



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
WE WROCŁAWIU

**Sprawozdanie
Okręgowego Inspektora Pracy
we Wrocławiu
z działalności w 2023 roku**

Wrocław, luty 2024



Szanowni Państwo,

Przekazuję Państwu sprawozdanie Okręgowego Inspektora Pracy we Wrocławiu z działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w roku 2023, zawierające wyniki i wnioski uzyskane w efekcie działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych zrealizowanych przez inspektorów pracy OIP we Wrocławiu.

Realizując cele i misję Państwowej Inspekcji Pracy, którymi jest uzyskanie poprawy przestrzegania prawa wobec osób świadczących pracę, pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy od ponad 100 lat, z ogromnym zaangażowaniem i w sposób profesjonalny podejmują działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. Pomimo zmieniających się uwarunkowań politycznych, społecznych i gospodarczych, inspektorzy pracy zawsze 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 2023, 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.

Nowością wśród realizowanych zadań w roku 2023, były m. in. następujące tematy kontroli: przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac spawalniczych oraz praca zdalna.

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 jednoczenie 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

Andrzej Pogórski

Spis treści

I. Wprowadzenie	6
1. Państwowa Inspekcja Pracy – informacje podstawowe	6
2. Podstawy prawne działalności	6
3. Zadania Państwowej Inspekcji Pracy	7
4. Struktura organizacyjna	11
II. Działania nadzorczo - kontrolne – informacje ogólne	14
1. Rozpatrywanie skarg i wniosków	14
2. Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko osobom wykonującym pracę zarobkową	19
3. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	24
4. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	27
5. Zakładowe układy zbiorowe pracy i spory zbiorowe	28
III. Wypadki przy pracy	32
IV. Działania nadzorczo-kontrolne w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy	39
1. Strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego, „Wzmoczony nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa”	39
2. Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących	47
3. Strategia kontroli dla sektora budowlanego. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Rekontrole placów budów	50 4.
Bezpieczeństwo w leśnictwie. Kontrole Zakładów Usług Leśnych	72
5. Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi – działania realizowane w ramach nadzoru rynku.	78
6. Kontrole przestrzegania przepisów BHP przy wykonywaniu prac spawalniczych.	82
7. Przestrzeganie przepisów o mikroorganizmach GMO	90
8. BHP w zakładach komunalnych przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków	96
9. Handel – przestrzeganie przepisów prawa, w tym BHP	106
V. Działania nadzorczo-kontrolne w obszarze prawnej ochrony pracy	111

1. Egzekwowanie przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	111
2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerwy i czasu odpoczynku – czas pracy kierowców	116
3. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych.	119
4. Praca zdalna	123
5. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy.	126

6. Kontrole placówek handlowych w zakresie przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni	131
7. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych	134
VI. Działalność nadzorczo-kontrolne w obszarze legalności zatrudnienia	138
1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	138
2. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	146
3. Kontrola Agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	158
4. Delegowania pracowników, w tym cudzoziemców, w ramach świadczenia usług z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	164
5. Delegowania pracowników w ramach świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	169
VII. Tematy własne	172
1. Organizacja bezpiecznej pracy w parkach wodnych i krytych pływalniach	172
2. Przestrzeganie przepisów dotyczących prawa pracy, w tym BHP oraz legalności zatrudnienia, w podmiotach prowadzących działalność handlowo-usługową w miejscowościach turystycznych	174
3. Konkurs „Wzorowy pracownik służby BHP Województwa Dolnośląskiego”	175
VIII. Pozostałe działania	177
1. Poradnictwo prawne i techniczne	177
2. Działania w obszarze prewencji i promocji	180
IX.	
Podsumowanie i wnioski	190
X. Załączniki	194
1. Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w 2023 r	194

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.

Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, ukierunkowane kontrole oraz w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez efektywne i 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 2024 r., poz. 97 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 2023 r., poz. 735 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 2022 r., poz. 1854 t.j.), 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 2022 r., poz. 546 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 2023 r., poz. 164 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 2024 r., poz. 73 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 2023 r., poz. 46 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 2022 r., poz. 1385 – 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 (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 158 z późn. zm.) 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) **przedsiębiorcy, do których stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni,**
- 5) **pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP** w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- 6) **przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne**, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi - w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy 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, określający 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, Kłodzku, Legnicy i Wałbrzychu. Rozmieszczenie struktury OIP przedstawiono na Rysunku 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 31.12.2023 r. wynosił 221 osób, tj. 217,85 etatu, w tym:

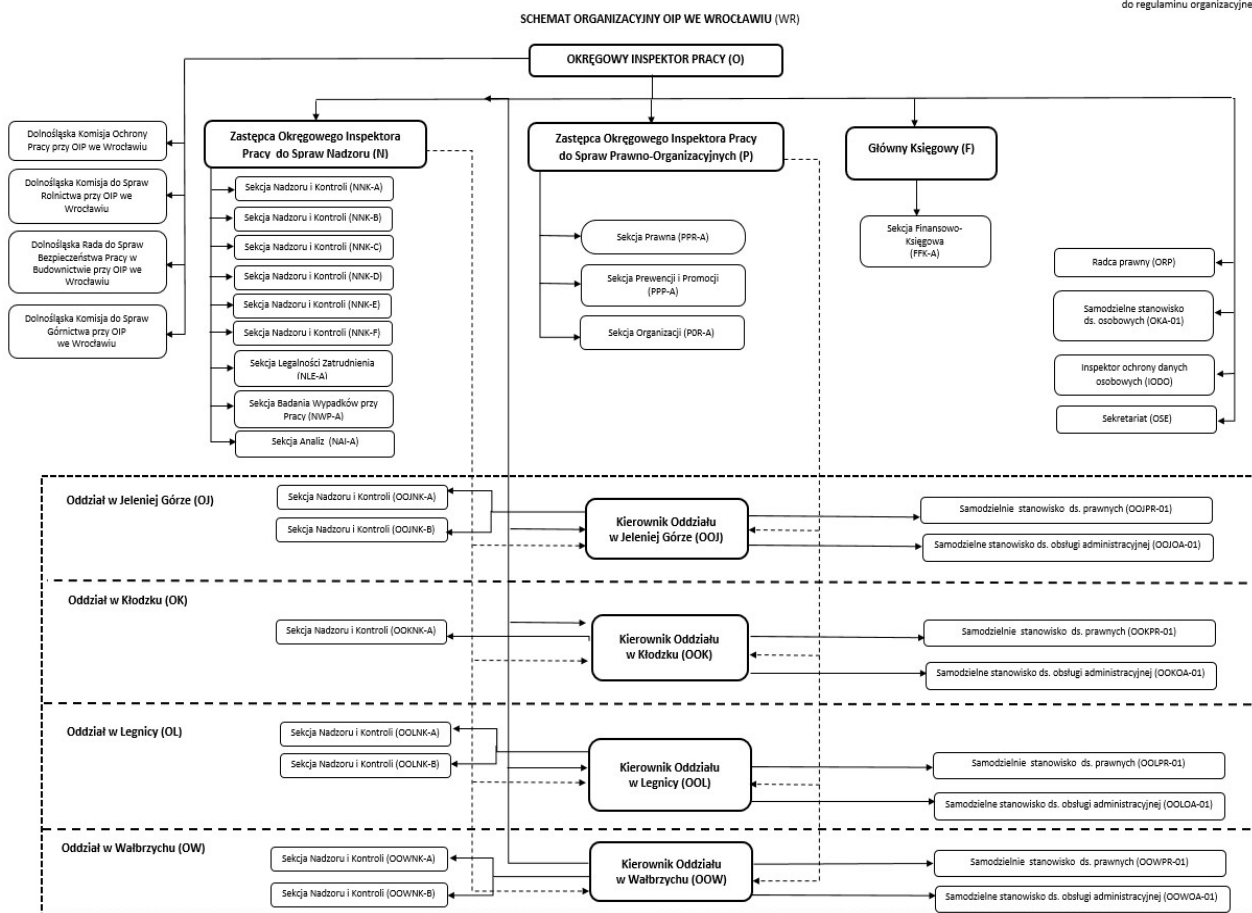
- ✦ 3 osoby z kierownictwa (OIP i 2 Zastępców OIP),
- ✦ 145 pracowników z uprawnieniami kontrolno - nadzorczymi,
- ✦ 8 podinspektorów pracy,
- ✦ 32 pracowników merytorycznych,
- ✦ 10 pracowników organizacyjnie wspomagających inspektorów pracy, ✦ 23 pracowników księgowości, administracyjnych i obsługi.

