowaniem w stosunku do nich mobbingu, zastrzegali zachowanie ich anonimowości. Na podstawie analizy treści wnoszonych skarg w zakresie mobbingu, należy stwierdzić, iż pracownicy skarżą się na stosowanie mobbingu ze strony pracodawców z reguły przy okazji innych zarzutów,

przy czym niejednokrotnie mylą pojęcia, nie mając przy tym świadomości ciężaru dowodowego spoczywającego na nich w odniesieniu do mobbingu. W wielu przypadkach pod pojęcie mobbingu podciągane są incydentalne zdarzenia o charakterze jednorazowym lub sporadycznym, czy też np. niekulturalne zachowanie pracodawców lub np. bezpośrednich przełożonych. Z uwagi na z reguły, czy to problematyczny, czy też sporny charakter zarzutów podnoszonych w skargach w powyższych kwestiach, uprawnienia inspektorów pracy są niewielkie, albowiem ustalanie stanu faktycznego oraz dokonywanie oceny, czy w konkretnym przypadku doszło do mobbingu i czy z tego tytułu pracownikowi przysługuje odszkodowanie lub zadośćuczynienie, leży w kompetencjach sądu pracy.

2. Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową

W roku 2020 inspektorzy pracy, działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, w trakcie czynności kontrolnych stwierdzili **2 153 wykroczenia**.

W tym okresie inspektorzy pracy nałożyli **463 grzywny** w drodze mandatów karnych kredytowanych, które zawierały **846 wykroczeń**. Ponadto zastosowali **848 środków oddziaływania wychowawczego**, ujmując w nich **1201** czynów zabronionych.

Tabela 3 Liczba wykroczeń z podziałem na podstawę prawną wykroczenia

Rok	Ogółem wykroczenia	Wykroczenia										
		art.281 Kp.	art. 282 Kp.	art. 283 Kp.	SIP (art. 22 ust.1)	ZFŚS (art. 12a)	LZ (Art. 119, 120, 121, 122)	INF	TYM	Ustawa o delegowaniu pracowników	Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu	Ustawa o zakazie handlu
2018	3562	573	888	1609	3	8	360	0	4	6	73	38
2019	3587	561	743	1682	1	7	486	0	3	25	62	17
2020	2153	281	616	283	1	7	211	0	1	5	49	7

Z danych przedstawionych w powyższej tabeli wynika, że największą grupę, podobnie jak w latach ubiegłych, stanowią czyny spenalizowane w art. 283 k.p.

Wykroczenia z art. 281 ustawy Kodeks pracy

Z ogólnej liczby 273 wykroczeń, określonych w art. 281 Kodeksu pracy, największą grupę, tj. 132 przypadki, stanowią czyny naruszające przepisy o czasie pracy lub przepisy

o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych. Wśród wykroczeń spenalizowanych w art. 281 Kodeksu pracy, znaczną grupę stanowią naruszenia dotyczące nieprowadzenia dokumentacji pracowniczej - 53 przypadki oraz 30 przypadków dotyczących zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę.

[Wykroczenia z art. 282 ustawy Kodeks pracy](#)

Dane statystyczne, zawarte w tabeli, wskazują, iż drugą, co do ilości grupę wykroczeń stanowią wykroczenia określone w art. 282 Kodeksu pracy. Inspektorzy pracy w okresie sprawozdawczym stwierdzili 616 takich wykroczeń. Największą grupę w omawianej kategorii czynów zabronionych stanowią naruszenia przepisów o wynagrodzeniu za pracę i innych świadczeń - 476 przypadków (niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń). W grupie wykroczeń z art. 282 Kodeksu pracy należy wskazać również na wykroczenia dotyczące niewydania pracownikowi w terminie świadectwa pracy - 111 przypadków.

[Wykroczenia z art. 283 ustawy Kodeks pracy](#)

Analogicznie, jak w poprzednich okresach sprawozdawczych, największą grupę wykroczeń stanowią wykroczenia z art. 283 Kodeksu pracy - 983 wykroczenia. Najliczniejszą grupę wśród stwierdzonych wykroczeń stanowią uchybienia, dotyczące nieprzestrzegania przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy - 922 przypadki (art. 283 § 1 Kodeksu pracy). Wśród wykroczeń spenalizowanych w art. 283 Kodeksu pracy należy wymienić inne, najczęściej stwierdzane przypadki, tj. niewykonania w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu PIP - 28 przypadków oraz 20 przypadków utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwienia prowadzenia wizytacji zakładu pracy lub nie udzielania informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań.

[Wykroczenia z ustawy o Społecznej Inspekcji Pracy](#)

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy stwierdzili jedno wykroczenie określone w art. 22 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o Społecznej Inspekcji Pracy (Dz.U.2015.567 t.j.), które dotyczyło niewykonania zaleceń zakładowego sip.

Wykroczenia z ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy stwierdzili 7 wykroczeń wynikających z nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (Dz.U.2020.1070 t.j.). Wśród stwierdzonych naruszeń wskazać należy na nieprawidłowości w zakresie nieprzekazywania odpisów w terminie oraz przyznawania świadczeń niezgodnie z regulaminem funduszu.

Wykroczenia z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 119 ust. 2, art. 120 ust. 1 i 2, art. 121 ust. 1 i 2, art. 122 ust. 1 pkt 1 i 2)

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy stwierdzili 211 wykroczeń wynikających z nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2020.1409 t.j.). Najczęstszym rodzajem stwierdzonych naruszeń były nieprawidłowości określone w art. 120 ust. 1 ww. ustawy w zakresie powierzania nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcowi. Inspektorzy pracy w okresie sprawozdawczym stwierdzili 64 takie wykroczenia. Znaczną część stanowiły wykroczenia dotyczące niedopełnienia obowiązku opłacenia składek na Fundusz Pracy lub nieopłacenia ich w przewidzianym przepisami terminie - 59 przypadków. W 44 przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili wykroczenia określone w art. 120 ust. 2 które dotyczyły nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca. Ponadto w 15 przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili wykroczenie określone w art. 120 ust. 10, które dotyczą obowiązku, o którym mowa w art. 88z ust. 13, lub przekazywania nieprawdziwych informacji o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Wykroczenia z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

W 2020 r. inspektorzy pracy potwierdzili jeden przypadek wykroczenia określonego w art. 27a ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U.2019.1563 t.j.). Powyższe nieprawidłowości dotyczyły skierowania pracownika tymczasowego do wykonywania pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy.

Wykroczenia z ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy stwierdzili 5 wykroczeń określonych w art. 27 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach

świadczenia usług (Dz.U.2018.2206 t.j.). Dotyczyły one niewyznaczenia przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień przez tę osobę przebywającą w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej. Kolejne wykroczenie dotyczyło nieskładania Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi oświadczenia, o którym mowa w art. 24 ust 3 oraz niezawiadamiania w terminie o każdej zmianie informacji zawartych w oświadczeniu zgodnie z art. 24 ust 5. Należy nadmienić, iż w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami, inspektor pracy nałożył na pracodawców mandat karny kredytowany.

Wykroczenia z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy stwierdzili 49 przypadków naruszeń określonych w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U.2020.2207 t.j.). Dotyczyły one niewypłacania wynagrodzenia przysługującego z umowy zlecenia i o świadczenie usług w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej oraz w ogóle niewypłacenie wynagrodzenia zleceniobiorcom lub osobom świadczącym usługi.

Wykroczenia z ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy stwierdzili 7 przypadków naruszeń określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz.U.2019.466 t.j.). Dotyczyły one powierzania wykonywania pracy w handlu osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę oraz osobom zatrudnionym na podstawie umowy zlecenia.

Postępowanie mandatowe

Inspektorzy pracy w okresie sprawozdawczym nałożyli 463 kary grzywny w drodze mandatów karnych kredytowanych, zaocznych i gotówkowych, za 846 zarzutów stwierdzonych w czasie wykonywanych czynności kontrolno-nadzorczych. Nakładając mandaty inspektorzy pracy wymierzili grzywny na łączną kwotę 558 400,00 zł. Średnia kwota nałożonych mandatów to 1 206,04 zł.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu w 2020 r. odnotowano jeden przypadek uchylecia przez Sąd nałożonego przez inspektora pracy mandatu karnego, w tym przypadku gotówkowego. Postępowanie w tej sprawie prowadzone było przed Sądem

Rejonowym dla Wrocławia Krzyków V Wydziałem Karnym (posiedzenia w dniach 30 stycznia, 8 lipca i 22 lipca 2020 r.). W dniu 22 lipca 2020 r. Sąd wydał Postanowienie na podstawie art. 101 § 1,2 i 3 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U.2020.729 t.j.) i uwzględnił wniosek pełnomocnika ukaranego -, obywatela Korei uchylając prawomocny mandat karny gotówkowy, nałożony w dniu 03.10.2019 r., nakazując jednocześnie właściwemu podmiotowi, na rachunek którego grzywna została uiszczona, zwrot tej kwoty. W uzasadnieniu wydanego Postanowienia Sąd wskazał, iż co do zasady w postępowaniu o uchylenie prawomocnego mandatu karnego nie bada okoliczności popełnienia wykroczenia za jakie został ukarany wnioskodawca oraz jego winy, niemniej w przedmiotowej Sąd uznał, iż z akt sprawy oraz przeprowadzonych czynności wyjaśniających wynikało, iż ukarany obywatel Korei nie włada językiem polskim, a mandat karny został na niego nałożony przez osobę, która nie posługiwała się językiem koreańskim lub angielskim, nie był obecny również tłumacz. Tym samym Sąd przyjął, iż brak jest podstaw do przyjęcia, iż ukarany został w sposób prawidłowy pouczone o prawie do odmowy przyjęcia mandatu karnego i skutkach jego nieprzyjęcia. Sąd wskazał, iż w rozpoznawanej sprawie nie zachowano gwarancji procesowych obwinionego wynikających z art. 97 § 3 k.p.w. o charakterze podstawowym i bezwzględny, a było nimi prawidłowe, zrozumiałe dla osoby nie władającej w mowie i piśmie językiem polskim, pouczenie o uprawnieniach związanych z przysługującym prawem do odmowy przyjęcia mandatu karnego i konsekwencjach wynikających z taką odmową.

W związku z wydaniem przez Sąd Postanowienia o uchyleniu mandatu z przyczyn formalnych (brak pouczenia o prawie do odmowy przyjęcia mandatu karnego) w dniu 06.08.2020 r. inspektor pracy skierował do reprezentującej ukaranego Kancelarii Prawnej zawiadomienie o odstąpieniu od przesłuchania osoby, co do której istnieje uzasadniona podstawa do skierowania przeciwko niej wniosku o ukaranie. Następnie został skierowany do Sądu Rejonowego dla Wrocławia Krzyków V Wydział Karny wniosek o ukaranie obwinionego za wykroczenie z art. 120 ust 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – popełnione w miesiącu sierpniu 2019 r. W dniu 22 października 2020 r. Sąd na podstawie art. 59 § 2 k.p.w. w zw. z art. 5 § 1 pkt 4 k.p.w. odmówił wszczęcia postępowania w sprawie obwinionego. W uzasadnieniu Sąd wskazał, iż w niniejszej sprawie, z dniem 31 sierpnia 2020 r. nastąpiło przedawnienie karalności czynu zarzucanego obwinionemu i okoliczność ta stanowi bezwzględną przeszkodę procesową. Inspektor pracy złożył zażalenie na powyższe Postanowienie wskazując na okoliczność zawieszenia terminów procesowych i sądowych w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID zgodnie z art. 15z 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. Sąd Okręgowy we Wrocławiu IV Wydział Karny Odwoławczy w dniu 7 grudnia 2020 r. wydał Postanowienie (sygn. akt IV Kz 1105/20) o nieuwzględnieniu zażalenia i utrzymaniu w mocy zaskarżonego Postanowienia.

Tabela 4 Ilość mandatów nałożonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w latach 2019 i 2020

Kwota mandatu w złotych	2019	2020
20-50	7	0
100-120	11	4
200-500	22	7
600-800	2	0
1000	563	266
1050-1900	260	131
2000	143	55
2100-4500	2	0
5000	4	0
Ogółem:	1015	463

Wnioski o ukaranie

W roku 2020, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu skierowali do Sądów Rejonowych Wydziałów Karnych **43 wnioski o ukaranie**. Wnioski te zawierały ogółem **105 zarzutów**.

Tabela 5 Liczba wykroczeń zawartych we wnioskach skierowanych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu do sądów w latach 2018-2020

Artykuł	Liczba			% ogólnej liczby wykroczeń		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
281 k.p.	46	23	8	10,15	11,92	7,62
282 k.p.	148	92	33	32,67	47,67	31,43
283 k.p.	124	29	46	27,37	15,02	41,81

22 ust. o SIP	1	0	0	0,22	0	0
12a ZFŚS	2	0	1	0,44	0	0,95
LZ (119 ust.1,2, 120 ust. 1,2, 121 ust. 1,2,6, 122 ust. 1 pkt 1,2 ustawy o promocji zatrudnienia...	99	38	15	21,86	19,69	14,29
art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za	21	10	2	4,64	5,18	1,90
art. 27 ust. 1 pkt 2 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług	0	0	0	0	0	0
ustawa o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni	12	1	0	0	0,52	0
Ogółem:	453	193	105	100%	100%	100%

W okresie sprawozdawczym Sądy nie zwracały wniosków o ukaranie celem uzupełnienia ich braków formalnych. W jednym przypadku wniosek został uzupełniony o brakujący podpis na egzemplarzu wniosku o ukaranie.

Rozstrzygnięcia Sądów Rejonowych Wydziałów Karnych

W okresie sprawozdawczym na skutek skierowanych przez inspektorów pracy wniosków o ukaranie, Sądy Rejonowe Wydziały Karne wydały ogółem 34 rozstrzygnięcia (dotyczą one również spraw skierowanych do sądów w 2018 i 2019 r.).

Tabela 6 Rozstrzygnięcia Sądów Rejonowych - Wydziałów Karnych w latach 2018 ÷ 2020

Rodzaj rozstrzygnięcia	Ilość			% wszystkich rozstrzygnięć		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Grzywna	17	3	1	10,76	5,27	2,94
Nagana	2	0	0	1,27	0	0
Uznanie winnym i odstąpienie od wymierzenia kary	4	0	0	2,53	0	0
Uniewinnienie	2	1	1	1,27	1,75	2,94
Umorzenie postępowania	3	1	2	1,90	1,75	5,89

Wyrok nakazowy	115	47	29	72,78	82,46	85,29
Post. o odm. wszczęcia postępow.	3	1	1	1,90	1,75	2,94
Ograniczenie wolności	0	0	0	0	0	0
Zwrot wniosku do uzupełnienia	12	4	0	7,59	7,02	0
O g ó ł e m:	158	57	34	100%	100%	100%

Z przedstawionych danych wynika, że zdecydowaną większość stanowią rozstrzygnięcia, które zapadły w postępowaniu nakazowym - 29 rozstrzygnięć, na łączną kwotę 61 600,00 zł oraz 1 orzeczona kara grzywny w postępowaniu zwyczajnym, na kwotę 500,00 zł. W 2020 r. ujawnieni pokrzywdzeni złożyli dwa oświadczenia o chęci działania w charakterze oskarżyciela posiłkowego w sprawach z wniosków inspektorów pracy.).

Tabela 7 Grzywny nałożone przez Sądy Rejonowe – Wydziały Karne w wyniku skierowania wniosków o ukaranie przez inspektorów pracy (łącznie z wyrokami nakazowymi) w latach 2019-2020

Kwota grzywny w złotych	Liczba orzeczeń		% ogółu orzeczeń	
	2019	2020	2019	2020
50 - 520	4	2	8,00	6,67
550 - 1000	17	10	34,00	33,33
1200 - 4500	21	15	42,00	50,00
5000	3	2	6,00	6,67
6000 - 8000	2	0	4,00	0
10000 - 20000	3	1	6,00	3,33
Ogółem:	50	30	100%	100%

Odwołania od orzeczeń Sądów

W 2020 r. z terenu działania Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu inspektorzy pracy nie wnosili sprzeciwów od wyroków nakazowych, które zapadły w 2020 r. W omawianym okresie sami obwinieni wnieśli 8 sprzeciwów od wyroków nakazowych wydanych przez Sądy Rejonowe Wydziały Karne w 2020 r. Jeden sprzeciw został przez obwinionego wycofany z Sądu. Należy jednocześnie zaznaczyć, iż liczba ta może nieco odbiegać od faktycznej liczby wniesionych sprzeciwów, ponieważ informacje te otrzymujemy z chwilą dostarczenia zawiadomienia oskarżyciela publicznego o mającej odbyć się rozprawie w sądzie.

Wskutek wniesionych sprzeciwów w 2020 r. Sądy wydały następujące rozstrzygnięcia: (uwzględniają one również sprzeciwy z lat 2018 i 2019 r., które doczekały się rozstrzygnięcia w 2020 r.):

- w 1 przypadku Sąd wymierzył karę grzywny w wysokości niższej niż wyrok nakazowy,
- w 3 przypadkach Sąd orzekł karę grzywny w wysokości takiej samej jak wyrok nakazowy,
- w 1 przypadku Sąd orzekł karę grzywny w wysokości wyższej jak wyrok nakazowy,
- w 1 przypadku Sąd uniewinnił obwinionego.

Apelacje od wyroków

W 2020 r. obwinieni zaskarżyli jeden wyrok Sądu I instancji. W omawianym okresie inspektorzy pracy nie zaskarżyli zapadłych wyroków Sądu I instancji.

W wyniku wniesionych apelacji przed Sądami Okręgowymi w 2020 r. zapadły 4 rozstrzygnięcia (uwzględniające apelacje z lat ubiegłych), tj. w 4 przypadkach Sąd utrzymał w mocy wyrok Sądu I instancji.

Pozostałe sprawy nie doczekały się rozstrzygnięć na dzień sporządzania sprawozdania, zostały wyznaczone terminy kolejnych rozpraw lub oczekujemy na ich wyznaczenie.

Środki oddziaływania wychowawczego

Jednym ze środków prawnych będących w dyspozycji inspektora pracy jest środek oddziaływania wychowawczego (uwaga, pouczenie, ostrzeżenie).

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy skorzystali z tego środka w **848** przypadkach, które zawierały ogółem **1 201** wykroczeń

Tabela 8 Środki wychowawcze zastosowane przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w latach 2018-2020

Rok	Ilość środków oddziaływania wychowawczego	Ilość wykroczeń w środkach oddziaływania wychowawczego
2018	1262	1749
2019	1122	1588
2020	848	1201

Okoliczności, które miały wpływ na zastosowanie środków wychowawczych, to przede wszystkim:

- złożone wyjaśnienia i zobowiązanie pracodawcy do przestrzegania w przyszłości

- przepisów prawa pracy,
- przyznanie się obwinionego do winy,
 - niezwłoczne podjęcie działań przez pracodawcę w celu usunięcia stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości,
 - pierwsza kontrola PIP i krótki okres prowadzenia działalności,
 - trudna sytuacja finansowa pracodawców,
 - dotychczasowa niekaralność pracodawcy lub innego sprawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika oraz postępowanie obwinionego w trakcie kontroli,
 - niski stopień szkodliwości społecznej stwierdzonych naruszeń oraz inne okoliczności wpływające na stopień zawinienia.

Ponadto inspektorzy pracy udzielając środki oddziaływania wychowawczego brali pod uwagę sytuację związaną ze stanem pandemii i utrudnienia wynikające z realizacji niektórych obowiązków z zakresu bhp (badania profilaktyczne).

3. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W roku 2020 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu złożyli we właściwych prokuraturach **49 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.**

Wśród zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową znalazło się:

- **art. 225 § 2 Kodeksu karnego w 25 zawiadomieniach** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (*...Tej samej karze podlega, kto osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy lub osobie przybranej jej do pomocy udaremnia lub utrudnia wykonanie czynności służbowej*),
- **. 219 Kodeksu karnego w 5 zawiadomieniach** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (*Kto narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2*),
- **art. 218 § 1a Kodeksu karnego w 6 zawiadomieniach** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (*Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2*),

- **art. 270 § 1 Kodeksu karnego w 4 zawiadomieniach** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (*Kto, w celu użycia za autentyczny, podrabia lub przerabia dokument lub takiego dokumentu jako autentycznego używa, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5*),
- **art. 220 Kodeksu karnego w 2 zawiadomieniach** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (*Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3*),
- **art. 271 § 1 Kodeksu karnego w 4 zawiadomieniach** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczących fałszowania przez pracodawców ewidencji czasu pracy (*Funkcjonariusz publiczny lub inna osoba uprawniona do wystawienia dokumentu, która poświadcza w nim nieprawdę co do okoliczności mającej znaczenie prawne, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5*),
- **art. 156 § 1 Kodeksu karnego w 1 zawiadomieniu** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (*Kto powoduje ciężki uszczerbek na zdrowiu w postaci: 1) pozbawienia człowieka wzroku, słuchu, mowy, zdolności płodzenia, 2) innego ciężkiego kalectwa, ciężkiej choroby nieuleczalnej lub długotrwałej, choroby realnie zagrażającej życiu, trwałej choroby psychicznej, całkowitej albo znacznej trwałej niezdolności do pracy w zawodzie lub trwałego, istotnego zeszpecenia lub zniekształcenia ciała, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3*).
- **art. 54 § 1 Kodeksu karno skarbowego w 2 zawiadomieniach** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczącego oszustwa podatkowego (*Podatnik, który uchylając się od opodatkowania, nie ujawnia właściwemu organowi przedmiotu lub podstawy opodatkowania lub nie składa deklaracji, przez co naraża podatek na uszczuplenie, podlega karze grzywny do 720 stawek dziennych albo karze pozbawienia wolności, albo obu tym karom łącznie*).

W okresie sprawozdawczym zostało wszczętych 18 postępowań przygotowawczych, związanych z zawiadomieniami wniesionymi przez inspektorów pracy. W przypadku 30 spraw organy ścigania nie zawiadomiły inspektorów pracy, w ciągu 6 tygodni od dnia doręczenia zawiadomienia, o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania (dochodzenia). W 12 przypadkach organy ścigania powiadomiły o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania z naruszeniem 6-tygodniowego terminu, bez pisma lub zażalenia PIP.

Z uwagi na fakt, iż występują przypadki odmowy przez prokuratora wszczęcia postępowania z zawiadomienia inspektora pracy lub postępowania takie zostają umorzone, inspektor pracy w 5 przypadkach zwrócił się do prokuratury z wnioskiem o uzasadnienie postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia lub umorzeniu dochodzenia, złożonych w trybie art. 325e § 1a k.p.k.

Spośród wniesionych do prokuratury zawiadomień, w 2 sprawach zostały wydane postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia, a w 9 sprawach umorzone zostały postępowania przygotowawcze (dochodzenia).

W okresie sprawozdawczym do właściwych prokuratur zostały wniesione przez inspektora pracy 2 zażalenia na postanowienia o umorzeniu dochodzenia. Jedno z zażaleń zostało nieuwzględnione przez prokuraturę i w związku z tym zostało przekazane do Sądu. Sąd w 1 przypadku uwzględnił zażalenie na postanowienie o umorzeniu dochodzenia.

W konsekwencji składanych przez inspektorów pracy zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, w roku 2020 prokuratorzy nie wnieśli do sądu aktów oskarżenia. W okresie sprawozdawczym został skierowany jedynie wniosek o warunkowe umorzenie postępowania.

W ramach współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z prokuraturą i sądami odbyły się, między innymi, wspólne spotkania i szkolenia inspektorów pracy oraz prokuratorów i sędziów. W jednym ze spotkań w Legnicy uczestniczył prokurator okręgowy oraz kierownik oddziału OIP w Legnicy. Celem spotkania było omówienie zasad współpracy pomiędzy Prokuraturą Okręgową w Legnicy, a OIP we Wrocławiu Oddział w Legnicy. W trakcie spotkania omówiono najważniejsze problemy występujące w działaniu obydwu instytucji w zakresie skutecznego zwalczania i zapobiegania przestępczości przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, a w szczególności dotyczące zawiadomień kierowanych do organów prokuratury przez inspektorów pracy, w tym w sprawach utrudniania przeprowadzenia czynności kontrolnych (art. 225 § 2 kk). Przedstawiono również kwestie udostępniania dokumentacji kontrolnych organom ścigania na wniosek prokuratora, zwalniania z obowiązku zachowania tajemnicy służbowej inspektorów pracy, szczególnie w przypadkach żądania przekazania dokumentacji zawierających dane osób skarżących, czy też dokumentacji chronionych tajemnicą przedsiębiorcy. Omówiono także kwestie dotyczące współpracy organów przy badaniu wypadków przy pracy, uzyskując zapewnienie udzielenia wszechstronnej pomocy organom PIP w tym zakresie, m. in. w odniesieniu do możliwości dostępu do materiałów zebranych w toku śledztw prowadzonych przez organy ścigania, w tym podległe Prokuratury Rejonowe. Spotkanie przyniosło zamierzony skutek, tj. właściwą

współpracę między organami, zgodną z zapisami Porozumienia zawartego pomiędzy Prokuratorem Krajowym i Głównym Inspektorem Pracy z dnia 6 listopada 2017r.

Ponadto należy dodać, iż w ramach współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z prokuraturą i sądami na wniosek prokuratury przeprowadzone zostały 2 kontrole. W prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach (świadkowie, biegli) - inspektorzy pracy występowali w charakterze świadków w 13 postępowaniach. Na wniosek sądów pracy zostało udostępnionych 31 dokumentacji kontrolnych, na wniosek sądów karnych - 5 dokumentacji kontrolnych.

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

W roku 2020 do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu wpłynęło ogółem **155 wniosków** o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

Rozpatrując powyższe wnioski, inspektorzy pracy wydali w trybie **art. 304⁵ k.p.** łącznie **539 pozytywnych decyzji**, zezwalających na wykonywanie pracy przez dzieci.

Należy stwierdzić, iż ww. wnioski o wydanie zezwoleń na pracę dzieci, zawierały niezbędne dokumenty, o których mowa w art. 304⁵ k.p.

Inspektorzy pracy po przeprowadzeniu kontroli u wnioskodawcy i stwierdzeniu, iż nie istnieją żadne uwarunkowania, które uniemożliwiłyby wydanie decyzji w sprawie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, wydawali stosowne zezwolenia.

Powyższe decyzje zostały wydane dla dzieci w przedziale wiekowym od urodzenia do 16 lat, przy czym dla dzieci w wieku od 3 miesięcy do 10 lat wydano 251 decyzji, natomiast od 11 do 16 lat wydano 288 decyzji.

W przedmiotowych decyzjach inspektor pracy określał każdorazowo dopuszczalny dobowy wymiar czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych dziecka. Wynosił on odpowiednio do 6 godzin dziennie.

Wydając przedmiotowe decyzje inspektor pracy sformułował szereg niezbędnych ustaleń, wymaganych ze względu na dobro dziecka oraz rodzaj, charakter albo warunki wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych, zobowiązując wnioskodawców do zapewnienia opieki nad dziećmi podczas prób i spektakli ze strony osoby dorosłej oraz zorganizowania zajęć zarobkowych dzieci według przepisów dla młodocianych.

Wydane przez inspektora pracy, w okresie sprawozdawczym, decyzje obejmowały następujący rodzaj prac lub innych zajęć wykonywanych przez dzieci:

- role w serialach telewizyjnych, filmie fabularnym (role epizodyczne) - 131,
- role w serialach i programach telewizyjnych - 43,
- statystowanie w serialach telewizyjnych, dokumentach fabularyzowanych - 355,
- udział w realizacji spektakli teatralnych - 5,
- udział w realizacji reklamy, spotu reklamowego, sesji fotograficznej - 5.

Jednocześnie informujemy, iż w okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy nie wydali decyzji negatywnych lub decyzji, w których cofali wcześniej wydane decyzje zezwalające na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko.

5. Zakładowe układy zbiorowe pracy i spory zbiorowe

Zakładowe układy zbiorowe pracy

W okresie **od 01.01.2020 r. do 31.12.2020 r.**, do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, wpłynęło ogółem **150 pism**, dotyczących rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych do układów zakładowych oraz innych informujących organ rejestrowy o zaistniałych zmianach w obowiązujących układach.

W okresie sprawozdawczym do organu rejestrowego skierowano:

- 10 wniosków o rejestrację zakładowych układów zbiorowych,
- 80 wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych do ZUZP,
- 50 wniosków o wpis informacji, w tym:
 - 1 wniosek o wypowiedzeniu układu (porozumienia),
 - 9 wniosków o rozwiązaniu układu (porozumienia),
 - 10 o rozwiązaniu/wykreśleniu organizacji związkowej,
 - 8 o terminie stosowania rozwiązane układu (porozumienia),
 - 12 o zawieszeniu stosowania układu zakładowego - art. 241²⁷ k.p.,
 - 3 o wstąpieniu związku zawodowego w prawa strony,
 - 1 o odstąpieniu od stosowania ZUZP,
 - 5 o zmianie nazwy, adresu pracodawcy/organizacji związkowej,
 - 1 inne (dotyczące przedłużenia stosowania porozumienia z art. 241¹⁰ k.p.

Spośród złożonych wniosków, w roku 2020 zarejestrowano:

- 5 zakładowych układów zbiorowych pracy,
- 77 protokołów dodatkowych do ZUZP.

Do rejestru układów zakładowych wpisano ponadto 46 informacji, w tym:

- 2 o wypowiedzeniu ZUZP,
- 7 o rozwiązaniu organizacji związkowej,
- 8 o stosowaniu rozwiązanego układu,
- 9 o rozwiązaniu organizacji związkowej,
- 11 o zawieszeniu stosowania układu,
- 4 dotyczące zmiany nazwy lub siedziby pracodawcy/związku zawodowego,
- 1 o odstąpieniu,
- 1 inne.

Do załatwienia na miesiąc styczeń 2020 r. przeszło 7 wniosków, z tego 2 dotyczące rejestracji nowego układu zbiorowego pracy, 1 dot. wpisu informacji o rozwiązaniu układu, (wycofany w dniu 04.01.2021 r.), 2 dot. rejestracji protokołu dodatkowego, 2 dot. wpisu informacji. Pozycje te wpłynęły w ostatnich dniach ubiegłego roku i organ rejestrowy dokonał stosownych wpisów w pierwszych dniach bieżącego roku.

[Najczęstsze przyczyny odmowy rozpatrzenia wniosków o rejestrację układów, protokołów dodatkowych, porozumień o stosowaniu układu oraz o wpis informacji](#)

Porównując rok sprawozdawczy do lat poprzednich należy podkreślić, iż odmowy rozpatrzenia wniosków przez organ rejestrowy nadal mają, tak, jak i w latach ubiegłych, charakter incydentalny. W 2020 r. wystąpiło 6 takich przypadków, z tego 4 przypadki dot. odmowy rejestracji protokołu dodatkowego i 2 przypadki odmowy rozpatrzenia wniosku o wpis informacji do rejestru ZUZP (informacja o rozwiązaniu ZUZP - 1 przypadek, rozwiązaniu organizacji związkowej - 1 przypadek). Tak więc ilość odmów łącznie ukształtowała się na poziomie poprzedniego okresu sprawozdawczego.

Dwa przypadki odmowy dotyczyły rejestracji protokołu dodatkowego i wprowadzenia nowego układu zapisami protokołu dodatkowego. W uzasadnieniu odmowy ich rejestracji przytoczono zapis art. 241⁹ § 1 k.p. stanowiący, iż zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu. Podkreślono, iż protokołem dodatkowym wprowadza się jedynie zmiany do zapisów układowych, a nie wprowadza się nowy ZUZP.

Kolejna odmowa rozpatrzenia wniosku o rejestrację protokołu dodatkowego podyktowana była również zapisem art. 241⁹, a dot. zmian do układu . Jeżeli układ został zawarty przez więcej niż jedną organizację związkową, przez okres jego obowiązywania wszelkie czynności dotyczące tego układu podejmują organizacje związkowe, które go zawarły. Z analizy akt układowych wynikało, iż pracowników reprezentowały dwie organizacje związkowe natomiast nadesłany projekt protokołu dodatkowego ratyfikowany był jedynie przez przedstawicieli jednej z organizacji. Równocześnie sygnatariusze ZUZP zostali poinformowani, iż w sytuacji rozwiązania się jednej z organizacji związkowych należy najpierw wystąpić z wnioskiem o wpis informacji o wykreśleniu nieistniejącej już organizacji związkowej dołączając stosowne dokumenty w tej sprawie. Jako podstawę prawną takiego rozwiązania podano zapis § 9 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzoru klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz.U.2001.34.408).

Inny przypadek odmowy rozpatrzenia wniosku o rejestrację protokołu dodatkowego podyktowany był przyczynami formalnymi, tj. podpisaniem nadesłanego protokołu dodatkowego w jednym przypadku (pracownicy reprezentowani byli przez trzy organizacje związkowe) wprawdzie przez dwóch przedstawicieli zakładowej organizacji związkowej, ale jedna z osób nie posiadała stosownego upoważnienia, bowiem z dołączonego KRS wynikało, że do składania oświadczeń woli uprawnieni są przewodniczący zarządu zakładowej organizacji związkowej działający łącznie z innym członkiem zarządu lub inne osoby działające na mocy pisemnego pełnomocnictwa do udzielonego zgodnie z zasadami reprezentacji. Po uzupełnieniu braków formalnych protokół dodatkowy zarejestrowano.

Organ rejestrowy odmówił również rozpatrzenia wniosku o wpis informacji o rozwiązaniu układu. Przyczyną powyższego była dyspozycja zawarta w przedmiotowym wniosku, z której wynikało, iż ZUZP ma być rozwiązany w przeddzień rejestracji nowego układu. Natomiast po analizie zapisów nadesłanego projektu układu organ rejestrowy wystosował pismo o postanowieniach niezgodnych z prawem równocześnie informując jego strony, iż za zgodą stron można wpisać układ bez tych postanowień lub strony mogą dokonać w układzie odpowiednie zmiany w terminie 14 dni. Po bezskutecznym upływie określonego terminu organ rejestrowy wystosował do zainteresowanych odmowę jego rejestracji na podstawie dyspozycji art. 241¹¹. § 4 k.p. oraz odmowę rozpatrzenia wniosku o wpis informacji o jego rozwiązaniu jako bezprzedmiotową.

Ostatnia odmowa dot. wniosku o wpis informacji o rozwiązaniu się zakładowej organizacji związkowej. Do powyższego wniosku dołączono jedynie uchwałę organizacji

związkowej o samorozwiązaniu się. W związku z powyższym organ rejestrowy skierował do zainteresowanych wezwanie do uzupełnienia wniosku o rejestrację o dokumenty niezbędne do ustalenia, czy doszło do faktycznego ustania jej bytu prawnego. W wezwaniu tym określono stosowny termin do jego uzupełnienia. Z uwagi na nieuzupełnienie wniosku w wyznaczonym terminie o stosowny dokument organ rejestrowy wystosował do sygnatariuszy ZUZP odmowę rozpatrzenia wniosku o wpis informacji do rejestru.

[Powody odmowy rejestracji układów, porozumień o stosowaniu układu oraz protokołów dodatkowych](#)

W roku sprawozdawczym na terenie Dolnego Śląska wystąpiły dwa takie przypadki. Pierwszy z przypadków dotyczył odmowy rejestracji protokołu dodatkowego w związku z zastrzeżeniami, co do reprezentatywności jednej z organizacji związkowych w świetle art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.2019.263 t.j.) Po nadesłaniu stosownych dokumentów protokół dodatkowy zarejestrowano.

Kolejny przypadek dotyczył rejestracji zakładowego układu zbiorowego pracy. Organ rejestrowy wystosował do jego sygnatariuszy powiadomienie o jego postanowieniach niezgodnych z prawem, a następnie w związku z bezskutecznym upływem terminu określonego na dokonanie odpowiednich zmian lub wyrażenie zgody na wpis układu bez kwestionowanych zapisów - organ rejestrowy wystosował odmowę rejestracji.