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 2023 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 opiniodawczodoradczym na rzecz promowania działań w sprawach przestrzegania przepisów prawa pracy w wybranych sektorach gospodarki.

II. Działania nadzorczo - kontrolne – informacje ogólne

W roku **2023** inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili **5431 kontroli w 4340 podmiotach gospodarczych**, obejmując swoimi czynnościami **498 240** pracujących.

W trakcie tych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 16 862 decyzji (z tego 9523 to decyzje ustne), w tym 200 to decyzje płacowe na kwotę 2 942395,78 zł i 16 662 decyzje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, które dotyczyły między innymi:

- ✦ 464 decyzje wstrzymania prac,
- ✦ 368 decyzji skierowania pracowników do innych prac, ✦ 633 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn.

Oprócz ww. decyzji inspektorzy wydali także 18 492 wnioski w 3 613 wystąpieniach oraz 1164 polecenia.

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 prawa pracy.

1. Rozpatrywanie skarg i wniosków

W roku 2023 do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu **wpłynęło 4340 skarg i wniosków**. Liczba ta obejmuje **72** skargi zgłoszone przez związki zawodowe, w tym **44** skargi dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu oraz **109** skarg dotyczących mobbingu. W celu rozpatrzenia treści tych skarg i wniosków, inspektorzy pracy przeprowadzili **2085** kontroli.

W stosunku do 2022 roku liczba skarg zmalała o 814. Ogólna liczba skarg zawiera 499 skarg, które zostały przekazane wg właściwości do innych podmiotów, w tym do innych OIP.

Z ogólnej liczby tematów skarg, **1885** to skargi zasadne, bezzasadne skargi to **1547**. Co do pozostałych **1319** nie ma możliwości ustalenia ich zasadności.

Tematyka skarg oraz wniosków wniesionych w 2023 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu dotyczyła w szczególności: wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, stosunku pracy, wypłaty na podstawie umowy zlecenie/sprawy poza kompetencją PIP, czasu pracy, legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, warunków pracy, wypadków przy pracy, chorób zawodowych.

✦ **czas pracy**

W okresie sprawozdawczym w grupie ww. zagadnień było 264 przypadków zgłoszeń. W tej grupie spraw naruszenia dotyczyły czasu pracy tj. 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.

✦ **wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia**

Temat ten w roku 2023 występował w 1775 przypadkach. 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. ✦

uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem

W okresie sprawozdawczym w grupie ww. zagadnień odnotowano 24 zgłoszenia.

W tej grupie naruszenia przepisów dotyczyły między innymi rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży, zatrudniania pracownic w ciąży w godzinach nadliczbowych, nieudzielania pracownikom dni wolnych z tytułu opieki nad dzieckiem do 14 lat.

✦ **stosunek pracy**

W 2023 r. liczba tematów zawartych w skargach dotyczących ww. grupy zagadnień wyniosła 1074. Dotyczyły one przede wszystkim problemów związanych z rozwiązywaniem stosunku pracy, przysługujących odpraw, ilością i długością zawieranych umów w odniesieniu do umów zawieranych na czas określony, nieprawidłowości związanych z niewydaniem lub nieterminowym wydaniem świadectwa pracy, nieprawidłowości w treści świadectwa pracy.

✦ **warunki pracy**

W 2023 r. odnotowano 747 tematy dotyczące ww. grupy zagadnień. W tej grupie spraw znalazły się szeroko rozumiane warunki bhp dotyczące przygotowania do pracy, braku badań wstępnych, szkoleń bhp, niedostatecznego przygotowania zawodowego do wykonywanej pracy, nie wydania odzieży i obuwia roboczego, nieprawidłowości związanych z organizacją stanowisk i procesów pracy, magazynowania, składowania, prac na wysokości. ✦ **wypadki przy pracy, choroby zawodowe**

W 2023 r. zgłoszono 74 przypadki naruszenia prawa pracy, w zakresie dochodzeń powypadkowych.

✦ **wypłata na podstawie umowy zlecenia / sprawy poza kompetencja PIP**

Jeśli chodzi o wymienione zagadnienia to w 2023 r. wpłynęło 646 skarg w tym zakresie.

Na podstawie analizy treści skarg wniesionych na przestrzeni 2023 r. należy stwierdzić, że największy odsetek dotyczył skarg związanych z problematyką wynagrodzenia za pracę (szeroko rozumianego).

Liczba skarg dotycząca zatrudniania pracowników „na czarno” pozostała na podobnym poziomie co w roku ubiegłym.

W kwestiach związanych z zagadnieniami dotyczącymi stosunku pracy oraz czasem pracy skargowość spadła. Podobnie jak w latach ubiegłych relatywnie bardzo mały odsetek

wnoszonych skarg dotyczył naruszania przepisów z zakresu uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz zatrudnianiem młodocianych.

Szczegółowa analiza skarg i wniosków zgłoszonych przez związki zawodowe

W roku 2023 do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu wpłynęło **72** skargi od organizacji związkowych, co stanowi 1,66 % do ogólnej liczby skarg i wniosków.

Tabela nr 1: Liczba tematów zawartych w skargach złożonych przez związki zawodowe złożone w 2023 r. oraz ich zasadność

Grupa kodów	RAZEM	bezzasadny	zasadne w całości	zasadne częściowo	niemożliwe do ustalenia
L	31	8	9		14
R	15	2	7		6
D	2		2		
J	8	6	2		
B	4	4			
L	9	2	2	4	1
P	15	7	5		3
Z	4				4
A	10	3	7		
M	14	3	6		5
D	7	2	5		1
S	1				1
F	2		2		
Y	2	1			1
T	1		1		
O	2	1	1		
I	9	4	5		
E	2	1	1		
G	1		1		
RAZEM	139	44	56	4	36

Zakres tematyczny

Zakres tematyczny spraw kierowanych przez związki zawodowe dotyczył w szczególności:

- ✦ nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 K.p.
- ✦ nierównego traktowania w zatrudnieniu,
- ✦ zasad wypłaty wynagrodzenia,

- ✦ zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w szczególności realizacji obowiązku przekazania 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 wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy, odmowy zwrotu kosztów działalności społecznego inspektora pracy,
- ✦ zasad dotyczących regulacji czasu pracy (nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy),
- ✦ nieprawidłowości w przygotowaniu pracowników do pracy, w tym brak środków ochrony indywidualnej.