[Najczęściej kwestionowane postanowienia układów, jako niezgodne z przepisami prawa lub mniej korzystne](#)

W roku sprawozdawczym organ rejestrowy w jednym przypadku skierował pismo o postanowieniach niezgodnych z prawem, w którym zakwestionował zapisy nadesłanego ZUZP. W uzasadnieniu do powiadomienia podkreślono, że proponowane nowe brzmienie zapisu układowego stanowiącego, że, cyt.: „Wysokość dodatku funkcyjnego ustalana jest przez pracodawcę dla poszczególnych stanowisk (...)” jest niezgodna z prawem. W uzasadnieniu powiadomienia podkreślono, iż w art. 77¹ k.p. ustawodawca ustalił, że warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy. Podkreślono, iż uzp jest umową zawartą z jednej strony przez pracodawcę z drugiej zaś przez organizacje związkowe reprezentujące pracowników. Taki zaś zapis układowy pozostawia pełną swobodę ustalania wysokości dodatku funkcyjnego w gestii pracodawcy, co stoi w sprzeczności z wyżej przywołanym przepisem.

Kolejnym zakwestionowanym zapisem był zapis stanowiący, iż pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego w całości lub części z powodu cyt.: „rażącego naruszenia obowiązków wynikających z przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również przepisów przeciwpożarowych.”. W uzasadnieniu do powyższego podkreślono, iż ustawodawca w art. 108 § 1 i § 2 k.p. przewidział jedynie możliwość zastosowania przez pracodawcę wymienionych tam kar porządkowych. Równocześnie wskazano, iż wprowadzenie planowanych zapisów do ZUZP grozi sankcjami z art. 281 pkt 4 k.p. Ponadto, dodatek funkcyjny zgodnie ze swoją nazwą powinien pełnić określoną rolę.

Zastrzeżenia organu rejestrowego wzbudził również zapis, iż w dodatku zmianowym zawiera się również dodatek za pracę w porze nocnej. Powyższe było niezgodne z brzmieniem art. 151⁸. § 1 k.p. stanowiącym, iż pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Natomiast połączenie obu dodatków uniemożliwiłoby weryfikację prawidłowego wyliczenia kwoty dodatku za pracę w porze nocnej. W dalszej części uzasadnienia podkreślono, że dodatek ten należy jest wszystkim pracownikom świadczącym pracę w porze nocnej np. w ramach konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, zaś takie usytuowanie dodatku ograniczałoby możliwość jego otrzymania do cyt.: „pracowników wykonujących pracę w ramach podstawowego czasu pracy w tzw. czterobrygadowej organizacji czasu pracy.”. Równocześnie pouczone strony, iż za zgodą wyrażoną na piśmie, układ może być wpisany do rejestru bez kwestionowanych postanowień lub w przypadku braku takiej zgody strony mogą w układzie dokonać odpowiednie zmiany w terminie 14 dni pod rygorem odmowy rejestracji. W związku z bezskutecznym upływem ww. terminu organ wystosował odmowę jego rejestracji.

Poniżej kolejne przykłady kwestionowanych zapisów:

W jednym przypadku sygnatariusze ZUZP wprowadzili zapis, iż osoby, które w danym roku przeszły na emeryturę lub rentę, a nie korzystały z urlopu wypoczynkowego uprawnione są do otrzymania świadczenia urlopowego w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia. Powyższe zostało zakwestionowane w oparciu o zapis art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o ZFŚS. Kolejny przykład to wprowadzenie zapisu, iż wynagrodzenie we wszystkich składnikach dla kierowników osiedli ustala pracodawca w wyniku indywidualnych negocjacji. Powyższy zapis został zakwestionowany w oparciu o zapis art. 77¹ k.p. stanowiący, że warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy. Podkreślono, iż uzp jest umową zawartą z jednej strony przez pracodawcę z drugiej zaś przez organizacje związkowe reprezentujące

pracowników. Taki zaś zapis układowy pozostawia pełną swobodę ustalania wysokości wynagrodzenia tej grupy pracowników i może prowadzić do naruszenia przepisu wskazanego w art. 18^{3c}. § 1. k.p. cyt.: „Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.”.

Powtarzającą się nieprawidłowością były zapisy wyłączające prawo do nagrody jubileuszowej w przypadku pracujących emerytów i rencistów. Takie postanowienia ZUZP były kwestionowane zarówno o postanowienia wyżej przytoczonego 18^{3c}. § 1. k.p., jak i art. 18^{3a}. § 1. Podkreślono, iż zgodnie z treścią art. 9 § 2 wyżej wymienionego aktu prawnego między innymi postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy.

W dwóch przypadkach sygnatariusze układowi w zapisach układowych dążyli do poszerzenia grupy pracowniczej nie mającej prawa do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych o radcę prawnego, głównego specjalistę, czy też zastępcę głównego księgowego. W trakcie prowadzonych rozmów dotyczących konieczności zmiany tego zapisu przywołano zarówno zapis art. 9 § 2 jak i art. 151⁴ § 1 k.p.

[Zakres regulacji układowej oraz przykłady korzystniejszych regulacji](#)

Tak jak w latach poprzednich, sygnatariusze ZUZP w trosce o zdrowie pracowników, jako niestandardowe rozwiązanie wprowadzili w kolejnych układach rozwiązania dotyczące zapewnienia zarówno pracownikom, jak i ich rodzinom dostęp świadczeń zdrowotnych w ramach pakietów ubezpieczeniowych, jedynie za symboliczne opłaty. Jedna z firm układowych zapisem protokołu dodatkowego wprowadziła na okres jednego roku dodatkowe ubezpieczenie dla pracowników z uwagi na możliwość zachorowania na Covid -19.

Protokołem dodatkowym do ZUZP wprowadzono, zapis podnoszący za pierwsze 33 dni choroby w ciągu roku kalendarzowego, wysokość wynagrodzenia chorobowego do 90% wynagrodzenia. Natomiast pracownik, który ukończył 50 lat ma prawo do wynagrodzenia chorobowego za 14 dni w wysokości 90% wynagrodzenia. Pracownikowi temu za okres od 15 do 33 dni choroby przysługuje również dodatkowe wynagrodzenie do zasiłku chorobowego w wysokości 10%. Zapisy omawianego protokołu przewidują również prawo pracownika do wynagrodzenia chorobowego w wysokości 100% podstawy naliczenia zasiłku, jeżeli niezdolność wynika z pobytu w zakładzie opieki zdrowotnej w trakcie pierwszych 33 dni zachorowania w ciągu roku kalendarzowego. Natomiast pracownik, który ukończył 50 lat w takiej sytuacji ma prawo do wynagrodzenia chorobowego za pierwsze 14 dni w wysokości 100% wynagrodzenia.

Kolejnym rozwiązaniem jest wprowadzenie u pracodawcy dodatku zmianowego w wysokości 20% lub 30 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę pracy pracowników zatrudnionych odpowiednio na drugiej lub trzeciej zmianie. Ponadstandardowym rozwiązaniem było poszerzenie o dzieci kręgu uprawnionych do korzystania z ZFŚS z Domu Dziecka objętego patronatem przez pracodawcę. Regulamin ZFŚS stanowił załącznik do układu.

Liczba wystąpień z zastrzeżeniem, o którym mowa w art. 241¹¹ § 5¹ k.p.

W minionym roku wystąpił jeden przypadek, o którym mowa w art. 241¹¹ § 5¹ k.p.. Zastrzeżenie to wniosła jedna z zakładowych organizacji związkowych, a dotyczyło ono dokonanego przez organ rejestrowy wpisu informacji o wstąpieniu innego związku zawodowego w prawa strony układowej. Dokonując stosownego wpisu organ kierował się postanowieniami art. 241⁹ § 4 k.p. stanowiącego, iż organizacja związkowa, która po zawarciu układu stała się reprezentatywna na podstawie art. 25² ust. 1 lub art. 25³ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, może wstąpić w prawa i obowiązki strony układu, składając w tym celu oświadczenie stronom tego układu oraz z dyspozycją art. 241⁹ § 5 ww. Po otrzymaniu zastrzeżenia organ rejestrowy wystosował wezwanie do przedstawienia dokumentów i złożenia wyjaśnień. W zakreślonym terminie do organu rejestrowego wpłynęły wyjaśnienia wraz z kopiami wymaganych dokumentów. Kolejny protokół dodatkowy, który wpłynął podpisany był przez wszystkie organizacje związkowe łącznie z organizacją, której dotyczyły złożone zastrzeżenia. Tak więc reprezentatywność organizacji związkowej nie budziła dalszych zastrzeżeń innych zakładowych organizacji związkowych reprezentujących pracowników.

Podsumowanie oraz wnioski i uwagi

Omawiany okres sprawozdawczy był rokiem, w którym wzrosła ilość złożonych wniosków o wpis ZUZP, protokołów dodatkowych oraz informacji w stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego. (do liczby 150). W omawianym okresie wystąpił znaczący wzrost ilości wniosków o zarejestrowanie nowo zawieranych ZUZP (10 pozycji w 2020 r. w 2019 r. - 1 pozycja). W okresie sprawozdawczym zarejestrowano 5 nowo zawartych ZUZP. Wszystkie układy zawarte były po raz kolejny. Ponadto w roku sprawozdawczym w ośmiu przypadkach dokonano wpisu o rozwiązaniu ZUZP, z tego w trzech przypadkach u pracodawców nie doszło do zawarcia kolejnych układów.

Niepokojącym zjawiskiem jest wystąpienie przez zainteresowanych o dokonanie wpisu o rozwiązaniu się organizacji związkowych, co miało miejsce w 9 przypadkach. Należy

podkreślić, iż jedynie w jednym przypadku doszło do odstąpienia od układu w związku z brakiem organizacji związkowej. Powyższe, może świadczyć o zmniejszającym się uzwiązkowaniu pracodawców, co w konsekwencji będzie prowadziło do zmniejszania się ilości zakładów pracy, w których obowiązują zakładowe układy zbiorowe pracy, bowiem zgodnie z obowiązującym prawodawstwem strona pracownicza może być reprezentowana jedynie przez organizacje związkowe. Jeżeli pracownicy będą mogli być reprezentowani tylko przez organizacje związkowe, to rola układów zbiorowych pracy będzie się dalej minimalizowała w związku ze zmniejszającym się uzwiązkowaniem.

Należy rozważyć rozwiązania legislacyjne, które umożliwiłyby dokonywanie zmian treści ZUZP, po rozwiązaniu się ostatniej zakładowej organizacji związkowej z działających u pracodawcy przez np. przedstawicieli załogi bez konieczności odstępowania od zarejestrowanego u pracodawcy układu.

Okres sprawozdawczy z uwagi na wystąpienie epidemii był okresem nietypowym. W tym okresie w miesiącu kwietniu oraz w lipcu wpłynęło do organu rejestrowego po 10 pozycji. Powyższe było zaskakujące w porównaniu do lat ubiegłych, a podyktowane było koniecznością dostosowania zapisów układowych do zmieniającej się sytuacji ekonomicznej firm układowych w związku z pogarszającą się sytuacją gospodarczą pracodawców ze względu np. na lockdown. „Lepszym miesiącem” pod tym względem był jak, co roku miesiąc grudzień – 11 pozycji, ale to jest typowe, bowiem większość pracodawców dąży do zmiany przepisów u nich obowiązujących z pierwszym dniem nowego roku.

Należy zauważyć, że powyższe zastrzeżenia mogą być nieadekwatne, bowiem ustawa z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020.374 t.j.) dopuszczała możliwość tymczasowego stosowania przepisów mniej korzystnych niż regulacje układowe, bez konieczności ich nowelizacji protokołami dodatkowymi.

Tak jak w poprzednim okresie sprawozdawczym zachowana została tendencja do wprowadzania do układów zbiorowych pracy postanowień dot. zapewnienia dodatkowej opieki medycznej, czy też prawo do ponadstandardowych świadczeń medycznych. Tendencja ta z uwagi na niewydolność systemu ochrony zdrowia od kilku lat utrzymuje się na stałym poziomie. Ponadto, tak mała ilość odmów (tak jak w latach poprzednich) jest wynikiem kontynuacji, przez okręg wrocławski zasady korygowania błędnych zapisów układowych w trybie roboczym.

Rejestracja zakładowych układów pracy

W 2020 roku zarejestrowano, 5 zakładowych układów zbiorowych pracy.

W okresie sprawozdawczym dwukrotnie w zarejestrowanych ZUZP jego strony przewidziały korzystniejsze zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych. W pierwszym przypadku jego sygnatariusze przewidzieli dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania za każdą godzinę pracy w niedzielę i święta ustawowo wolne od pracy, niezależnie od udzielenia dnia wolnego od pracy. Rozwiązanie to dotyczy wszystkich zatrudnionych pracowników. W tym samym ZUZP, jego strony przewidziały za pracę w porze nocnej dodatek do wynagrodzenia w wysokości 30% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Powyższa problematyka była także przedmiotem uregulowań w ostatnim zarejestrowanym w 2020 r. układzie i również dotyczyła wszystkich zatrudnionych na umowę o pracę. Korzystniejsze zasady dotyczyły ustalenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 75% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy powyżej dwóch godzin w dniach pracy dla pracowników.

W jednym przypadku jego sygnatariusze odmiennie uregulowali wysokość dodatku za każdą godzinę pracy w porze nocnej niż to wynika z postanowień art. 151⁸ § 1 k.p., bowiem została ona ustalona na poziomie 40% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. W jednym z zarejestrowanych układów strony układowe przewidziały dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni. Powyższe dotyczyło osób świadczących pracę w ruchu ciągłym. W pozostałych przypadkach urlop ustalany był zgodnie z uregulowaniami kodeksowymi.

W nowo zarejestrowanych układach zbiorowym pracy pracownikom zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia, nie przyznano z tego tytułu prawa do: skróconego wymiaru czasu pracy, dodatkowych urlopów wypoczynkowych.

Cztery spośród pięciu zarejestrowanych układów zawierały zapisy dotyczące wypłaty nagrody jubileuszowej. W większości przypadków do stażu pracy uprawniającego do jej nabycia zalicza się jedynie zatrudnienie u obecnego pracodawcy oraz w firmach, których następcą prawnym jest obecnie zatrudniający zakład pracy.

W czterech przypadkach w treść postanowień układowych wpisano korzystniejsze postanowienia dotyczące wysokości ustalania prawa do odprawy emerytalnej i rentowej niż przewidują to powszechne obowiązujące przepisy. Jej wysokość, u większości pracodawców uzależniono od zakładowego stażu pracy.

W roku sprawozdawczym wszystkie zarejestrowane układy były zawarte po raz kolejny, po rozwiązaniu poprzednio obowiązujących układów.

Spory zbiorowe\

W roku 2020 w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu, zarejestrowano **25 sporów zbiorowych**, które miały miejsce w zakładach pracy Dolnego Śląska

Tabela 9 Spory zbiorowe wszczęte w 2020 r. w zakładach pracy na terenie województwa dolnośląskiego, według PKD

Lp.	Sekcja PKD	Nazwa sekcji	Liczba zakładów
1.	C	Przetwórstwo przemysłowe	4
3.	A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1
4.	B	Górnictwo i wydobywanie	1
6.	O	Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1
7.	H	Transport i gospodarka magazynowa	1
8.	Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	10
9.	D	Wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych.	7

Łącznie w 2020 roku zgłoszono **58 żądań**, w tym dotyczących:

- a) warunków pracy - **17**,
- b) warunków płacy - **32**,
- c) praw i wolności związkowych - **4**,
- d) innych, nie objętych definicji sporu zbiorowego - **5**.

W związku ze zgłoszonymi sporami zbiorowymi, na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzono 2 kontrole, w trakcie których poddano analizie zakres przedmiotowy zgłoszonych sporów zbiorowych, a także termin zgłaszania ich powstania do OIP we Wrocławiu. Po przeprowadzonych u pracodawców czynnościach kontrolnych, wydano wystąpienia zawierające łącznie 6 wniosków, z czego jeden dot. tylko przedmiotu sporu

zbiorowego, tj. realizację czwartego postulatu porozumienia kończącego spór zbiorowy z 2018 r. Nie odnotowano informacji o realizacji wydanych wniosków.

W 2020 roku na podstawie dokonanego monitoringu dotyczącego przebiegu sporów zbiorowych, na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu spośród **25** sporów jakie zostały zarejestrowane, w **5** przypadkach spór zbiorowy zakończył się porozumieniem. W pozostałych przypadkach, spory nadal trwają, są zawieszona bądź brak jest informacji o ich wynikach. Ponadto w roku sprawozdawczym zakończono porozumieniami 1 spór rozpoczęty w 2019 roku.

Uwagi i wnioski

W roku sprawozdawczym Okręgowy Inspektorat Pracy zarejestrował łącznie 25 sporów zbiorowych. Wzorem lat ubiegłych, większość żądań dotyczyła wzrostu wynagrodzeń, a także wzrostu innych dodatków płacowych. W związku z zaistniałą sytuacją epidemii duża ilość sporów dotyczyła także warunków pracy, głównie w służbie zdrowia.

W 2020 r. roku branżami, w których występowały spory strony społecznej z pracodawcami były wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Najwięcej sporów z branży medycznej zgłoszono pod koniec roku.

Poza żądaniami płacowymi spory dotyczyły:

- Ustalenia minimalnych norm pielęgniarских przy obsłudze pacjentów tzw. „covidowych”,
- Dostępu do szkoleń specjalistycznych obsługi sprzętu medycznego,
- Doposażenia oddziałów o dodatkowe pojemniki na odpady tzw. covidowe,
- Wprowadzenie dodatkowych urlopów wypoczynkowych dla pracowników pracujących w szpitalach jednoimiennych lub na oddziałach funkcjonujących w ww. warunkach,
- Wprowadzanie dodatkowych płatnych przerw w pracy.

III. Wypadki przy pracy

1. Wypadki przy pracy

Analiza okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

W roku 2020 do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu zgłoszono ogółem 309 zdarzeń wypadkowych co stanowi ich zmniejszenie o 4,6% w stosunku do 2019r. – 324 zdarzeń wypadkowych. Wśród zgłoszonych w 2020r. zdarzeń wypadkowych w 1 przypadku podjęto działania w sytuacji zaistnienia zdarzenia potencjalnie wypadkowego – podobnie jak w poprzednim roku, kiedy również zgłoszono takie 1 zdarzenie.

Pamiętać należy, iż obowiązkiem zgłoszenia właściwemu inspektorowi pracy oraz prokuratorowi objęte są wypadki przy pracy oraz wszelkie zdarzenia, które za wypadek przy pracy mogą zostać uznane, których skutkiem jest ciężki uraz ciała bądź śmierć, lub którym uległo jednocześnie co najmniej dwie osoby.

Źródła informacji o wypadkach

W 309 zgłoszonych i zarejestrowanych w formie meldunku zdarzeniach, informację uzyskano od:

- podmiotu zatrudniającego: 174 przypadków,
- policji: 121 przypadków,
- pogotowia: 6 przypadków,
- inny OIP: 1 przypadek,
- inny zakład pracy: 4 przypadki,
- inne osoby: 3 przypadki.

Wypadków, które podlegają zgłoszeniu (ciężkie, śmiertelne, zbiorowe) oraz lekkich co do których podjęto w 2020r. czynności kontrolne było 172 oraz jedno zdarzenie potencjalnie wypadkowe.

Zgodnie z przyjętymi w Państwowej Inspekcji Pracy procedurami i możliwością odstąpienia od analizy określonych zgłoszonych zdarzeń, przypadków takich było 138, a w tym:

- wypadki komunikacyjne: 34,
- przypadki medyczne: 49,
- lekkie: 44.

Tabela 10 Rozkład ilości wypadków w poszczególnych jednostkach organizacyjnych OIP

Lp.	Oddział	Ilość wypadków zgłoszonych w 2020r. co do których podjęto czynności kontrolne				
		Ogółem	Śmiertelnych indywid.	Ciężkich indywid.	zbiorowych	lekkich
1.	Jelenia Góra	30	6	9	3	12
2.	Kłodzko	18	3	5	4	6
3.	Legnica	29	5	13	2	9
4.	Wałbrzych	32	5	11	3	13
5.	Wrocław	63	8	29	7	19
	Razem	172	27	67	19	59

We wszystkich zgłoszonych zdarzeniach wypadkowych poszkodowanych ogółem było **393 osoby** (445 osób w 2019r.), a w tym:

- - ze skutkiem śmiertelnym: **92** osoby (89 w 2019r.),
- - z ciężkimi obrażeniami: **92** osoby (94 w 2019r.),
- - z lekkimi obrażeniami: **209** osób (262 w 2019r.).

W zgłoszonych wypadkach co do których podjęto czynności kontrolne, poszkodowanych ogółem było **217 osób** (263 w 2019r.), a w tym:

- - ze skutkiem śmiertelnym: 32 osoby (47 w 2019r.),
- - z ciężkimi obrażeniami: 83 osoby (82 w 2019r.),
- - z lekkimi obrażeniami: 102 osoby (134 w 2019r.).

Ogółem w 2020r., zakończono badanie **159** zdarzeń wypadkowych, które uznane zostały za wypadki przy pracy (razem z lekkimi).

Tabela 11 Ilości wypadków śmiertelnych, ciężkich, zbiorowych, których badanie zakończono w OIP Wrocław w latach 2018-2020

Rok	Wypadki			
	Ogółem	śmiertelne (indywidualne)	ciężkie (indywidualne)	zbiorowe
2020	96	22	52	22
2019	122	36	63	23
2018	75	11	37	27

Ilość wypadków śm. ciężkich i zbiorowych zbadanych w OIP
Wrocław latach 2018-2020

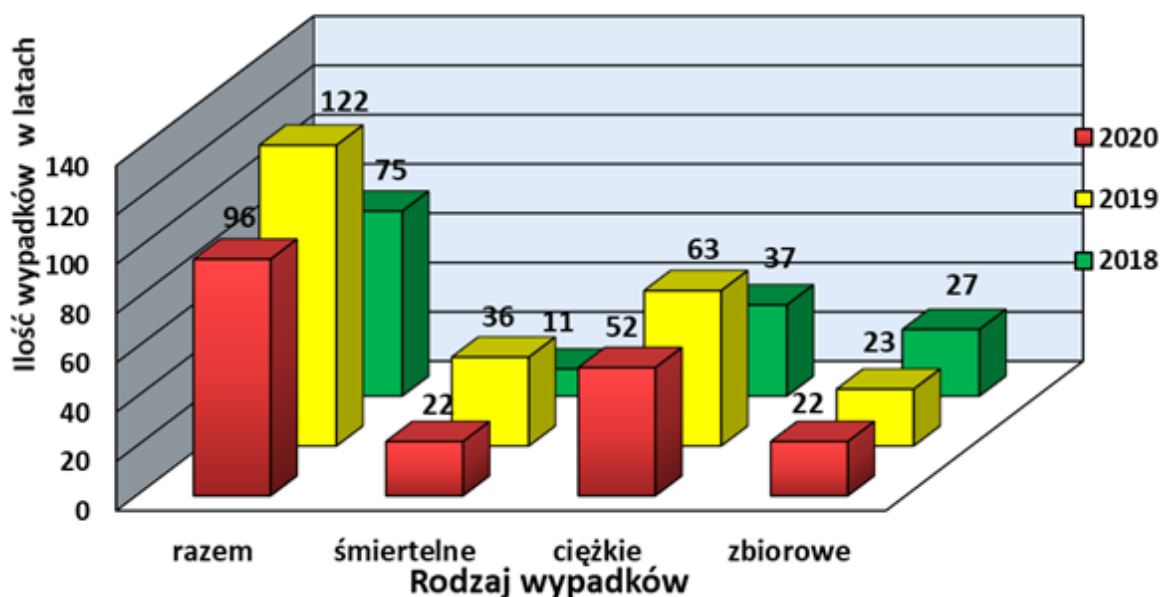


Tabela 12 Ilość wypadków w branżach - wszystkie zbadane wypadki

Wyszczególnienie wg PKD	Pracownicy	Umowy zlecenia
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	3	0
B. Górnictwo i wydobywanie	11	0
C. Przetwórstwo przemysłowe	42	5
D. Wytwarzanie energii	2	0
E. Dostawa wody	8	0
F. Budownictwo	43	12
G. Handel, naprawy	5	0
H. Transport i gospodarka magazynowa	6	0
I. Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	3	1
J. Informacja i komunikacja	0	0
K. Finanse i ubezpieczenia	0	0
L. Obsługa nieruchomości	2	0
M. Działalność profesjonalna	3	0
N. Usługi administracyjne	2	1

O. Administracja publiczna	0	0
P. Edukacja	4	1
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	0
R. Kultura, rozrywka i rekreacja	0	2
S. Pozostała działalność usługowa	0	0
T. Gospodarstwa domowe	0	0
U. Organizacje eksterytorialne	0	0
X. Działalność nieokreślona	0	0
Ogółem	140	22

W 2020r. nie było przypadku przeprowadzenia kontroli dotyczącej wypadku poszkodowanego świadczącego pracę na podstawie umowy o dzieło.

Powyższy podział przedstawiony w tabeli wynika jedynie z rodzaju zarejestrowanej działalności i nie wiąże się bezpośrednio z zakresem i rodzajem prac wykonywanych przez pracowników podczas wypadku.

Podczas wykonywania prac kwalifikowanych jako roboty budowlane zgłoszono **63** wypadki, w których poszkodowanych było **68** osób, a w tym:

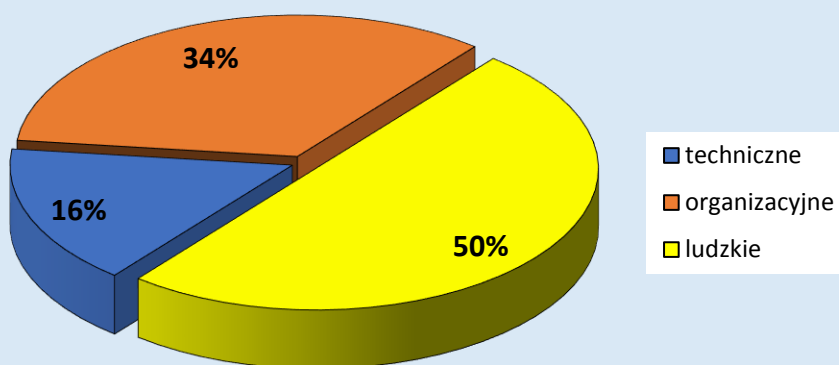
- ze skutkiem śmiertelnym: 10 osób,
- z ciężkimi obrażeniami: 23 osoby,
- z lekkimi obrażeniami: 35 osób.

Przyczyny wszystkich zbadanych wypadków

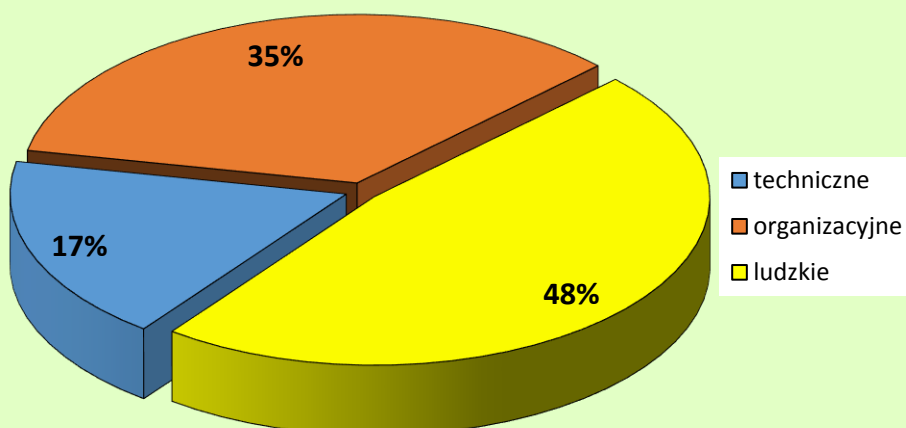
W przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy wyszczególnili ogółem 630 przyczyn zaistniałych wypadków. Jest to spadek w stosunku do roku ubiegłego, kiedy to inspektorzy pracy stwierdzili 713 przyczyn.

Przyczyny	ogólna liczba	Udział %
techniczne	102	16
organizacyjne	215	34
wynikające ze stanu fizycznego i zachowań pracownika (ludzkie)	313	50
Razem	630	100%

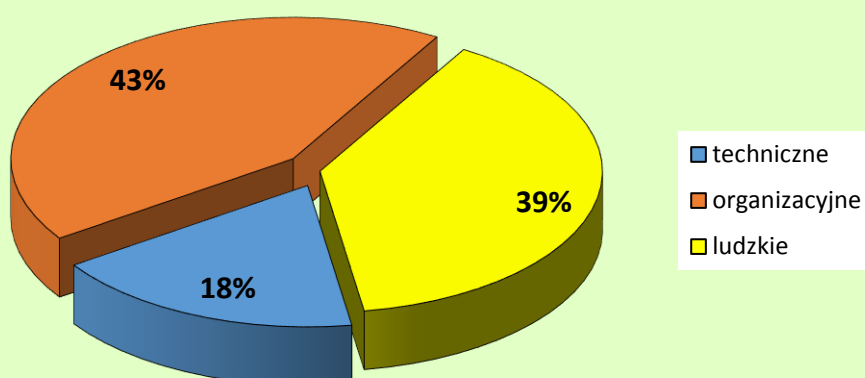
Przyczyny wypadków w 2020r.



Przyczyny wypadków z 2019r.



Przyczyny wypadków z 2018r.



W sposób widoczny wzrasta wpływ zachowań ludzkich na wypadki. Przyczyny techniczne od lat pozostają na porównywalnym poziomie.

W 630 wyszczególnionych w protokołach przyczynach, najczęściej stwierdzanymi zidentyfikowanymi przyczynami były:

Wśród przyczyn technicznych

- nieodpowiednia wytrzymałość lub stateczność czynnika materialnego - 23 przypadki,
- brak urządzeń zabezpieczających –19 przypadków,
- brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej - 15 przypadków,
- niedotrzymanie parametrów techn. lub odstępstwa od projektu – 6 przypadków,
- brak sygnalizacji zagrożeń – 4 przypadki,
- ukryte wady materiałów – 3 przypadki.

Wśród przyczyn organizacyjnych:

- brak lub nieskuteczny nadzór nad pracownikami - 37 przypadków,
- brak instrukcji obsługi maszyn lub prowadzenia procesu - 37 przypadków,
- tolerowanie przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp - 24 przypadki,
- dopuszczenie do pracy bez szkolenia bhp -15 przypadków,
- niewłaściwe usytuowania materiałów lub narzędzi na stanowisku - 12 przypadków,
- brak lub niewłaściwe środki ochrony indywidualnej - 11 przypadków,
- dopuszczenie do pracy bez uprawnień kwalifikacyjnych - 8 przypadków,
- tolerowanie przez nadzór stosowanie niewłaściwej technologii - 7 przypadków,
- dopuszczenie do pracy bez badań lekarskich - 4 przypadki,
- inne niedookreślone przyczyny dotyczące organizacji pracy - 15 przypadków.

Wśród przyczyn wynikających z zachowań ludzkich:

- zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem - 40 przypadków,
- niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej pracy - 29 przypadków,
- lekceważenia zagrożenia (brawura ryzykanctwo) - 28 przypadków,
- lekceważenie przepisów lub zasad bhp- 20 przypadków,
- nieznanostwo zagrożenia - 19 przypadków,
- użycie elementu niezgodnie z przeznaczeniem lub niewłaściwie - 13 przypadków,
- nieużywanie środków ochrony indywidualnej lub urządzeń zabezpieczających - 13 przypadków,
- wejście w obszar zagrożenia -12 przypadków,

- przebywanie w miejscach niedozwolonych - 10 przypadków,
- niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia -10 przypadków,
- brak doświadczenia - 10 przypadków,
- spożycie alkoholu - 9 przypadków,
- wykonywanie pracy bez usunięcia zagrożenia - 9 przypadków,
- wykonywanie pracy ręcznie zamiast sprzętem lub narzędziami - 9 przypadków,
- używanie nieodpowiedniego narzędzia lub sprzętu - 9 przypadków,
- nieznamość przepisów bhp - 8 przypadków,
- wykonywanie czynności poza zakresem obowiązków -7 przypadków,
- lekceważenie poleceń przełożonych - 6 przypadków.

Zastosowane środki prawne w wyniku przeprowadzonych kontroli

Z danych zgromadzonych w systemie informatycznym OIP Wrocław wynika, że wydano:

- decyzji ogółem: 167, w tym decyzji:
 - pisemnych: 88,
 - ustnych: 79,
- liczba decyzji wstrzymania prac: 5
- liczba decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn: 23,
- liczba decyzji z rygorem na podst. art.108 kpa: 64,
- liczba decyzji kierujących pracowników do innych prac: 0,
- zakaz wykonywania prac: 3.

Liczba wystąpień: 69,

- liczba wniosków w wystąpieniach: 155,
- liczba poleceń: 1.

Postępowanie w sprawach o wykroczenia lub przestępstwo.

- liczba nałożonych mandatów: 61 na ogólną kwotę 825.000 zł.,
- środki wychowawcze: 16,
- liczba wniosków do sądu: 8,
- 2 zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 220 Kk. Postępowanie przygotowawcze zostało wszczęte. Brak informacji co do sposobu rozpatrzenia sprawy w prokuraturze.

Przykłady zdarzeń wypadkowych analizowanych przez inspektorów pracy w 2020r.

1. Zakład zajmujący się przerobem złomu

Zakład pracy nabył używaną brykieciarkę, która miała być wykorzystywana do prasowania wiórów aluminiowych. Przegląd wykonany przez służbę bhp wykazał szereg uchybień i maszyna oficjalnie nie została dopuszczona do użytkowania o czym powiadomione zostały pisemnie osoby kierownictwa zakładu. Pomimo tego „przeważyły” potrzeby handlowo produkcyjne i na polecenie osób nadzoru pracownicy uruchomili maszynę. Podczas pracy występowały problemy z właściwym formowaniem brykietu aluminiowego. Pracownicy sami próbowali usuwać awarie nie wyłączając maszyny. Podczas jednej z takich prób usunięcia awarii, jeden z pracowników włożył dłoń w strefę pracy formowania brykietu i zablokowanego tłoka. Wtedy nastąpił ruch roboczy i pracownik stracił palce.



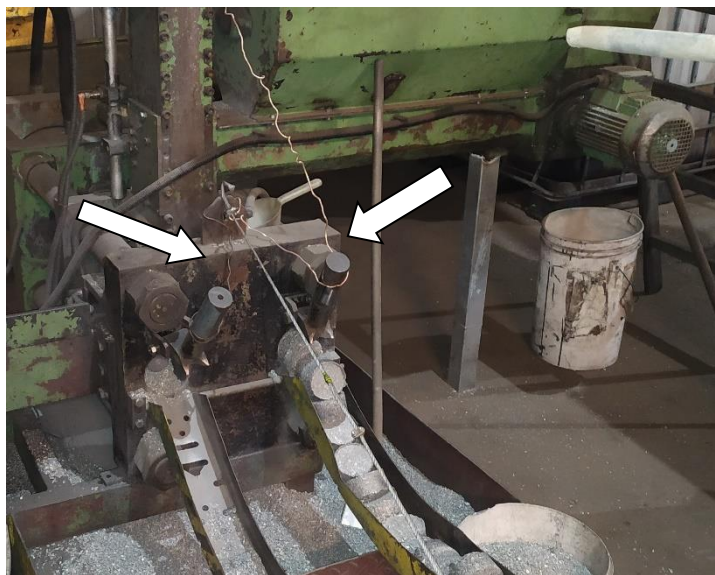
Fot 1 Ogólny widok maszyny



Fot 2 Miejsce włożenia dłoni

W sprawie tej zostały wydane przez inspektora pracy środki prawne, które dotyczyły organizacji pracy i nadzoru. Osoby odpowiedzialne za powyższe zdarzenia zostały ukarane mandatami karnymi.

Należy tu zwrócić uwagę na całkowitą nieodpowiedzialność i bez troskę osób nadzoru oraz to co wielokrotnie ma decydujący wpływ na zaistnienie wypadku, to jest wyższość potrzeb produkcyjnych i zysku nad bezpieczeństwem i zdrowiem pracowników.



Fot 3 Elementy dociskowe z bliżej nieokreślonych powodów podwieszane przez pracowników drutem

2. Wybuch w zakładzie ceramiki ogniotrwalej.

Piec gazowy do wypalania ceramiki został poddany pracom naprawczym i konserwacyjnym. Podczas próby uruchomienia pieca po zakończeniu remontu doszło do wybuchu. Pokrywy otworu wsadowego siłą wybuchu zostały wyrwane. Elementy te uderzyły dwóch pracowników. W wyniku postępowania ustalono, że doszło do awarii zaworu gazowego. Na skutek jego nieszczelności gaz zgromadził się w komorze pieca co w konsekwencji spowodowało jego zapłon w chwili odpalenia palników.