Podsumowanie i wnioski

Liczba skarg wnoszonych przez związki zawodowe, w 2023 r. wzrosła do liczby skarg w 2022 r. 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. Tematyka oraz liczba skarg wnoszonych przez związki zawodowe, kształtująca się na stosunkowo niewysokim poziomie, wskazuje również na brak odpowiedniej aktywności związków zawodowych w egzekwowaniu od pracodawców wykonywania ciążących na nich obowiązków wobec pracowników. Przeprowadzone kontrole ujawniają niski procent wykorzystywania uprawnień związkowych, które zawarte są w ustawie o związkach zawodowych.

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

W roku 2023 do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu wpłynęły 44 skargi dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu.

Zakres tematyczny

Zakres tematyczny skarg i wniosków dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu obejmował w szczególności takie sprawy jak:

- ✦ dyskryminacja przy nawiązywaniu lub rozwiązywaniu stosunku pracy,
- ✦ dyskryminacja przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia,
- ✦ dyskryminacja przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń ze stosunku pracy,

- ✦ dyskryminacja przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- ✦ nieprzestrzeganie zakazu dyskryminacji przez agencje zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 18 c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Podsumowanie i wnioski

Odnosząc się do skarg wniesionych w zakresie naruszenia zasady równego traktowania bądź też naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu podkreślić należy, że mały procent skarg dotyczących powyższych zagadnień może wynikać z faktu słabego spopularyzowania przepisów w powyższym zakresie. Nadto nieostry charakter definicji zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu rodzi trudności natury dowodowej w postępowaniu kontrolnym inspektorów pracy. Powyższe w konsekwencji powoduje, że w praktyce istnieją niewielkie szanse na wykrycie tych zjawisk, a tym bardziej ich wyeliminowanie przy pomocy środków prawnych będących w dyspozycji inspektorów pracy. Główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest z natury problematyczny charakter tych zjawisk, przy równoległym braku uprawnień inspektorów do rozstrzygania sporów ze stosunku pracy. W konsekwencji osobom zainteresowanym pozostaje dochodzenie roszczeń na drodze postępowania sądowego.

W kwestii skarg, w których podnoszono w różnej formie zarzuty dotyczące stosowania mobbingu, czy to wobec skarżących, czy też występowania tego zjawiska w zakładzie, z uwagi na ograniczone kompetencje inspektorów pracy, w praktyce w większości przypadków nie było możliwe potwierdzenie zasadności tego zarzutu. Na uwagę zasługuje fakt, że zauważalne są przypadki, gdy skarżący podnoszący zarzuty związane ze stosowaniem mobbingu, zastrzegali zachowanie ich anonimowości. Na podstawie analizy treści wnoszonych skarg w zakresie mobbingu można stwierdzić, że pracownicy skarżą się na stosowanie mobbingu ze strony pracodawców z reguły przy okazji innych zarzutów, przy czym niejednokrotnie nie znając definicji mobbingu, dowolnie identyfikują różne konfliktowe sytuacje z miejsca pracy jako zjawisko mobbingu. Co więcej, skarżący często nie mają świadomości, że ciężar dowodu w tych sprawach spoczywa na pracowniku. W wielu przypadkach pod pojęcie mobbingu podciągane są incydentalne zdarzenia o charakterze jednorazowym lub sporadycznym, czy też np. niekulturalne zachowanie pracodawców lub bezpośrednich przełożonych. Z uwagi na problematyczny, czy też sporny charakter zarzutów podnoszonych w skargach w powyższych kwestiach, uprawnienia inspektorów pracy są ograniczone, 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 2023 inspektorzy pracy działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, w trakcie czynności kontrolnych stwierdzili **3341 wykroczeń**

W 2023 r. inspektorzy pracy skierowali do Sądów Rejonowych Wydziałów Karnych 80 wniosków o ukaranie. Wnioski zawierały 181 wykroczeń. W tym okresie inspektorzy pracy nałożyli 1359 grzywnien w drodze mandatów karnych, które zawierały 2233 wykroczeń. Ponadto zastosowali 669 środków oddziaływania wychowawczego, ujmując w nich 927 czynów zabronionych.

Tabela nr 2: Liczba wykroczeń z podziałem na podstawę prawną wykroczenia

ROK	Ogółem wykroczenia	WYKROCZENIA											
		art. 281 k.p.	art. 282 k.p.	art. 283 k.p.	SIP (art. 22 ust.1)	ZFŚS (art.12 a)	LZ (Art. 119,120, 121,122)	INF	TYM	Ustawa o delegowaniu pracowników	Ustawa o minimalnym Wynagrodzeniu art. 8e	Ustawa o zakazie handlu w niedziele	art. 106,107 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych
2020	2153	281	616	283	1	7	211	0	1	5	49	7	0
2021	2549	333	741	942	1	11	417	0	3	4	89	6	2
2022	3094	453	764	1409	3	4	321	0	6	11	72	49	2
2023	3341	425	884	1444	1	0	405	0	3	4	104	26	0

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

Wykroczenia z art. 281 k.p.

Z ogólnej liczby 425 wykroczeń, określonych w art. 281 k.p., największą grupę, tj. 216 przypadków, stanowią czyny naruszające przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych.

Wśród wykroczeń spenalizowanych w art. 281 k.p., znaczną grupę stanowią naruszenia dotyczące nieprowadzenia dokumentacji pracowniczej oraz niepotwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy. W tej grupie wykroczeń należy wskazać na wykroczenia dotyczące wypowiedzenia lub rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia, naruszające w sposób rażący przepisy prawa pracy.

Wykroczenia z art. 282 k.p.

Dane statystyczne, zawarte w tabeli nr 1, wskazują, iż drugą, co do ilości grupę wykroczeń stanowią wykroczenia określone w art. 282 k.p. Inspektorzy pracy w okresie sprawozdawczym stwierdzili 884 takich wykroczeń.

Największą grupę w omawianej kategorii czynów zabronionych stanowią naruszenia przepisów o wynagrodzeniu za pracę i innych świadczeń - 637 przypadki (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 k.p. należy wskazać również na wykroczenia dotyczące niewydania pracownikowi w terminie świadectwa pracy oraz wykroczenia dotyczące nieudzielania przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawne obniżanie wymiaru tego urlopu.

Wykroczenia z art. 283 k.p.

Analogicznie, jak w poprzednich okresach sprawozdawczych, największą grupę wykroczeń stanowią wykroczenia z art. 283 k.p. - 1444 przypadków. Najliczniejszą grupę wśród stwierdzonych wykroczeń stanowią uchybienia, dotyczące nieprzestrzegania przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy - 1319 przypadków (art. 283 § 1 k.p.). Wśród wykroczeń spenalizowanych w art. 283 k.p. należy wymienić inne, najczęściej stwierdzane przypadki, tj. niewykonanie w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu utrudniania działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwienia prowadzenia wizytacji zakładu pracy lub nieudzielania informacji.