3. Wybuch w zakładzie produkującym proch czarny.

Podczas prac przy produkcji prochu doszło do jego wybuchu. Sześciu pracowników zatrudnionych na stanowiskach operatora urządzeń rozdrabniających, sortujących i granulujących w zakładzie produkującym czarny proch doznało obrażeń, w wyniku których 2 pracowników poniosło śmierć.

Obiekty, w których prowadzony był proces technologiczny uległy całkowitemu zniszczeniu. Maszyny i urządzenia produkcyjne po wybuchu praktycznie uległy całkowitemu zniszczeniu. Oględziny miejsca zdarzenia dokonane bezpośrednio po zaistnieniu wypadku,

ze względu na rozmiar zniszczeń uniemożliwiły jakąkolwiek szczegółową analizę przyczyn wybuchu, stanu technicznego maszyn, czy też organizacji stanowisk pracy. Badanie tego zdarzenia opierało się na analizach dokumentów. Brak szczegółowych przepisów regulujących ten rodzaj działalności i rozbieżność „ekspertyz” wykonywanych po zdarzeniu spowodowała, że inspektor pracy poza zebraniem materiałów dotyczących zatrudnienia poszkodowanych i dokumentacji technologicznej, niewiele mógł ustalić, a tym samym w zakresie samego wypadku nie wydał żadnych środków prawnych.



Fot 4 Miejsce wypadku



Fot 5 Miejsce wypadku

Uzyskane efekty.

Realizując kontrole związane z badaniem zdarzeń wypadkowych inspektorzy pracy mają za cel przede wszystkim ustalenie okoliczności i przyczyn wypadków oraz jeżeli jest to możliwe podjęcie działań w postaci środków prawnych eliminujących lub ograniczających występujące zagrożenie. W 2020r. cele te były osiągnięte i tylko w nielicznych, jednostkowych przypadkach nie udało się precyzyjnie określić przyczyn wypadku.

Przykłady zdarzeń wypadkowych będących potwierdzeniem, że lekceważenie zagrożenia, niewłaściwy nadzór lub jego brak, przedkładanie zysku nad bezpieczeństwo, stanowią ciągle niewyczerpalne źródło wypadków. Trudno z tym walczyć w ramach działań kontrolnych inspektorów pracy, a tym bardziej wpływać na poprawę warunków pracy. Nie można bowiem zapominać, że zasadniczym celem kontroli wypadkowej jest określenie okoliczności i ustalenie przyczyn wypadku i w większości przypadków te przyczyny zostały ustalone. Jeżeli identyfikacja zagrożeń prowadzących do wypadku i ich likwidacja powoduje poprawę warunków pracy lub kontrola zostaje rozszerzona o takie zagadnienia to jest to wartość dodana, ale nie może i nie powinna stanowić wyznacznika efektywności kontroli wypadkowej.

Wyżej przeprowadzona analiza przyczyn wypadków wykazała wzrost przyczyn leżących po stronie czynnika ludzkiego. Jest to również potwierdzeniem, że większość wypadków ma niewiele wspólnego ze złymi warunkami pracy, a problemy tkwią w sposobie jej wykonywania.

W wyniku kontroli wypadkowych skierowany został do ZUS 1 wniosek o podwyższenie składki.

Zdarzenia potencjalnie wypadkowe.

W 2020 r. analizowano tylko jedno zdarzenie zgłoszone w OIP.

Kontrolę przeprowadzono w związku z zagrożeniem, jakie miało miejsce na terenie jednej z lokalnej rozlewni wody. Z informacji uzyskanych od kierownika rozlewni i jednocześnie głównego mechanika wynikało, że doszło do awarii systemu ogrzewania. Na skutek zatarcia pompy hydroforu nastąpił brak dopływu wody do wytwornicy pary na paliwo stałe usytuowanej w kotłowni i w efekcie przepalenie elementów kotła. Po skontaktowaniu się z wytwórcą kotła oraz inspektorem Urzędu Dozoru Technicznego w Wałbrzychu podjęto decyzję o wycofaniu kotła z eksploatacji. Zdemonstrowano uszkodzony kocioł i zlecono firmie zewnętrznej montaż nowej wytwornicy pary. Okazano dokumenty potwierdzające kontrolę UDT oraz decyzję określającą formę dozoru ograniczonego, zezwalającą na eksploatację nowego urządzenia.



Fot. 6 Widok uszkodzonego kotła

W ocenie inspektora pracy w związku z powyższym zdarzeniem osoby z nadzoru zadziałały w sposób profesjonalny i odpowiedzialny. Działania zakładu odbywały się bez ingerencji inspektora pracy.

Kontrole przeprowadzone w podmiotach na terenie których doszło do wypadku pracowników zatrudnionych przez inne podmioty

Dynamicznie zmieniająca się sytuacja w gospodarce w zakresie sposobu i zakresu funkcjonowania podmiotów gospodarczych powoduje, że coraz częściej określone zadania

podzleca się innym podmiotom. Nie zawsze idzie to w parze z przestrzeganiem wymogów bezpieczeństwa przez te „obce” podmioty i dzieje się to za wiedzą i „cicą zgodą” przedsiębiorców na terenie których te prace są realizowane.

Przy analizowaniu zdarzeń wypadkowych w 2020 r. wystąpiła potrzeba wszczęcia 30 kontroli właśnie w takich podmiotach. W kilku przypadkach wynikało to jedynie z konieczności przesłuchania świadków wypadku, a w większości w związku z występującymi nieprawidłowościami.

W ich wyniku przeprowadzonych kontroli wydano: 16 decyzji nakazowych, wśród których 3 nadano rygor natychmiastowej wykonalności, 1 wstrzymanie prac, 1 skierowanie pracownika do innych prac. Wystosowano 11 wystąpień z ogólną liczbą wniosków - 25. Nałożono 6 mandatów karnych na kwotę 7.600zł.

Współpraca z innymi organami.

Podobnie jak w latach ubiegłych „współpraca” polegała generalnie na przekazywaniu informacji i materiałów. Policja, prokuratura, czy sądy zwracały się o dokumenty z prowadzonych czynności kontrolnych. Niejednokrotnie inspektorzy pracy wykorzystywali materiały zgromadzone przez policję, co było pomocne w prowadzonych kontrolach. Podobnie było w przypadku UDT. Urząd ten powiadamiany był o wynikach kontroli związanych z urządzeniami poddozorowymi, natomiast wspólne kontrole „wypadkowe” były jednostkowe.

Uwagi końcowe.

Przeprowadzone w 2020 r. kontrole wypadkowe nie wykazały jakiś szczególnych tendencji, które dawałyby podstawę do zmiany sposobu podejścia do kontroli tego typu, czy też ukierunkowania się na daną branżę co do działań zapobiegawczych. Występujące przyczyny wypadków są powtarzalne na przestrzeni lat. Nieznaczny spadek liczby zgłoszonych zdarzeń wynikał z ograniczeń działalności niektórych przedsiębiorców ze względu na ogłoszenie na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii wywołanej wirusem SARS –CoV-2.

Wyżej przeprowadzona analiza przyczyn wypadków wykazała znaczny wzrost przyczyn leżących po stronie poszkodowanych. Niedoświadczenie, brak umiejętności, lekceważenie zagrożeń, powoduje, że obie strony lekceważą zasady i przepisy wykonywania bezpiecznej pracy. Kontrole inspektorów mogą wychwycić jednostkowe sytuacje na zasadzie „tu i teraz”, a po kontroli wszystko toczy się po staremu.

Wielokrotnie bezskutecznie sugerowane były zmiany w przepisach dotyczące zaostrzenia sankcji zarówno za zakładowe zaniedbania, które doprowadziły do wypadku, jak

również za ewidentne i celowe tworzenie dokumentacji powypadkowej z zapisami odbiegającymi od stanu faktycznego.

IV. Działania nadzorczo-kontrolne w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy

1. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Budownictwo infrastruktury kolejowej.

Celem przeprowadzonych kontroli było eliminowanie bądź znaczące ograniczanie zagrożeń wypadkowych przy wykonywaniu robót budowlanych związanych z modernizacją i przebudową obiektów kolejowych.

Na podstawie analizy materiału zebranego w trakcie kontroli należy stwierdzić, iż:

- do najczęściej występujących naruszeń przepisów prawa należą:
 - niezapewnienie zaplecza higieniczno – sanitarnego na placu budowy pracownikom zatrudnionym przy wykonywaniu robót budowlanych związanych z remontem i modernizacją budowli kolejowych,
 - niestosowanie środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości,
 - niepełne wykonanie lub niewyznaczenie i oznakowanie stref niebezpiecznych związanych z ruchem taboru kolejowego,
 - niezabezpieczenie i oznakowanie głębokich wykopów,
 - niezapewnienie nadzoru nad pracą sprzętu zmechanizowanego, w pobliżu czynnego toru kolejowego, po którym prowadzony jest ruch pociągów,
 - brak koordynatora w zakresie bhp, w przypadku wykonywania prac budowlanych przez kilku pracodawców w tym samym miejscu.

Do podstawowych przyczyn mających wpływ na częstotliwość występowania ww. naruszeń obowiązującego prawa należą:

- dążenie do maksymalizacji osiąganego przez przedsiębiorstwa zysku z tytułu wykonania określonych robót budowlanych,
- brak pełnej znajomości przepisów obowiązujących w danym podmiocie, powyższe widoczne jest w szczególności przy wyznaczaniu i oznaczeniu stref niebezpiecznych występujących przy robotach budowlanych oraz w pobliżu czynnych torów kolejowych,
- brak pełnej znajomości obowiązujących przepisów bhp, a tym samym ich nie przestrzeganie lub lekceważenie, w szczególności w odniesieniu do wykonywania prac na wysokości.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa według pracodawców i inspektora pracy.

Na podstawie analizy zebranego materiału oraz informacji uzyskanych od pracodawców poddanych kontroli należy stwierdzić, iż do podstawowych przyczyn mających bezpośredni wpływ na występowanie stwierdzonych naruszeń prawa zalicza się:

- dążenie do maksymalizacji zysku, ze strony przedsiębiorstw przy obniżeniu kosztów poniesionych w związku z wykonywanymi robotami,
- lekceważenie obowiązujących przepisów prawa,
- brak pełnej znajomości obowiązujących przepisów bhp, a tym samym ich nie przestrzeganie,
- brak pełnej znajomości przepisów obowiązujących w danym podmiocie, a tym samym ich nie przestrzeganie,
- błędne lub nieprecyzyjne zapisy w postanowieniach regulaminów tymczasowych prowadzenia ruchu pociągów,
- błędne lub nieprecyzyjne zapisy w postanowieniach regulaminów wyłączenia napięcia w sieci trakcyjnej.

Wymienione przyczyny są związane bezpośrednio :

- z realizacją dużej ilości nowych inwestycji, mających na celu przebudowę i modernizację obiektów kolejowych przy udziale firm budowlanych, które zatrudniają pracowników nie mających doświadczenia związanego z zagrożeniami występującymi przy realizacji tych robót i nie stosujących w pełni regulacji zawartych w przepisach branżowych,
- kłopotami wykonawców w pozyskiwaniu pracowników posiadających wymagane kwalifikacje (można zauważyć postępujące zjawisko braku fachowców na rynku pracy).

Wnioski

Mając na względzie znaczną ilość stwierdzonych nieprawidłowości oraz zakres ich występowania celowym jest:

- objęcie kontrolą wybranych zagadnień dotyczących postanowień regulaminów tymczasowych prowadzenia ruchu pociągów, które obowiązują w trakcie wykonywania robót w podmiotach na terenie których, wykonywane są prace związane z modernizacją i naprawą nawierzchni torowej,

- objęcie kontrolą jak największej ilości firm wykonujących prace budowlane związane z modernizacją i przebudową infrastruktury kolejowej w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kontrolę prac budowlanych związanych z modernizacją i przebudową infrastruktury kolejowej powinni przeprowadzać inspektorzy pracy zajmujący się transportem kolejowym z poszczególnych Okręgowych Inspektoratów Pracy znający specyficzne wymagania przepisów obowiązujących w kolejnictwie, które mają wpływ na zapewnienie pracownikom wykonującym te roboty bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Należy również rozważyć możliwość wsparcia inspektorów pracy, w ramach współpracy z Urzędem Transportu Kolejowego pracownikami tego Urzędu.

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

Cel i zakres zrealizowanego zadania.

Celem przeprowadzenia kontroli było ustalenie skali występujących naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z wykonywaniem robót budowlanych i rozbiórkowych oraz podjęcie działań zmierzających do usunięcia stwierdzonych zagrożeń dla życia i zdrowia osób wykonujących prace budowlane.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Analiza stwierdzanych podczas przeprowadzanych kontroli nieprawidłowości wskazuje na następujące możliwe ich przyczyny m.in. :

- brak odpowiedniego nadzoru nad wykonywanymi pracami przez pracodawców oraz osoby z kierownictwa budów,
- tolerowanie przez pracodawców oraz osoby kierujące pracownikami odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prowadzenia prac,
- niska świadomość pracodawców dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy oraz brak poszanowania obowiązującego w tym zakresie prawa,
- lekceważenie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz chęć „usprawnienia i ułatwienia” sobie przez nich pracy,
- lekceważenie roli koordynatora ds. bhp na budowach,
- lekceważenie przez inwestorów i wykonawców, w tym kierowników budów planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia i traktowanie go instrumentalnie,
- w wielu przypadkach niskie stawki robocizny ograniczające możliwość rozwoju firmy i zwiększenia zarobków pracownikom,

- przepisy prawne obowiązujące w kraju w szczególności dotyczące prawa pracy, ubezpieczeń społecznych oraz przepisy podatkowe, w tej sferze duża liczba przepisów prawnych nieustannie zmieniających się,
 - trudności z pozyskaniem wysoko wykwalifikowanych pracowników budowlanych,
 - nieodpowiednie przeprowadzanie dla pracowników szkoleń w dziedzinie bhp,
 - niewłaściwe działania inwestorów, którzy dokonują doboru wykonawców do realizacji inwestycji, głównie poprzez pryzmat oferowanego kosztu jej wykonania
- to jedne z wielu przyczyn naruszeń przepisów prawa.

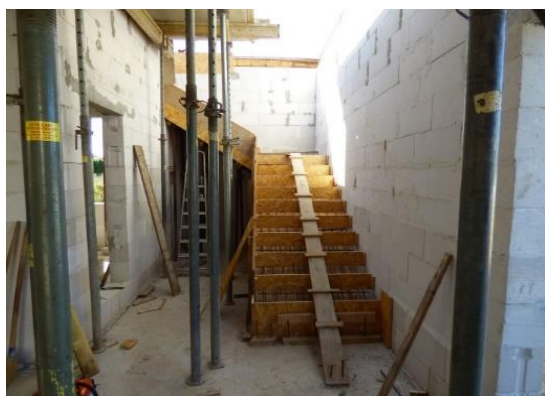
Poniżej przedstawiono przykłady najczęściej występujących nieprawidłowości oraz uchybień stwarzających największe zagrożenia wypadkowe:

- brak zabezpieczenia pracowników przed możliwością upadku z wysokości,

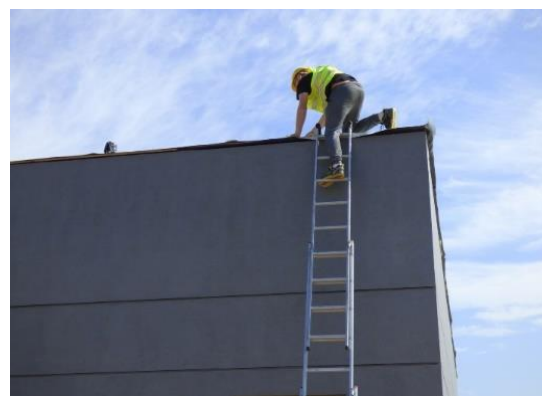


Fot 7

- brak bezpiecznych i swobodnych dojazdów do stanowisk pracy na wysokości,



Fot 8



Fot 9

- brak zabezpieczenia otworów technologicznych, otwartych krawędzi stropów itp.,



Fot 10



Fot 11

- eksploatacja niesprawnych technicznie rusztowań oraz prowizorycznych pomostów roboczych,



Fot 12



Fot 13

- nieprawidłowa eksploatacja maszyn i urządzeń. Szereg maszyn i urządzeń eksploatowanych na budowach nie posiada wymaganych osłon i zabezpieczeń,
- nieprawidłowa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych na budowie, brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed możliwością uszkodzenia mechanicznego jest jednym z najczęściej spotykanych uchybień na budowie.



Fot 14



Fot 15

Przedstawione powyżej przykłady najczęściej spotykanych w trakcie kontroli nieprawidłowości stwarzają bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników oraz są przyczyną wielu zdarzeń wypadkowych.

Uzyskane efekty przeprowadzonych działań kontrolnych.

W wyniku podjętych działań przez inspektorów pracy wyeliminowano wiele zagrożeń wypadkowych dla pracowników świadczących pracę na kontrolowanych terenach budów, w tym zagrożeń stwarzających bezpośrednie zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, a czasami i zagrożeń odnoszących się do osób postronnych przebywających w pobliżu miejsca prowadzenia prac remontowo-budowlanych.

W zakresie przygotowania pracujących do pracy.

Wyeliminowano nieprawidłowości związane z przygotowaniem pracowników do pracy: wykonano 97,37 % decyzji w odniesieniu do uchybień w zakresie dopuszczania do pracy pracowników bez środków ochrony indywidualnej lub odpowiedniej odzieży i obuwia roboczego dotyczących 65 pracowników oraz wykonano 100 % decyzji w odniesieniu do uchybień dotyczących braku aktualnych badań profilaktycznych dotyczących 10 pracowników.

W zakresie organizacji prac budowlanych.

Wyeliminowano nieprawidłowości związane z ogólnie rozumianą organizacją i przygotowaniem prac budowlanych poprzez realizację:

- 100 % decyzji dotyczących stref i miejsc niebezpiecznych odnoszących się do 114 pracowników,
- 91,45 % decyzji dotyczących ochrony przeciwporażeniowej instalacji i urządzeń elektrycznych eksploatowanych na terenach budów odnoszących się do 494 pracowników,
- 88,37 % decyzji dotyczących instrukcji bezpiecznego wykonywania prac budowlanych odnoszących się do 159 pracowników,
- 79,14 % innych nieprawidłowości dotyczących organizacji terenu budowy oraz stanowisk i miejsc pracy odnoszących się do 682 pracowników.

W zakresie prac ziemnych.

Wyeliminowano nieprawidłowości dotyczące prowadzenia robót ziemnych i wykonywanych wykopów poprzez realizację:

- 100 % decyzji dotyczących uchybień w zakresie zabezpieczenia ścian wykopów odnoszących się do 24 pracowników,
- 100 % decyzji dotyczących braku lub nieprawidłowych zejść (wyjść) do wykopów odnoszących się do 13 pracowników,
- 100 % decyzji dotyczących innych nieprawidłowości związanych z wykonywaniem prac ziemnych, a odnoszących się do 105 pracowników.

W zakresie prac na wysokości.

Wyeliminowano nieprawidłowości dotyczące prac na wysokości poprzez realizację:

- 100 % decyzji dotyczących zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości przed upadkiem pracowników z wysokości odnoszących się do 587 pracowników,
- 100 % decyzji dotyczących zabezpieczenia otworów technologicznych w stropach, ścianach zewnętrznych, szymbów dźwigów itp. przed możliwością upadku lub wpadnięcia do nich osób odnoszących się do 177 pracowników,
- 96,77 % decyzji dotyczących zabezpieczenia przejść i dojść przed możliwością upadku pracowników z wysokości, a odnoszących się do 95 pracowników.

W zakresie prac wykonywanych z użyciem rusztowań.

Wyeliminowano nieprawidłowości związane z wykonywaniem prac prowadzonych przy użyciu rusztowań poprzez realizację:

- 100 % decyzji dotyczących odbiorów rusztowań przez osoby uprawnione odnoszące się do 43 pracowników,
- 100 % decyzji dotyczących ogólnie rozumianego stanu technicznego rusztowań, tj. różnego rodzaju braków w wyposażeniu rusztowań, co odnosiło się do 301 pracowników.

Realizując temat eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie, inspektorzy pracy nie poprzestali na czynnościach kontrolnych, których efekty wskazano powyżej, ale współpracowali również z pracodawcami w celu poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na prowadzonych budowach. W ramach wspólnego przedsięwzięcia Państwowej Inspekcji Pracy oraz sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, jakim jest „Tydzień Bezpieczeństwa” organizowanego na terenie całego kraju w okresie od 5 do 11 października 2020r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu uczestniczyli w licznych wydarzeniach organizowanych w ramach projektu oraz przeprowadzili szereg spotkań szkoleniowych skierowanych do wykonawców robót budowlanych na budowach. Oprócz przeprowadzanych szkoleń, inspektorzy pracy

uczestniczyli również w pokazach dobrych praktyk, pokazach ratowniczych oraz prowadzili stanowiska poradnictwa prawnego.

3. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg.

Cel i zakres zrealizowanego zadania

Celem przeprowadzania kontroli było ustalenie skali występujących naruszeń przepisów i zasad bhp związanych z wykonywaniem robót ogólnobudowlanych przy budowie i remoncie dróg, w tym mostów i wiaduktów. Działania kontrolne zmierzały do eliminowania bądź radykalnego ograniczania zagrożeń wypadkowych przy wykonywaniu tych prac budowlanych, w wyniku podejmowanych przez inspektorów pracy środków prawnych oraz działań o charakterze profilaktycznym.

Najczęstsze przyczyny naruszeń przepisów:

- niewłaściwa organizacja pracy,
- brak odpowiedniego nadzoru nad wykonywanymi pracami,
- zauważalne w wielu przypadkach niewielkie zainteresowanie osób odpowiedzialnych za stan bhp,
- ekonomiczna kalkulacja kosztów poprawy stanu bhp przez część pracodawców,
- niska świadomość przedsiębiorców i osób pracujących na budowach w zakresie znajomości przepisów bhp i konieczności ich przestrzegania,
- zatrudnianie osób i pracowników na stanowiskach robotniczych nieposiadających odpowiedniego wykształcenia zawodowego,
- brak jednoznacznie określonej odpowiedzialności inwestora wynikającej z przepisów prawa za organizację bezpiecznej pracy na budowie,
- wykorzystywanie silniejszej pozycji finansowej dużych przedsiębiorstw budowlanych wobec małych firm budowlanych,
- okresowość prac budowlanych, zwłaszcza drogowych,
- w dalszym ciągu duże trudności z pozyskaniem wysoko wykwalifikowanych pracowników budowlanych.

Przykłady szczególnie istotnych nieprawidłowości:

Na załączonych poniżej fotografiach przedstawiono nieprawidłowości związane z robotami ziemnymi. Przy wykonywaniu wykopu pod rurociąg nie zapewniono skarpowania ścian wykopu, natomiast urobek wydobyty z wykopu składowano bezpośrednio przy krawędzi

wykopu, ogrodzenie wykopu nie obejmowało swoim zasięgiem całości obrysu krawędzi wykopu, powyższe nieprawidłowości stwarzały potencjalne zagrożenie wypadkowe dla pracujących pracowników, a także osób postronnych.



Fot 16



Fot 17

Reagując na stwierdzone bezpośrednie zagrożenia inspektor pracy wydał decyzje ustne, w tym decyzje wstrzymujące prace oraz decyzje opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności. Działania te wyeliminowały bezpośrednie zagrożenia i w znaczący sposób poprawiły stopień bezpieczeństwa pracy dla grupy pracowników tej budowy.

Przykład wysokiego poziomu przestrzegania przepisów i wysokiej kultury pracy

Na załączonych poniżej fotografiach przedstawiono prace dotyczące modernizacji odcinka drogi krajowej nr 35. Wykonawca zastosował niezbędne wygradzenia i oznakowania stref niebezpiecznych, w tym dla osób postronnych zgodnie z opracowanym i zatwierdzonym przez odpowiednie służby projektem organizacji ruchu zastępczego. W związku z pracami prowadzonymi na czynnym odcinku remontowanej drogi wprowadzono częściowe wyłączenie jednego z pasa ruchu, wprowadzono stosowne oznakowanie i sygnalizację świetlną



Fot 18



Fot 19

ostrzegawczą. Sprzęt ciężki do robót drogowych był sprawny. Nie stwierdzono braku wymaganych dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi szeregu sprzętu ciężkiego wykorzystywanego podczas prac.

Realizując decyzje nakazowe wydane przez inspektorów pracy uzyskano następujące efekty:

W zakresie przygotowania pracowników do pracy:

- wykonano 100 % decyzji w zakresie szkolenia stanowiskowego bhp dotyczących 2 pracowników,
- 100 % decyzji dotyczących przeprowadzenia badań profilaktycznych dla 1 pracownika,
- 100% decyzji dotyczących wyposażenia w środki ochrony indywidualnej czy też zastosowania posiadanych środków ochrony, które dotyczyły łącznie 52 pracowników
- 100 % decyzji związanych z wyposażeniem 22 pracowników w odzież roboczą i obuwie.

Wszystko to w znaczący sposób podwyższyło stopień bezpieczeństwa przy wykonywanych przez nich pracach, wykonano również 100% decyzji dotyczących nieprawidłowości w zakresie posiadania na terenie prowadzonych prac uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn budowlanych przez 4 operatorów.

W zakresie organizacji prac budowlanych

- Wykonano 100 % decyzji związanych z uzupełnieniem zapisów w instrukcji bezpiecznego wykonywania robót - IBWR i opracowaniem 1 brakującej instrukcji przez co podniesiono stopień bezpieczeństwa pracy w odniesieniu do 46 pracowników,
- w odniesieniu do braku i niewłaściwego zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób nieupoważnionych realizując 100 % wydanych decyzji ustnych i wykonano 100 % decyzji związanych z brakiem niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych, w tym dotyczących przejść i dróg komunikacyjnych na placu budowy co dotyczyło łącznie grupy 113 pracowników, a tym samym tak znacznej grupie pracowników poprawiono warunki bezpieczeństwa pracy;
- wykonano 100 % decyzji związanych z nieprawidłowym składowaniem i magazynowaniem materiałów dotyczących grupy 59 pracowników, wyeliminowano 100 % nieprawidłowości związanych z ochroną przeciwporażeniową dla instalacji i urządzeń elektrycznych poprzez wykonanie wymaganych pomiarów elektrycznych mających wpływ na warunki bezpiecznej pracy dla 16 pracowników,

- wykonano 100 % decyzji ustnych dotyczących poprawy warunków higienicznosanitarnych na budowie odnoszących się do 8 pracowników.

W zakresie prac ziemnych

Wyeliminowano nieprawidłowości dotyczące prowadzonych robót ziemnych, wykonywanych wykopów oraz pracy w wykopach poprzez realizację:

- 100% decyzji dotyczących braku zabezpieczenia ścian wykopów odnoszących się do 10 pracowników,
- 100% decyzji dotyczących uchybień dotyczących składowania urobku i materiałów w pobliżu krawędzi wykopu;
- 100 % decyzji dotyczących wygradzenia miejsc niebezpiecznych oraz wygradzenia wykopów co dotyczyło grupy 55 pracowników; dla grupy 11 pracowników zapewniono bezpieczne wejście i wyjście z wykopu czym zrealizowano 100 % decyzji wydanych w tym zakresie, (w tym zrealizowane zostały 4 decyzje wstrzymania prac oraz 3 decyzje zakazu wykonywania prac w wykopach).

Realizacja tych wszystkich decyzji wpłynęła na poprawę bezpieczeństwa pracy dla grupy 76 pracowników.

W zakresie prac na wysokości i z użyciem rusztowań

Wyeliminowano nieprawidłowości dotyczące prac na wysokości poprzez realizację:

- 100% decyzji dotyczących zastosowania środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości co dotyczyło grupy 22 pracowników,
- wykonano 100% decyzji dotyczących zabezpieczenia przejść i dojazdów do stanowisk pracy oraz otworów technologicznych.

Realizacja wydanych decyzji, z których szereg opatrzony był rygorem natychmiastowej wykonalności poprawiła bezpieczeństwo wykonywanych prac na wysokości dla 26 pracowników.

W zakresie eksploatacji maszyn

Wyeliminowano nieprawidłowości związane z eksploatacją maszyn poprzez wykonanie

- 100 % decyzji wydanych w tym zakresie, co wpłynęło na podniesienie bezpieczeństwa prac w stosunku do grupy obsługujących je pracowników, jak również w stosunku do szeregu innych uczestników procesu budowlanego (wykonano tu m.in. 1 decyzję zakazu wstrzymania eksploatacji maszyny).

W roku 2020 na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w sektorze budownictwa drogowego nie odnotowano wypadku śmiertelnego, ciężkiego uszkodzenia ciała czy też wypadku zbiorowego. Tak więc rok 2020 jest trzecim rokiem z rzędu bez wypadku w tym sektorze budownictwa. Trudno na obecnym etapie wskazać jednak jednoznacznie czy tendencja ta zostanie utrzymana.

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

Cel kontroli

Egzekwowanie spełniania wymagań oraz eliminowanie zagrożeń stwarzanych przez wyroby wprowadzone do obrotu lub oddane do użytku w miejscu pracy.

Dane dotyczące kontroli pracodawców

W 2020 roku, w ramach czynności kontrolnych związanych z realizacją ww. tematu inspektorzy pracy w OIP we Wrocławiu przeprowadzili ogółem 46 kontroli, a w ich ramach podtematy dotyczące:

- Kontroli sprawdzających w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów.
- Kontroli obrabiarek do metali.
- Kontroli środków ochrony przed upadkiem z wysokości.
- Kontroli w pozostałych przypadkach.

Kontrole dały następujące wskaźniki ilości wyrobów wadliwych w stosunku do ilości wyrobów poddanych kontroli:

- dyrektywa „niskonapięciowa” – 33,3%,
- dyrektywa dotycząca środków ochrony indywidualnej – 35,3%,
- dyrektywa „maszynowa” – 33,3%.

Bez podziału na dyrektywy odsetek wyrobów wadliwych wśród ogółem poddanych badaniu wynosił 35,4%, a więc był istotnie większy od tego z roku poprzedniego (26,9%), przy czym jednak można mówić o istotnej poprawie w stosunku do statystycznych danych z dwóch wcześniejszych lat. Nie zmienia to jednak faktu, że nadal wskaźnik wadliwości uznawać należy za bardzo znaczący, bowiem to ponad 1/3 ocenianych wyrobów.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że wśród środków chroniących przed upadkiem z wysokości (podlegających pod dyrektywę 89/686 lub rozporządzenie 2016/425) stwierdzono

stosunkowo dużo wyrobów niespełniających wymagań (zwłaszcza w porównaniu z 2019 rokiem, kiedy tylko 3% hełmów ochronnych miało wady). Nie ulega wątpliwości, że w odniesieniu do wyrobów, których przeznaczeniem jest zabezpieczanie pracowników przed działającymi na nich czynnikami niebezpiecznymi, wskaźnik wadliwości na poziomie 1/3 to zaskakująco dużo, tym bardziej, że większość z nich wprowadzana jest do obrotu przez podmioty wyspecjalizowane w tym od lat. Przeprowadzone kontrole oraz zebrane w ich wyniku dane pokazują w wyraźny sposób zasadność prowadzenia akcji kontrolnych w zakresie spełniania zasadniczych i innych wymagań przez wprowadzane do obrotu wyroby.

Należy podkreślić, że w 2020 roku w 6 przypadkach przeprowadzono czynności dotyczące wyrobów, wobec których działania zakończono na etapie kontroli w wyniku pozytywnych dobrowolnych działań. Podobnie jak w latach poprzednich, na skuteczność oddziaływania w zakresie nakłaniania producentów i importerów (wprowadzających wyroby do obrotu lub oddających je do użytku) do dobrowolnego usunięcia niezgodności z obowiązującymi wymaganiami – dzięki tej metodzie w OIP we Wrocławiu uzyskano pozytywne rezultaty (bądź odpowiednie deklaracje o podjęciu działań, w celu usunięcia stwierdzonych uchybień) w odniesieniu do znaczącej części skontrolowanych wyrobów z wadami. Próby takiego działania znacząco upraszczają postępowanie administracyjne, a przy tym nie muszą negatywnie wpływać na czas, rodzaj i jakość podejmowanych działań naprawczych. Przy czym, zaznaczyć należy, że w stosunku do części kontrolowanych wyrobów, wnioski o podjęciu dobrowolnych działań podjęte zostały tylko na podstawie deklaracji podmiotów dystrybuujących lub wprowadzających je do obrotu.

Uzyskane efekty

Choć od momentu wejścia w życie przepisów dotyczących oceny zgodności upłynął już znaczny okres, to niestety nadal występuje relatywnie wysoki wskaźnik wadliwości wyrobów – w 2020 roku osiągnął on poziom przekraczający 35%, co oznacza, że tak duża część ogółu zbadanych wyrobów pod jakimś względem nie spełniała obowiązujących wymagań. Wskaźnik ten jest nieco większy niż w roku poprzednim (27%) i dorównał wielkością do stanu z 2018 roku, także wynoszącego 35%.

Należy jednak wziąć po uwagę, że wskaźnik wadliwości może być pochodną wielu różnych czynników, w tym m.in. specyfiki wyrobów objętych kontrolami w ramach tematów dotyczących kontroli obrabiarek do metali i kontroli środków ochrony przed upadkiem z wysokości - a także wyznaczenia dużej ilości wyrobów do skontrolowania w ramach obu tych tematów. Powyższe mogło przełożyć się na zmniejszenie ilości kontroli obejmujących swoim zakresem temat pozostałych przypadków, najliczniej realizowanego w okresie do 2017 roku włącznie i obejmującego najszerszą gamę wyrobów (wtedy wskaźnik

wadliwości dochodził nawet do 70%). Dla niektórych grup produktów stwierdza się mniejszy odsetek wadliwych wyrobów i właśnie taki scenariusz mógł też zaistnieć w 2020 roku, co odbiło się także na wynikach kontroli sprawdzających w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów – z innych OIP napłynęło mniej niż w latach ubiegłych, bo tylko kilka informacji o potencjalnych wadach wyrobów.

W 2020 roku lepiej niż w poprzednich latach wypadły maszyny objęte tematem obrabiarek do metali, co zapewne wynikało z faktu, że znacząca część z nich to były nowoczesne centra obróbcze, produkowane przez duże, specjalistyczne koncerny, starające się dopilnować spełnienia wszystkich wymagań dla swoich zazwyczaj kosztownych produktów. Niemniej z dużą wstrzemięźliwością należy podchodzić do formułowania wniosków o występujących tendencjach, bo choć z porównania danych statystycznych z 2020 roku z wynikami kontroli z poprzedniego roku wynika nieznaczne pogorszenie sytuacji, to jednak kolejny rok może tę sytuację diametralnie odmienić. Wziąć też trzeba pod uwagę, że rok 2020 był specyficzny za względu na pandemię i związane z nią ograniczenia kontroli oraz specyficzne warunki ich prowadzenia. Jakakolwiek by nie była tendencja, to nie zmienia ona faktu, że 35-procentowy ogólny wskaźnik wadliwości jest jeszcze bardzo odległy od poziomu dającego się akceptować. Tym samym praktyka i statystyki roku bieżącego wskazują na zasadność prowadzenia zintensyfikowanej działalności prewencyjnej w zakresie nadzoru rynku.

Należy podkreślić, że dane statystyczne potwierdzają już po raz kolejny, że nakłanianie podmiotów do dobrowolnego usunięcia wad wyrobów jest receptą na zwiększenie skuteczności organów PIP w zakresie nadzoru rynku oraz skraca wyraźnie czas potrzebny na osiągnięcie celu.

5. Bezpieczeństwo w leśnictwie. Kontrole Zakładów Usług Leśnych.

Cel i zakres kontroli

Celem kontroli była weryfikacja przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy oraz – w uzasadnionych przypadkach – legalności zatrudnienia, przez zakłady usług leśnych, podczas prowadzenia prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna. W bieżącym roku kontrolami objęto 21 zakładów usług leśnych.