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 405 wykroczeń wynikających z nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Stwierdzone naruszenia dotyczyły powierzania nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcowi. Kolejną grupę wykroczeń stanowiły wykroczenia w zakresie nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca. Inspektorzy pracy w okresie sprawozdawczym stwierdzili również wykroczenia dotyczące niedopełnienia obowiązku opłacenia składek na Fundusz Pracy lub nieopłacenia ich w przewidzianym przepisami terminie, jak również wykroczenia, które dotyczą obowiązku, o którym mowa w art. 88z ust. 13 ww. ustawy, lub

przekazywania nieprawdziwych informacji o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Wykroczenia z ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy stwierdzili 4 wykroczenia określone w art. 27 ust. 1 pkt 1, 2, 5 i 6 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. W roku 2023, w ramach kontroli w temacie dotyczącym delegowania pracowników w ramach świadczenia usług na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, inspektorzy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w 4 przypadkach uznali niewypełnienie obowiązków informacyjnych wobec Państwowej Inspekcji Pracy. Za wykroczenia i do winnych tych naruszeń przedsiębiorców zagranicznych wystosowali środki o oddziaływaniu wychowawczym bądź ukarali ich grzywną w drodze mandatu karnego.

Wykroczenia z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy stwierdzili 104 przypadki naruszeń określonych w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Powyższe naruszenia dotyczyły niewypłacania wynagrodzenia przysługującego z umowy zlecenia i o świadczenie usług w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej oraz w ogóle niewypłacenia 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 26 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. Dotyczyły one powierzania wykonywania pracy w handlu osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę oraz osobom zatrudnionym na podstawie umowy zlecenia oraz przypadki powierzania po godzinie 14.00 w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy wykonywanie pracy w *handlu* lub wykonywanie czynności związanych z *handlem* pracownikowi lub zatrudnionemu.

Wykroczenia z ustawy o pracowniczych planach kapitałowych

W 2023 r. inspektorzy pracy stwierdzili 19 wykroczeń z ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych.

Powyższe wykroczenia dotyczyły zawarcia w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej umowy o prowadzenie PPK po terminie.

Wykroczenia z ustawy o Społecznej Inspekcji Pracy

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy stwierdzili 1 przypadek wykroczenia określonego w art. 22 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o Społecznej Inspekcji Pracy, które dotyczyło niewykonania zaleceń zakładowego sip.

Wykroczenia z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

W 2023 r. inspektorzy pracy potwierdzili jedynie 3 przypadki wykroczeń określonych w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Postępowanie mandatowe

Inspektorzy pracy w okresie sprawozdawczym nałożyli 1352 kar grzywny w drodze mandatów karnych za stwierdzone zarzuty w czasie wykonywanych czynności kontrolno - nadzorczych. Nakładając mandaty inspektorzy pracy wymierzili grzywny na łączną kwotę 1 607 120 zł. Średnia kwota nałożonych mandatów to 1188,69 zł. W Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu w 2023 r. nie odnotowano przypadku uchYLENIA mandatu karnego.

Wnioski o ukaranie

W okresie sprawozdawczym, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu skierowali do Sądów Rejonowych Wydziałów Karnych 80 wniosków o ukaranie. Wnioski te zawierały ogółem 181 zarzutów.

We wnioskach o ukaranie największą grupę stanowią czyny z art. 281-283 k.p. Najwięcej stwierdzonych wykroczeń dotyczyło nieprawidłowości w związku z wypłatą wynagrodzenia, niewydania w terminie świadectwa pracy, nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy i nieprowadzenia dokumentacji pracowniczej, a także nieprzestrzegania przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Poza wykroczeniami z Kodeksu pracy, najliczniejszą grupę stwierdzonych czynów zabronionych stanowiły wykroczenia związane z legalnością zatrudnienia określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Znaczna liczba wykroczeń ujawnionych przez inspektorów pracy w 2023 r. polegała również na nieprzestrzeganiu przepisów karnych zawartych w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i ustawie o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Ilość ujawnionych wykroczeń wynikających z nieprzestrzegania pozostałych ustaw zawierających wykroczenia ścigane przez inspektorów pracy była niewielka.

Rozstrzygnięcia Sądów Rejonowych Wydziałów Karnych

W okresie sprawozdawczym na skutek skierowanych przez inspektorów pracy wniosków o ukaranie, Sądy Rejonowe Wydziały Karne wydały ogółem 43 rozstrzygnięcia – przy czym dotyczą one również spraw skierowanych do sądów w 2022 r.

Tabela nr 3: Rozstrzygnięcia sądów karnych

Lp.	Rodzaj rozstrzygnięcia	Ilość			
		2020	2021	2022	2023
1.	Grzywna (wyrok)	1	1	1	1
2.	Nagana	0	0	1	1
3.	Uznanie winnym i odstąpienie od wymierzenia kary	0	0	2	1
4.	Uniewinnienie	1	1	2	3
5.	Umorzenie postępowania	2	3	4	2
6.	Grzywna (wyrok nakazowy)	29	45	40	29
7.	Postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania	1	1	3	2
8.	Zwrot wniosku do uzupełnienia	0	1	3	4
	Razem:	34	51	56	43

Z przedstawionych danych wynika, że zdecydowaną większość stanowią rozstrzygnięcia, które zapadły w postępowaniu nakazowym, na łączną kwotę 96 300,- zł oraz 1 orzeczona kara grzywny w postępowaniu zwyczajnym na kwotę 3000 zł. W 2023 r. ujawnieni pokrzywdzeni nie składali oświadczeń o chęci działania w charakterze oskarżyciela posiłkowego w sprawach z wniosków inspektorów pracy.

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 669 przypadkach, które zawierały ogółem 927 wykroczeń.

Tabela nr 4: Środki wychowawcze zastosowane przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w latach 2020-2023

Lp.	rok	Ilość środków oddziaływania wychowawczego	Ilość wykroczeń w środkach oddziaływania wychowawczego
1.	2020	848	1201
2.	2021	1046	1420
3.	2022	698	1014
4.	2023	669	927

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

- ✦ złożone wyjaśnienia w toku kontroli i wykazanie czynnego żalu,
- ✦ przyznanie się obwinionego do winy, postawa podmiotu kontrolowanego podczas czynności kontrolnych, zapewnienie o poszanowaniu prawa w przyszłości,
- ✦ zobowiązanie się do zaniechania popełniania tego typu wykroczeń w przyszłości,
- ✦ niezwłoczne podjęcie działań przez pracodawcę w celu usunięcia stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości,
- ✦ pierwsza kontrola z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy,
- ✦ trudna sytuacja finansowa pracodawców, sytuacja rodzinna,
- ✦ dotychczasowa niekaralność pracodawcy lub innego sprawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika,
- ✦ niski stopień szkodliwości społecznej stwierdzonych naruszeń oraz inne okoliczności wpływające na stopień zawinienia,
- ✦ pierwsza kontrola organów Państwowej Inspekcji Pracy,
- ✦ trudna sytuacja finansowa pracodawców, sytuacja rodzinna,
- ✦ dotychczasowa niekaralność pracodawcy lub innego sprawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika,
- ✦ niski stopień szkodliwości społecznej stwierdzonych naruszeń oraz inne okoliczności wpływające na stopień zawinienia.

3. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W roku 2023 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu złożyli we właściwych prokuraturach **62 zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa**.

Zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstw dotyczyły następujących przestępstw:

- ✦ **art. 225 § 2 Kodeksu karnego w 36 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*),
- ✦ **art. 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 4 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 15 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. 271 § 1 Kodeks karnego w 1 zawiadomieniu** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (*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. 220 Kodeks 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. 221 Kodeksu karnego w 1 zawiadomieniu** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (*Kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji podlega grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności),*
- ✦ **art. 189 § 1 Kodeksu karnego w 1 zawiadomieniu** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (*Kto pozbawia człowieka wolności, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5),*
- ✦ **art. 273 Kodeksu karnego w 2 zawiadomieniach** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczącego używania dokumentów poświadczających nieprawdę - zawierających fałszerstwo intelektualne - *Kto używa dokumentu określonego w art. 271 (fałszerstwo intelektualne) lub 272 (Wyłudzenie podstępem poświadczenia nieprawdy) podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2,*
- ✦ **art. 160 Kodeksu karnego w 1 zawiadomieniu** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (*Kto naraża człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3),*
- ✦ **art. 299 Kodeksu karnego w 1 zawiadomieniu** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (*Kto środki płatnicze, instrumenty finansowe, papiery wartościowe, wartości dewizowe, prawa majątkowe lub inne mienie ruchome lub nieruchomości, pochodzące z korzyści związanych z popełnieniem czynu zabronionego, przyjmuje, posiada, używa, przekazuje lub wywozi za granicę, ukrywa, dokonuje ich transferu lub konwersji, pomaga do*

przenoszenia ich własności lub posiadania albo podejmuje inne czynności, które mogą udaremnić lub znacznie utrudnić stwierdzenie ich przestępnego pochodzenia lub miejsca umieszczenia, ich wykrycie, zajęcie albo orzeczenie przepadku, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8).

- ✦ **art. 303 § 1 Kodeksu karnego w 1 zawiadomieniu** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (*Kto wyrządza szkodę majątkową osobie fizycznej, prawnej albo jednostce organizacyjnej niemającej osobowości prawnej, przez nieprowadzenie dokumentacji działalności gospodarczej albo prowadzenie jej w sposób nierzetelny lub niezgodny z prawdą, w szczególności niszcząc, usuwając, ukrywając, przerabiając lub podrabiając dokumenty dotyczące tej działalności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3*),
- ✦ **art. 54 § 1 Kodeksu karno-skarbowego w 4 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*),
- ✦ **art. 35 ust. 5 pkt 6 ustawy o systemie oceny zgodności w 1 zawiadomieniu** (*Kto wprowadza do obrotu lub oddaje do użytku wyrób niezgodny z zasadniczymi wymaganiami, podlega grzywnie*).

W okresie sprawozdawczym zostało wszczętych 31 postępowań przygotowawczych, związanych z zawiadomieniami wniesionymi przez inspektorów pracy. W przypadku 55 spraw organy ścigania nie zawiadomiły inspektorów pracy, w ciągu 6 tygodni od dnia doręczenia zawiadomienia, o wszczęciu lub odmowie wszczęcia postępowania (dochodzenia). W 22 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, inspektorzy pracy w 4 przypadkach zwrócili 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 6 sprawach zostały wydane postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia, a w 11 sprawach umorzone zostały postępowania przygotowawcze (dochodzenia).

W okresie sprawozdawczym do właściwych prokuratur zostały wniesione przez inspektora pracy 2 zażalenia na postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia oraz 1 o umorzeniu dochodzenia. Jedno z zażeń zostało uwzględnione przez prokuraturę, a dotyczyło odmowy wszczęcia dochodzenia.

W konsekwencji składanych przez inspektorów pracy zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, w roku 2023 prokuratorzy wnieśli do sądu 3 akty oskarżenia.

W ramach współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z prokuraturą i sądami na wniosek prokuratury przeprowadzono 3 kontrole. W prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach (świadczenie, biegli) - inspektorzy pracy występowali w charakterze świadków w 14 postępowaniach. Na wniosek prokuratury zostały udostępnione 53 dokumentacje kontroli, sądów pracy 24 dokumentacje, sądów karnych - 5 dokumentacji kontrolne.

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

W roku 2023 do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu wpłynęło ogółem **322 wnioski** o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

Rozpatrując 322 wniosków i po stwierdzeniu, iż nie istnieją żadne uwarunkowania, które uniemożliwiałyby wydanie decyzji w sprawie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, inspektorzy pracy wydali w trybie art. 304⁵ k.p. łącznie 322 pozytywne decyzje.

Inspektor pracy po przeprowadzeniu kontroli u wnioskodawcy i stwierdzeniu, iż nie istnieją żadne uwarunkowania, które uniemożliwiałyby wydanie decyzji w sprawie zezwolenia na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko, wydawał stosowne zezwolenie. W przedmiotowych decyzjach inspektor pracy określał każdorazowo dopuszczalny dobowy wymiar czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych dziecka. Wynosił on odpowiednio do 6 godzin dziennie, w tym czas niezbędny do wykonania charakterystyki dziecka oraz jednogodzinna przerwę na posiłek.

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 (opiekuna, przedstawiciela ustawowego dziecka lub osoby dorosłej przez niego wskazanej na piśmie) w każdym dniu wykonywania przez nie pracy/zajęć zarobkowych;

✦ zachowania wymogów bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w rozporządzeniu Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 15 marca 2011 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji filmowej i w rozporządzeniu Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 15 września 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny

pracy przy organizacji i realizacji widowisk oraz zorganizowania zajęć zarobkowych dzieci według przepisów dla młodocianych;

- ✦ dostosowania zajęć zarobkowych do wieku i możliwości dziecka, niezagrażających zdrowiu lub życiu oraz rozwoju psychofizycznego ze względu na treść, scenografię, rekwizyty i dynamikę akcji;
- ✦ wykonywania prac stanowiących zagrożenie dla bezpieczeństwa lub zdrowia dziecka, w tym prac szczególnie niebezpiecznych w rozumieniu przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny wydanych na podstawie Kodeksu pracy oraz prac wzbronionych młodocianym stanowiącym zał. nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac, powierzone zostanie wykwalifikowanym osobom (dublerom). Wydane przez inspektora pracy, w okresie sprawozdawczym, decyzje obejmowały następujący rodzaj prac lub innych zajęć wykonywanych przez dzieci:
- ✦ wykonywanie pracy/innych zajęć zarobkowych w charakterze statysty, epizodysty lub aktora w produkcjach audiowizualnych, spektaklach teatralnych oraz sesjach fotograficznych - 322 decyzji.

Jednocześnie 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 2023 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, wpłynęło ogółem **182 pisma**, dotyczące rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych do układów zakładowych oraz innych informujących organ rejestrowy o zaistniałych zmianach w obowiązujących układach.

Statystyka wpływających wniosków

W okresie sprawozdawczym do organu rejestrowego skierowano:

- ✦ **2** wnioski o rejestrację zakładowych układów zbiorowych; ✦ **125** wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych do z.u.z.p.; ✦ **55** wniosków o wpis informacji, w tym:
- ✦ **5** o wypowiedzeniu układu (porozumienia),
- ✦ **2** o rozwiązaniu układu (porozumienia),
- ✦ **6** o rozwiązaniu/wykreśleniu organizacji związkowej,
- ✦ **1** o odstąpieniu od stosowania z.u.z.p. (art. 241²⁹ § 3 k.p.),

- ✦ **39** o zmianie nazwy, adresu pracodawcy/organ. związk.;
- ✦ **1** inne (dotyczące przedłużenia stosowania porozumienia z art. 241¹⁰k.p.);

Statystyka realizacji wniosków w roku 2023

Spośród złożonych wniosków, w roku 2023 zarejestrowano:

- ✦ **1** zakładowy układ zbiorowy pracy, ✦ **97** protokołów dodatkowych.