Stwierdzane nieprawidłowości

W zakresie przygotowania pracowników do pracy:

- szkolenia bhp dla pracowników. W 7 z 21 zakładów, stwierdzono naruszenie przepisów dotyczących szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, co stanowi 33,3% objętych kontrolą. Naruszenie przepisów dotyczących szkoleń z zakresu bhp dotyczyło 19 pracowników, co stanowi 15,2% zatrudnionych,
- profilaktyczne badania lekarskie. W 7 z 21 zakładów objętych kontrolą, stwierdzono naruszenie przepisów dotyczących profilaktycznej ochrony zdrowia, co stanowi 33,3%. Naruszenie przepisów dotyczyło 17 pracowników z 125 objętych kontrolą, co stanowi 13,6% zatrudnionych,
- kwalifikacje do wykonywania pracy. W 5 z 21 zakładów objętych kontrolą, stwierdzono naruszenie przepisów w zakresie dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych, co stanowi 23,8%. Brak lub niewłaściwe uprawnienia kwalifikacyjne, stwierdzono u 5 pracowników (co stanowi 4% zatrudnionych), wykonujących prace z użyciem narzędzi bądź sprzętu, do obsługi których są wymagane uprawnienia kwalifikacyjne,
- wyposażenie w odzież i obuwie robocze oraz jej stosowanie. W 2 zakładach, stwierdzono wykonywanie pracy przez pracownika bez odzieży roboczej lub obuwia roboczego, co stanowi 9,5% objętych kontrolą. W kolejnych 5 zakładach - w odniesieniu do 17 pracowników, stwierdzono nieprawidłowości przy ustalaniu zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz w dokumentowaniu faktu wydania należnych asortymentów. Łącznie w 2020 roku nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze, wystąpiły w 7 zakładach z 21 objętych kontrolą, co stanowił 33,3% i dotyczyły one 19 pracowników, tj. 15,2% zatrudnionych,
- wyposażenie w środki ochrony indywidualnej. Nieprawidłowości związane z wyposażeniem lub stosowaniem przez pracowników środków ochrony indywidualnej stwierdzono w 9 z 21 zakładów, co stanowi 42,8% kontrolowanych podmiotów. Dotyczyły one 17 z 125 pracowników, co stanowi 13,6%.
- ocena ryzyka zawodowego. Nieprawidłowości w powyższym zakresie wystąpiły w 13 zakładach z 21 objętych kontrolą, co stanowi 61,9%. Dotyczyły one 46 pracowników z 125 objętych kontrolą, co stanowi 36,8% zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
- służba bhp. Brak powierzenia wykonywania zadań służby stwierdzono u 3 kontrolowanych pracodawców, zatrudniających 14 pracowników. Zakłady, w których stwierdzono powyższe naruszenia przepisów stanowiły 14,8% objętych kontrolą.

- zapewnienie pracownikom posiłków profilaktycznych i napoi. W 7 zakładach, stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych i napoi, co stanowi 33,3% objętych kontrolą. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły 27 pracowników, co stanowi 21,6% zatrudnionych. Kontrole wykazały nieprawidłowości polegające przede wszystkim na nieustaleniu wykazu stanowisk pracy, na których powinny być wydawane posiłki profilaktyczne i napoje.
- ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej. W 2 zakładach co stanowi 9,5% objętych kontrolą, stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za pranie i konserwację odzieży roboczej. Nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 6 pracowników, co stanowi 4,8% objętych kontrolą.

W zakresie bezpieczeństwa na stanowiskach pracy i w trakcie pracy.

- prace szczególnie niebezpieczne. Nieprawidłowości stwierdzono w 3 zakładach, co stanowi 14,3% objętych kontrolą. Dotyczyły 11 pracowników, co stanowi 8,8 % ogółu zatrudnionych. Nieprawidłowości w 2 zakładach polegały na: nieustaleniu wykazu prac szczególnie niebezpiecznych. W 1 zakładzie ustalony wykaz nie uwzględniał wszystkich prac uznawanych w leśnictwie jako niebezpieczne.
- instrukcje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy. W 2020 roku nie stwierdzono nieprawidłowości w powyższym zakresie,
- dwuosobowe wykonywanie prac. W 2020 roku nie stwierdzono nieprawidłowości w powyższym zakresie,
- stosowanie bezpiecznych technik pracy /ścinka drzew pilarkami/. Nieprawidłowości stwierdzono w 9 zakładach, co stanowi 42,8 % objętych kontrolą. Stwierdzone naruszenia zasad bhp dotyczyły 10 pracowników, co stanowi 8 % zatrudnionych. Nieprawidłowości polegały najczęściej na: naruszeniu zasad w zakresie przygotowania stanowiska roboczego, nieprawidłowej technice wykonywania rzazów, nieprawidłowej technice obalenia drzewa zawieszzonego. Często identyfikowanymi błędami popełnianymi przez pilarzy było: wykonywanie zbyt głębokich rzazów podcinających; całkowite przecinanie zawiasy; nieprawidłowa technika ścinki drzew grubych,
- zapewnienie bezpiecznej organizacji stanowisk pracy przy ścinie drzew pilarkami. Nieprawidłowości w powyższym zakresie stwierdzono w 3 zakładach, co stanowi 14,3%. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły 5 pracowników, co stanowi 4 % zatrudnionych i polegały m.in. na przebywaniu osób postronnych na powierzchni roboczej, na której prowadzone były prace związane ze ścinką drzew,

- stan techniczny maszyn i urządzeń. Nieprawidłowości w powyższym zakresie stwierdzono w 3 zakładach, co stanowi 14,3% objętych kontrolą. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły 3 urządzeń obsługiwanych przez 3 pracowników, co stanowi 3,4% zatrudnionych. Nieprawidłowości dotyczyły stanu 3 pilarek, które nie posiadały wychwytnika piły łańcuchowej.
- stan techniczny środków transportu. Nieprawidłowości w powyższym zakresie stwierdzono w 3 zakładach, co stanowi 14,3% objętych kontrolą. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły 3 pracowników, co stanowi 2,4% zatrudnionych. Nieprawidłowości dotyczyły: stanu technicznego i elementów wyposażenia ciągników zrywkowych, co stwierdzono w przypadku 3 urządzeń. Najczęściej występującym uchybieniem był brak osłony wałka przekaźnika mocy oraz brak odpowiedniej kratownicy/siatki ochraniającej kabinę ciągnika od strony wyciągarki leśnej.
- decyzje UDT zezwalające na eksploatację. Nieprawidłowości polegające na niezgłoszeniu urządzenia do Urzędu Dozoru Technicznego stwierdzono w 3 zakładach z 15 deklarujących posiadanie urządzeń technicznych, co stanowi 20% zakładów wyposażonych w takie urządzenia. Kolejny raz odnotowano wzrost liczby urządzeń poddozorowych znajdujących się na wyposażeniu kontrolowanych firm.
- realizacja obowiązków koordynatora prac. W 2020 roku nie stwierdzono nieprawidłowości w powyższym zakresie.

Profilaktyka zdrowotna.

- pierwsza pomoc przedlekarska. Nieprawidłowości stwierdzono w 1 zakładzie, co stanowi 4,7% objętych kontrolą i dotyczyły one 3 pracowników, co stanowi 2,4% zatrudnionych. Stwierdzone naruszenie polegało na braku wyznaczonych i przeszkolonych pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy,
- badania przesiewowe w kierunku boreliozy oraz szczepienia ochronne pracowników przeciwko KZM. Nieprawidłowości stwierdzono w 9 zakładach, co stanowi 42,8%. Dotyczyły one 41 pracowników, co stanowi 32,8% ogółu zatrudnionych. Nadal jako uzasadnienie braku działań profilaktycznych - w szczególności szczepień – pracodawcy wskazują niechęcią ze strony pracowników.
- w zakresie obowiązków stron umów cywilno-prawnych w zakresie bhp, badania lekarskie, kwalifikacje (pilarki/ żurawie) - nie stwierdzono nieprawidłowości. W zakresie szkoleń bhp z 15 osób wykonujących pracę w ramach umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia) na rzecz 6 zakładów – brak wymaganego przeszkolenia stwierdzono w 1 zakładzie w odniesieniu do 2 zleceniobiorców.

Przyczyny nieprawidłowości w ocenie inspektorów pracy

- Niewystarczająca znajomości przepisów prawa pracy przez pracodawców prowadzących zakłady usług leśnych,
- Chęć minimalizowania kosztów prowadzonej działalności, wynikająca z konkurencji oraz braku alternatywnych możliwości zarobkowania,
- Lekceważenie zagrożeń towarzyszących pracy przy pozyskaniu i zrywce drewna,
- Słabe egzekwowanie przez służby leśne zapisów zamieszczanych w umowach z wykonawcami usług, odnoszących się do kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Rodzinny charakter firmy, w których pracujący razem krewni, nie przykładają zbyt dużej wagi do wymogów formalnych wynikających ze stosunku pracy,
- Brak szkół kształcących przyszłych robotników leśnych. Przerwanie ciągłości w kształceniu zawodowym przyszłych pracowników sprawia, że odchodzących na emerytury nie zastępują wykwalifikowani pracownicy leśny.

Przykłady dobrych praktyk.

W ramach przeprowadzonych kontroli, poza stwierdzonymi nieprawidłowościami, zostały opisane i udokumentowane przykłady przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, które dotyczą m.in. prawidłowej techniki ścińki drzew, wyposażenia pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej czy zabezpieczonych stosów drewna. Poniżej zamieszczono zdjęcia części z nich:

Pracownicy wyposażeni w wymagane środki ochrony indywidualnej:



Fot 20



Fot 21

Ciągnik wyposażony w wyciągarkę leśną i wymagane osłony:



Fot 22



Fot 23

Uzyskane efekty/ Wnioski

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2020 roku - kolejny raz, podobnie jak w 2019 roku - ujawniły mniejszą ilość naruszeń przepisów dotyczących: badań lekarskich; szkoleń w dziedzinie bhp; odzieży i obuwia roboczego; służby bhp; posiłków profilaktycznych i napoi; ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej; prace szczególnie niebezpiecznych; instrukcje bhp; organizacji stanowisk pracy przy ścinie drzew; stanu technicznego maszyn, urządzeń oraz środków transportu; urządzeń poddozorowych; pomocy przedlekarskiej; działań profilaktycznych w związku z narażeniem pracowników na czynniki biologiczne.

Powyższe ustalenie wskazują na stopniową poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach usług leśnych, do czego przyczyniają się m.in. realizowane od szeregu lat działania kontrolne i prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy (m.in. w ramach tematów związanych z bezpieczeństwem w leśnictwie). W grupie 21 zakładów usług leśnych – 13 (co stanowi prawie 62%) było w latach ubiegłych kontrolowanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. Kontrole potwierdziły realizację 9 decyzji wydanych przed 2020 rokiem oraz 22 wniosków z wystąpienia.

Zagrożenia związane z pandemią Covid-19 wpłynęły na możliwość prowadzenia działalności prewencyjnej w dotychczasowej formie, tj. w postaci grupowych spotkań i szkoleń adresowanych do właścicieli oraz pracowników zakładów usług leśnych. Niemniej, w 2020 roku odbyły się spotkania, zorganizowane na terenie 3 nadleśnictw, w których uczestniczyło łącznie 30 pracodawców i 19 pracowników zatrudnionych przy pozyskaniu i zrywce drewna.

Kontrole przeprowadzone w 2020 roku częściej niż w 2019 roku, wykazały naruszenia przepisów i zasad bhp w zakresie: kwalifikacje do wykonywania pracy oraz bezpiecznych technik pracy. Stwierdzone i wyeliminowane w wyniku kontroli nieprawidłowości stanowiły bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników zatrudnionych przy pozyskaniu i zrywce drewna.

Ujawnione w toku kontroli naruszenia przepisów i zasad bhp wskazują na potrzebę kontynuowania w kolejnych latach - działań kontrolnych zakładów zajmujących się pozyskaniem i zrywką drewna. Podobnie jak w latach poprzednich czynności kontrolne powinny być łączone z działaniami prewencyjnymi.

6. Kontrole związane z ograniczeniem zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

Cel kontroli

Celem działań kontrolnych jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym poprzez dostosowanie warunków pracy do przepisów rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (Dz.U.2020.852 t.j.) oraz dokonanie analizy wypadkowej dotyczącej wypadków przy pracy z udziałem wózków jezdniowych w kontrolowanym zakładzie. W okresie od dnia 01.01.2020 r. do dnia 31.12.2020 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili 8 kontroli, w ramach realizacji ww. tematu.

Najistotniejsze nieprawidłowości jakie ustalono w ramach kontroli to:

- brak instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych z wykorzystaniem wózków z napędem silnikowym,
- nieprzeprowadzenie stosownych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprawidłowo przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego,
- nieprawidłowości dotyczące sporządzania dokumentacji z wypadków przy pracy,
- niesprawna sygnalizacja dźwiękowa i świetlna wózka,
- nieprowadzenie dokumentacji eksploatacyjnej przeznaczonej do odnotowywania stanu technicznego wózków jezdniowych,
- niesprawna wycieraczka przedniej szyby wózka podnośnikowego.

Oprócz spraw związanych z eksploatacją wózków jezdniowych z napędem silnikowym inspektorzy pracy poruszali wiele innych kwestii związanych z transportem i magazynowaniem materiałów. Do najczęściej występujących nieprawidłowości dotyczących urządzeń przeznaczonych do składowania ładunków oraz dotyczących obiektów, w których prowadzono transport i składowanie materiałów należy:

- brak ładunku i porządku,
- brak możliwości dotarcia do regałów, z uwagi na sposób składowania materiałów na posadzce pomiędzy regałami,
- nieprawidłowe składowanie materiałów,
- nieoznakowanie dopuszczalnego obciążenia regałów i miejsc przeznaczonych na jednostki paletowe,
- nieokreślenie miejsca, sposobu i dopuszczalnej wysokości składowania materiałów.

Poniższe zdjęcia obrazują nieprawidłowości polegające na: nieprawidłowym składowaniu materiału na drodze przeznaczonej dla pieszych (pierwsze od lewej strony), nieprawidłowe składowanie elementów drewnopochodnych (pierwsze od prawej strony):



Fot 24



Fot 25

Podczas przeprowadzania kontroli w ramach ww. tematu nie wystąpiły przypadki eksploatacji wózków jezdniowych z mechanicznym napędem podnoszenia bez decyzji lub wbrew decyzji Urzędu Dozoru Technicznego. Przykłady naruszeń przepisów dotyczyły stanu technicznego skontrolowanych wózków jezdniowych z napędem silnikowym i polegały na:

- niesprawnej sygnalizacji dźwiękowej i świetlnej wózka,
- niesprawnej wycieracze przedniej szyby wózka widłowego.

Tego typu uchybienia mogły powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa operatorów i innych uczestników prac, związanych z transportem i pracą wykonywaną przez pracowników w pobliżu niesprawnych wózków.

Przyczyny nieprawidłowości w ocenia inspektorów pracy

- brak wiedzy, dotyczącej bezpiecznej eksploatacji wózków,
- nieprawidłowo przeprowadzone szkolenia pracowników lub brak szkoleń,
- przeprowadzone szkolenia przez osoby niekompetentne,
- brak znajomości aktualnych przepisów z zakresu bezpieczeństwa pracy,
- braku nadzoru nad pracownikami,
- lekceważenie istotnych zagadnień w sferze bezpieczeństwa.

Potwierdza taki stan rzeczy ilość, rodzaj i treść zaleceń pokontrolnych wystosowanych do pracodawców. Niektóre przyczyny nieprawidłowości wynikały z zachowania się pracowników, zarówno operatorów jak i innych osób, znajdujących się w pobliżu wózków. Nie można było ustalić przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości według podmiotów kontrolowanych.

Stan przestrzegania przez pracodawców przepisów, dotyczących eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz innych wymagań prawnych, związanych z magazynowaniem ładunków, wskazuje na wiele różnych nieprawidłowości, związanych z bezpieczeństwem pracy. Potwierdzają to protokoły z kontroli, sporządzone przez inspektorów pracy oraz ilość i rodzaj stwierdzonych uchybień, a także konieczność zastosowania stosownych zaleceń pokontrolnych. Do istotnych naruszeń należy eksploatacja wózków jezdniowych, w przypadku których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące ich stanu technicznego. Na podstawie ocenianej przez inspektorów pracy dokumentacji powypadkowej można wyciągnąć wniosek, że pracodawcy w wielu przypadkach nie zapewnili kompetentnego nadzoru nad pracownikami, który posiadałby stosowną wiedzę oraz egzekwowałby od pracowników przestrzegania przepisów i zasad dotyczących bezpieczeństwa pracy. Właściwe podejście pracodawców do sfery bezpieczeństwa pracy z pewnością przełożyłoby się na poprawę stanu bezpieczeństwa i eliminowało powstawanie przyczyn, które doprowadziły do wypadków.

7. Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19.

Cel kontroli

Celem kontroli było sprawdzenie przestrzegania przez pracodawców oraz przedsiębiorców powierzających wykonywanie pracy na podstawie innej niż stosunek pracy ograniczeń, nakazów i zakazów ustanawianych w kolejnych rozporządzeniach Rady Ministrów w związku z wystąpieniem stanu epidemii COVID-19 mających na celu zapobieganie i przeciwdziałanie rozprzestrzenianiu się koronawirusa SARS-CoV-2.

Podczas każdej kontroli inspektorzy pracy oceniali, czy pracodawcy i przedsiębiorcy niebędący pracodawcami zastosowali wynikające z przepisów prawa i jednocześnie odpowiednie do zagrożeń i specyfiki pracy środki profilaktyczne niezbędne dla zwiększenia poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osób pracujących w związku z powszechnym zagrożeniem zakażeniem koronawirusem SARS-CoV-2.

Przeprowadzono łącznie 1 153 kontrole w 2020 r. Znaczna część z przeprowadzonych kontroli miała charakter czynności krótkich, maksymalnie dwudniowych. Kontrolowano przede wszystkim branże, w których wykonywanie pracy jest związane z częstym kontaktem z dużą liczbą osób, w szczególności osób spoza zakładu pracy, tj. m.in.: handel, usługi, podmioty administracji publicznej i samorządowej. Zagadnienia te uwzględniano także w niektórych kontrolach w obszarze budownictwa i przemysłu.

W okresie od 08.08.2020 r. do 22.10.2020 r. kontrole omawianych zagadnień, w tych samych grupach podmiotów, podejmowano ze szczególnym uwzględnieniem powiatów, w których wprowadzane były zwiększone obostrzenia sanitarne (określane w kolejnych rozporządzeniach Rady Ministrów w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii jako „obszary żółte” i „obszary czerwone”) – przeprowadzono 269 takich kontroli.

Większość pracodawców i przedsiębiorców niebędących pracodawcami wykazywało wysoką świadomość zagrożeń wynikających z epidemii COVID-19 oraz wypełniało obowiązki nałożone kolejnymi rozporządzeniami Rady Ministrów wydawanymi na podstawie art. 46a i art. 46b ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2020 r. poz. 1845 ze zmianami z 2020 r. poz. 2112), tj. – w zależności od uwarunkowań danego podmiotu – wyposażano osoby pracujące w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii (maseczki, przyłbice, rękawiczki, jak również płyny do dezynfekcji rąk itp.), zapewniano odpowiednią organizację stanowisk pracy

(tj. z uwzględnieniem wymaganej odległości min. 1,5 m między stanowiskami pracy), w tym organizację stanowisk pracy pracownikom mającym kontakt z interesantami /klientami/ osobami trzecimi (dystans społeczny min. 1,5 m, środki techniczne ułatwiające zachowanie tego dystansu – np. oznakowanie na posadzkach, przegrody oddzielające osoby pracujące od klientów / interesantów, przegrody w obszarach dla oczekujących osób, itp.), a także (tam, gdzie było to możliwe) wdrażali rozwiązania organizacyjne polegające na wykonywaniu pracy zdalnej lub pracy rotacyjnej. W handlu, usługach, urzędach prowadzących obsługę petentów zapewniano osobom z zewnątrz środki do dezynfekcji rąk lub/i jednorazowe rękawiczki. W obszarze handlu, usług i administracji zasadniczo zapewniano również widoczne i czytelne informacje o wymogach obowiązujących w okresie epidemii, zarówno dla osób pracujących, jak i dla klientów / interesantów (np. czytelne napisy, plakaty, często graficzne zestawienia wytycznych pobierane ze stron rządowych lub Państwowej Inspekcji Sanitarnej).

Podczas przeprowadzonych kontroli stwierdzono pojedyncze przypadki nieprawidłowości. O takich ustaleniach informowano właściwe jednostki Państwowej Inspekcji Sanitarnej, gdyż organy Państwowej Inspekcji Pracy, w świetle kompetencji określonych w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1251), nie mają uprawnień do kierowania środkami prawnymi w zakresie obowiązków nałożonych na pracodawców i inne podmioty powierzające wykonywanie pracy przepisami opartymi na ustawie zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Mając na względzie obciążenie organów Państwowej Inspekcji Sanitarnej licznymi zadaniami, często inspektorzy pracy odstępowali od przekazywania tym organom informacji o nieprawidłowościach, które zostały przez podmiot kontrolowany usunięte w trakcie trwania kontroli PIP.

W zakresie objętym właściwością rzeczową PIP inspektorzy pracy reagowali przede wszystkim na przypadki stosowania środków do dezynfekcji rąk i powierzchni sklasyfikowanych jako mieszaniny chemiczne stwarzające zagrożenie bez posiadania ich kart charakterystyki i/lub bez przekazania osobom stosującym te środki (szczególnie do dezynfekcji powierzchni) istotnych dla bezpieczeństwa informacji wynikających z kart charakterystyki. Stosowanie powszechnie dostępnych środków do dezynfekcji rąk i powierzchni nie zwalnia pracodawców (ani innych podmiotów) z obowiązku poinformowania osób wykonujących pracę o zagrożeniach związanych ze stosowaniem tych środków i o zasadach bezpiecznego ich używania oraz postępowania w sytuacjach awaryjnych (przeważająca większość tych środków jest bowiem mieszaninami stwarzającymi zagrożenie, zazwyczaj łatwopalnymi i działającymi drażniąco na oczy, a w części przypadków także mogącymi powodować poważne uszkodzenia oczu i działającymi drażniąco na skórę).

Działania inspektorów pracy miały w znacznej mierze także charakter profilaktyczny – inspektorzy udzielali porad z zakresu bezpieczeństwa pracy, informując także o wymogach związanych z zapobieganiem rozprzestrzenianiu się koronawirusa SARS-CoV-2.

Kontrole dotyczące zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19 są dla inspektorów nowym zadaniem, wynikającym ze szczególnej i niewystępującej wcześniej sytuacji, które będzie kontynuowane w roku 2021.

V. Działania nadzorczo-kontrolne w obszarze prawnej ochrony pracy

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

W związku z realizacją tematu, w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu w 2020 r. przeprowadzono 83 kontrole w 79 podmiotach.

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych odnotowywane są przypadki nieprowadzenia ewidencji czasu pracy lub takiego jej prowadzenia, że uniemożliwia to weryfikację przepracowanego czasu pracy, a dodatkowo przysługujących pracownikowi należności ze stosunku pracy. Stan taki utrudnia ocenę przestrzegania przepisów o czasie pracy, ale i rozliczenia się przez pracodawcę z pracownikami w zakresie należnych świadczeń w postaci czasu wolnego, jak również w postaci świadczeń pieniężnych.

Zagadnieniem powiązaniem z nieprowadzeniem ewidencji czasu pracy jest naruszenie obowiązku wydawania obwieszczenia o czasie pracy lub ustalania w regulaminach pracy w sposób precyzyjny wszystkich zagadnień istotnych dla organizacji procesu świadczenia pracy, tj. systemów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czy rozkładów czasu pracy. Brak tych dokumentów wpływa bardzo negatywnie na możliwość rzetelnego rozliczenia uprawnień pracowniczych. Problem ten dotyczy głównie podmiotów zatrudniających małą liczbę pracowników.

Kontrole nadal ujawniają przypadki naruszenia prawa do nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Stosunkowo często zdarzają się przypadki niezapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, zarówno na skutek świadczenia pracy w dni dodatkowo wolne z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy, jak również w niedziele. Problem ten jest powszechnym zjawiskiem i wynika z faktu, że pracodawcy są zainteresowani w powierzaniu dodatkowej – ponadnormatywnej – pracy swoim pracownikom, kosztem zapłaty wynagrodzenia za pracę nadliczbową wraz z dodatkami w wysokości 100%, anizeli zatrudnianiu nowych pracowników.

Nadal odnotowywane są przypadki naruszania przepisów prawa w stosunku do osób niepełnosprawnych, należy rozważyć konieczność zwrócenia uwagi na ten problem w zagadnieniach kontrolnych.

Wskazać należy, że prowadzone postępowania ujawniają nieprecyzyjne lub niepełne postanowienia aktów prawa wewnątrzzakładowego kreującego uprawnienia pracownicze do

świadczeń pieniężnych z tytułu wykonywania pracy. Sytuacja ta utrudnia prowadzenie czynności kontrolnych.

Szczególnie niepokojącym jest wciąż powtarzający się problem z niewypłacaniem wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń pieniężnych, czy też nieterminowym wypłacaniem tych świadczeń. Ponadto kontrole ujawniają przypadki wynagrodzenia za pracę poniżej poziomu minimalnego i stosowania dopłat do wynagrodzenia minimalnego. Szczególnym problemem są przypadki wliczania do wynagrodzenia minimalnego dodatku za pracę w porze nocnej lub ryczałtu za pracę w porze nocnej, co jest praktyką prawnie zakazaną.

Stosunkowo częstym obszarem nieprawidłowości jest niewypłacanie wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy wskutek choroby.

Nadal występują przypadki wypłacania wynagrodzenia za pracę do rąk własnych pracownika bez stosownego wniosku oraz nie wykazywanie na listach płac terminów odbioru świadczeń. Sytuacja ta utrudnia prowadzenie czynności kontrolnych i ocenę stanu faktycznego w zakresie przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach.

Należy zwrócić uwagę na fakt odnotowywania przypadków nieuwzględniania w wynagrodzeniu urlopowym składników zmiennych. Kontrole nadal ujawniają przypadki niewypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, który nie został wykorzystany w trakcie zatrudnienia. Interesującym problemem jest nieudzielanie urlopów w naturze, co oznacza brak realizacji konstytucyjnego prawa do wypoczynku. Sytuacja ta jest niepokojąca w kontekście znacznego obciążenia pracą.

Istotnym problemem związanym z naruszeniem podstawowej reguły stosunku pracy jaką jest podnoszenie kosztów działalności gospodarczej przez pracodawców jest niewypłacanie należności z tytułu podróży służbowej lub rekompensaty za używanie odzieży własnej, czy obuwia roboczego jak i ekwiwalentu za ich pranie oraz konserwację. Stanowi to przejaw obciążenia pracownika kosztami działalności gospodarczej prowadzonych przez przedsiębiorcę.

Powtarzającym się problemem w obszarze rozliczania pieniężnego pracy nadliczbowej jest nieprawidłowa kwalifikacja dodatków z tego tytułu. Przede wszystkim należy wskazać na zaniżanie dodatków związanych z pracą w nocy oraz z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Zjawisko to prowadzi do istotnego uszczuplenia uprawnień pracowniczych. Zdecydowana większość przypadków naruszeń prawa pracy jest związana z poszukiwaniem oszczędności przez pracodawców, co stosunkowo często jest realizowane w prawie pracy, albowiem wiąże się z organizacją pracy.

Oceniając przestrzeganie przepisów prawa pracy w zakresie wynagrodzeń i czasu pracy konieczne jest podniesienie uwagi, że część nieprawidłowości wynika z braku dostatecznej

wiedzy pracodawców, zwłaszcza tych małych. Brak wiedzy jest szczególnie dostrzegalny na etapie tworzenia zakładowych regulacji prawa pracy takich jak obwieszczenia czy regulaminy, względnie regulacje płacowe, organizacji czasu pracy ze szczególnym uwzględnieniem problematyki rekompensaty za pracę nadliczbową, stosowaniem w sposób prawidłowy okresów rozliczeniowych, planowaniem i wykorzystywaniem urlopów wypoczynkowych.

2. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

W ramach działalności Okręgowego Inspektoratu pracy we Wrocławiu w roku 2020 przeprowadzono łącznie 449 kontroli w 436 podmiotach (zakładach, filiach, placówkach), podczas których inspektorzy pracy realizowali w/w zagadnienia. Z powodu trwającej pandemii COVID – 19 i związanym z tym ograniczeniu przeprowadzania kontroli, ilość kontroli jest mniejsza od zaplanowanej. W skontrolowanych podmiotach na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług świadczyło pracę 35 332 osoby. W zakresie omawianego tematu badaniu poddano łącznie 1894 osoby świadczące pracę na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług. Łącznie w 109 kontrolach inspektorzy pracy ujawnili 180 nieprawidłowości, w wyniku czego skierowano do osób powierzających wykonywanie pracy 158 wniosków 22 poleceń.

Stwierdzone nieprawidłowości

- Braku ustalenia sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia, świadczenia usług w umowie lub w „potwierdzeniu pracodawcy.
- Niewypłacania, bądź zaniżania wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia bądź usługi, w wysokości niższej niż obowiązująca minimalna stawka godzinowa.
- Niedopełniania obowiązku przedkładania przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługę informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia, w sytuacji kiedy strony w umowie nie określiły sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi.
- Nieprzestrzegania przepisu dotyczącego wypłacania wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu (przy zawartych umowach na okres dłuższy niż miesiąc).
- Braku ustalania wysokości wynagrodzenia w zawieranych umowach w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość obowiązującej minimalnej stawki.

- Niespełniania wymogu archiwizacji dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług.

Wskazując na przyczyny naruszeń przepisów ustawy z dnia 10 października 2002r. w zakresie wypłaty minimalnej stawki godzinowej stwierdzić należy, że nie odbiegają one generalnie od przyczyn, które występowały w poprzednich latach sprawozdawczych.

Głównymi przyczynami naruszeń ujawnionych w trakcie przeprowadzonych kontroli są trudności finansowe podmiotów zlecających wykonanie zlecenia bądź usługi, powodujące zaniżanie bądź niewypłacanie wynagrodzeń za wykonane zlecenia (usługi). Trudności finansowe mają również podłoże spowodowane trwającą pandemią i związanymi z tym problemami przedsiębiorstw.

Pewna grupa kontrolowanych pracodawców jest zdania, że kwestia wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń, to sprawa drugorzędna, ważniejszym dla nich jest utrzymanie firmy na rynku.

Jedną z częstszych przyczyn niewypłacenia wynagrodzenia w wymaganej wysokości były rozbieżności co do liczby przepracowanych godzin. Wynikało to przede wszystkim z faktu, że w umowie nie określono sposobu potwierdzania liczby przepracowanych godzin, po czym przedłożoną zleceniodawcy (usługodawcy) informację o przepracowanych godzinach przez zleceniobiorcę (usługobiorcę) kwestionowano. Brak potwierdzania (ewidencjonowania) ilości przepracowanych godzin skutkowało jednocześnie brakiem możliwości ustalenia przez inspektora pracy wysokości należnego wynagrodzenia za wykonane usługi.

Nieprawidłowości w zakresie zaniżonego wynagrodzenia wynikały również z przypadków błędnego ich wyliczania oraz braku elementarnej wiedzy i błędnej interpretacji przepisów przez podmioty zlecające wykonanie usług i zlecenia. W szczególności interpretacja zapisu dotyczącego częstotliwości wypłaty wynagrodzenia (co najmniej raz w miesiącu), a także dokonywanie potrąceń z tych wynagrodzeń.

Jednocześnie zaznaczyć trzeba, że ustawodawca winien iść w kierunku uproszczenia przepisów i ich doprecyzowania, które często nie są zrozumiałe dla zleceniodawców (usługodawców) jak i zleceniobiorców (usługobiorców).

Należałoby podjąć działania w celu prostego interpretowania, bez możliwości obejścia przepisów w niej zawartych, dotyczących wynagrodzenia dla osób przyjmujących zlecenie lub świadczących usługi na podstawie umów o których mowa w art.734 i art. 750 Kodeksu cywilnego.

3. Czas pracy w korporacjach

W związku z realizacją tematu „Czas pracy w korporacjach” w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu w 2020 r. przeprowadzono 5 kontroli, kontrolując 5 podmiotów.

Inspektorzy pracy przeprowadzający czynności kontrolne nie odnotowali znaczących uchybień w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej obejmującej czas pracy. Zaznaczyć jednak należy, że z uwagi na zaistniałe okoliczności (w tym pandemia COVID-19), trudno jest o dobrą organizację pracy. W wyniku czego, pracodawcy nie zapewniają pracownikom prawa do przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, nie rekompensują pracy świadczonej w niedzielę lub święta udzieleniem dni wolnych od pracy, lecz wypłacają z tego tytułu należne pracownikom świadczenia pieniężne, włącznie ze stosownymi dodatkami.

W wielu organizacjach o charakterze korporacyjnym zaburzenia procesu świadczenia pracy wynikały właśnie z potrzeby dostosowania przebiegu wykonywania pracy do nadzwyczajnej sytuacji wynikającej z ograniczeń sanitarno – epidemiologicznych. Szczególnie istotnie dotknęło to działy IT, działy administracji, działy kadrowo – płacowe ponieważ to te jednostki organizacyjne były zobowiązane do przyjęcia nowych rozwiązań prawnych i zastosowania ich wobec całej organizacji. Powodowało to zwiększone obciążenie pracy w dość krótkim okresie czasu.

Wskazać należy, że procesy dostosowawcze wprowadzane w korporacjach przebiegały stopniowo, a powszechne wprowadzenie pracy zdalnej wiązało się z wieloma trudnościami. W trakcie jej świadczenia pojawiały się bardzo zróżnicowane i skomplikowane sytuacje, które wpływały na przebieg organizacji pracy, a tym samym bardzo często na organizację czasu pracy. W szczególności wskazać należy na awarie systemów komputerowych, sprzętu teleinformatycznego, problemy z zabezpieczeniami sieci czy inne perturbacje związane z bardzo dużym i zmasowanym obciążeniem sieci teleinformatycznej.

Dominujące naruszenia przepisów o czasie pracy polegające na świadczeniu pracy nadliczbowej bez rekompensaty w postaci dni wolnych od pracy, a także niezachowaniu prawa do odpoczynków dobowych i tygodniowych są właśnie przejawem złożoności przebiegu świadczenia pracy związanego z pandemią.

Wspomniane wyżej nieprawidłowości często wynikają z niewystarczającej wiedzy w dziedzinie czasu pracy wśród pracowników działów kadrowo-płacowych, a w szczególności odpowiedniego poziomu wiedzy praktycznej w obszarze organizacji procesu świadczenia pracy. Ponadto w wyniku poszukiwania przez pracodawców oszczędności, dochodzi do sytuacji, w której podmiot zmuszony jest do redukcji etatów, czy ograniczenia przyjęć nowych osób. Redukcje zatrudnienia czy ograniczenia przyjęć nie są powiązane ze zmianą organizacji

i przydziału pracy, co nierzadko wręcz wymusza pracę nadliczbową, zwłaszcza w sytuacjach awaryjnych i przyczynia się do naruszenia uprawnień pracowniczych w zakresie prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego.

4. Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego

W ramach realizacji tematu „Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego” w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu w 2020 r. przeprowadzono 7 kontroli u 7 pracodawców.

Z analizy protokołów pokontrolnych wynika, że brak jest rażących nieprawidłowości. Zdarzają się jednak sporadyczne przypadki niedookreślenia okresu rozliczeniowego czasu pracy stosowanego u pracodawców, co nieco utrudnia przeprowadzenie kontroli, wyłącznie na podstawie dokumentów. W jednym z zakładów pracy odnotowano przypadek braku formułowania rozkładów czasu pracy dla pracowników niepełnosprawnych świadczących pracę w zmniejszonym wymiarze godzinowym.

W obszarze szeroko rozumianych przepisów o czasie pracy niezwykle istotne jest zwrócenie uwagi na to, że nadal występują przypadki naruszenia przepisów o czasie pracy w zakresie odpoczynku dobowego i tygodniowego czy przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Wprawdzie skala naruszeń nie jest tak rażąca i rozbudowana jak w przypadku sektora prywatnego, to jednak należy zaznaczyć że jest obecna.