Do rejestru układów zakładowych wpisano ponadto **43** informacje, w tym:

- ✦ **4** o wypowiedzeniu z.u.z.p.,
- ✦ **2** o rozwiązaniu z.u.z.p,
- ✦ **5** o rozwiązaniu organizacji związkowej,
- ✦ **30** dot. zmiany nazwy lub siedziby pracodawcy/związku zawodowego
- ✦ **1** o odstąpieniu
- ✦ **1** inne

Do realizacji na miesiąc luty 2024 roku zostało przeniesionych 8 wniosków dot. rejestracji protokołu dodatkowego w związku z wezwaniami do uzupełnienia braków lub usunięcia postanowień niezgodnych z prawem. Pozycje te wpłynęły pod koniec ubiegłego roku.

Zestawienie ilościowe

- ✦ **20** odmów rozpatrzenia wniosku o rejestrację protokołu dodatkowego.
- ✦ **12** odmów rozpatrzenia wniosku o wpis informacji do rejestru ZUZP (o wypowiedzeniu układu, o rozwiązaniu organizacji związkowej, o przejściu zakładu na innego pracodawcę – po 1 ; o zmianie nazwy lub adresu pracodawcy organizacji związkowych – 9).
- ✦ w **4** przypadkach wycofano wnioski (z tego w przypadku o wpis informacji - 1, o rejestrację protokołu dodatkowego).

Najczęstsze przyczyny odmowy rozpatrzenia wniosków o rejestrację układów, protokołów dodatkowych, porozumień o stosowaniu układu oraz o wpis informacji

W roku sprawozdawczym 2023 nie odnotowano odmowy rozpatrzenia wniosku o rejestrację nowego układu zbiorowego pracy, ani też porozumienia o stosowaniu układu. Natomiast najczęstszymi przyczynami odmowy rozpatrzenia wniosku o rejestrację protokołów dodatkowych oraz o wpis informacji były wymogi formalne polegające na dokonaniu zmian w układzie przez stronę nie będącą sygnatariuszem układu, nie przedłożenie dokumentów potwierdzających pełnomocnictwa uprawniającego do dokonywania zmian w układzie za związek, lub też działanie w imieniu organizacji związkowej niepełnego przedstawicielstwa.

Najczęściej kwestionowane postanowienia układów jako niezgodne z przepisami prawa lub mniej korzystane

W roku sprawozdawczym pojawiały się przypadki zakwestionowania postanowień protokołu dodatkowego jako niezgodnych z przepisami prawa, gdy zawierał m.in. postanowienie:

- ✦ wskazujące, że harmonogram czasu pracy jest podawany do wiadomości pracowników co najmniej 3 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego. Natomiast art. 129 § 3 kodeksu pracy wyraźnie stanowi, iż pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład
- ✦ postanowienia niezgodne z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią
- ✦ postanowienia wskazujące, że szczegółowe zasady wynagradzania reguluje regulamin wynagradzania, podczas gdy regulamin ten nie został dołączony do ZUZP. Natomiast art. 77¹ kodeksu pracy stanowi, iż warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy.

Zakres regulacji układowej oraz przykłady interesujących korzystniejszych regulacji układowych

Najczęstszym przedmiotem rejestracji protokołów dodatkowych były: nowe tabele płac; zmiany przeszeregowania; wpisy dot. nowego nazewnictwa stanowisk pracy. Ponadto, odnotowano w paru układach wyłączenia grup pracowniczych z układu. Pozostałe kwestie układowe dot.: odpisu na ZFŚS, różnego rodzaju premii, dodatków stanowiskowych i innych dodatków, pakietów medycznych oraz zmian zasad przyznawania nagród jubileuszowych.

Ciekawe regulacje w przedmiocie korzystnych dla pracowników postanowień zostały zarejestrowane w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników jednej ze spółek w przedmiocie przyznania każdemu pracownikowi prawa do otrzymywania dodatku za znajomość języka angielskiego, niemieckiego, rosyjskiego, hiszpańskiego i francuskiego po spełnieniu warunków szczegółowo określonych w protokole.

Podsumowanie oraz wnioski i uwagi

Analizując przedmiot protokołów dodatkowych wpływających do tut. OIP stwierdzono, że w większości przypadków dokonywano zapisów porządkujących tj. dokonywano zmian nazewnictwa stanowiska pracy, bądź zmian całych tabel wynagrodzeń. Z uwagi na zmianę stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę dokonywano zmian regulacji przeszeregowania stanowiskowego. Należy zauważyć, że w 2023 r. ilość wszystkich wniosków wpływających do tutejszego organu jest nieznacznie mniejsza niż w 2022 r.

Spory zbiorowe

W roku 2023 w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu zarejestrowano **28 sporów zbiorowych**, które miały miejsce w zakładach pracy Dolnego Śląska

Tabela nr 5: Spory zbiorowe wszczęte w 2023 r. w zakładach pracy na terenie województwa dolnośląskiego, według PKD

Lp.	Sekcja PKD	N a z w a s e k c j i	Liczba zakładów
1.	C	Przetwórstwo przemysłowe	12
2.	D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1
3.	E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4
4.	O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1
5.	Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3
6.	M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1
7.	N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1
8.	H	Transport i gospodarka magazynowa	1
9.	G	Handel hurtowy i detaliczny	1

Łącznie w 2023 roku zgłoszono 92 żądania, w tym dotyczących:

- ✦ warunków pracy - 4,
- ✦ warunków płacy - 45,
- ✦ świadczeń socjalnych – 5,
- ✦ praw i wolności związkowych - 1,
- ✦ innych, nie objętych definicją sporu zbiorowego - 7

W związku ze zgłoszonymi sporami zbiorowymi w 2023 r., na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu nie podjęto żadnych działań kontrolnych oraz nie wydano żadnych środków prawnych dotyczących przedmiotu sporu. W roku sprawozdawczym na zgłoszonych 28 sporów, 5 zakończyło się porozumieniem. Pozostałe trwają nadal bądź nie przesłano zawiadomień z aktualizacją ich przebiegu.

Uwagi i wnioski

Podobnie jak w latach ubiegłych, zdecydowana większość żądań zgłaszanych w trybie sporu zbiorowego w roku 2023 dotyczyła kwestii płac. Były to postulaty wzrostu wynagrodzeń zasadniczych, a także różnego rodzaju dodatków płacowych.

Branżą, w której najczęściej wszczynano spory zbiorowe było przetwórstwo przemysłowe, a w dalszej kolejności - przedsiębiorstwa komunalne, dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją oraz opieki społecznej/ochrony zdrowia.

III. Wypadki przy pracy

W 2023 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu zgłoszono ogółem: 276 wypadków, dla porównania w 2022 r. takich zdarzeń było 255.

Analiza okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

We wszystkich zgłoszonych zdarzeniach wypadkowych poszkodowanych ogółem było 324 osób (314 w 2022 roku), z czego:

- ✦ w przypadku 51 osób było to zdarzenie ze skutkiem śmiertelnym (w 2022 r.- 96);
- ✦ 99 osób odniosło ciężkie obrażenia (w 2022 r.- 56);
- ✦ 86 osób odniosło lekkie obrażenia (w 2022 r.- 153).

W zgłoszonych wypadkach, co do których podjęto czynności kontrolne, poszkodowanych ogółem było 169 osób (w 2022r.- 155), w tym:

- ✦ 18 osób ze skutkiem śmiertelnym (w 2022 r.- 24);
- ✦ 90 osób z ciężkimi obrażeniami (w 2022 r.- 57); ✦ 61 osoby z lekkimi obrażeniami (w 2022 r.- 74).

W 2023 r. zakończono badanie ogółem 133 zdarzenia wypadkowe, które uznane zostały za wypadki przy pracy. Dane te obejmują również niektóre zdarzenia z poprzedniego roku. Poszkodowanych w tych wypadkach było łącznie 157 osób, z czego w wypadkach indywidualnych 117, a w zbiorowych 40 osób. W zbadanych w 2023 roku wypadkach śmierć poniosło 20 osób, 53 osoby doznały ciężkich obrażeń, a wobec 84 osób doznane obrażenia określono jako lekkie.

Liczba wypadków śm. ciężkich i zbiorowych zbadanych w OIP Wrocław latach 2021-2023

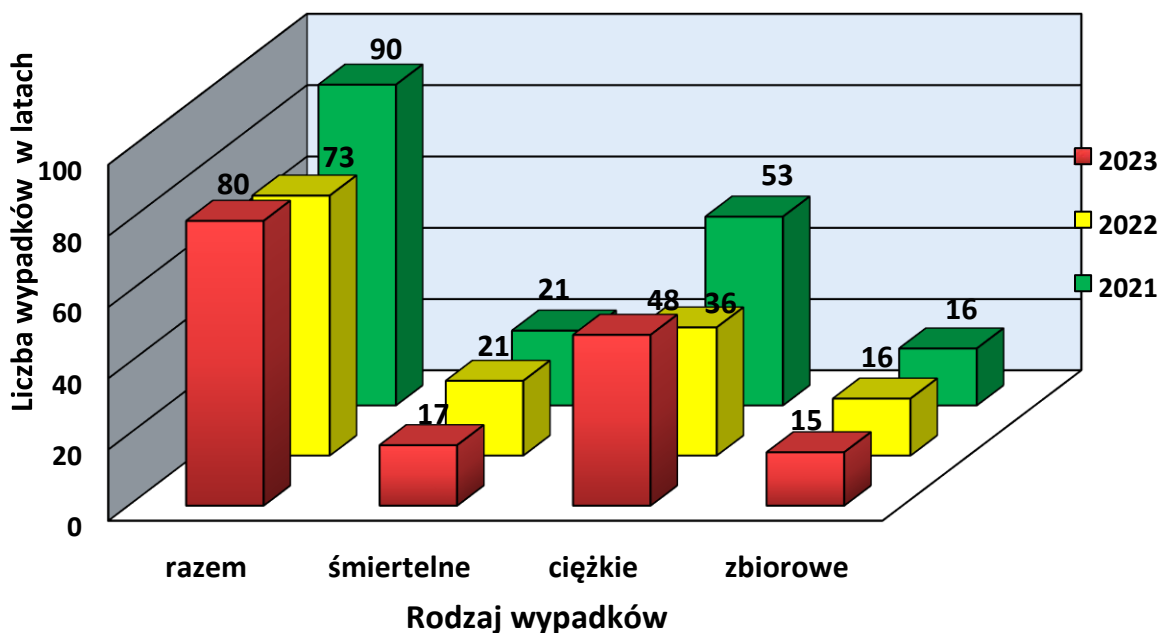


Tabela nr 6: Liczba wypadków śmiertelnych, ciężkich, zbiorowych, które podlegają zgłoszeniu i których badanie zakończono w OIP Wrocław w latach 2021-2023

Rok	Wypadki (bez lekkich)			
	Ogółem	Śmiertelne (indywidualne)	Ciężkie (indywidualne)	Zbiorowe
2023	80	17	48	15
2022	73	21	36	16
2021	90	21	53	16

Tabela nr 7: Liczba wypadków w podziale na branże wg PKD

Wyszczególnienie wg PKD	Pracownicy	Umowy zlecenia (1 umowa o dzieło)
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	1	-
B. Górnictwo i wydobywanie	13	-
C. Przetwórstwo przemysłowe	38	5
D. Wytwarzanie energii	1	-
E. Dostawa wody	6	1
F. Budownictwo	34	10
G. Handel, naprawy	4	-
H. Transport i gospodarka magazynowa	8	1
I. Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	1	1
J. Informacja i komunikacja	-	-
K. Finanse i ubezpieczenia	1	-
L. Obsługa nieruchomości	-	-
M. Działalność profesjonalna	3	1

N. Usługi administrowania	18	7
O. Administracja publiczna	1	-
P. Edukacja	2	2
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	-	-
R. Kultura, rozrywka i rekreacja	1	-
S. Pozostała działalność usługowa	1	-
T. Gospodarstwa domowe	-	-
U. Organizacje eksterytorialne	-	-
X. Działalność nieokreślona	-	-
RAZEM	133	28

Powyższy podział wynika jedynie z danych rejestracyjnych PKD podmiotu, w którym zatrudniony był poszkodowany i nie odzwierciedla faktycznie wykonywanych przez niego prac.

Podział ilości zbadanych wypadków, wg wielkości zatrudnienia w podmiotach, ukształtował się następująco:

- ✦
- ✦
- 26 % wypadków w podmiotach zatrudniających do 9 osób;
- 21 % wypadków w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 osób;
- ✦ 32 % wypadków w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 osób;
- ✦ 21 % wypadków w podmiotach zatrudniających ponad 250.

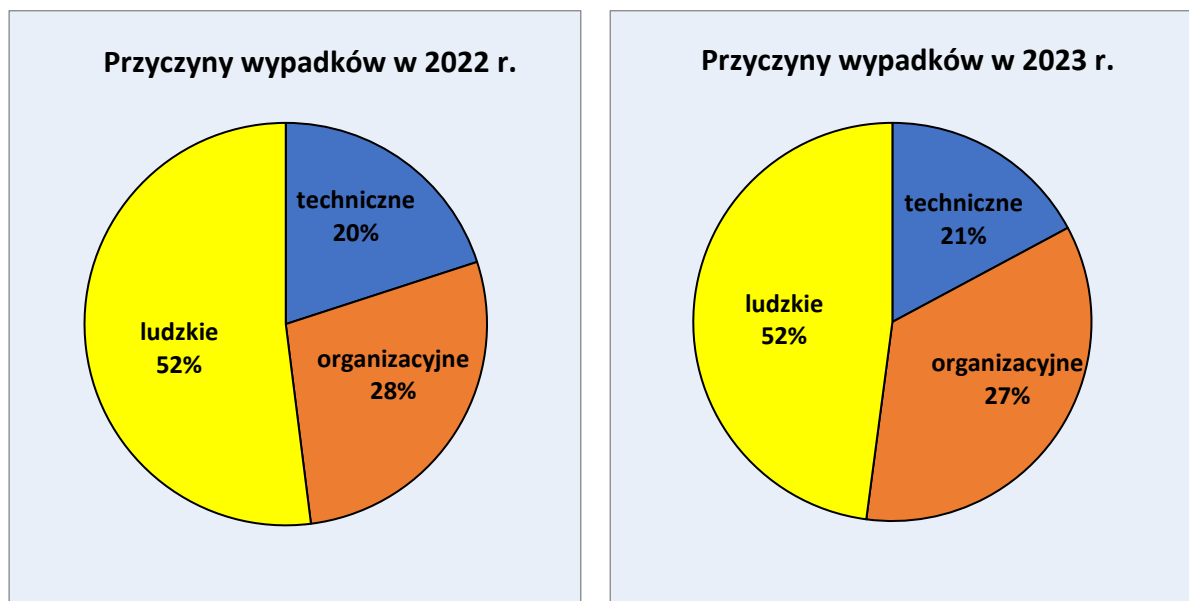
Przyczyny wszystkich zbadanych wypadków

W przeprowadzonych kontrolach inspektorzy zidentyfikowali ogółem 469 przyczyn zaistniałych wypadków. Jest to spadek w porównaniu do roku ubiegłego, kiedy zostało ustalonych 495 przyczyn.