Zasadniczym powodem nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy w części dotyczącej norm ochronnych, jest niedostateczna ilość zatrudnionych pracowników w jednostkach samorządowych. Bardzo często pracodawcy mają trudności z pozyskaniem pracowników ze względu na ograniczone środki budżetowe, jak również – powiązane z tym – ograniczenia w możliwości zatrudnienia kolejnych osób w samorządowych zakładach pracy. Dość istotnym problemem jest konieczność wypełniania powinności i zadań przez jednostki samorządowe wobec społeczności lokalnych, a także realizacja celów wyznaczonych ustawowo, co przy ograniczonej ilości pracowników powoduje naruszenia przepisów o czasie pracy. Braki kadrowe to również przyczyna naruszania odpoczynków dobowych i tygodniowych – jakkolwiek nie odnotowana w zakresie kontroli realizowanych w tym temacie – to jednak obecna w szerszej płaszczyźnie kontrolnej.

Utrzymująca się tendencja braku odpowiedniej ilości pracowników w kontrolowanym sektorze przyczynia się do negatywnych zjawisk w sferze prawnej ochrony pracy. Wiele wątpliwości wśród pracodawców oraz pracowników samorządowych budzi obowiązujące unormowanie prawne przewidujące prawo pracownika do rekompensaty za pracę nadliczbową w takim samym wymiarze. Przypadki, w których praca nadliczbowa staje się jedynym rozwiązaniem

dla pracodawcy, aby w możliwie szybki sposób zapewnić realizację zadań zakładu pracy, powinny mieć jednak charakter ograniczony, zarówno czasowo jak również podmiotowo. Przykład pandemii pokazuje jednak, że oba te wymiary w odniesieniu do zakładów pracy, a zwłaszcza domów pomocy społecznej, nie miały charakteru wybiórczego oraz krótkookresowego.

5. Czas pracy w urzędach administracji państwowej

W związku z realizacją tematu Czas pracy w administracji państwowej w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu w 2020 r. przeprowadzono łącznie 2 kontrole, które objęły 2 pracodawców.

Kontrole inspektorów pracy ujawniły istotne uchybienia, mające szczególny charakter albowiem dotyczyły one zasad ewidencjonowania czasu pracy. Stwierdzone nieprawidłowości spowodowane były przede wszystkim zakłóceniami w organizacji pracy spowodowanej wystąpieniem pandemii. Powyższe skutkowało odstępstwami od zasad rekompensowania pracy nadliczbowej czy godzin świadczenia pracy. Wdrożenie pracy zdalnej, przy niezmienionych regułach dotyczących rozkładów czasu pracy, realizowane było w godzinach pozarozkładowych.

Zauważyć należy, że pandemia koronawirusa wywołała konieczność zmiany organizacji czasu pracy, a ze względu na szczególny charakter prowadzonej działalności wystąpiły pewne zakłócenia w zakresie wypłaty rekompensaty pracy nadliczbowej, o charakterze sporadycznym. Naruszenia przepisów o czasie pracy, związane z tak szczególną sytuacją jaką była pandemia, powiązane są również ze szczupłością kadry urzędów. Sytuacje kryzysowe wymagają zaangażowania dodatkowych środków ludzkich, a perturbacje z tym związane skutkują naruszeniem przepisów wobec niedostatecznej ilości pracowników. Jest to następstwem zwiększonego obciążenia zadaniami czy nieobecności pracowników na skutek niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.

Sygnalizowane nieprawidłowości, zwłaszcza w kontekście działalności administracji państwowej, uzasadniają rozważenie możliwości wprowadzania na stałe do pragmatyk urzędniczych rozwiązań uelastyczniających stosowanie przepisów prawa pracy w przypadku zaistnienia szczególnych sytuacji kryzysowych, takich jak np. zwalczanie chorób zakaźnych. Konieczność zapewnienia sprawnego działania aparatu państwowego, pełniącego funkcję służebną wobec obywateli, jak i stabilizacyjną w sytuacjach zagrożenia dla państwa, wymaga pogodzenia dwóch sprzecznych wartości, tj. ochrony interesów pracownika z koniecznością zwiększonej dyspozycyjności pracowników wobec szczególnych potrzeb państwa. Wprowadzane w tzw. tarczach antykryzysowych, szczególne rozwiązania w obszarze czasu

pracy, adresowane do podmiotów tzw. infrastruktury krytycznej, mogłyby być asumptem do przyjęcia podobnych unormowań również w odniesieniu do administracji publicznej. Konieczne jest jednak zapewnienie realizacji funkcji ochronnej prawa pracy, tak szczególnej dla czasu pracy, poprzez wyraźne przewidzenie przypadków w których może nastąpić „liberalizacja” organizacji czasu pracy.

6. Czas pracy kierowców.

Celem przeprowadzonych kontroli było dokonanie oceny i egzekwowanie przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku (działania w ramach Krajowej Strategii Kontroli) oraz czasu pracy kierowców w okresie od dnia 01.01.2020r. do dnia 31.12.2020r

W zakresie czasu pracy i czasu aktywności kierowców przeprowadzono 24 kontrole u 24 pracodawców, których przedmiotem prowadzonej działalności gospodarczej jest świadczenie usług w zakresie krajowego i międzynarodowego przewozu osób i rzeczy w ramach transportu drogowego oraz przewozu drogowego na potrzeby własne. Kontrolami objęto 32.723 dni i 171 kierowców.

Przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów o czasie pracy i czasie aktywności kierowców są złożone i wielowątkowe, gdyż leżą zarówno po stronie pracodawców, pracowników zatrudnionych u pracodawców, spedytorów i dysponentów kontrahentów na rzecz, których realizowane są zadania przewozowe, którzy podejmują decyzje o charakterze spedycyjnym i zlecają oraz określają realizację zadań przewozowych dla kierowców, jak i przez samych kierowców.

Pracodawcy twierdzą, że naruszenia przepisów wynikają ze wzrostu kosztów gospodarczych prowadzonej działalności gospodarczej w sferze usług transportowych. Przedsiębiorstwom transportowym, które realizują międzynarodowy przewóz drogowy rzeczy, kontrahenci narzucają ceny jednostkowe na realizację usługi transportowej za wykonanie usługi, które są przez nich sukcesywnie obniżane, a przy wzroście kosztów eksploatacji pojazdów, skutkuje to szukaniem przez pracodawców oszczędności.

Tych oszczędności, pracodawcy szukają poprzez zwiększanie i maksymalizację realizacji zadań przewozowych przez zatrudnionych kierowców. Również powodem naruszeń w zakresie czasu jazdy dziennej, czasu odpoczynków, wydłużania czasu jazdy bez odbierania przez kierującego przerw wymaganych po 4, 5 godzinach ciągłej jazdy jest konieczność szybkiego i terminowego wykonania zadań przewozowych pod groźbą wysokich kar umownych narzucanych przez kontrahentów na rzecz, których świadczone są usługi transportowe. Pracodawca wykonując przewozy drogowe jest zmuszany do podejmowania

trudnych decyzji i stawiany jest przez alternatywą w kontekście, co się bardziej opłaca czy zagrożenie wysokością kary pieniężnej za stwierdzone naruszenia przepisów dotyczących czasu jazdy i czasu odpoczynku, czy zagrożenie wysokimi karami umownymi narzucone przez kontrahentów na rzecz, których wykonuje zadania za niedotrzymanie terminu dostarczenia towaru do wskazanego miejsca rozładunku lub nieterminowe podstawienie pojazdu pod załadunek.

Wpływ na występowanie naruszeń w zakresie czasu aktywności kierowców mają również niewłaściwe zachowania kierowców, którzy z przyzwyczajenia, a czasami celowego i świadomego działania nie stosują się do przepisów rozporządzenia (WE) nr 561/2006 z 15 marca 2006r. Parlamentu i Unii Europejskiej, co wyraża się złym planowaniem wykonania zadania przewozowego, niewłaściwym planowaniem przerw podczas prowadzenia pojazdu, nieumiejętnym planowaniem trasy przemieszczenia ładunku po drogach publicznych, bezzasadnym i nieuczciwym nieusprawiedliwionym krótkotrwałym uruchamianiem pojazdu podczas postoju, co powoduje przerwanie, albo dziennego, albo tygodniowego okresu odpoczynku. Niefrasobliwością i brakiem odpowiedzialności kierowcy jest realizacja przejazdu pojazdu z ładunkiem nie stosując się lub wręcz ignorując polecenia bezpośrednich przełożonych przede wszystkim spedytorów, którzy planują organizację transportu i monitorują trasę przejazdu. Kierowcy generalnie nie prowadzą analizy zaistniałych zdarzeń na drogach publicznych (np. konieczność objazdu zamkniętych odcinków dróg publicznych z różnych względów). U mniej doświadczonych kierowców zdarzają się przypadki niewłaściwego operowaniem selektorem tachografu zamontowanego w pojeździe.

Przyczyny nieprawidłowości w ocenie inspektorów pracy

- niepełny lub czasami brak właściwego nadzoru pracodawców nad rozplanowaniem trasy przebiegu przewozu rzeczy,
- brak prowadzenia regularnych kontroli i ocen sczytanych danych z tachografów analogowych i cyfrowych, a ponadto pracodawcy nie przestrzegają przepisów o odpowiedniej częstotliwości sczytywania danych czasu aktywności kierowcy, aby na bieżąco reagować i prewencyjnie eliminować powtarzające się naruszenia związane z wydłużaniem czasu jazdy, skracaniem czasu odpoczynku czy nie odbieraniem wymaganych przerw,
- brak nadzoru nad pracą spedytorów i dysponentów działających w imieniu i na rzecz pracodawców w zakresie zapewnienia wydawania kierowcom odpowiednich poleceń wykonania zadania przewozowego,

- brak analizy czytywanych danych z tachografów i kart kierowców przez pracodawców pod kątem wyciągania wniosków wobec kierowców w przypadku zaistniałych naruszeń przepisów czasu aktywności przez kierowców.

W ocenie inspektorów pracy konieczne jest prowadzenie działalności promocyjnej w zakresie profilaktycznej działalności szkoleniowej zwłaszcza dla małych i średnich pracodawców, gdyż w ich przypadku pokutuje brak odpowiedniej wiedzy i świadomości prawnej o obowiązujących przepisach dotyczących zarówno czasu pracy, jak i czasu aktywności kierowców.

Również brak jest rozumienia obowiązujących regulacji prawnych związanych z czasem pracy i aktywności kierowców, gdyż zarówno przedsiębiorcy zatrudniający pracowników na stanowisku kierowcy oraz sami kierowcy nie widzą istotnych różnic pomiędzy pojęciami związanymi z czasem prowadzenia pojazdu i czasem odpoczynków oraz z normami wynikającymi z systemu czasu pracy, jak i obowiązującymi pojęciami takimi jak pojęcie postoju w ramach gotowości i dyspozycji kierowcy, a okresem dyżurów, który nie jest wliczany do czasu pracy.

7. Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w roku 2020 w ramach tematu „Opieka zdrowotna-przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym BHP” skontrolowano 3 podmioty lecznicze.

Epidemia COVID-19 uniemożliwiła przeprowadzenie większej liczby kontroli. Zrealizowanie tematu „Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp.” możliwe okazało się tylko w ramach kontroli rozpoczętych na początku roku 2020, podczas których inspektorzy pracy zdołali skontrolować stanowiska i procesy pracy przed wybuchem epidemii. W zakresie dokumentacji kontrole kontynuowane były od połowy marca w formie zdalnej, ewentualnie częściowo również w siedzibach podmiotów leczniczych w okresie od lipca do września 2020 r.

Wszystkie kontrole przeprowadzono w podmiotach leczniczych udzielających świadczeń stacjonarnych całodobowych (szpitalach), w tym w dwóch publicznych i jednym niepublicznym.

Dwie z trzech w/w kontroli związane były ze skargami pracowników, a jedna – powiązana z badaniem zbiorowego wypadku przy pracy, lekkiego w skutkach dla dwóch poszkodowanych pielęgniarek.

Nieprawidłowości, zarówno w zakresie prawa pracy, jak i w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy, stwierdzono **we wszystkich 3** skontrolowanych podmiotach leczniczych.

Liczba nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy wynosiła **35**. Podana liczba 35 nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy obejmuje także nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia (1 nieprawidłowość) oraz przestrzegania przepisów o minimalnej stawce godzinowej z tytułu umów zleceń (1 nieprawidłowość). Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy dotyczyły w szczególności następujących zagadnień:

1. Stosunku pracy:
 - regulamin pracy i trybu ustalania regulaminu pracy
 - prawidłowość sporządzonych umów o pracę
 - udzielania pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia
2. Przestrzegania przepisów o czasie pracy:
 - zatrudniania pracowników w ramach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu oraz w roku kalendarzowym
 - przestrzeganie przepisów dot. tzw. klauzuli opt-out oraz przepisów o dyżurach medycznych
 - dyżurów, o którym mowa w art. 151⁵ kodeksu pracy
 - zapewnienia wymaganego odpoczynku dobowego oraz tygodniowego
 - ustalania rozkładów czasu pracy
 - planowanie pracy ponownie w dobie pracowniczej
 - ewidencjonowania czasu pracy
3. Przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach i innych świadczeniach ze stosunku pracy:
 - regulamin wynagradzania
 - wypłata wynagrodzenia za pracę
 - wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych
 - dodatki do wynagrodzenia określone w art. 99 pkt 1 i 2 ustawy o działalności leczniczej
 - wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy
4. Przestrzegania przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych.
5. Przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych:

- nieudzielenia urlopu do 30 września następnego roku kalendarzowego.
 - niezapewnienia, aby co najmniej jedna część wypoczynku pracownika obejmowała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych
6. Zakładowego fundusz świadczeń socjalnych w tym regulaminu

Liczba nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wynosiła **29**. Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczyły w szczególności następujących zagadnień:

1. Przygotowania pracowników do pracy, w tym szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
2. Czynniki szkodliwe i uciążliwe
3. Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze:
 - niezapewnienie odzieży i obuwia roboczego
 - uchybienia w prowadzeniu ewidencji wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze
4. Nadzór i kontrola stanu bezpieczeństwa i higieny pracy
5. Wypadki przy pracy oraz choroby zawodowe:
 - wypadki związane ze zranieniem ostrym narzędziem medycznym
 - rejestrowanie wypadków przy pracy

Wnioski

Analiza stwierdzonych nieprawidłowości wskazuje, że przyczyny nieprawidłowości w zakresie przestrzegania prawa pracy, w tym przestrzegania przepisów bhp, od kilku lat nie zmieniają się.

W ocenie pracodawców, z czym zgadzają się inspektorzy pracy prowadzący kontrole, najważniejszym problemem i przyczyną znacznej części nieprawidłowości w podmiotach leczniczych publicznych, jest trudna sytuacja finansowa tych podmiotów. Zasadniczo podmioty lecznicze niepubliczne mają zdecydowanie większe możliwości wyboru rodzajów udzielanych świadczeń zdrowotnych i przynajmniej częściowego uzależnienia zakresu udzielanych świadczeń od poziomu ich opłacalności. Mają również możliwość udzielania świadczeń zdrowotnych komercyjnych (odpłatnie dla pacjentów – bez umów z NFZ).

Problemy finansowe wskazywane są przez pracodawców jednak nie tylko jako przyczyna nieprawidłowości bezpośrednio związanych z kosztami (np. nieterminowe przeprowadzanie pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy, nieterminowe wyposażanie pracowników w odzież i obuwie robocze), ale także nieprawidłowości pośrednio wynikających z niedofinansowania. Pracodawcy oraz pracownicy działów kadr i płac co roku,

praktycznie w większości szpitali (zarówno publicznych jak i niepublicznych powstałych w wyniku przekształcenia w spółki szpitali publicznych) informują, że szpitale nie mogą sobie pozwolić finansowo na wysłanie pracowników zajmujących się planowaniem i rozliczaniem czasu pracy oraz naliczaniem wynagrodzeń na specjalistyczne, płatne szkolenia. Brak takich szkoleń powoduje, że pracownicy ci mają niekiedy wiedzę nieaktualną, skutkującą błędnym rozliczaniem czasu pracy i naliczaniem wynagrodzeń.

Nieprawidłowości w zakresie czasu pracy (w szczególności przypadki niezapewniania pracownikom wymaganych odpoczynków oraz przekraczania limitów rocznych godzin nadliczbowych) pracodawcy wyjaśniają także niedoborami personelu, w ostatnich latach przede wszystkim pielęgniarek.

Niezmiennie w ocenie inspektorów pracy tłumaczenie wszystkich nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy jedynie problemami finansowymi jest próbą szukania usprawiedliwienia przez pracodawców. W ocenie inspektorów pracy pracownicy odpowiedzialni za rozliczanie czasu pracy i naliczanie wynagrodzeń nie próbują np. występować do PIP z wnioskami o udzielenie porad prawnych w kwestiach budzących wątpliwości.

Mimo problemów finansowych podmiotów publicznych i niektórych podmiotów niepublicznych w ostatnich latach zauważalny jest spadek liczby nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przede wszystkim w podmiotach leczniczych dużych, w tym w szpitalach. Odnotowuje się m.in. coraz mniej przypadków dopuszczania do pracy pracowników bez orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanych stanowiskach oraz spadającą liczbę nieprawidłowości w zakresie szkoleń w dziedzinie bhp (np. niemal nie odnotowuje się braku szkoleń wstępnych, a powszechną dobrą praktyką jest szkolenie wstępne także zleceniobiorców) i w zakresie oceny ryzyka zawodowego. Wynika to prawdopodobnie ze wzrostu ogólnej świadomości prawnej pracodawców, służby bhp i osób kierujących pracownikami. Relatywnie częste (to obserwacja nie tylko z roku 2020, ale i z kilku poprzednich lat) są natomiast przypadki nieterminowego przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy, co pracodawcy wyjaśniają wysokimi kosztami.

Poważnym i często występującym problemem jest unikanie przez pracodawców przeprowadzania postępowań powypadkowych dla zranień ostrymi narzędziami medycznymi podczas udzielania świadczeń zdrowotnych.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w podmiotach leczniczych w roku 2020 na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu wskazują, że skala nieprawidłowości jest porównywalna z latami poprzednimi. Tak samo, jak w latach poprzednich, obserwuje się w tej

samej grupie podmiotów (publiczne udzielające świadczeń całodobowych) przypadki wysokiego poziomu przestrzegania prawa, jak również przypadki znaczącej liczby nieprawidłowości.

Wydaje się także, że wzrasta świadomość wszystkich pracodawców w zakresie konieczności uzyskiwania od zleceniobiorców i osób udzielających świadczeń zdrowotnych ramach indywidualnych praktyk (jednoosobowych działalności gospodarczych) oraz wstępnego szkolenia tych osób w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pojawiają się natomiast nowe problemy i nieprawidłowości, przede wszystkim związane z kwestią realizacji obowiązków w zakresie podwyższania wynagrodzenia zasadniczego pracownikom wykonujących zawody medyczne oraz innym pracownikom działalności podstawowej. U części pracodawców nadal stwierdza się niezrozumienie przepisów ustawy, ale inspektorzy pracy obserwują także, że niektórzy pracodawcy kwalifikują pracowników do najniższych możliwych grup określających wartość współczynnika stosowanego do obliczania wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z ustawy.

8. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy..

W Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu w 2020 roku przeprowadzono 9 kontroli. Wszystkie kontrole zostały przeprowadzone w placówkach publicznych, w tym 8 kontroli zostało przeprowadzonych w publicznych placówkach oświatowych dla których organami prowadzącymi były jednostki samorządu terytorialnego. Natomiast jedna kontrola została przeprowadzona w placówce oświatowej dla której organem prowadzącym był minister kultury i dziedzictwa narodowego. Przeprowadzone kontrole wykazały nieprawidłowości, które uregulowane zostały 35 wnioskami w wystąpieniach, 1 decyzją oraz 4 poleceniami.

W toku kontroli stwierdzono 4 czyny będące wykroczeniami przeciwko prawom pracownika. W następstwie stwierdzonych wykroczeń, 1 osoba ukarana została mandatem karnym kredytowanym, wobec 1 osoby skierowany został wniosek do sądu o ukaranie, a 2 osoby zostały ukarane środkami wychowawczymi.

Analiza wydanych środków prawnych wskazuje, że najwięcej nieprawidłowości stwierdzonych zostało w wyniku kontroli:

- przestrzegania przepisów o wynagradzaniu nauczycieli – 10 nieprawidłowości co, stanowi 25 % ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- nawiązania stosunku pracy, w tym umów o pracę i mianowania jako podstawy zatrudnienia - 10 nieprawidłowości co, stanowi 25 % ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,

- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 9 nieprawidłowości, co stanowi 22,50% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- czas pracy – 3 nieprawidłowości, co stanowi 7,50% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- dokumentacja pracownicza – 3 nieprawidłowości, co stanowi 7,50% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- badania lekarskie – 2 nieprawidłowości, co stanowi 5,0% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- ustanie zatrudnienia – 1 nieprawidłowość, co stanowi 2,50% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- powierzanie innej pracy niż wynikająca z umowy – 1 nieprawidłowość, co stanowi 2,50% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości,
- regulamin pracy – 1 nieprawidłowość, co stanowi 2,50% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.

Przyczyny nieprawidłowości

Przyczyn nieprawidłowości należy upatrywać w nieznanomości regulacji prawnych, w polityce kadrowej oraz w wytycznych organów prowadzących. Niepokój budzi liczba nieprawidłowości stwierdzonych w wyniku kontroli dwóch zagadnień - wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy oraz nawiązania stosunku pracy, w tym umów o pracę i mianowania. Tym bardziej, że porównanie procentowej liczby nieprawidłowości stwierdzonych w tych tematach w latach 2019-2020, w odniesieniu do łącznej liczby stwierdzonych nieprawidłowości, wykazało wzrost. Wzrost nieprawidłowości dotyczących wynagrodzeń jest stały – od 2017 roku. tj. roku 2019 i roku 2020 - wykazało procentowy wzrost nieprawidłowości w tym temacie o 5,46%.

Nieprawidłowości jakie zostały stwierdzone w 2020 roku w wyniku analizy zagadnienia dot. wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy, były następstwem nieprzestrzegania przepisów dotyczących: wynagrodzeń za godziny doraźnych zastępstw, dodatków motywacyjnych, godzin ponadwymiarowych, tzw. dodatku wiejskiego, wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wieloletnią pracę.

Zauważyć należy, że przepisy regulujące powyższą tematykę - w 2020 roku - nie uległy zmianie. Wprowadzono natomiast nowe rozwiązania wynikające z ograniczenia funkcjonowania jednostek oświatowych na skutek zapobiegania, przeciwdziałania i zwalczania pandemii zakaźnej choroby COVID-19. Nieprzestrzeganie tych nowych rozwiązań

prawnych, było jedną z przyczyn nieprawidłowości, czego wyrazem było niewypłacenie wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

Jako inne przyczyny naruszeń, należy wskazać wytyczne i działania organu prowadzącego. Wytyczne, spowodowały niewypłacanie wynagrodzenia za przydzielone nauczycielom godziny zajęć wychowawczych, dydaktycznych i opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, których realizacja następowała w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

Nieprawidłowości jakie zostały stwierdzone w 2020 roku przy analizie nawiązania stosunku pracy, wynikały m.in. z niepotwierdzenia pismem przekształcenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę - w stosunek pracy na podstawie mianowania, zawierania umów o pracę na czas określony, w warunkach w których winna być z nauczycielem zawarta umowa na czas nieokreślony. 60% nieprawidłowości stwierdzonych przy analizie tego zagadnienia, dotyczyło niepotwierdzenia nauczycielowi na piśmie przekształcenia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w stosunek pracy na podstawie mianowania. Brak takich potwierdzeń, należy uznać za naganne, gdyż podstawa nawiązania stosunku pracy z nauczycielem jest źródłem jego praw, a mianowanie - jako podstawa stosunku pracy - gwarantuje nauczycielowi większą stabilność zatrudnienia. Przyczyn takiego postępowania, należy upatrywać zarówno w wytycznych organów prowadzących jak i działaniach dyrektorów. Obie powyższe przyczyny, należy wskazać również jako źródło nieprawidłowości przy zawieraniu umów o pracę na czas określony, w sytuacjach w których winna zostać zawarta z nauczycielem umowa o pracę na czas nieokreślony.

Podkreślić należy również ilość nieprawidłowości z zakresu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, stanowiących 22,5% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości. Uchybienia wynikały z niewypłacenia wyrównania świadczenia urlopowego, niezgodnych z prawem uregulowań wewnętrznych, ograniczania kręgu uprawnionych do korzystania ze świadczeń socjalnych oraz z przyjętego sposobu ustalania sytuacji materialnej uprawnionych. Jako najczęstszą przyczynę nieprawidłowości stwierdzonych w wyniku kontroli zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, należy wskazać brak znajomości przepisów prawa w tym zakresie, czego wyrazem było m.in. niewypłacenie wyrównania świadczenia urlopowego. Ponadto, jako przyczynę nieprawidłowości należy wskazać przyjętą przez dyrektorów politykę socjalną wynikającą z oczekiwań uprawnionych do świadczeń socjalnych. Przejawem takiej polityki, były m.in. regulacje wewnątrzzakładowe ograniczające krąg uprawnionych do korzystania ze świadczeń socjalnych, wprowadzające pozaustawowe przesłanki warunkujące przyznanie świadczenia socjalnego, w tym wymóg pozostawania w stosunku pracy.

Mimo dużej liczby nieprawidłowości stwierdzonych w wyniku analizy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w roku 2020, porównanie nieprawidłowości stwierdzonych w tym temacie w roku 2019 do ogólnej liczby nieprawidłowości, wykazało spadek nieprawidłowości o 8,53%. Podobnie, zmniejszenie nieprawidłowości w odniesieniu do łącznej liczby nieprawidłowości stwierdzonych w roku 2020 i 2019, wykazała analiza czasu pracy, regulaminu pracy i ustania zatrudnienia.

Podkreślić należy również, że kontrole przeprowadzone w 2020 r. nie wykazały nieprawidłowości w zakresie wykonywania przez nauczycieli pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, urlopów wypoczynkowych i urlopów dla poratowania zdrowia.

9. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych

W Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu przeprowadzono łącznie 8 kontroli u 8 pracodawców, zatrudniających łącznie: 10 729 pracowników w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych.

Do Pracowniczych Planów Kapitałowych przystąpiło 8 kontrolowanych podmiotów, zatrudniających łącznie 17 964 pracowników.

Przeprowadzone u 8 pracodawców czynności kontrolne nie wykazały nieprawidłowości w obszarach objętych zakresem przedmiotowym do kontroli przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

Przeprowadzone kontrole dotyczyły dużych zakładów, w których zatrudnionych było od 343 do 4317 pracowników. W dużych podmiotach nie wskazywano na znaczące trudności w wprowadzaniu PPK, podkreślano jednak zwiększony zakres prac dla wyznaczonych pracowników do obsługi programu.

W trakcie czynności kontrolnych nie stwierdzono uchybień w zakresie procedury wyłaniania instytucji finansowych, z którymi zawierano umowy o zarządzanie. W zakładach, w których nie działały organizacje związkowe wyboru dokonano z udziałem pracowników wybranych przez załogę.

Ponadto z przeprowadzonych kontroli wynikało, że nie występuje duże zainteresowanie w przystępowaniu do PPK. Na podstawie informacji uzyskanych w wyniku czynności kontrolnych można wnioskować, że do PPK przystępuje od 30 do 50% uprawnionych. Przyczyną niskiego zainteresowania jest głównie brak zaufania pracowników do tego typu programów.

W 2020 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu nie wpłynęły skargi, których zakres tematyczny związany był z tym zagadnieniem.

10. Kontrole placówek handlowych

Celem kontroli było dokonanie oceny przestrzegania w placówkach handlu detalicznego praworządności w stosunkach pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników zatrudnionych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu.

W ramach realizacji tematu kontroli poddano 20 jednostek handlu detalicznego u 20 pracodawców, gdzie liczba pracujących wynosiła ogółem 143, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy 75 osób.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych nie stwierdzono w placówkach zatrudniania pracowników w dni świąteczne, w których obowiązywał zakaz zatrudniania zgodnie z ustawy z 10 stycznia 2018r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni (Dz.U.2019.466 t.j.).

Stwierdzone nieprawidłowości

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły głównie zagadnień związanych z czasem pracy: niewydania obwieszczenia o czasie pracy, brak rozkładów czasu pracy, nieprawidłowe ewidencjonowanie czasu pracy i brak dokumentów pozwalających na jego prawidłowe rozliczenie, naruszanie przepisów o dobie pracowniczej, co często skutkuje zatrudnianiem w godzinach nadliczbowych i przyczynia się do niezapewnienia pracownikom odpoczynku dobowego oraz tygodniowego.

W zakresie zagadnień związanych z prawidłowością naliczania i wypłacania wynagrodzenia zasadniczego (normalnego) za pracę, to podkreślić należy, że nie odnotowano w tym zakresie nieprawidłowości. Nie dotyczy to jednak dodatkowych składników wynagrodzenia, np. dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, co jest skutkiem nieprawidłowego prowadzenia dokumentacji z zakresu czasu pracy, nieprawidłowej organizacji pracy i nieznanomości przepisów, nadal stan w tym zakresie jest niezadowolający.

Wnioski

Przeprowadzone kontrole w placówkach potwierdziły konieczność i zasadność przeprowadzania ciągłych wizytacji ww. placówkach, gdyż to za ich przyczyną zmniejsza się w sposób znaczący ilości popełnianych przez pracodawców nieprawidłowości z zakresu prawa pracy. Niepokojącym jednakże faktem w kontrolowanych jednostkach jest powtarzalność niektórych nieprawidłowości we wszystkich kontrolowanych podmiotach. Potwierdza to problem małej świadomości prawnej kontrolowanych pracodawców. Przykładowo,

pracodawcy dokonują naprawy stanu bhp dopiero w momencie wdrożenia przez inspektorów pracy postępowania nadzorczo – kontrolnego.

11. Przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz inne dni

Celem kontroli było dokonanie oceny przestrzegania w placówkach handlu detalicznego o powierzchni handlowej do 300m² przepisów ustawy z 10 stycznia 2018r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu.

Czynności kontrolne (co do zasady miały charakter interwencyjny) zostały przeprowadzone przez inspektorów pracy w okresie od miesiąca marca do miesiąca grudnia 2020 r. Kontrolą objęto jednostki handlu detalicznego o powierzchni handlowej do 300m² zlokalizowanych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu.

W ramach realizacji tematu poddano kontroli 243 jednostki handlu detalicznego o powierzchni handlowej do 300m², w których liczba kontroli w niedziele wynosiła 232, w święta wyniosła 11, a w niektóre inne dni 0. Rozpoznaniu poddano 2 jednostki handlu detalicznego o powierzchni handlowej do 300m², w których nie przeprowadzono kontroli, gdyż placówki były zamknięte.

W ramach realizacji tematu odnotowano 2 przypadki naruszenia zakazu pracy w niedziele, natomiast nie stwierdzono naruszenia zakazu pracy w święta. Ponadto w jednostkach kontrolowanych nie stwierdzono zatrudnienia pracowników w Wigilię Bożego Narodzenia. Stwierdzone naruszenia zakazu pracy w niedziele nie miały charakteru systemowego, lecz były efektem polityki prowadzonej przez pracodawcę

Stwierdzone nieprawidłowości

W toku prowadzonych czynności kontrolnych w placówkach handlowych tzw. małopowierzchniowych w zakresie przestrzegania ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni stwierdzono błędną interpretację przepisów w szczególności w zakresie zatrudniania pracowników w ramach stosunku pracy i umów zlecenia na tzw. umowy „jednorazowe” - 1 dniowe.

Na uwagę zasługują również przypadki powierzania czynności związanych z handlem innej osobie tzw. „partnerowi życiowemu”. Wydaje się, że korzystanie w takim przypadku przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną z okazjonalnej i nieodpłatnej pomocy członków rodziny, nie narusza przepisów ustawy, jednak przy założeniu, że osoby te nie mogą być pracownikami lub zatrudnionymi u takiego przedsiębiorcy i wykonywać odpłatnej pracy w inne dni tygodnia.

Wnioski

Za stosowne należałoby uznać podjęcie działań legislacyjnych zmierzających do uszczegółowienia osób z tzw. grona „rodziny” mogących pomagać przedsiębiorcy w prowadzącej działalność we własnym imieniu w dni zakazu. Jak również wskazania w ustawie w sposób jednoznaczny definicji - przeważającej podstawowej działalności gospodarczej wskazującej na możliwość skorzystania z wyłączenia, na które przedsiębiorcy powołują się w obecnym stanie prawnym.

Przeprowadzone kontrole w placówkach do 300m² potwierdziły w dalszym ciągu konieczność i zasadność przeprowadzania ciągłych wizytacji ww. placówkach, gdyż to za ich przyczyną zmniejsza się w sposób znaczący liczba popełnianych przez pracodawców wykroczeń z zakresu ustawy z dnia 10 stycznia 2018r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

VI. Działania w obszarze legalności zatrudnienia

1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2020 r. w ramach właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzono łącznie 567 kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich, gdzie kontrolą objęto 4073 osób a nielegalne zatrudnienie stwierdzono wobec 411 osób. Większość kontroli przeprowadzonych zostało w sektorze Handel, naprawy – 159 kontroli, Przetwórstwo przemysłowe – 85 kontroli, Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 67 kontroli i Budownictwo 58 kontroli.

Ogólna analiza zjawiska w zakresie kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Z wyników statystycznych wynika, że w 2020 r. przeprowadzono o połowę mniej kontroli niż rok wcześniej, a pomimo to ustalono procentowo większą ilość przypadków nielegalnego powierzania pracy. Trudno stwierdzić, czy procentowy wzrost przypadków nielegalnego powierzania pracy, jaki odnotowano w 2020 r., ma wyjątkowy charakter i będzie miał tendencję wzrostową w następnych latach.

Na część wyników statystycznych miały wpływ regulacje prawne wprowadzane w okresie stanu epidemii COVID-19, które miały wesprzeć trudną sytuację przedsiębiorców – zbiór przepisów tworzących Tarczę antykryzysową, wprowadzane na mocy ustawy *o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, dzięki którym przedsiębiorcy zostali m. in. zwolnieni z obowiązku opłacania składek na ZUS, w tym również na Fundusz Pracy. Szczególnie wspierani byli przedsiębiorcy branż, które najmocniej ucierpiały w związku z długotrwałym ograniczeniem lub wyłączeniem ich działalności np. branża hotelowa, turystyczna, związana z uprawianiem sportów, a także gastronomiczna. W tych branżach spadła również ilość zrealizowanych przez inspektorów pracy kontroli, co również ma przełożenie na ostateczne wyniki kontroli w 2020 r. Podczas kontroli wznowionych w czerwcu 2020 r. ustalono, że spora część przedsiębiorców korzystała z tej formy wsparcia ze strony państwa i uznawała ją za najbardziej przydatną ze wszystkich innych. Mniej popularne okazały się inne propozycje wsparcia np. świadczenie postojowe dla osób, które wykonują umowy cywilnoprawne.

Stwierdzane nieprawidłowości

W 2020 r. spadła liczba przeprowadzonych kontroli. Przeprowadzono ich około 50% mniej niż w 2019 r., ale liczba przypadków nielegalnego powierzania pracy spadła jedynie około 30%.

Najlepiej widać to w przypadku pracy bez pisemnego potwierdzenia umów o pracę, co przedstawiono poniżej, na przykładzie danych statystycznych z ostatnich lat.

- w 2020 r. na 568 kontroli ujawniono **41** przypadków nielegalnego zatrudnienia, tj. bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę w dniu jej rozpoczęcia, co stanowi **7,21** % ilości przeprowadzonych kontroli,
- w 2019 r. w wyniku 1187 kontroli ujawniono **64** przypadki nielegalnego zatrudnienia, tj. bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę w dniu jej rozpoczęcia, co stanowi **5,39** % ilości przeprowadzonych kontroli,
- w 2018 r. w wyniku 1456 kontroli ujawniono **90** przypadki nielegalnego zatrudnienia, tj. bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę w dniu jej rozpoczęcia, co stanowi **6,18** % ilości przeprowadzonych kontroli,
- w 2017 r. w wyniku 2040 kontroli ujawniono **117 osób** zatrudnionych nielegalnie, tj. bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę w dniu jej rozpoczęcia, co stanowi **5.74** % ilości przeprowadzonych kontroli,
- w 2016 r. w wyniku 2500 kontroli ujawniono **72** przypadki nielegalnego zatrudnienia, tj. bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej umowy o pracę w dniu jej rozpoczęcia, co stanowi **2.88** % ilości przeprowadzonych kontroli, a było to związane ze zmianą przepisów od 01 czerwca 2016 r. dot. ograniczenia syndromu „pierwszej dniówki”
- w 2015 r. w wyniku 2270 kontroli ujawniono **118** przypadki nielegalnego zatrudnienia, tj. bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę w dniu jej rozpoczęcia, co stanowi **5,20** % ilości przeprowadzonych kontroli,

Z powyższej analizy widać, że pomimo spadku liczby kontroli legalności zatrudnienia przeprowadzonych w 2020 r., udział ujawnionych nielegalnych przypadków pracy nieznacznie wzrósł w stosunku do ostatnich pięciu lat.

W okresie obowiązujących obostrzeń, ze względu na epidemię koronawirusem wiele przedsiębiorców ma problemy finansowe i w związku z tym chętniej decydują się na omijanie obowiązujących przepisów z zakresu legalności zatrudnienia.

Jednak sposób omijania tych przepisów nie uległ zmianie i polega głównie na nie ujawnianiu przez żadną ze stron stosunku prawnego, w tym również przez osoby wykonujące pracę,

rzeczywistego okresu wykonywania pracy i powoływanie się na ustnie zawarte umowy cywilnoprawne, ze wskazaniem daty podjęcia pracy tuż przed rozpoczęciem kontroli. Data ta, przeważnie nie przekracza 7 dnia, tak aby był czas na dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Kolejnym sposobem na omijanie przepisów jest zaniżanie wynagrodzeń za wykonywaną pracę, dokumentowanych na oficjalnych listach płac i w ewidencjach czasu pracy, a co za tym idzie - w rzeczywistości wypłacanie ich w kwocie wyższej niż deklarowana, zawieranie umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, w sytuacji gdy pracobiorca faktycznie wykonuje pracę w wyższym wymiarze godzin, otrzymując za to wynagrodzenie nieopodatkowane i nieoskładkowane.

Inne nieprawidłowości stwierdzone w 2020r.:

- brak lub nieterminowe zgłoszenie pracowników jak i osób którym powierzono wykonywanie innej pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych do ubezpieczenia społecznego – 396 przypadki,
- brak zgłoszenia przez bezrobotnego do właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności pozarolniczej – 6 przypadków.

Przyczyny nieprawidłowości

Przyczyny nieprawidłowości w ocenie kontrolujących:

- dynamiczny i bardzo chłonny rynek pracy na Dolnym Śląsku dla pracowników produkcji oraz logistyki dzięki usytuowaniu na tym terenie takich pracodawców, jak LG czy Amazon, co równolegle powoduje rozwój firm zajmujących się szeroko pojętym pośrednictwem w powierzaniu pracy i specjalizujących się w oferowaniu elastycznych form zatrudnienia, co ma na celu obniżanie kosztów pracy,
- chęć uniknięcia przez pracodawców i przedsiębiorców dodatkowych kosztów jakie wiążą się z zatrudnianiem osób zgodnie z prawem, w tym odprowadzania danin publicznoprawnych oraz uchylanie się od przestrzegania standardów prawa pracy w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym, przestrzegania norm czasu pracy jak i obowiązkowych okresów odpoczynku – w szczególności zjawisko to dotyczy małych przedsiębiorców,
- słabą świadomość „małych” przedsiębiorców w zakresie obowiązku zapewnienia przestrzegania przepisów prawa pracy w tym przepisów dot. legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – np. w branży budowlanej czy gastronomicznej nadal

praktykowane jest wykonywanie pracy na tzw. próbę w celu sprawdzenia umiejętności osoby zgłaszającej chęć podjęcia zatrudnienia,

- wadliwość regulacji prawnych, które zezwalają na zgłoszenie pracownika, jak i osoby której powierzono wykonywanie pracy zarobkowej do ubezpieczenia społecznego w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy,
- możliwość zawierania umów cywilnoprawnych w formie ustnej.

Przyczyny nieprawidłowości w ocenie pracodawców i przedsiębiorców:

- lockdown wprowadzony w związku z pandemią koronawirusa, który faktycznie doprowadził do blokady funkcjonowania przedsiębiorców w wielu obszarach rynku, w tym m.in. w najbardziej eksponowanych branżach usługowych: gastronomia, turystyka i fitness,
- chęć obniżania kosztów pracy,
- uniknięcie czasochłonnych i skomplikowanych procedur urzędowych, zwłaszcza przy zatrudnianiu bądź powierzaniu innej pracy zarobkowej na krótkie okresy bądź do pracy sezonowej.

Postępowania karne

W 2020 r. inspektorzy OIP we Wrocławiu skierowali do Prokuratury 8 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczących naruszenia art. 218 § 1 Kodeksu karnego i art. 219 Kodeksu karnego.

Współpraca z innymi organami

W 2020 r. inspektorzy pracy OIP we Wrocławiu, z uwagi na konieczność zminimalizowania kontaktów osobistych ograniczyli współpracę z innymi organami do przeprowadzania czynności kontrolnych przy współdziałaniu policji oraz straży miejskiej. Niezależnie od powyższego współpraca z urzędami pracy, Służbą Celną, urzędami skarbowymi i z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych - odbywała się również w formie korespondencyjnej. Najczęstszą formą współdziałania były powiadomienia wyżej wymienionych organów o naruszeniu przepisów dot. legalności zatrudnienia oraz czynności kontrolne przeprowadzane na wniosek ww. instytucji. Współpraca między powiatowymi urzędami pracy układała się bardzo dobrze. Jedyńm mankamentem w procesie uzyskiwania informacji dotyczących osób zarejestrowanych jako bezrobotne jest zachowanie tradycyjnej formie, tj. na podstawie pisemnego wniosku, jakie kieruje do właściwego urzędu pracy

inspektor pracy o udostępnienie danych osobowych ze zbioru osób zarejestrowanych jako bezrobotne – taka procedura znacznie wydłuża czas prowadzenia kontroli.

2. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców w prawie 350 podmiotach. Liczba cudzoziemców objętych kontrolą – ok. 2000 cudzoziemców, w tym z Ukrainy – prawie 90 %, z Gruzji - 60 cudzoziemców, z Białoruś - 50 cudzoziemców, z Filipin – 28 cudzoziemców, z Korei Południowej 21 cudzoziemców i pojedyncze przypadki cudzoziemców z innych krajów.

Zjawisko powierzania cudzoziemcom nielegalnego wykonywania pracy oraz nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców - ogólna analiza zjawiska

W 2020 r. na Dolnym Śląsku w wyniku kontroli PIP w przypadków poniżej skontrolowanych cudzoziemców stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy. Największą liczbę cudzoziemców, którym nielegalnie powierzano pracę w 2020 r. (ok. 22% przypadków nielegalności) stwierdzono w podmiotach z branży przetwórstwa przemysłowego. W tej liczbie zawarta jest również liczba cudzoziemców, którym formalnie powierzana była praca przez różnego rodzaju agencje outsourcingowe, które następnie kierowały cudzoziemców do zakładów przemysłowych na terenie województwa dolnośląskiego. Inne branże, w których stwierdzono nielegalne powierzanie pracy to: budownictwo ok. 18%, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne ok. 14 %, usługi administrowania ok. 13 % - w tej grupie znajdują się agencje pracy tymczasowej kierujące cudzoziemców do pracy wszelkiego rodzaju zakładów bez rozróżnienia branż.

W zdecydowanej większości ujawnione przypadki nielegalnego powierzania pracy były skutkiem niezyskania zezwolenia na pracę cudzoziemca (prawie 90%) i w przeciwieństwie do lat ubiegłych dotyczyło to również agencji zatrudnienia. W poprzednich latach w agencjach zatrudnienia większość przypadków „nielegalności” było skutkiem powierzania pracy na innych niż zezwolono w warunkach.

W około 21% przypadków nielegalność była związana z pracą na innych warunkach niż zezwolił właściwy organ a w ok. 17% przypadków było to związane z brakiem pisemnej umowy. W roku sprawozdawczym, podobnie jak w latach ubiegłych, kontrolami objęto niewielką liczbę cudzoziemców wykonujących prace sezonowe i nie stwierdzono przypadków pracy nielegalnej.

Przyczyny nieprawidłowości

Zdaniem inspektorów pracy, przyczyny nieprawidłowości pozostają niezmiennie od lat.

- brak rzeczywistej polityki imigracyjnej, ideologia otwartych drzwi,
- tworzenie i rozwijanie się struktur biznesowych zajmujących się wyłącznie sprowadzaniem i legalizacją pobytu i pracy cudzoziemców,
- brak realnych sankcji z tytułu powierzania cudzoziemcom nielegalnej pracy i z tytułu nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców,
- skomplikowane prawo i złożoność rozwiązań prawych,
- braki kadrowe w instytucjach kontrolnych.

Zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa

W 2020r. inspektorzy pracy OIP we Wrocławiu skierowali 3 zawiadomienia podejrzenia popełnienia przestępstwa w sprawach, w których występowali cudzoziemcy. Dwa zawiadomienia dotyczyły agencji pracy tymczasowej, która zdaniem inspektora pracy fałszowała dokumentację dotyczącą cudzoziemców kierowanych do pracodawcy użytkownika, głównie obywateli Ukrainy – ukrywając powierzanie pracy znacznej części cudzoziemców, ukrywając część okresów pracy cudzoziemców, część ich czasu pracy czy wypłaconych wynagrodzeń. Jedno zawiadomienie dotyczyło nielegalnego zatrudniania bez zezwoleń, bez umów i bez zgłoszeń do ubezpieczeń, ok. 90 obywateli Albanii na budowach we Wrocławiu przez współpracujące ze sobą firmy. Wynagrodzenia cudzoziemcom były wypłacane bez odprowadzania należnych danin publicznoprawnych, zaś same czynności kontrolne zostały faktycznie udaremnione przez podmioty kontrolowane, gdyż nie zrealizowano żądań PIP. Nadto z zeznań świadków wynikało, iż na budowach miały miejsce ciężkie wypadki przy pracy, które nie były ujawniane.

Współpraca z innymi organami

W 2020r. współpraca z dolnośląskimi placówkami Straży Granicznej, wydziałem ds. cudzoziemców Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego, a także z powiatowymi urzędami pracy była prowadzona na bieżąco, głównie na poziomie roboczym.

Jeśli chodzi o współpracę z wydziałem ds. cudzoziemców Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego to problemy zidentyfikowane pozostają od kilku lat aktualne i są niezależne od bieżących działań na poziomie roboczym. Wynikają z nadmiaru spraw do załatwienia, co powoduje opóźnienia urzędowe i w efekcie znaczna liczba cudzoziemców nie ma ustalonego

statusu prawnego legalności pobytu na terytorium RP. W takich sytuacjach szereg cudzoziemców obejmowanych kontrolami posiada urzędowo nieustalony status pobytowy.

W przypadku Straży Granicznej mankamentem jest stale niewielka liczba i niekorzystna lokalizacja placówek SG oraz niewielka liczba funkcjonariuszy w stosunku do potrzeb kontrolnych, wynikających z liczby cudzoziemców przebywających i pracujących na obszarze woj. dolnośląskiego. Czasami utrudnia to zorganizowanie i przeprowadzenie wspólnych działań w krótkim terminie, zwłaszcza utrudnia zorganizowanie działań „akcyjnych” na szerszą skalę.

W 2019 roku została uruchomiona tzw. Platforma Publicznych Służb Zatrudnienia – baza danych cudzoziemców zarejestrowanych na terytorium RP – która umożliwiła m.in. wykrywanie dokumentów fałszywych. Pierwszy rok funkcjonowania ww. platformy ujawnił jej pewne mankamenty:

- brak w bazie informacji o wszczęciu i prowadzeniu urzędzie wojewódzkim procedury legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców, mimo iż ustawodawca dopuścił dość szeroko możliwość pracy w tzw. procedurze;
- brak w bazie informacji o wydaniu i posiadaniu przez cudzoziemców tzw. zezwoleń zintegrowanych na pobyt i pracę, mimo ogromnej popularności tego rodzaju zezwoleń;
- w bazie /w systemie imigracyjnym/ brak informacji o miejscach pracy cudzoziemców, co uniemożliwia planowanie skutecznych kontroli legalności pracy;
- w bazie brak informacji o miejscach zamieszkania cudzoziemców, które by mogły skutecznie prowadzenie wobec cudzoziemców postępowań w sprawach o wykroczenia, które obecnie /z przyczyn obiektywnych/ są w praktyce nierealizowalne;

3. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług z terytorium RP

W roku 2020 inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu zakończyli łącznie:

1. 14 czynności w 14 podmiotach – w zakresie delegowania pracowników obywateli polskich
2. 13 czynności w 13 podmiotach – w zakresie delegowania cudzoziemców

Czynności związane z wnioskiem o informacje skierowanym do PIP przez instytucję łącznikową z UE/EOG/Szwajcarii

Na **24** wnioski, które w 2020 roku wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu za pośrednictwem Głównego Inspektoratu Pracy z Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym IMI 11 tylko **8** dotyczyło wyłącznie obywateli polskich, **4** obejmowały zarówno Polaków, jak i obywateli z państw trzecich, w **1** nie wskazano osób objętych wnioskiem. Pozostałe **11** wniosków dotyczyło wyłącznie obywateli z krajów trzecich.

Wnioski, wpływały z następujących instytucji łącznikowych:

- Belgia - 12 wniosków
- Estonia - 1 wniosek
- Niemcy - 2 wnioski
- Francja - 1 wniosek
- Łotwa - 2 wnioski
- Czechy - 6 wniosków

Wszystkie czynności prowadzone w 2020 roku przez inspektorów pracy OIP we Wrocławiu w omawianym temacie, związane były z badaniem wniosków wniesionych do Państwowej Inspekcji Pracy przez instytucje łącznikowe. Zakres kontroli prowadzonych w temacie delegowania pracowników jest uzależniony od kraju, z którego wpływa rozpatrywany wniosek. Przykładowo, wnioski z Francji i Belgii dotyczą kwestii badania wypełniania przez polskich pracodawców obowiązków w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w państwie przyjmującym, odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne oraz o ustalenie wymiaru rzeczywiście prowadzonej w Polsce działalności gospodarczej.

Diagnoza zjawiska i przyczyny nieprawidłowości

W tym roku sprawozdawczym – podobnie jak w latach ubiegłych – głównym problemem związanym z prowadzeniem czynności kontrolnych w zakresie delegowania pracowników z terytorium RP, jest brak bezpośredniego kontaktu bądź kontaktu w ogóle z przedsiębiorcami. Podmioty obejmowane kontrolą w tym temacie, a w szczególności w zakresie delegowania cudzoziemców, to najczęściej firmy, których tak współnikami, jak i osobami zarządzającymi są cudzoziemcy nieprzebywający na co dzień w Polsce.

Podmioty, w których w bieżącym roku sprawozdawczym podejmowano czynności związane z badaniem wniosków IMI dotyczących delegowania cudzoziemców z terenu Rzeczypospolitej, w zdecydowanej większości były podmiotami prowadzonymi przez cudzoziemców. Na 13 podmiotów, w których prowadzono w tym roku czynności, tylko 3 były podmiotami zarządzanymi przez obywateli Polskich, a tylko 2 spółki posiadały adresy, które były miejscami prowadzenia przez te podmioty działalności gospodarczej. Co znamienne, także wyłącznie w przypadku tych dwóch podmiotów można uznać, że cudzoziemcy kierowani

do pracy poza granicę Rzeczypospolitej Polskiej byli pracownikami delegowanymi, a przedsiębiorstwa spełniały kryteria wysyłania. We wszystkich pozostałych przypadkach, w których udało się dokonać jakichkolwiek ustaleń, objętych sprawdzeniem cudzoziemców można było uznać za pracowników delegowanych, a podmioty poddane czynnościom nie prowadziły na terenie Rzeczypospolitej Polskiej rzeczywistej działalności.

Z roku na rok obserwujemy nasilanie się procederu pozornego delegowania cudzoziemców z krajów trzecich na teren tych krajów Unii Europejskich, w których legalizacja zatrudnienia tych cudzoziemców jest bardzo utrudniona. Niestety żadne posiadane przez inspektorów pracy instrumenty prawne nie pozwalają na jakiegokolwiek przeciwdziałanie takiej działalności. Z uwagi na fakt, że w tych przypadkach cudzoziemcy nie świadczą żadnej pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej nieuprawnionym jest prowadzenie kontroli z zakresu legalności zatrudnienia, gdyż nie ma podstaw do uznania, że cudzoziemcy wykonują swoją pracę niezgodnie z wydanym im dokumentem legalizującym zatrudnienie. Do nielegalnego powierzania i/lub wykonywania pracy dochodzi wyłącznie w kraju przyjmującym i to służby tego państwa powinny podejmować kontrolę w tym zakresie. W większości przypadków przedsiębiorców objętych czynnościami sprawdzającymi nie można uważać za przedsiębiorstwa delegujące pracowników poza granice RP, a kierowanych tam cudzoziemców za pracowników delegowanych w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług – cudzoziemcy nie wykonują żadnej pracy w Polsce a praca poza jej granicami nie ma charakteru tymczasowego. Ponadto podmiot powierzający pracę nie świadczy na terenie Polski przeważającej działalności bądź nie świadczy jej wcale. Prowadzona działalność polegała wyłącznie na pozornej realizacji usług, a w rzeczywistości była udostępnieniem pracowników – cudzoziemców z krajów trzecich przedsiębiorcom działającym na rynkach tych krajów europejskich, gdzie legalne zatrudnienie tych cudzoziemców jest znacznie utrudnione. Zarządzający tymi spółkami wykorzystują wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (C-43/93) negujący możliwość wprowadzania dodatkowych ograniczeń w postaci konieczności uzyskania zezwolenia na pracę w kraju delegowania w sytuacji, gdy cudzoziemiec z kraju trzeciego legalnie świadczy pracę w kraju wysyłającym u pracodawcy kierującego do tymczasowo do pracy za granicą. Zauważyć jednak należy, że o ile wyrok ten jest słuszny i znajduje także odzwierciedlenie w polskich przepisach prawa (art. 87 ust. 2 pkt 8 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), zwalniając z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę w Polsce cudzoziemców uprawnionych do przebywania i wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, to nie powinien mieć on zastosowania w przypadku, gdy zatrudnienie

cudzoziemca w Polsce ma charakter pozorny i służy wyłącznie skierowaniu go do pracy na terytorium innego państwa przez przedsiębiorstwo nieprowadzące żadnej rzeczywistej działalności w Polsce.

Kolejnym identyfikowanym problemem jest nieprowadzenie rzeczywistej działalności w Polsce (osiąganie przychodów wyłącznie z umów realizowanych poza krajem), co nie jest podstawą do wykreślenia przedsiębiorstwa z któregokolwiek z rejestrów przedsiębiorców. Praktyka wykazuje, że bezcelowym jest kierowanie zawiadomień o braku kontaktu w przypadku przedsiębiorstw prowadzonych w formie spółek prawa handlowego – sądy rejestrowe, po dokonaniu takiego zawiadomienia, usuwają jedynie zapisy dotyczące siedziby spółki, natomiast w Krajowym Rejestrze Sądowym spółka nadal widnieje jako podmiot aktywny i prowadzący działalność. W kilku kontrolowanych podmiotach (5) ustalono, że działalność tych spółek ograniczała się wyłącznie do pozornego delegowania i wprowadzania cudzoziemców z krajów trzecich na rynki pracy innych państw Unii Europejskiej (Królestwa Belgii, Republiki Czeskiej, Republiki Łotewskiej).

Z drugiej strony należy podkreślić, że w bieżącym roku sprawozdawczym dało się zaobserwować na terenie Dolnego Śląska bardziej zdecydowane działania starostów w odniesieniu do prowadzących ów proceder podmiotów. Po czynnościach prowadzonych wobec 3-ch podmiotów, w których ujawniono właśnie wprowadzanie na rynki europejskie cudzoziemców z krajów trzecich na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy tym cudzoziemcom na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, właściwi starości wydali po zawiadomieniu przekazanym przez inspektora pracy decyzje odmawiające tym podmiotom dalszego wprowadzania do ewidencji oświadczeń dla cudzoziemców, którym spółki te zamierzały powierzać pracę.

4. Agencje zatrudnienia i praca tymczasowa.

W 2020 r. przeprowadzono 33 kontrole agencji zatrudnienia (w tym 15 kontroli dotyczyło agencji pracy tymczasowej) oraz 26 kontroli u pracodawców użytkowników.

Nielegalne agencje zatrudnienia

W roku sprawozdawczym stwierdzono 1 przypadek prowadzenia działalności gospodarczej w zakresie usług agencji zatrudnienia bez uzyskania certyfikatu wpisanego do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia.

Współpraca z Marszałkiem Województwa Dolnośląskiego

W 2020 roku okręgowy inspektor pracy skierował do marszałka województwa 8 powiadomień o stwierdzonych przypadkach naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Z uzyskanych z DWUP informacji wynika, że łącznie 6 podmiotów zostało wykreślonych z KRAZ, w tym wyniku 3-ch powiadomień skierowanych w 2020r. oraz 3-ch skierowanych w latach ubiegłych.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości

Agencje zatrudnienia:

- nieumieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru KRAZ,
 - niewłaściwe oznaczanie ofert pracy tymczasowej,
 - nieprawidłowe kierowanie do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych,
- nieprawidłowości przy opłacaniu składek na fundusz pracy,
- brak lub błędne sprawozdanie lub informacja przekazywana do marszałka województwa o działalności agencji zatrudnienia,
- brak lub niepełne uzgodnień między agencjami zatrudnienia a pracodawcami użytkownikami,
- brak lub niepełna informacja przekazywanej pracownikom tymczasowym przez agencję, dotycząca uzgodnień dokonanych między agencją a pracodawcą użytkownikiem (w zakresie, o którym mowa w art. 9 i art. 10 ustawy z dnia 9 lipca 2003r. ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych),
- braku wydania osobom zatrudnionym na podstawie umów prawa cywilnego a świadczących pracę tymczasową zaświadczeń o okresach pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika,

Pracodawcy użytkownicy:

- brak lub niepełne uzgodnienia między agencjami zatrudnienia a pracodawcami użytkownikami,
- nieprowadzenie ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową,
- nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości

W ocenie inspektorów pracy oraz osób prowadzących agencje zatrudnienia przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości były:

- nieznajomość przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- niedopatrzenie lub niewiedza osób prowadzących agencje w zakresie zasad prowadzenia agencji zatrudnienia (niepodawanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru właściwego dla danej agencji, braki wykazów podmiotów zagranicznych oraz osób kierowanych do pracy za granicą, nieprawidłowości związane z informacją roczną kierowaną do Marszałka Województwa),
- nieprecyzyjne przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
- minimalizowanie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej – najczęstszym przykładem jest zastępowanie formy pisemnej uzgodnień dokonywanych między agencją a pracodawcą użytkownikiem formą elektroniczną oraz niewydanie zleceńbiorcom zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej,
- próba obchodzenia przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003r. ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez stosowanie w miejsce pracy tymczasowej usług outsourcingu.

Uwagi i wnioski w zakresie funkcjonowania przepisów dotyczących pracy tymczasowej.

Zdaniem inspektorów pracy, wprowadzenie wprost możliwości powierzania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego spowodowało szersze stosowanie tej formy. Niejednokrotnie pracodawcy użytkownicy zobowiązują agencje zatrudnienia do takiej konstrukcji umów zawieranych z osobami, którym powierza się pracę aby kształtowany formalny stosunek prawny, nie nosił znamion cech stosunku pracy. W takich przypadkach całkowicie zostaje pominięta kwestia rzeczywistego sposobu wykonywania pracy.

Krytycznie należy odnieść się do regulacji dotyczącej wyliczania wynagrodzenia za urlop pracownika tymczasowego oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Nowa regulacja może prowadzić do sytuacji zaniżenia wynagrodzenia lub też do braku możliwości ustalenia tego wynagrodzenia. W przypadku gdy pracownik w ciągu 3-ch miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym korzystał z urlopu wypoczynkowego przebywał na zwolnieniu lekarskim

wówczas, zgodnie z nową regulacją, nie ma możliwości wyliczenia wynagrodzenia urlopowego. Z uwagi na fakt, że zgodnie z nową regulacją wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy wyliczane jest za godzinę urlopu a nie za dzień, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, którzy pracują w dużej ilości godzin ponad ustalony wymiar, otrzymują zaniżone wynagrodzenie (np. pracownik zatrudniony w wymiarze 1/8 etatu pracujący ponad wymiar codziennie po 4 godziny otrzyma wynagrodzenie urlopowe za jeden dzień urlopu równe stawce za 1 godzinę).

W zakresie nieprawidłowości w przekazywaniu przez pracodawców użytkowników informacji o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie bhp należy stwierdzić, że błędy mogą wynikać z nieprecyzyjnego zapisu ustawy. Ustawa nie precyzuje jakiego rodzaju informacje mają być przekazywane agencji przez pracodawcę użytkownika – sformułowanie użyte w ustawie jest bardzo szerokie i część agencji nie egzekwowała obowiązku pracodawcy użytkownika przekazywania informacji o warunkach zatrudnienia w zakresie bhp. Wydaje się, że słusznym postulatem jest doprecyzowanie ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych w tym zakresie, np. poprzez nałożenie obowiązku przekazywania agencjom przez pracodawców użytkowników oceny ryzyka zawodowego oraz rejestru pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy.

Na rozważenie zasługuje także postulat wprowadzania w ustawie obowiązku okresowego wizytowania miejsc pracy pracowników tymczasowych przez przedstawicieli agencji, celem weryfikacji faktycznych warunków pracy w tym także ewentualnego powierzenia prac szczególnie niebezpiecznych.

Kolejny postulat kierowany ze strony agencji w zakresie zmiany przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych dotyczy postępowania powypadkowego. Dotychczasowe uregulowania zobowiązują pracodawcę użytkownika tylko do ustalania okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy a dokumentację związaną z wypadkiem przy pracy sporządza agencja. Natomiast w rejestrze wypadków przy pracy oraz drukach ZUS IWA agencji wyszczególniane są wypadki przy pracy pracowników tymczasowych, co ma wpływ na wysokość składki wypadkowej ustalonej dla agencji.

5. Stosowanie tzw. outsourcingu pracowniczego

W roku 2020 przeprowadzono 5 kontroli podmiotów korzystających oraz świadczących usługi outsourcingu pracowniczego. W przypadku 2 podmiotów na rzecz, których była świadczona usługa outsourcingu stwierdzono, że usługa ta była świadczona w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej.

Jako przyczyny korzystania przez firmy z tego modelu pozyskiwania pracowników można wskazać:

- możliwość ominięcia przepisów dotyczących limitu świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych,
- możliwość ominięcia zakazu wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych przez pracowników tymczasowych,
- brak obowiązku równego traktowania, co do warunków wynagradzania pracowników skierowanych przez podmioty outsourcingowe, w stosunku do pracowników podmiotu korzystającego z takich usług.

Wnioski

Zdaniem inspektorów pracy, zasadną jest zmiana przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w taki sposób, aby:

- wykroczeniem było także korzystanie z usług tzw. outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej – tj. rozszerzenia odpowiedzialności również na pracodawcę użytkownika.
- wprowadzanie odpowiedzialności za świadczenie usług outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej także w przypadku, gdy podmiot świadczący te usługi posiada certyfikat agencji zatrudnienia – należy zauważyć, że część podmiotów świadczących usługi outsourcingu posiada certyfikat agencji zatrudnienia, co uniemożliwia przypisanie odpowiedzialności za prowadzenie agencji zatrudnienia bez certyfikatu.

VII. Tematy własne

1. Przestrzeganie przepisów prawa pracy przez podmioty prowadzące działalność gospodarczą w miejscowościach turystycznych

Celem kontroli przeprowadzonych w 2020r. było sprawdzenie przestrzegania przez pracodawców prowadzących działalność gospodarczą w miejscowościach turystycznych na terenie województwa dolnośląskiego przepisów i zasad prawa pracy dotyczących: legalności zatrudnienia i wykonywania innej pracy zarobkowej, przygotowania pracowników do pracy, oceny ryzyka zawodowego, wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej, czasu pracy oraz wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Z uwagi na okoliczność, iż podstawowym celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów prawa pracy przez podmioty prowadzące działalność gospodarczą sezonowo lub podmioty sezonowo zwiększające zatrudnienie, kontrole były prowadzone w okresach zwiększonego ruchu turystycznego zimowego oraz letniego, w miejscowościach typowo turystycznych. Kontrolami objęto podmioty, w których stan zatrudnienia jest ściśle związany z intensywnością ruchu turystycznego, m. in. zakłady gastronomiczne, pensjonaty, hotele, noclegownie.

W okresie od dnia 2 stycznia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2020 r., przeprowadzono kontrole 3 podmiotów mających status pracodawcy. Należy tu wyjaśnić, że tak mała ilość kontroli wynikała z sytuacji związanej z wprowadzeniem i ogłoszeniem na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii COVID-19 co skutkowało między innymi z ograniczeniami działalności gospodarczej i usługowej podmiotów związanej z ruchem turystycznym, jak i z ograniczeniami prowadzenia czynności kontrolnych przez organ Państwowej Inspekcji Pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 16 środków prawnych dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy przez podmioty prowadzące działalność gospodarczą w miejscowościach turystycznych, tj.:

- decyzje nakazowe: 2,
- wnioski pokontrolne: 12.

W okresie sprawozdawczym nie wszczynano postępowania o wykroczenia przeciwko prawom pracownika, natomiast w temacie łączonym z prowadzonymi czynnościami kontrolnymi dotyczącymi legalności zatrudnienia w jednej z kontroli zastosowano za

naruszenie przepisów prawa pracy w zakresie zatrudniania cudzoziemców wobec osoby odpowiedzialnej za wykroczenie mandat karny w wysokości 1000 zł.

2. Kontrole zakładów produkcji odzieżowej

Cel i sposób realizacji

Podstawowym celem przeprowadzonych kontroli była ocena przestrzegania wybranych przepisów prawa pracy przez pracodawców prowadzących działalność w zakładach produkcji odzieżowej (szwalniach). Decyzja wdrażająca przeprowadzenie kontroli we wskazanym temacie uwarunkowana została analizą skarg w latach 2018-2019, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu oraz podjętych środków prawnych, która wykazała szereg nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy oraz legalności zatrudnienia.

W okresie 1 marca 2020r. – 31 grudnia 2020r. przeprowadzono w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu ogółem 8 kontroli w 8 podmiotach, w tym 5 kontroli w 2-osobowych zespołach inspektorskich. W podmiotach objętych czynnościami kontrolnymi zatrudniano łączną liczbę pracujących: 1008, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 34,
- podmiotów samozatrudniających się: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 974,
 - w tym kobiet: 611,
 - młodocianych i niepełnosprawnych: 32.

W ogólnej liczbie 1008 pracujących zatrudnionych było 49 cudzoziemców.

Kontrole zostały przeprowadzone w zakładach małych zatrudniających do:

- 9 pracowników -1 kontrola,
- 20 pracowników - 2 kontrole,
- powyżej 20 pracowników – 5 kontroli.

Zakres kontroli – stwierdzone nieprawidłowości

Inspektorzy pracy ujawnili występowanie następujących nieprawidłowości w zakresie realizowanego zadania (wzięto pod uwagę ogłoszenie na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego a następnie epidemii):

Prawna ochrona pracy:

1. Przestrzeganie regulacji prawnych związanych z czasem pracy:
 - stwierdzono przypadki nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy: poprzez niewskazywanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz rodzaju nieobecności w pracy.
2. Wypłata wynagrodzenia jak i innych świadczeń ze stosunku pracy, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych:
 - stwierdzono przypadki nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę poprzez wypłacanie wynagrodzenia w 2-ratach (za miesiąc styczeń 2020r.).
3. Zagwarantowanie wypłaty minimalnego wynagrodzenia wypłacanego osobom wykonującym pracę na podstawie umów o pracę, bądź umów zlecenia:
 - nie stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie.
4. Nieprawidłowości w nawiązaniu i rozwiązaniu umów o pracę:
 - stwierdzono przypadki braku wskazania przez pracownika daty zawarcia umowy o pracę,
 - stwierdzono przypadki braku zapisu przez pracownika daty dostarczenia mu na piśmie informacji o warunkach zatrudnienia,
 - stwierdzono przypadki nie ustalenia w umowie o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad ustalony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ §1 k.p,
 - stwierdzono przypadek niewydania świadectwa pracy w terminie,
 - stwierdzono przypadki braku przechowywania świadectwa pracy, w aktach osobowych pracowników oraz nie wskazywania w świadectwie pracy: trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, liczby dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy, wykorzystanego w naturze lub za które przysługuje ekwiwalent pieniężny, adresu sądu pracy, do którego pracownik może wystąpić z żądaniem sprostowania świadectwa pracy,
 - stwierdzono przypadek nieprawidłowego określenia okresu wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy zatrudnionej ponad 6 miesięcy u pracodawcy, poprzez wskazanie 2 - tygodniowego okresu wypowiedzenia w miejsce 1- miesięcznego.
5. Wykorzystanie przez pracowników urlopów wypoczynkowych:

- stwierdzono przypadki udzielania urlopu wypoczynkowego w ten sposób, że żadna z jego części nie obejmowała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.
6. Udzielanie pracownikom urlopów bezpłatnych w okresie przestoju:
- nie stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie,

Bezpieczeństwo i higiena pracy:

1. Profilaktyczne badania lekarskie:
 - stwierdzono przypadki dopuszczania przez pracodawcę pracownika do pracy bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku (szwaczka) oraz nie przechowywanie skierowań na badania dotyczące wstępnych, okresowych badań lekarskich.
2. Szkolenia pracowników w zakresie bhp:
 - stwierdzono przypadki braku szkolenia okresowego bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na danym stanowisku.
3. Wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze jak i środki ochrony indywidualnej:
 - stwierdzono przypadek nie ustalenia przez pracodawcę, rodzajów odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne,
 - stwierdzono, że ustalona w zakładzie pracy gospodarka rodzajami odzieży, obuwia roboczego, których stosowanie na określonym stanowisku jest niezbędne, nie uwzględniają faktu, iż: pracownicy używają własnej odzieży, obuwia roboczego, za co przysługuje im ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny, pracodawca nie zapewnia prania odzieży roboczej i czynności te wykonywane są przez pracownika, za co temu przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości poniesionych przez niego kosztów oraz brak wypłaty ekwiwalentu za używanie własnej odzieży, obuwia roboczego i pranie odzieży roboczej,
4. Badania i pomiary czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych występujących w środowisku pracy (ze szczególnym uwzględnieniem hałasu),
 - stwierdzono przypadki braku oceny przez pracodawcę, narażenia pracowników na hałas przy zszywaniu dywaników maszynami pneumatycznymi (stanowisko oczkowanie), przy których występuje hałas impulsowy. Stwierdzono również brak oceny narażenia na hałas z tego źródła innych pracowników, zatrudnionych przy innych pracach, nie związanych ze zszywaniem pneumatycznym,
 - stwierdzono przypadki, w których pracodawca nie wskazał w formie pisemnej czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których wykonuje się

badania i pomiary, po przeprowadzeniu rozpoznania źródeł ich emisji oraz warunków wykonywania pracy, które mają wpływ na poziom stężeń lub natężeń tych czynników lub na poziom narażenia na oddziaływanie tych czynników,

- stwierdzono przypadek, w którym pracodawca nie przeprowadził badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy w zakładzie po przeniesieniu części stanowisk pracy do nowej lokalizacji.
5. Zapewnienie właściwej temperatury, wentylacji, oświetlenia, jaki i innych wymagań dotyczących pomieszczeń pracy:
- stwierdzono przypadki eksploataowania w szwalni, maszyn szwalniczych z napędem za pomocą przekładni pasowej umieszczonej pod stołem, w których przy silniku nie ma osłony lub innego urządzenia ochronnego, które uniemożliwia wciągnięcie materiału, ubrania lub palców dłoni,
 - stwierdzono przypadki eksploataowania regałów o wysokości do 2 metrów, które nie zostały umocowane i były niestabilne,
 - stwierdzono przypadki nie potwierdzenia skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej urządzeń i instalacji elektrycznych eksploatowanych w szwalni co dotyczyło kilkudziesięciu maszyn szwalniczych,
 - stwierdzono przypadki, w których przeprowadzone w miejscach pracy pomiary parametrów oświetlenia światłem elektrycznym, były niewystarczające,
 - stwierdzono przypadki poprowadzenia po podłodze i nie zabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów elektrycznych zasilających maszyny szwalnicze, używania uszkodzonych mechanicznie i prowizorycznie zaizolowanych przewodów elektrycznych używanych jako przedłużacze lub jako przewody zasilające maszyn, używania nieosłoniętych puszek podtynkowych i natynkowych instalacji elektrycznej,
 - stwierdzono przypadki braku dokumentacji techniczno – ruchowej maszyny szwalniczej używanej w zakładzie pracy.
6. Aktualizacja ocena ryzyka zawodowego:
- stwierdzono przypadki nieprawidłowo dokonanej oceny ryzyka zawodowego na stanowisku szwaczka, poprzez nie uwzględnienie w opisie ocenianego stanowiska pracy: stosowanych maszyn, narzędzi materiałów; wszystkich wykonywanych zadań; zastosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej; osób pracujących na tym stanowisku.
7. Realizacja zadań przez służbę bhp:

- stwierdzono przypadek nie utworzenia przez pracodawcę służby bhp, nie powierzenia wykonywania zadań tej służby specjalście spoza zakładu pracy, pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, ani nie wykonywania zadań służby bhp przez samego pracodawcę.
- 8. Zapewnienie dostatecznej ilości wody zdatnej do picia oraz do celów higienicznosanitarnych:
 - nie stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie.
- 9. Zapewnienie pracownikom pomieszczeń i urządzenia higienicznosanitarnych, których rodzaj, ilość i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana
 - stwierdzono przypadki, w których w szatni pracowników nie zostały zapewnione miejsca siedzące dla co najmniej 50% zatrudnionych na najliczniejszej zmianie.

Podjęte środki prawne w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami

W ramach przeprowadzonych czynności kontrolnych u pracodawców inspektorzy pracy wydali łącznie:

- 38 decyzji nakazowych (na piśmie 26 oraz 12 ustnych), w tym 2 z rygorem natychmiastowej wykonalności oraz 5 wstrzymujących eksploatację maszyn – decyzje zostały wydane łącznie wobec 551 pracowników,
- 50 wniosków w 8 wystąpieniach wobec 191 pracowników,
- 2 polecenia w zakresie wypłaty wobec 2-ch pracowników świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 1315,38 zł.

W wyniku stwierdzonych naruszeń prawa pracy inspektorzy pracy wszczynali postępowania o wykroczenia przeciwko prawom pracowników:

- nakładając na pracodawców 1 mandat na łączną kwotę 1.000 zł dot. 4 wykroczeń (2 wykroczenia z zakresu bhp oraz 2 z zakresu prawnej ochrony pracy),
- zastosowali łącznie 3 środki wychowawcze dot. 8 wykroczeń.

Przykłady naruszeń z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy stwierdzone u trzech pracodawców.

W toku kontroli ustalono, że pracodawca wyposażył stanowiska przy obsłudze maszyn szwalniczych w lampki LED do oświetlania miejsca szycia. W trakcie kontroli stwierdzono, że oświetlenie części lampek przy maszynach szwalniczych miało znacznie niższe natężenie

oświetlenia, co było spowodowane zużyciem się diod w lampie. U pracodawcy wykonywane jest szycie czarną nicią na czarnym materiale. Wymaga to odpowiedniej jakości oświetlenia miejsca szycia. Pracodawca nie dysponował oceną dostosowania tego oświetlenia do warunków pracy. W przypadku szycia czarną nitką czarnego materiału, gdy pracownik musi uważnie obserwować linię szycia, czas obserwacji miejsca szycia jest krótki i nie pozwala na komfortową adaptację wzroku na szczególnie wykonywanej pracy. Dodatkowym utrudnieniem przy obserwacji miejsca szycia jest występowanie olśnienia od błyszczących części maszyny. Oświetlenie miejsca szycia ma wpływ na wydolność wzroku i tym samym na bezpieczeństwo pracy przy szybko poruszającej się igle.

W trakcie tej samej kontroli stwierdzono, że pracownicy zatrudnieni przy obsłudze maszyn szwalniczych dostosowują swoje siedziska do wygodnego użytkowania. Do oparcia i siedzisk przymocowane były różne poduszki, gąbki lub inne materiały. Z informacji uzyskanych od pracowników wynikało, że materiał siedzisk jest sztuczny i powoduje odparzenia na udach, a oparcia są za daleko za siedziskiem, żeby można było wykorzystać je do podparcia lędźwiowego. W trakcie kontroli oparcia krzesel były odchylone do tyłu, spowodowane zużyciem, co uniemożliwiało ich wykorzystanie w trakcie pracy. Pracodawca w ocenie ryzyka na stanowisku obsługi maszyn szwalniczych nie ustalił zagrożenia wynikającego z nieprawidłowej postawy pracownika w pozycji siedzącej, spowodowanej niedostosowaniem siedziska do sposobu wykonywania pracy. Takie zagrożenie skutkowało nieprawidłową postawą pracownika podczas pracy i bólem kręgosłupa. Pracodawca nie dokonał oceny ryzyka na tych stanowiskach w zakresie ergonomii pracy. Nie okazano w trakcie kontroli opinii lekarza medycyny pracy, dotyczącej oceny ryzyka, jak i nie okazano wyników badań obciążenia statycznego, czy mięśniowo szkieletowego pracowników wykonujących prace na tych stanowiskach.

Stwierdzono również, że maszyny szwalnicze pod stołem są wyposażone w dźwignię poruszaną kolanem. Część dźwigni, którą dotyka kolano była owinięta szmatami i także gąbką. Pracownicy wyjaśnili, że bez tych samodzielnie wykonanych ochron kolana są poobcierane, także posiniaczone co po dłuższym czasie powoduje trwałe bóle. Pracodawca w trakcie kontroli wykonał przegląd stanowisk szwalniczych i podjął decyzję o zakupie nowych ergonomicznych krzesel. Oparcia na nogę przy maszynach szwalniczych również mają być odpowiednio zabezpieczone między innymi planuje się zakup małych poduszczyków w celu zabezpieczenia oparcia na nogę przy maszynach.

W wyniku stwierdzonych naruszeń, na podstawie art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1251), inspektor pracy wydał decyzje mające na celu usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Ponadto w toku kontroli ustalono brak osłony elementów ruchomych przekładni pasowej układu napędowego 2-ch maszyn szwalniczych: SINGER i Łucznik, co przedstawiono na zdjęciu poniżej. Maszyny nie były wyłączone z eksploatacji.



Fot 26



Fot 27

W wyniku stwierdzenia ww. naruszeń inspektor pracy, na mocy art. 11 pkt 3 ww. ustawy wydał nakaz wstrzymania eksploatacji opisanych maszyn do czasu zapewnienia osłon elementów ruchomych przekładni pasowej układu napędowego maszyn.

Wnioski końcowe

Przeprowadzone kontrole w wytypowanych zakładach szwalniczych wykazały zasadniczo, przestrzeganie przepisów prawa pracy przez pracodawców – co znalazło odzwierciedlenie m.in. w liczbie mandatów karnych kredytowanych - 1 oraz środków wychowawczych - 3. Inspektorzy pracy niejednokrotnie obejmowali kontrolami całe spektrum zagadnień prawnej ochrony pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy - co skutkowało wydaniem przysługujących środków prawnych w postaci wniosku o wydanie decyzji zaprzestania prowadzenia działalności pracowni produkcji kostiumów, decyzji nakazującej wstrzymanie eksploatacji maszyn, decyzji nakazowych oraz wniosków i poleceń.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli - poprzez wydanie przysługujących środków prawnych doprowadzili lub doprowadzą stan zastany do zgodności z obowiązującymi przepisami prawa pracy w tym zakresie. Stwierdzone nieprawidłowości oraz wydane środki prawne stanowią uzasadnienie do kontynuowania monitorowania przestrzegania prawa pracy a w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy u pracodawców prowadzących szwalnie.

3. Kontrole lodziarni, ciastkarni i gabinetów kosmetycznych

1. Cel kontroli i sposób realizacji

Celem przeprowadzonych kontroli było sprawdzenie przestrzegania przez pracodawców prowadzących działalność gospodarczą w obszarze produkcji lub sprzedaży: pieczywa, lodów, wyrobów cukierniczych oraz prowadzących usług fryzjerskich i kosmetycznych. Doboru zakładów do kontroli dokonywano w taki sposób, by kontrolą objąć tylko pracodawców - kontrolą nie objęto przedsiębiorców niebędących pracodawcami, na rzecz których świadczone pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy.

W okresie 2020r. przeprowadzono w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu ogółem 91 kontroli w 91 podmiotach, zatrudniających łącznie: 605 osób, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 74,
- podmiotów samozatrudniających się: 1,
- cudzoziemców: 12,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 495,
- w tym kobiet: 297,
 - młodocianych: 69,
 - niepełnosprawnych: 2.

Ilość przeprowadzonych kontroli w zależności od rodzaju prowadzonej działalności przedstawia się następująco:

- fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne - 43 kontrole;
- produkcja pieczywa, produkcja świeżych wyrobów ciastkarskich i ciastek - 23 kontrole;
- sprzedaż detaliczna pieczywa, ciast, wyrobów ciastkarskich i cukierniczych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach -10 kontroli;
- produkcja lodów - 2 kontrole.

Pozostałe kontrole (13 kontroli) zostały przeprowadzone u pracodawców, których podstawowe PKD wskazywało na działalność inną niż ww., a faktycznie przeważała działalność z zakresu produkcji i handlu pieczywem, bądź produkcji i handlu artykułami cukierniczymi, lodami.

1. Dane statystyczne dotyczące przeprowadzonych kontroli.

Kontrole zostały przeprowadzone w zdecydowanej większości w zakładach małych zatrudniających do 9 pracowników - 76 kontroli, niewielką część kontroli przeprowadzono

w zakładach zatrudniających do 20 pracowników -11 kontroli, a w czterech przypadkach pracodawcy zatrudniali powyżej 20 pracowników.

W ramach przeprowadzonych czynności kontrolnych u pracodawców inspektorzy pracy wydali łącznie:

- 385 decyzji nakazowych;
 - w tym na piśmie – 291 oraz 94 ustne decyzje wykonane w trakcie kontroli;
- 299 wniosków w 70 wystąpieniach;
- 13 poleceń.

W wyniku stwierdzonych naruszeń prawa pracy – inspektorzy pracy wszczynali postępowania o wykroczenia przeciwko prawom pracowników – nakładając na pracodawców 2 mandaty na łączną kwotę 2000 zł oraz zastosowali łącznie 23 środki wychowawcze dot. 38 wykroczeń.

2. Zakres kontroli – stwierdzone nieprawidłowości

1. Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy – zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, w tym kontrola wypłacania tzw. stawki minimalnej oraz przestrzeganie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (szczególnie w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego).

Inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości w zakresie rozwiązywania umów o pracę z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa pracy. Również w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych oraz wypłaty stawki minimalnej inspektorzy pracy nie stwierdzali naruszeń prawa pracy (nie stwierdzono przypadku, aby świadczenie pracy zarobkowej na podstawie umowy cywilno-prawnej występowało w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy). W tym obszarze stwierdzono inne nieprawidłowości np. w zakresie treści umów o pracę, pisemnych informacji o warunkach zatrudnienia itp. Inspektorzy pracy wydali łącznie 53 wnioski w wystąpieniach dot. formy i treści umowy o pracę - art. 29 oraz trybów, formy i pouczeń o prawie pracownika odwołania się do sądu - art. 30 Kodeksu pracy.

2. Urlopy - udzielanie urlopów wypoczynkowych i bezpłatnych (szczególnie w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemiologicznego).

Przeprowadzone kontrole nie wykazały nieprawidłowości w zakresie udzielania pracownikom urlopów bezpłatnych. Inspektorzy pracy w powyższym zakresie wydali łącznie 15 wniosków w wystąpieniach dotyczących urlopów wypoczynkowych (z przywołaniem w podstawie prawnej

art. 154 i art. 154², w tym jeden wniosek ze wskazaną podstawą prawną art. 171 Kodeksu pracy) - żadna z nieprawidłowości nie miała bezpośredniego związku ze stanem zagrożenia epidemiologicznego.

3. Szkolenia w dziedzinie bhp, w tym prowadzenie szkoleń w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego.

Przeprowadzone kontrole wykazały nieprawidłowości w zakresie szkoleń w dziedzinie bhp, co skutkowało wydaniem przez inspektorów pracy stosownych środków prawnych. Część pracodawców korzystała z postanowień art. 12e ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych („zawieszenie” szkoleń okresowych w dziedzinie bhp), należy zwrócić uwagę, iż wydane przez inspektorów pracy środki prawne w tym zakresie dotyczyły sytuacji, w których termin szkolenia okresowego upłynął przed ogłoszenie stanu zagrożenia epidemicznego.

Inspektorzy pracy w powyższym zakresie wydali następujące środki prawne – łącznie 39 decyzji nakazowych z przywołaniem w podstawie prawnej art. 237³ Kodeksu pracy, 64 decyzje nakazowe z przywołaniem w podstawie prawnej § 10 - § 15 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 31 wniosków z przywołaniem w podstawie prawnej § 10 - § 15 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

4. Profilaktyczna ochrona zdrowia – dopuszczanie pracowników do pracy bez wymaganych profilaktycznych badań lekarskich, prowadzenie profilaktycznych badań lekarskich w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego oraz odzież i obuwie robocze.

Przeprowadzone kontrole wykazały stosunkowo niewiele nieprawidłowości dotyczących kierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie – wstępne i okresowe. Część pracodawców korzystała z postanowień art. 12a ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, dot. zawieszenia wykonywania niektórych obowiązków w zakresie badań okresowych pracowników (...). Wydane przez inspektorów pracy środki prawne w tym zakresie dotyczyły sytuacji, w których termin badania okresowego upłynął przed ogłoszenie stanu zagrożenia

epidemicznego, epidemii. Inspektorzy pracy w powyższym zakresie wydali następujące środki prawne – łącznie 36 decyzji nakazowych z przywołaniem w podstawie prawnej art. 229 Kodeksu pracy.

Nieprawidłowości w obszarze dotyczącym odzieży i obuwia roboczego – ochronnego dotyczyły głównie zasad przydziału i stosowania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego oraz założenia i prowadzenia indywidualnych kart ewidencji odzieży i obuwia roboczego jak również ewentualnego wypłacania ekwiwalentu pieniężnego za pranie i konserwację tej odzieży. Pracodawcy w zakresie dostosowania wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej do wymogów sanitarnych minimalizujących zagrożenie COVID-19 – zapewniali pracownikom maseczki ochronne, rękawiczki jednorazowe a także płyn do dezynfekcji rąk. Inspektorzy pracy w powyższym zakresie, tj. środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego wydali następujące środki prawne – łącznie 7 decyzji nakazowych z przywołaniem w podstawie prawnej art. 237⁶ i art. 237⁷ Kodeksu pracy.

5. Ocena ryzyka zawodowego – dokonanie oceny ryzyka zawodowego, informowanie pracowników o ryzyku zawodowym wraz z jej aktualizacją po ogłoszeniu stanu zagrożenia epidemicznego; zaplanowanie i wprowadzenie działań profilaktycznych minimalizujących zagrożenie COVID-19 i informowanie pracowników o tych działaniach.

Przeprowadzone kontrole w powyższym zakresie wykazały, że pracodawcy posiadają opracowane dokumentacje oceny ryzyka zawodowego dla stanowisk pracy, z którymi zostali zapoznani pracownicy – niemniej w większości przypadków dokumentacje oceny ryzyka zawodowego nie zostały uaktualnione o zagrożenie COVID-19, a co za tym idzie nie zaplanowano (na piśmie) działań profilaktycznych minimalizujących zagrożenie COVID-19 oraz nie poinformowano pracowników o tych zagrożeniach. W części zakładów stwierdzono, że ocena ryzyka zawodowego nie została udokumentowana dla wszystkich stanowisk pracy, co skutkowało wydaniem w tym zakresie stosownych środków prawnych. Inspektorzy pracy w powyższym zakresie wydali środki prawne – łącznie 87 decyzji nakazowych z przywołaniem w podstawie prawnej art. 226 Kodeksu pracy, a 107 decyzji nakazowych z przywołaniem w podstawie prawnej § 39 – § 39c rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997r.

6. Czynniki szkodliwe – pomiary środowiska pracy.

W większości przeprowadzonych kontroli u pracodawców (w lodziarniach, cukierniach i gabinetach kosmetycznych) nie występowały stanowiska pracy na których wymagane byłyby badania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, ponieważ pracodawcy nie ustalili źródeł emisji. Przykładowo w zakładach kosmetycznych - na podstawie kart charakterystyki oraz ilości stosowanych substancji - pracodawcy nie wytypowali stosowanych czynników chemicznych do pomiarów środowiska pracy. Inspektorzy pracy stwierdzali m. in. braki dotyczące opracowania aktualnych spisów substancji chemicznych stosowanych w gabinetach kosmetycznych oraz ich kart charakterystyki.

W pozostałej grupie zakładów inspektorzy pracy ustalili, że pracodawcy nie dokonywali rozeznania procesów technologicznych i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia w celu ich wytypowania do oznaczenia w środowisku pracy, w związku z powyższym wydawali stosowne środki prawne – decyzje nakazowe dotyczące dokonania w udokumentowanej formie rozeznania procesów technologicznych i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia w celu ich wytypowania do oznaczenia w środowisku pracy przed przystąpieniem do przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych.

W pozostałej grupie pracodawców gdzie odbywała się produkcja świeżych wyrobów ciastkarskich i ciastek – pracodawcy posiadali aktualne pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy. Inspektorzy pracy wydali stosowne środki prawne - łącznie 12, gdzie w podstawie prawnej przywołali art. 227 Kodeksu pracy. W podstawie prawnej przywołano również § 2 rozp. MZ z dnia 2 lutego 2011r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (6 decyzji oraz 1 wniosek w wystąpieniu).

7. Obiekty i pomieszczenia pracy oraz zaplecze higieniczno-sanitarne.

Przeprowadzone kontrole w powyższym zakresie wykazały, że wszyscy pracodawcy zastosowali się do zaleceń i wytycznych w sprawie organizacji pracy, w tym zasad obsługi klientów z uwagi na zagrożenie COVID-19. Inspektorzy pracy realizując powyższy temat – stwierdzali szereg nieprawidłowości związanych z obiektami – pomieszczeniami pracy oraz pomieszczeniami higieniczno - sanitarnymi w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy – co skutkowało wydaniem przysługujących środków prawnych.

3. Ustalenia końcowe

Przeprowadzone kontrole w wytypowanych zakładach (lodziarniach, cukierniach i gabinetach kosmetycznych) wykazały, w zdecydowanej większości, przestrzeganie

przepisów prawa pracy przez pracodawców – nie stwierdzano rażących naruszeń prawa pracy (w szczególności w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego, epidemii) – co znalazło odzwierciedlenie w stosunkowo niewielkiej ilości nałożonych na pracodawców, przez inspektorów pracy, mandatów karnych kredytowanych oraz środków wychowawczych. Inspektorzy pracy niejednokrotnie obejmowali kontrolami całe spektrum zagadnień prawnej ochrony pracy, w tym technicznego bezpieczeństwa pracy - co skutkowało wydaniem przysługujących środków prawnych w postaci decyzji nakazowych oraz wniosków i poleceń.

Godnym uwagi jest fakt, że wszyscy pracodawcy dostosowali się do ogólnych wymogów i zaleceń dotyczących organizacji stanowisk pracy, jak również zabezpieczenia pracowników i klientów w punktach sprzedaży, w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2.

Należy zwrócić uwagę, że część pracodawców była kontrolowana przez organ Państwowej Inspekcji Pracy po raz pierwszy, wobec powyższego inspektorzy pracy występowali również w charakterze doradców, udzielając pracodawcom szeregu porad prawnych i technicznych, co było korzyścią dla kontrolowanego i kontrolującego.

Inspektorzy pracy w wyniku przeprowadzonych kontroli - poprzez wydanie przysługujących środków prawnych doprowadzili lub doprowadzą stan zastany do zgodności z obowiązującymi przepisami prawa pracy w tym zakresie.

4. Kontrole budów – inne.

W zakresie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w 2020 r. oprócz kontroli mających na celu ustalenie skali występujących naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z wykonywaniem robót budowlanych i rozbiórkowych, inspektorzy pracy przeprowadzili 85 kontroli pracodawców będących podwykonawcami u większych inwestorów realizujących u nich wycinkowy zakres robót. Kontrole te były działaniami uzupełniającymi w sektorze budowlanym i służyły wsparciu dla realizowanych kontroli w budownictwie, które zostały opisane w części sprawozdania zatytułowanej „Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych”

W sumie za cały 2020 r. w sektorze budowlanym przeprowadzono 479 kontroli.

VIII. Pozostałe działania

1. Poradnictwo prawne i techniczne

W 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu udzielono zarejestrowanych **6 500** porad, które zawierały łącznie **9 892** tematów.

Na ogólną liczbę tematów porad prawnych i technicznych udzielonych w miejscach przyjęć interesantów w formie ustnej udzielono **2 756**, w formie pisemnej **924**. Drogą telefoniczną udzielono **2 667** porad prawnych, natomiast mailowo - **125**.

Z dokonanej analizy zakresu tematycznego udzielonych w okresie sprawozdawczym porad prawnych i technicznych wynika, iż największe zainteresowanie dotyczyło informacji ze stosunku pracy – temat związany z tymi zagadnieniami wystąpił łącznie w **2 399** przypadkach. Najczęściej występujące tematy dotyczyły: wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń przypadków **1 710**, czasu pracy **1 033** przypadków, urlopów pracowniczych **792** przypadków, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem przypadków **296**.

Oprócz porad udzielonych w łącznej liczbie **6 500**, również w zakładach pracy inspektorzy udzielili pracodawcom, pracownikom i związkom zawodowym w czasie czynności kontrolnych **5 736** porad prawnych, **5 942** porad technicznych oraz **1 145** porad z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców w Polsce w czasie czynności kontrolnych. Tematyka tych porad wynikała z konkretnych potrzeb zaistniałych w zakładach pracy.

Odnosząc się do liczby udzielonych w 2020 r. porad tj. **6 500** zauważyć można, iż ogólnie zmniejszyła się ich liczba w porównaniu z ubiegłym rokiem kiedy to udzielono ich **7 310**. Należy natomiast zwrócić uwagę na istotny wzrost liczby porad prawnych udzielanych telefonicznie przez pracowników merytorycznych oraz inspektorów pracy w stosunku do roku 2019. Mając bowiem na uwadze potrzebę zapewnienia w czasie pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 dostępu do poradnictwa prawnego, zgodnie z poleceniami Głównego Inspektora Pracy, osobiste porady prawne zastąpiono dyżurami telefonicznych porad prawnych, które cieszą się dużym zainteresowaniem społeczeństwa (**2 667**). W roku 2019 udzielono natomiast telefonicznie **132** porady.

W związku z przeciwdziałaniem zagrożeniom związanym z COVID-19 pojawiła się **wszak konieczność podjęcia działań mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom udzielającym osobiste ustne porady prawne, jak i osobom korzystającym z takiej pomocy prawnej.** Wychodząc naprzeciw potrzebom petentów, wprowadzono możliwość zasięgnięcia porady prawnej właśnie drogą telefoniczną. Celem dyżurów telefonicznych porad prawnych stało się w dużej mierze uzyskanie przez osoby dotknięte skutkami pandemii wirusa SARS-CoV-2 pomocy prawnej w związku z powstaniem nowych

stanów prawnych dla pracodawców oraz pracowników, albowiem szereg zmian legislacyjnych, dynamizm sytuacji na rynku pracy, a także kwestie związane ze świadczeniami w ramach polityki pomocowej i tarczy antykryzysowej rodzą wiele pytań i wątpliwości.

Utrzymująca się w dalszym ciągu tendencja spadkowa liczby udzielonych w roku 2020 porad prawnych i technicznych, w porównaniu do lat ubiegłych, wiąże się z dostępem w tym przedmiocie do sporych zasobów informacji w Internecie. W dobie społeczeństwa informacyjnego źródłem informacji stają się przede wszystkim powszechnie użytkowane nowe technologie. Co więcej, na podnoszenie świadomości prawnej wpływa również edukacja prawna. Pomimo coraz powszechniejszego wykorzystania nowych technologii pozwalających zwiększyć zasięg i skrócić czas udzielanych porad prawne, wiele zapytań prawnych miało jednak charakter wielopłaszczyznowy i wymagało pogłębionej analizy prawnej oraz znajomości linii judykatury w danym obszarze prawa.

Zakres przedmiotowy i podmiotowy ilustrują przedstawione poniżej tabele.

Tabela 13 Tematyka udzielonych porad prawnych.

Przedmiot porady	Liczba porad
Stosunek pracy	2 399
Wynagrodzenia	1 710
Czas pracy	1 033
Urlopy pracownicze	792
Uprawnienia zw. z rodzicielstwem	296
Ochrona pracy młodocianych	52
Mobbing	76
Dyskryminacja	34
Rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników	38
Pozostałe	70
Razem	6 500

Informacje dotyczące podmiotów, które zgłosiły się o udzielenie porady w roku 2020 r. w miejscach przyjęć interesantów według kryterium podmiotowego przedstawia tabela nr 2.

Tabela 14 Kryterium podmiotowe udzielonych w 2020 r. porad prawnych i technicznych.

Podmioty zgłaszające się po porady	Liczba porad
Były pracownik	1 126
Cudzoziemiec	151
Inny	551
Organ/urząd państwowy	15
Organ/urząd samorządu terytorialnego	40
Organizacje pracodawców	6
Osoba ubiegająca się o zatrudnienie	24
Pracodawca/przedsiębiorca	1 268
Pracownik niepełnosprawny	142
Pracownik/pracownicy zbiorowo	2 939
Rolnik indywidualny	2
Służba bhp	153
Spółeczny inspektor pracy	13
Związek Zawodowy	67
Razem	6 500

Tematyka porad prawnych z zakresu **stosunku pracy**, których udzielono w 2020 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu dotyczyła w szczególności: zasad i trybu nawiązywania umów o pracę, zmian warunków umowy o pracę, ochrony prawnej przed rozwiązaniem stosunku pracy, kwestii ustalania okresu wypowiedzenia przy umowach na czas określony i nieokreślony, rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, uprawnień pracowników w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umów o pracę, zasad wydawania i prostowania świadectw pracy. Pojawiały się też pytania dotyczące możliwości jak najszybszego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika z powodu zmiany pracodawcy.

Znaczny odsetek porad prawnych obejmował swym zakresem problem braku potwierdzenia na piśmie ustaleń co do rodzaju i warunków umowy o pracę, a nawet braku jakichkolwiek ustaleń co do formy zatrudnienia. Wiele wątpliwości budziły także kwestie związane z zatrudnianiem cudzoziemców.

Pytania w zakresie **wynagrodzenia za pracę** najczęściej dotyczyły kwestii związanych z minimalną stawką godzinową przy umowie zlecenia, a w przypadku umów o pracę: terminu wypłaty wynagrodzeń, wynagradzania za pracę w niedzielę, święta, w porze nocnej,

w dodatkowe dni wolne od pracy, oraz za pracę w godzinach nadliczbowych. Wątpliwości budziły także zagadnienia dotyczące świadczeń przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej, świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz odpraw pieniężnych związanych z rozwiązaniem stosunku pracy.

Normy czasu pracy, systemy czasu pracy, okresy rozliczeniowe, rozkłady czasu pracy, kwestie dotyczące obniżenia wymiaru czasu pracy lub pracowników objętych przestojem ekonomicznym, były najczęstszymi pytaniami z zakresu **czasu pracy**. W roku 2020 wielu pracodawców zmierzyło się bowiem z koniecznością podjęcia działań mających na celu dostosowanie modelu działalności do nowej rzeczywistości wywołanej epidemią COVID-19. Aktywną grupę stanowili również pracownicy zainteresowani przepisami dotyczącymi doby pracowniczej, pracy w godzinach nadliczbowych.

W zakresie **urlopów wypoczynkowych** spory odsetek pytań dotyczył kwestii dotyczących zasad udzielania urlopu wypoczynkowego oraz wymiaru urlopu wypoczynkowego. Pojawiały się także często zagadnienia urlopów zaległych oraz urlopów wypoczynkowych osób niepełnosprawnych.

W zakresie uprawnień związanych z rodzicielstwem najczęściej pytano o zasady udzielania urlopów macierzyńskich, urlopów rodzicielskich, urlopów ojcowskich oraz łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy. Porady prawne dotyczyły także urlopów wychowawczych, ochrony pracownic w ciąży, kwestii związanych z zasadami dotyczącymi wykorzystywania opieki z art.188 k.p. oraz dotyczące zasiłku opiekuńczego w związku z COVID-19.

Jeśli chodzi natomiast o **porady techniczne** to najczęściej pytano o kwestie dotyczące postępowania powypadkowego oraz dotyczące sporządzania protokołu powypadkowego. Wiele zapytań dotyczyło możliwości wykonywania pracy zdalnej, o której mowa w art. 3 *ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*. Dużo pytań w zakresie warunków pracy obejmowało kwestie dotyczące profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zasad wydawania pracownikom odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej oraz wypłacania pracownikom ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży roboczej, za pranie odzieży we własnym zakresie oraz obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Porady udzielone związkom zawodowym

W 2020 roku udzielono związkom zawodowym **126** porad prawnych i technicznych. Porady były udzielone w trakcie organizacji konferencji, spotkań, seminariów organizowanych w siedzibie Okręgu oraz w innych miejscach prowadzenia różnego rodzaju przedsięwzięć w ramach działań prewencyjno-promocyjnych, także w siedzibach stowarzyszeń, organizacji związkowych (OPZZ, NSZZ "Solidarność" itp.), których odbyło się przynajmniej **7**. Część tych spotkań odbyło się w formie online.

Przykładowo w biurze Oddziału Zarządu Regionu Dolny Śląsk NSZZ "Solidarność" w Wałbrzychu i w Świdnicy w ramach współpracy z partnerami społecznymi w trakcie **6** dyżurów prawnych udzielane były porady prawne dla członków związku. Spotkania te często przybierały formę polemiki, dyskusji i próby wykładni obowiązujących przepisów.

Niezależnie od powyższego udzielono **13** porad prawnych i technicznych Społecznym Inspektorom Pracy.

Pytania związków zawodowych dotyczyły głównie zasad związanych z tworzeniem oraz zmianą regulaminów pracy i wynagradzania, interpretacji już zawartych zapisów w regulaminach wynagradzania, zasad działania związków zawodowych, reprezentatywności związku zawodowego, zasad tworzenia regulaminu oraz funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych czy kwestii związanych ze sporami zbiorowymi. Porady prawne udzielone związkom zawodowym swoim zakresem tematycznym obejmowały także zagadnienia dotyczące stosunku pracy, czasu pracy oraz rozwiązywania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Niejednokrotnie związki zawodowe zasięgały opinii w trybie roboczym, przed podpisaniem wewnętrznych aktów normatywnych (układów zbiorowych, regulaminów pracy, pakietów socjalnych). Po porady prawne i techniczne najczęściej zgłaszały się organizacje związkowe takie jak: NSZZ Solidarność, „Solidarność” 80, ZNP, a także pozostałe związki branżowe.

Porady prawne dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, molestowania i mobbingu

W roku 2020 w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu udzielono **118** porad dotyczących zagadnień związanych z równym traktowaniem w zatrudnieniu oraz zjawiskami molestowania i mobbingu.

Problem mobbingu zgłaszali pracownicy, byli pracownicy oraz osoby reprezentujące pracowników, a większość ich pytań dotyczyła weryfikacji oceny określonych działań pracodawcy lub współpracowników. Mimo, że przepisy dotyczące mobbingu i dyskryminacji

funkcjonują w polskim systemie prawnym od lat, należy zauważyć, iż pracownicy w dalszym ciągu często mylą te dwa pojęcia traktując je jako tożsame ze sobą.

W wielu przypadkach pod pojęcie mobbingu podciągane były krótkotrwałe, często pojedyncze zachowania takie jak niekulturalne zachowanie pracodawców, bezpośrednich przełożonych lub współpracowników. Padały również pytania o kompetencje PIP w zakresie przeciwdziałania zjawisku mobbingu.

Odnośnie porad związanych z problematyką równego traktowania w zatrudnieniu pracownicy zwracali się w przeważającej mierze z pytaniami i problemami dotyczącymi nierównego traktowania w wynagradzaniu za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, pomijania niektórych pracowników przy przyznawaniu premii, pomijania niektórych pracowników przy przyznawaniu podwyżek wynagrodzenia oraz w kwestiach dotyczących podnoszenia kwalifikacji i braku dostępu do szkoleń (np. dla kobiet w ciąży). Pojawiło się kilkakrotnie również zagadnienie dotyczące dyskryminacji podczas rekrutacji.

2. Działania w obszarze prewencji i promocji

Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu uczestniczy w budowaniu kultury prewencji i praworządności w stosunkach pracy nie tylko poprzez nadzór i kontrolę. Urząd prowadzi dialog z pracodawcami i pracownikami, oferuje im pomoc w charakterze doradcy, inspirowanie do podejmowania działań na rzecz poprawy warunków pracy, bierze udział w upowszechnianiu dobrych praktyk i najlepszych przykładów. Działania te zyskują na znaczeniu i kierowane są do coraz szerszej grupy odbiorców.

Programy prewencyjno – promocyjne

W 2020 r. Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu realizował **programy prewencyjno – promocyjne** mające na celu wsparcie pracodawców w osiągnięciu trwałej poprawy warunków pracy i doprowadzenie zakładów pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy oraz rozszerzenie wiedzy z zakresu prawa pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy. Uczestnikami tych działań było szerokie spektrum odbiorców: od pracodawców, poprzez pracowników do uczniów.

Niezależnie wspólnie ze Stowarzyszeniem BHP- osób niepełnosprawnych czy też z Powiatowymi Urzędami Pracy prowadzone były działania, narady i szkolenia z obszaru nieobjętego tematyką harmonogramową.

Sytuacja pandemiczna spowodowała konieczność realizowania działań głównie w postaci online. Reżim sanitarny w związku z pandemią spowodował konieczność poszukiwania nowych form prewencyjnych i elastyczność w doborze metod i środków

przekazu. Mając na względzie zgłaszane przez pracodawców zapotrzebowanie na skondensowaną wiedzę zawartą w różnego rodzaju wydanych wówczas wytycznych lub przepisach tzw. „TARCZ” Okręgowy Inspektor Pracy podjął decyzję by do przedstawionych założeń w harmonogramie działania dołączyć kwestie bezpieczeństwa związane z wirtualną rzeczywistością np. praca przy monitorach ekranowych, obciążenia szkieletowo- mięśniowe; ocena ryzyka zawodowego czy interpretacja i stosowanie obowiązujących przepisów w reżimie sanitarnym. Z uwagi na dynamiczną sytuację na rynku związaną z rozluźnianiem reżimów w ramach akceleracji zbudowany został cykliczny program szkoleniowo- naradowy z doradcami zawodowymi, który pozwolił na wypracowanie jednolitego przekazu informacji dla pracowników i pracodawców. Na uwagę także zasługuje apel Okręgowego Inspektora Pracy skierowany do pracodawców i rolników gmin Dolnego Śląska który został rozpowszechniony za pośrednictwem prezydentów, burmistrzów i wójtów.

Rozwiązanie to należy propagować w większym stopniu i wykorzystać również w postaci webinarów oraz innych alternatywnych kontaktów z pracodawcami, uwzględniających ograniczenia wynikające ze skutków pandemii.

Wśród podjętych przez OIP szeregu działań prewencyjnych można wymienić przykładowe programy, tj.: **„Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”**, **„Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”**, program prewencyjny dla mikro zakładów oraz dla zakładów usług leśnych – **„Zdobądź Dyplom PIP”**.

Program prewencyjny **„Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”** jest ukierunkowany przede wszystkim na poprawę warunków pracy, rozwój dobrostanu pracowników. Ma on również służyć podniesieniu wydajności pracy. Realizacja programu przez wielu pracodawców jest traktowana jako forma przeciwdziałania zjawiskom mobbingowym w miejscu pracy. W 2020 r. W Okręgowym Inspektoracie we Wrocławiu ze względu na pandemię program był zrealizowany w sposób ograniczony, poprzez przeprowadzenie szkoleń w formie online na rzecz 9 podmiotów, którzy wyrazili zainteresowanie realizacją programu w swoich podmiotach. Przedmiotem tematyki szkoleń uczyniono szeroko rozumiane zagadnienia związane z negatywnymi zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy, w postaci stresu, wypalenia zawodowego, mobbingu, dyskryminacji. W szkoleniach podjęto również tematykę pandemii, jako czynnika wpływającego na stres w pracy. Zagadnienia te spotkały się z dużym zainteresowaniem ze strony pracodawców, którzy poszukują zróżnicowanych źródeł wiedzy na temat skutków epidemii dla organizacji procesu pracy, ale przede wszystkim dla zdrowia pracowników i to zarówno w ujęciu fizycznym jak również psychicznym.

Celem prewencyjnego długofalowego programu **„Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”** jest pomoc pracodawcom w dostosowaniu zakładu do obowiązującego prawa oraz wyeliminowaniu nieprawidłowości, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny. Program ten ukierunkowany został tak, aby pracodawca po przeszkoleniu mógł określić i wyeliminować nieprawidłowości za pomocą narzędzi przygotowanych przez PIP. W szkoleniu wzięło udział 5 pracodawców z branży mięsnej. Z informacji przekazanych przez uczestników szkoleń wynika, że podstawowymi przesłankami jakie zadecydowały o udziale w programie były bezpłatne szkolenia z zakresu prawa i ochrony pracy, a także możliwość kontaktu z inspektorem pracy, jako doradcą.

Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu w pierwszym kwartale 2020 r. zaprosił do udziału w kolejnym programie prewencyjnym **„Zdobądź dyplom PIP”** 68 pracodawców. Podstawowymi przesłankami jakie zadecydowały o udziale pracodawców w programie była chęć pozyskania aktualnej wiedzy w zakresie prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w okresie tak częstych zmian przepisów, głównie związanych z przepisami tzw. „Tarczy Antykryzysowej”. W 2020 r. przyznano łącznie 12 Dyplomów PIP.

Programy edukacyjno – informacyjne

W ramach realizacji programów **edukacyjno – informacyjnych** takich jak: „Kultura bezpieczeństwa”, „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”, działań prewencyjno-promocyjnych w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”, czy działań informacyjno – edukacyjnych w budownictwie, udział wzięli: uczniowie, pracodawcy działający w branży budowlanej, a także przedsiębiorcy, cudzoziemcy i rolnicy indywidualni.

Ze względu na panujący stan epidemii na terenie kraju i wprowadzenie nauki zdalnej pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w ramach programu **„Kultura bezpieczeństwa”** prowadzili szkolenia dla uczniów ponadpodstawowych w formie online poprzez platformy udostępniane bezpośrednio przez szkoły. Pracownicy OIP stworzyli liczne prezentacje obrazujące tematy dotyczące prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, które miały na celu utrwalić zdobytą wiedzę podczas szkoleń online oraz ją usystematyzować.

W roku 2020 Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu, w ramach realizacji tematu edukacyjno – informacyjnego **„Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”** w związku z zaistniałym stanem epidemii dokonał modyfikacji form i metod jego realizacji. Zrezygnowano z organizacji szkolenia stacjonarnego na rzecz indywidualnych kontaktów online z

zainteresowanymi ww. problematyką, a także przesłano do wytypowanych podmiotów materiały szkoleniowe i prezentacje multimedialne.

Problematyka dotycząca naruszenia przepisów o czasie pracy lub złego stanu psychofizycznego pracowników w sektorze transportowym, jak również zaprezentowania przyczyn wypadków przy pracy, będących skutkiem naruszania przepisów o czasie pracy ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn związanych z błędami organizacyjnymi i ludzkimi - dotarła do sporej grupy odbiorców. W efekcie podjętych działań, bezpłatne materiały edukacyjne, które mogą być pomocne w planowaniu, prowadzeniu oraz rozliczaniu, zgodnie z obowiązującymi normami, czasu pracy kierowców wysłano do 52 podmiotów z terenu Dolnego Śląska. Do wybranych podmiotów branży transportowej wysłano także prezentację zawierającą materiały do samokształcenia o problematyce bezpieczeństwa pracy w transporcie. Podczas wszystkich kontaktów i działań skierowanych w roku 2020 do przedsiębiorców i pracowników sektora transportowego zachęcano również do skorzystania z materiałów zamieszczonych na stronie www.bezpiecniwdrodze.pl.

Zgodnie z harmonogramem przedsięwzięć Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, realizacja zadań podejmowanych w ramach kampanii „**Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym**” ukierunkowana została przede wszystkim na:

- działalność szkoleniową w zakresie propagowania bezpiecznych zachowań na wsi oraz kultury bezpiecznej i higienicznej pracy wśród uczniów oraz dzieci z terenów wiejskich oraz rolników,
- organizację konkursów o tematyce bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie,
- współpracę na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie z partnerami i podmiotami, które również upowszechniają zasady bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.



Fot 28. Wizytacja gospodarstwa indywidualnego w ramach programu „Szanuj życie!. Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym

W ramach działań edukacyjnych w rolnictwie przeprowadzono łącznie 44 szkolenia oraz 35 konkursów dla uczniów i rolników oraz 48 wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych. Celem szkoleń, konkursów i wizytacji, było uświadomienie rolnikom podstawowych zagrożeń wypadkowych i chorobowych

występujących w środowisku wiejskim oraz upowszechnienie zasad bezpiecznej pracy w rolnictwie.



Fot 29 Szkolenia dla uczniów z terenów wiejskich

Szkolenia dla uczniów ze szkół dotyczyły bezpieczeństwa dzieci na wsi podczas zabawy jak również podczas uczestniczenia w pracach lekkich które wykonywane są w gospodarstwach rolnych. Zajęcia z uczniami prowadzone były w oparciu o własne prezentacje multimedialne, filmy edukacyjne i wydawnictwa PIP, które cieszyły się dużym zainteresowaniem, szczególnie młodszej części odbiorców.

W ramach działań prewencyjnych prowadzonych wśród dzieci w związku z trwającą epidemią i utrudnionym bezpośrednim do nich dotarciem, pracownicy OIP we Wrocławiu w korespondencyjnie nawiązali również kontakty z 52 Kołami Gospodyń Wiejskich, przesyłając list Okręgowego Inspektora Pracy zawierający apel o troskę i bezpieczeństwo dzieci spędzających wakacje w gospodarstwach rolnych. Do listów dołączono ulotki i broszury a także gadżety dedykowane dzieciom.

W 2020 r. ze względu na ograniczenia związane z pandemią koronawirusa bezpośrednie dotarcie do rolników było utrudnione. Dlatego też pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w terminach wcześniej zaplanowanych dla rolników szkoleń, pełnili dyżury telefoniczne.

Mając jednak na uwadze wciąż występujące w rolnictwie indywidualnym nieprawidłowości, Okręgowy Inspektor Pracy we Wrocławiu zwrócił się o pomoc i współpracę do wójtów i burmistrzów z terenu dolnośląskiego w realizacji tegorocznej kampanii informacyjnej przed wzmożonymi pracami rolnymi związanymi ze żniwami. Za pośrednictwem wójtów oraz burmistrzów został przekazany do upowszechnienia na stronach internetowych gmin, przekazania sołtysom i wywieszenia na tablicach we wsiach sołeckich Apel Okręgowego Inspektora Pracy we Wrocławiu do Rolników o zachowanie bezpieczeństwa podczas żniw oraz linki do strony internetowej www.bhpwrolnictwie.pl, jak również zostały przekazane broszury dotyczące bezpiecznej pracy w rolnictwie.

Ponadto pracownicy OIP we Wrocławiu wspólnie z KRUS oraz Dolnośląskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego DODR przeprowadzili szereg konkursów dla uczniów i dzieci. Większość konkursów ze względu na wprowadzony stan epidemii udało się przeprowadzić przy pomocy szkół w formie online. Konkursy miały na celu propagowanie zasad bezpiecznej pracy w gospodarstwie rolnym oraz rozpowszechnianie wiedzy na temat zagrożeń występujących w środowisku wiejskim.

Jednocześnie podczas działań informacyjno - edukacyjnych „**Budowa. STOP wypadkom**” w OIP Wrocław przeprowadzono łącznie 16 szkoleń, którymi objęto łącznie 214 osób, w tym między innymi: 46 pracodawców, 162 pracowników kadry kierowniczej budów, 6 pracowników służby bhp wykonujących prace na budowach. Szkolenia prowadzone były na 10 budowach, 5 szkoleń zorganizowano w siedzibach firm budowlanych, 1 spotkanie szkoleniowe odbyło się w ZR NSZZ Solidarność "Zagłębia Miedziowego".



Fot 30 Szkolenie w ramach realizacji tematu Budowa. STOP wypadkom

Łącznie działaniami informacyjno - promocyjnymi w2020 r. objęto 442 podmioty, w tym 214 podmiotów objęto szkoleniami, w tym 46 podmiotów objętych zostało harmonogramem centralnym PIP. Informacje związane z tematyką bezpieczeństwa pracy na budowach zostały zamieszczone w mediach przy współpracy z telewizją internetową Dolnośląskiej Okręgowej Izby

Inżynierów Budownictwa. Telewizja internetowa DOIIB nagrywała wystąpienie starszego inspektora pracy specjalisty, w tym przygotowaną przez niego prezentację na temat oceny stanu bezpieczeństwa pracy na dolnośląskich budowach <https://youtu.be/04Xk0O390zc>

Jednocześnie w ramach wspólnego przedsięwzięcia Państwowej Inspekcji Pracy oraz sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, jakim jest „Tydzień Bezpieczeństwa” organizowany na terenie całego kraju, w okresie od 5 do 11 października 2020 r., inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, uczestniczyli w licznych wydarzeniach organizowanych w ramach projektu oraz przeprowadzili szereg spotkań szkoleniowych skierowanych do wykonawców robót budowlanych na budowach. Tegoroczna edycja obchodów „Tygodnia Bezpieczeństwa” na budowach, ze względu na

obowiązujący w kraju stan epidemiczny, zamiast jak co roku w maju, odbyła się w październiku i przebiegała pod hasłem „Drużyna razem się trzyma”.

Konkurs



Fot 31. Wręczenie nagrody „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej” WZZ Herbapol

Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu przeprowadził także konkursy (wynikające z harmonogramu działania Państwowej Inspekcji Pracy oraz zadań własnych Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu).

W 2020 r. odbyła się już XXVII edycja konkursu „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”, który traktowany jest jako najistotniejszy z konkursów. Odbywa się on w dwóch etapach: wojewódzkim i ogólnopolskim, w trzech kategoriach: zakłady pracy do 49 zatrudnionych, zakłady pracy od 50 do 249 zatrudnionych, zakłady pracy powyżej 249 zatrudnionych.

Z uwagi na epidemię propagowanie konkursu w 2020 r. było znacznie ograniczone i odbywało się głównie poprzez przekaz medialny (strona internetowa OIP Wrocław). Wśród laureatów na szczelbu centralnym konkursu znalazły się aż dwie

wrocławskie firmy tj. SAULE S.A. w kategorii zakłady pracy do 49 zatrudnionych oraz Wrocławskie Zakłady Zielarskie „Herbapol” S.A. w kategorii zakłady pracy powyżej 249 zatrudnionych.

Ze względu na trudną sytuację epidemiczną w kraju i ograniczenia z tym związane, nagrody honorowe dla najlepszych firm, w imieniu Głównego Inspektora Pracy, wręczali okręgowi inspektorzy pracy. We Wrocławiu wręczenie nagród odbyło się w grudniu 2020 r.



Fot 32 Wręczenie nagrody „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej” – SAULE S.A.

Wśród działań prewencyjnych podjętych w 2020 r. w zakresie edukacji szkolnej przeprowadzono konkurs „**Poznaj swoje prawa w pracy**” adresowany do uczniów szkół ponadpodstawowych z tereny Dolnego Śląska. W marcu 2020 roku Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu przeprowadził etap regionalny konkursu, do którego zgłosiło się 47 uczniów z 24 szkół. Do końca grudnia 2020 roku wpłynęły do OIP we Wrocławiu zgłoszenia dotyczące 32 uczniów ze szkół, które już przeprowadziły etap szkolny i wyłoniły po dwóch kandydatów do etapu regionalnego. Z zebranych informacji wynika, że w etapie szkolnym wzięło udział 172 uczniów.



Fot 33 Wręczenie nagrody „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”

Kolejny konkurs, który zasługuje na wyróżnienie to „**Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy**”. Celem tego konkursu jest promowanie działalności społecznych inspektorów pracy, którzy w ramach pełnionych zadań aktywnie wpływają na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy w zakładach. W tym konkursie został wyróżniony w etapie

centralnym Pan Jakub Kiepura, zakładowy społeczny inspektor pracy w Liceum Ogólnokształcącym |nr VI im. Bolesława Prusa we Wrocławiu. Ze względu na sytuację epidemiczną wręczenie nagrody honorowej Głównego Inspektora Pracy odbyło się w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w dniu 17 grudnia 2020 r.

IX. Podsumowanie i wnioski

W roku 2020, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu realizowali misję Państwowej Inspekcji Pracy, którą jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne, zmierzające do ograniczenia zagrożeń wypadkowych rzetelnie i profesjonalnie – działając w niespotykanych dotychczas warunkach społecznych, gospodarczych, politycznych co wprost wpłynęło na sposób funkcjonowania Urzędu. Ubiegły rok był bowiem rokiem pandemii koronawirusa SARS-CoV-2, która w sposób widoczny wywarła wpływ na wszystkie obszary naszego życia. Drastyczne ograniczenia - wprowadzone w ramach walki ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się SARS-CoV-2 oraz profilaktyką i zwalczaniem skutków choroby Covid-19 - miały bezpośredni wpływ na całość warunków pracy w wielu branżach gospodarki. Wszystkie podmioty posiadające wpływ na funkcjonowanie rynku pracy, wliczając choćby tylko: pracobiorców, podmioty powierzające pracę, związki zawodowe i organizacje zrzeszające pracodawców, jak również instytucje takie jak Państwowa Inspekcja Pracy, których zadaniem jest kontrola i nadzór nad warunkami pracy – zostały postawione przed koniecznością codziennego podejmowania szybkich decyzji i rozwiązywania problemów wynikających ze zmian dynamiki groźby zakażenia koronawirusem. Z uwagi na brak jednolitych oraz naukowo potwierdzonych danych dotyczących sposobów rozprzestrzeniania się zakażenia koronawirusem większość decyzji podejmowanych *ad hoc* przez strony stosunku pracy była bardzo brzemienne w skutki, wpływając w sposób widocznych na reorganizację zasad świadczenia pracy, począwszy od zagadnień związanych z ochroną zdrowia, poprzez miejsce świadczenia pracy, czy zasady wstępu i przebywania na terenie zakładu pracy, a kończąc na kwestiach wynagradzania pracowników. Należy także zauważyć, że podmioty organizujące pracę oraz pracobiorcy dostrzegli i korzystali z nowych form świadczenia pracy – np. pracy zdalnej, równolegle udowadniając, że praca dotychczasowo wykonywana w biurze, czy siedzibie firmy nie zawsze musi być dominującym modelem świadczenia pracy.

Jeden rok funkcjonowania podmiotów rynku pracy, w tych jakże nowych realiach społeczno – gospodarczych, nie pozwala na dokonanie oceny, czy zmiany te będą miały charakter tymczasowy i jedynie reaktywny, czy też wpiszą się w nasze codzienne życie odpowiednio ewoluując i stając się z czasem bardziej powszechnymi.

W związku z wprowadzonym na terenie RP stanem zagrożenia epidemicznego od dnia 14 marca 2020 r. – *Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020r. (Dz.U. z 2020*

Poz. 433), przekształconym od dnia 20 marca 2020 r. w stan epidemii - *Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020r. (Dz.U. z 2020 Poz. 491)*, który trwa nieprzerwanie do dnia dzisiejszego, zmianom musiały ulec zasady prowadzenia kontroli przez inspektorów pracy. Dotychczasowy podstawowy sposób prowadzenia kontroli jako kontroli bezpośredniej, która obejmowała weryfikację faktycznych warunków pracy w miejscu pracy lub zagadnień z zakresu prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia, musiał ulec nagłej zmianie. Należało bowiem równolegle podjąć działania zmierzające do ochrony życia i zdrowia inspektorów pracy, jak również wszystkich osób ze strony podmiotów kontrolowanych. Z tej przyczyny nastąpiło częściowe ograniczenie czynności kontrolnych, przy jednoczesnym zapewnieniu w całym okresie obowiązywania ograniczeń, przeprowadzania kontroli o najwyższym znaczeniu dla zapewnienia bezpiecznych warunków pracy pracownikom – związanych z przypadkami bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników oraz badania śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków pracy. Po częściowym zniesieniu ograniczeń, w okresie od 18 października 2020 r. do 30 października 2020 r. kontrole były przeprowadzane w szerszym zakresie tematycznym z obowiązkiem ich przeprowadzania wg. zaleceń mających na celu ochronę zdrowia inspektorów pracy i zapobieganie rozprzestrzeniania się SARS-CoV-2' podczas realizacji czynności kontrolnych – sformułowanych we współpracy z Głównym Inspektorem Sanitarnym. W związku z pogarszającą się sytuacją epidemiologiczną w kraju, od 30 października 2020 r., ponownie nastąpiło ograniczenie czynności kontrolnych do przypadków bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników oraz badania śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy.

Nowe zasady prowadzenia kontroli zostały wprowadzone z początkiem 2021 r., uwzględniając możliwości prowadzenia kontroli wyłączających lub ograniczających do niezbędnego minimum bezpośredni kontakt inspektora pracy z kontrolowanym podmiotem, zgodnie ze stanowiskiem Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 22 grudnia 2020 r. w sprawie możliwości i zasad prowadzenia przez uprawnione organy Państwowej Inspekcji Pracy kontroli lub poszczególnych czynności kontrolnych w sposób zdalny.

W związku z przeciwdziałaniem zagrożeniom związanym z COVID-19, pojawiła się jednak konieczność podjęcia działań mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom udzielającym osobiste ustne porady prawne, jak i osobom korzystającym z takiej pomocy prawnej. Wychodząc naprzeciw potrzebom petentów, wprowadzono możliwość zasięgnięcia porady prawnej drogą telefoniczną. Celem dyżurów telefonicznych porad prawnych stało się w dużej mierze uzyskanie przez osoby dotknięte skutkami pandemii wirusa SARS-CoV-2 pomocy prawnej w związku z powstaniem nowych stanów prawnych dla pracodawców oraz pracowników, albowiem szereg zmian legislacyjnych, dynamizm sytuacji

na rynku pracy, a także kwestie związane ze świadczeniami w ramach polityki pomocowej i tarczy antykryzysowej rodzą szereg pytań i wątpliwości. Wiele porad prawnych zostało udzielonych również drogą elektroniczną.

W ramach działalności kontrolno-nadzorczej, w roku 2020 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili 4 577 kontrole, w 3 787 podmiotach gospodarczych, obejmując swoimi czynnościami 386 888 pracujących. Kontrolami objęto szeroki zakres tematyczny i ukierunkowano je przede wszystkim na realizację zadań i obowiązków wynikających z ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy z uwzględnieniem zmian wynikających z zaistniałego stanu epidemii. Zadania te dotyczyły, nie tylko zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, czy prawnej ochrony pracy, ale także zagadnień wynikających z innych przepisów, w tym dotyczących, między innymi:

- wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,
- przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta,
- legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców,
- pracowników delegowanych na teren RP oraz za granicę,
- zatrudniania pracowników tymczasowych,
- analizy okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie,

Na zakres tematyczny przeprowadzanych kontroli, oprócz zaistniałej sytuacji epidemiologicznej, założeń do realizacji tematów, duży wpływ miały skargi i wnioski, które wpływały do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu. Tematyka tych skarg oraz wniosków wniesionych w roku 2020, dotyczyła najczęściej:

- niewypłacania pracownikom należnego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy,
- nieprawidłowości w zakresie stosunku pracy ,
- warunków pracy i bhp,
- czasu pracy,
- legalności zatrudnienia,
- urlopów pracowniczych,
- wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem,

Największy odsetek skarg dotyczył szeroko rozumianego wynagrodzenia za pracę. Liczba skarg dotycząca zatrudniania pracowników „na czarno” z wszystkimi z tym związanymi

nieprawidłowościami, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych, pozostała na podobnym poziomie, jak w roku ubiegłym. Zagadnienia dotyczące stosunku pracy oraz czasu pracy znalazły swoje odzwierciedlenie w mniejszym stopniu. Stosunkowo mały odsetek wnoszonych skarg dotyczył naruszania przepisów dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz zatrudnianiem młodocianych.

Przedmiotem skarg były oczywiście zagadnienia bezpośrednio związane z Covid-19, z uwagi na brak jednolitych zasad ewidencjonowania tego typu skarg można podać ich przybliżoną liczbę – ok. 125. Skargi te dotyczyły zasad wynagradzania oraz wypłacania innych świadczeń związanych z absencjami w pracy w ramach kwarantanny, izolacji czy pełnienia osobistej opieki nad dzieckiem w związku z zamknięciem placówek oświatowych i wychowawczych. Kolejnym elementem podnoszonym w skargach były zastrzeżenia co do wysokości wynagrodzenia w przypadku korzystania przez pracodawcę z narzędzi antykryzysowych wprowadzonych pakietem przepisów tzw. Tarczy Antykryzysowej – w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Oprócz skarg kierowanych do OIP we Wrocławiu przez pracowników, wpływały również skargi kierowane przez działające w zakładach pracy związki zawodowe. Tematyka oraz liczba skarg wnoszonych przez związki zawodowe, kształtuje się na stosunkowo niewysokim poziomie. Przeprowadzone w zakładach kontrole ujawniają niewielki zakres wykorzystywania przez związki zawodowe uprawnień, które zawarte są w ustawie o związkach zawodowych, co może wynikać z ostrożności działaczy związkowych lub też rozwiązywania tych problemów pomiędzy stronami na gruncie danych podmiotów.

W związku z przeciwdziałaniem zagrożeniom związanym z COVID-19 wprowadzono możliwość zasięgnięcia porady prawnej drogą telefoniczną oraz elektroniczną. Tematyka porad w trakcie pełnienia dyżurów telefonicznych porad prawnych obejmowała zagadnienia dotyczące pomocy prawnej dla pracodawców oraz pracowników dotkniętych skutkami pandemii wirusa SARS-CoV-2. Ponadto wśród zagadnień poruszanych w poradach najczęściej występowały tematy dotyczące stosunku pracy, tj.: wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń, czasu pracy, urlopów pracowniczych, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, mobbingu, rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Od 1 kwietnia 2020r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu zarejestrowano ponad 2 600 porozumień opartych na ustawie z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID 19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374,567,568), w tym w zakresie dotyczącym: warunków i trybu wykonywania pracy w okresie

obniżonego wymiaru czasu pracy (art. 15G ust. 11-15 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. j.w.); warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego (art. 15G ust. 11-15 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. j.w.); wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy (art. 15G ust. 11-15 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. j.w.); zawarcia porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę (art. 15 ZF ust. 1,4 i 5 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. j.w.).

W ramach działalności kontrolno-nadzorczej, w obszarze prawnej ochrony pracy, w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu w 2020 r. prowadzono kontrole, których celem było sprawdzenie przestrzegania przez pracodawców oraz przedsiębiorców powierzających wykonywanie pracy na podstawie innej niż stosunek pracy ograniczeń, nakazów i zakazów ustanawianych w kolejnych rozporządzeniach Rady Ministrów w związku z wystąpieniem stanu epidemii COVID-19 mających na celu zapobieganie i przeciwdziałanie rozprzestrzenianiu się koronawirusa SARS-CoV-2. Podczas każdej kontroli inspektorzy pracy oceniali, czy pracodawcy i przedsiębiorcy niebędący pracodawcami zastosowali wynikające z przepisów prawa i jednocześnie odpowiednie do zagrożeń i specyfiki pracy środki profilaktyczne niezbędne dla zwiększenia poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osób pracujących w związku z powszechnym zagrożeniem zakażeniem koronawirusem SARS-CoV-2. Kontrole wykazały wysoką świadomość podmiotów powierzających pracę zagrożeń wynikających z epidemii COVID-19, które wypełniały obowiązki nałożone kolejnymi przepisami wydawanymi na podstawie art. 46a i art. 46b ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2020 r. poz. 1845 ze zmianami z 2020 r. poz. 2112).

W roku sprawozdawczym kontynuowane były kontrole w zakresie zadań przypisanych Państwowej Inspekcji Pracy - „Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych”. Z przeprowadzonych kontroli wynikało, że nie występuje zbyt duże zainteresowanie w przystępowaniu pracowników do PPK. Przyczyny tak niskiego zainteresowania ze strony pracowników jest głównie brak zaufania do tego typu programów. W 2020 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu nie wpłynęły skargi, których zakres tematyczny związany był z tym zagadnieniem.

Nadal podejmowana była szeroko zakrojona działalność kontrolna w sprawie legalności pobytu i pracy cudzoziemców. Pomimo spadku liczby kontroli legalności zatrudnienia przeprowadzonych w 2020 r., udział ujawnionych nielegalnych przypadków pracy nieznacznie wzrósł w stosunku do ostatnich pięciu lat. Nadal stwierdzane jest zjawisko wykonywania pracy przez cudzoziemców w sposób niezgodny z warunkami ujętymi w oświadczeniu lub

zezwoleniu na pracę – co generuje szereg nieprawidłowości definiowanych jako nielegalne zatrudnienie bądź powierzenie pracy.

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, w roku 2020 przeprowadzane były zarówno w zakresie przestrzegania podstawowych obowiązków takich jak: szkolenia pracownicze w zakresie bhp, badania lekarskie, wypełnianie zadań służby bhp, czy ocena ryzyka zawodowego, tj. szeroko rozumianego przygotowania do pracy, jak również w tematach specjalistycznych takich jak: eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie, kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych, kontrole prac przy budowach i remontach dróg; kontrole zakładów usług leśnych; kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku; kontrole związane z ograniczeniem zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym.

Kontrole obejmujące swoim zakresem tematycznym eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie, kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych, kontrole prac przy budowach i remontach dróg, przeprowadzone w 2020 r. wskazują, że zdecydowana większość skontrolowanych podmiotów stwarzających zagrożenia dla pracowników zatrudnionych na budowach oraz przy budowie dróg to podmioty małe, zatrudniające kilka lub kilkanaście osób, o stosunkowo małym potencjale finansowym. Stwierdzona liczba zagrożeń występujących w ich działalności jest natomiast duża. Takie zjawisko zostało również zaobserwowane w latach poprzednich, co po raz kolejny potwierdza, że właśnie w sektorze małych wykonawców przestrzeganie przepisów BHP i zapewnianie bezpiecznych warunków pracy odbiega od wykonawców o większej liczbie zatrudnionych, w których funkcjonują struktury bhp oraz osoby nadzoru technicznego średniego i wyższego szczebla. Pozytywnie należy ocenić fakt, że nie odnotowano w tej gałęzi budownictwa chorób zawodowych.

W 2020 r. przeprowadzono kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku. Uzyskane dane potwierdzają, że nakłanianie podmiotów do dobrowolnego usunięcia wad wyrobów jest receptą na zwiększenie skuteczności organów PIP w zakresie nadzoru rynku oraz skraca wyraźnie czas potrzebny na osiągnięcie celu.

Kontrole mające na celu ocenę stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów, dotyczących eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz innych wymagań prawnych, związanych z magazynowaniem ładunków, wskazują na wiele różnych nieprawidłowości, związanych z bezpieczeństwem pracy. Do istotnych naruszeń należy eksploatacja wózków jezdniowych, w przypadku których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące ich stanu technicznego jak również brak działań pracodawcy w zakresie

zapewnienia kompetentnego nadzoru nad pracownikami. Taki stan rzeczy wymaga zmiany podejścia pracodawców do sfery bezpieczeństwa pracy.

Odnosząc się do wyników kontroli przeprowadzonych w zakładach usług leśnych należy zauważyć, iż wyniki kontroli przeprowadzonych w 2020 roku wskazują na obniżenie liczby naruszeń przepisów dotyczących: badań lekarskich; szkoleń w dziedzinie bhp; przydziału odzieży i obuwia roboczego; służby bhp; posiłków profilaktycznych i napoi; ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej; prac szczególnie niebezpiecznych; instrukcji bhp; organizacji stanowisk pracy przy ścinie drzew; stanu technicznego maszyn, urządzeń oraz środków transportu; urządzeń poddozorowych; pomocy przedlekarskiej; działań profilaktycznych w związku z narażeniem pracowników na czynniki biologiczne. Powyższe ustalenie wskazują na stopniową poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach usług leśnych.

W roku 2020, Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu, realizował także tematy własne, związane ze specyfiką regionalną Dolnego Śląska oraz wynikające z wniosków z przeprowadzanych wcześniej kontroli. Do tematów tych należały:

- przestrzeganie przepisów prawa pracy przez podmioty prowadzące działalność w miejscowościach turystycznych,
- kontrole zakładów produkcji odzieżowej,
- kontrole lodziarni, ciastkarni i gabinetów kosmetycznych,
- kontrole budów – inne.

Realizacja tych zadań przyczyniła się do zgłębienia wiedzy na temat nieprawidłowości występujących w naszym regionie w branży turystycznej, szwalniczej oraz gastronomicznej a jednocześnie pozwoliła na wyeliminowanie w kontrolowanych zakładach występujących zagrożeń.

Oprócz działań kontrolno-nadzorczych, Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu, w roku 2020, prowadził także szereg działań w obszarze prewencji i promocji, do których należały programy i akcje prewencyjne, konkursy i szkolenia. W ramach tych działań Urząd prowadził dialog z pracodawcami i pracownikami, oferując im pomoc w charakterze tzw. doradcy, inspirując do podejmowania wysiłków na rzecz poprawy warunków pracy i zachęcając do udziału w upowszechnianiu dobrych praktyk i najlepszych przykładów. W 2020 roku, reżim sanitarny w związku z pandemią spowodował konieczność poszukiwania nowych form prewencyjnych i elastyczność w doborze metod i środków przekazu, co przełożyło się na realizowanie takich działań głównie w postaci online. Wychodząc naprzeciw zgłaszanemu przez pracodawców zapotrzebowaniu na wiedzę wynikającą z przepisów tworzących tzw. „Tarczę antykryzysową” Okręgowy Inspektor Pracy podjął decyzję by przedstawione założenia

w harmonogramie działania, poszerzyć o kwestie bezpieczeństwa związane z wirtualną rzeczywistością np. praca przy monitorach ekranowych, obciążenia szkieletowo- mięśniowe; ocena ryzyka zawodowego czy interpretacja i stosowanie obowiązujących przepisów w reżimie sanitarnym. Z uwagi na dynamiczną sytuację na rynku związaną z rozluźnianiem reżimów, w ramach akceleracji zbudowany został cykliczny program szkoleniowo - naradowy z doradcami zawodowymi, który pozwolił na wypracowanie jednolitego przekazu informacji dla pracowników i pracodawców.

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

X. Załączniki

1. Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w 2020 r

Sprawozdanie sporządziła:
Sekcja Prawna
w Okręgowym Inspektoracie Pracy
we Wrocławiu

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzeszczenia działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleceń 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:	4 577	8 050	205	132	264	200	5	2 273	9 635	527
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	80	182	5	2	7	2	0	41	153	2
2.	Górnictwo, wydobywanie	27	265	0	0	1	0	0	20	79	5
3.	Przetwórstwo przemysłowe	697	1 799	17	22	85	17	0	403	1 672	96
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	8	8	0	0	1	0	0	6	21	0
5.	Dostawa wody ^{b)}	57	202	3	6	14	0	0	36	130	1
6.	Budownictwo	610	2 102	149	73	120	16	0	244	1 001	48
7.	Handel i naprawy ^{c)}	1 143	1 462	10	8	7	15	0	480	2 034	133
8.	Transport i gospod. magaz.	271	295	1	2	3	11	4	191	923	44
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	304	507	1	1	0	79	0	202	977	48
10.	Informacja i komunikacja	53	24	0	1	0	0	0	16	69	6
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	39	19	0	0	0	7	0	24	91	4
12.	Obsługa rynku nieruchom.	65	197	6	4	9	0	0	37	193	7
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	176	147	5	9	4	7	0	77	346	16
14.	Usługi administrowania ^{g)}	346	160	5	4	7	1	0	160	603	59
15.	Administracja publiczna ^{h)}	161	96	0	0	1	0	0	51	118	3
16.	Edukacja	133	33	0	0	0	0	0	76	271	11
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	146	143	0	0	0	10	0	79	413	10
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	99	120	2	0	5	0	1	35	112	9
19.	Pozostała działaln. usług.	162	289	1	0	0	35	0	95	429	25
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody:ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: dane PIP

1) łączna liczba decyzji 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.

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji						decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	zakłady o zatrudnieniu:	4 577	8 050	205	132	264	200	5	2 273	9 635	527	
1.	1 - 9	2 694	4 669	172	102	172	113	0	1 177	5 051	297	
2.	10 - 49	1 063	1 991	22	20	43	62	0	595	2 631	145	
3.	50 - 249	497	904	8	9	46	25	0	287	1 052	51	
4.	250 i powyżej	323	486	3	1	3	0	5	214	901	34	

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;

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - kontrole i środki prawne
(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzeszania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	4 577	8 050	205	132	264	200	5	2 273	9 635	527
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	522	608	5	7	16	0	5	225	772	25
	1. państwowa	109	150	3	1	0	0	3	35	100	5
	2. samorządowa	400	447	2	6	16	0	1	184	653	20
	3. mieszana	13	11	0	0	0	0	1	6	19	0
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	3 986	7 355	195	119	246	196	0	2 021	8 736	494
	1. prywatna krajowa	3 440	6 112	166	100	211	161	0	1 698	7 477	416
	2. prywatna zagraniczna	331	704	27	9	26	13	0	202	849	56
	3. prywatna mieszana	215	539	2	10	9	22	0	121	410	22
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	1	0	0	0	0	0	0		0	
4.	Nieokreślona własność	68	87	5	6	2	4	0	27	127	8

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.

Źródło: dane PIP

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)**

SPR_2P

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	2 150	844	105	1 201	461	43	848	31
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	23	11	3	9	9	2	9	0
2.	Górnictwo, wydobywanie	22	13	2	7	12	2	4	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	330	117	15	198	72	6	131	2
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	4	0	0	4	0	0	2	1
5.	Dostawa wody ^{b)}	38	29	0	9	16	0	8	1
6.	Budownictwo	512	226	32	254	134	9	207	5
7.	Handel i naprawy ^{c)}	381	140	4	237	62	2	148	4
8.	Transport i gospod. magaz.	179	87	14	78	38	5	59	4
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	224	84	3	137	41	2	92	1
10.	Informacja i komunikacja	19	6	0	13	3	0	7	0
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	12	4	0	8	4	0	6	2
12.	Obsługa rynku nieruchom.	42	10	1	31	6	1	19	0
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	73	22	6	45	11	3	33	3
14.	Usługi administrowania ^{g)}	123	59	12	52	32	7	45	5
15.	Administracja publiczna ^{h)}	10	3	0	7	2	0	7	0
16.	Edukacja	24	1	4	19	1	3	19	1
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	49	9	9	31	4	1	17	1
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	13	1	0	12	1	0	7	0
19.	Pozostała działaln. usług.	72	22	0	50	13	0	28	0
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	1

^{a)} Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)} Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

^{c)} Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

^{d)} Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

^{g)} Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

^{h)} Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkuje wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	2 150	844	105	1 201	461	43	848	31
1.	1 - 9	1 350	506	73	771	274	27	528	25
2.	10 - 49	507	209	25	273	108	9	196	6
3.	50 - 249	184	75	2	107	42	2	81	0
4.	250 i powyżej	109	54	5	50	37	5	43	0

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2020 r. - wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	2 150	844	105	1 201	461	43	848	31
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	89	34	7	48	21	6	40	0
	1. państwowa	18	6	4	8	6	4	6	0
	2. samorządowa	71	28	3	40	15	2	34	0
	3. mieszana	0	0	0	0	0	0	0	0
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	2 031	794	98	1 139	430	37	796	30
	1. prywatna krajowa	1 698	645	81	972	351	31	662	28
	2. prywatna zagraniczna	191	86	14	91	43	4	75	1
	3. prywatna mieszana	142	63	3	76	36	2	59	1
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	30	16	0	14	10	0	12	1

^{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.