Tabela nr 8: Przyczyny wypadków

Przyczyny	Ogólna liczba	Udział %
techniczne	101	21
organizacyjne	125	27
ludzkie (wynikające ze stanu fizycznego i zachowań pracownika)	243	52
Razem	469	100%

Procentowy rozkład jest od wielu lat porównywalny, niezależnie od ogólnej liczby sklasyfikowanych przyczyn (495 w 2022 r. 784 w 2021 r., 630 w 2020 r.)



Wśród przyczyn technicznych najczęściej stwierdzano:

- ✦ Brak urządzeń zabezpieczających - 15 przypadków;

- ✦
- ✦
- ✦ Niewłaściwa stateczność czynnika materialnego - 15 przypadków;
- ✦ Nieodpowiednia wytrzymałość czynnika. - 8 przypadków;
- ✦ Niewłaściwy stan techniczny czynnika - 6 przypadków;
- ✦ Niewłaściwe działanie urządzeń zabezpieczających - 8 przypadków;
Brak środków ochrony zbiorowej - 6 przypadków;
- ✦ Niewłaściwa konserwacja czynnika materialnego - 5 przypadków;

Wśród przyczyn organizacyjnych wypadków zidentyfikowano:

- ✦ Brak nadzoru - 13 przypadków;
- ✦ Tolerowanie przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp - 18 przypadków;
- ✦ Nieprawidłowości dot. ogólnej organizacji pracy - 14 przypadki;
- ✦ Brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń - 13 przypadków;
- ✦ Brak środków ochrony indywidualnej - 5 przypadków;
- ✦ Brak instruktażu stanowiskowego – 8 przypadków
- ✦ Niewłaściwa koordynacja prac zbiorowych - 11 przypadków;
- ✦ Tolerowanie przez nadzór stosowanie niewłaściwej technologii - 5 przypadków;
- ✦ Niewłaściwe rozplanowanie zadań – 6 przypadków;
- ✦ Dopuszczanie do pracy bez badań lekarskich - 5 przypadków.

Zachowania ludzi są dominującą przyczyną, w tej grupie ustalono:

- ✦ Zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem - 32 przypadków;
- ✦ Lekceważenie przepisów i zasad bhp - 28 przypadków;
- ✦ Niedostateczna koncentracja uwagi - 24 przypadków;
- ✦ Lekceważenie zagrożenia - 21 przypadki;
- ✦ Niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia – 12 przypadków
- ✦ Wykonywanie pracy bez usunięcia zagrożenia - 15 przypadków;
- ✦ Nieznajomość zagrożenia - 16 przypadków;
- ✦ Wejście w obszar zagrożenia - 10 przypadków;
- ✦ Niewłaściwe zachowania pracownika - 11 przypadków;
- ✦ Użycie sprzętu niezgodnie z przeznaczeniem – 9 przypadków
- ✦ Nieużywanie środków ochrony indywidualnej – 11 przypadków
- ✦ Przebywanie w miejscach niedozwolonych - 7 przypadków;
- ✦ Stosowanie niebezpiecznych technologii i metod pracy - 6 przypadków;

[Źródła informacji o wypadkach](#)



Jeśli chodzi o źródła informacji o wypadkach, to pochodziły one w głównej mierze od Policji (123) i zatrudniających (132). Osoby trzecie zgłosiły 9 zdarzeń tego typu. Dwie informacje zostały przekazane przez media. Cztery informacje przekazane zostały z innego Okręgowego Inspektoratu Pracy. Jedną informację przekazała straż pożarna, a w trzech przypadkach źródłem był inspektor pracy realizujący kontrolę. Ponadto w dwóch przypadkach źródłem informacji był sam poszkodowany.

Na łączną liczbę 276 zdarzeń, w oparciu o przyjęte w PIP procedury, w 129 przypadkach odstąpiono od analizy zgłoszonych zdarzeń. Dotyczyło to:

29 wypadków komunikacyjnych;

30 przypadków medycznych;

✦ 70 przypadków zakwalifikowanych jako ewidentnie lekkie; ✦ 1 inne zdarzenie.

Wypadków, które podlegały obowiązkowemu zgłoszeniu (ciężkie, śmiertelne, zbiorowe) oraz lekkich, co do których podjęto w 2023 r. czynności kontrolne, było 146. Zarejestrowano również 1 zdarzenie potencjalnie wypadkowe.

Tabela nr 9: Rozkład ilości wypadków zgłoszonych w poszczególnych jednostkach organizacyjnych OIP Wrocław

Oddział	Liczba wypadków zgłoszonych w 2023 r., co do których podjęto czynności kontrolne				
	Ogółem	Śmiertelnych indywidualnych	Ciężkich indywidualnych	Zbiorowych	Lekkich indywidualnych
Jelenia Góra	25	1	14	1	9
Kłodzko	4	0	3	0	1
Legnica	44	4	30	8	2
Wałbrzych	31	4	12	3	12
Wrocław	42	4	24	3	11
Razem	146	13	83	15	35

Zastosowane środki prawne w wyniku przeprowadzonych kontroli

W ramach realizacji kontroli z obszaru badania wypadków przy pracy wydano ogółem 143 decyzji, w tym 53 ustne. Dotyczyły one w szczególności:

- ✦ wstrzymania prac – 9;
- ✦ wstrzymania eksploatacji maszyn - 16
- ✦ ochrony zdrowia lub życia ludzkiego (art.108 kpa) – 31
- ✦ skierowania pracowników do innych prac - 1
- ✦ wstrzymanie działalności zakładu lub jego części – 2.

- ✦
- ✦

Inspektorzy pracy wydali również środki prawne w postaci wystąpień, w ramach których zawarto 178 wniosków. Nie wydano natomiast żadnych poleceń.

Postępowania w sprawach o wykroczenie lub przestępstwo, które obejmowały:

- ✦ 53 nałożone mandaty karne na łączną kwotę 76 100 zł;
- ✦ 1 zastosowany środek wychowawczy
- ✦ 1 wniosek skierowany do sądu
- ✦ 3 zawiadomienia skierowane do prokuratury w związku z podejrzeniem popełnienia przestępstwa z art. 220 i 221 Kodeksu Karnego, tj. narażeniem pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu i niezawiadomienie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej osoby wykonującej pracę zarobkową.

W 2023 r. w związku z dokonanymi zgłoszeniami inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili 133 kontrole w podmiotach związanych z badanymi wypadkami. Wynikało to z faktu zaistnienia na ich terenie zdarzenia wypadkowego lub udziału pracowników tego podmiotu w czynnościach związanych z wypadkiem.

Uzyskane efekty

Biorąc pod uwagę cel kontroli wypadkowych, tj. analizę okoliczności i określenie przyczyn wypadków, to należy stwierdzić, że cele te zostały zrealizowane i można je określić jako efekt kontroli. Specyfika prowadzonych kontroli powoduje, że nie można mówić o jakiejś spektakularnej poprawie warunków pracy. Ważniejsze jest zidentyfikowanie zagrożeń, które doprowadziły do wypadku i ich wyeliminowanie lub ograniczenie poprzez adekwatne środki prawne.

W wyżej opisanym przykładzie opracowano i wdrożono określone procedury bezpieczeństwa i to można by nazwać wymiernym efektem, natomiast w stanie faktycznym istotniejsze chyba było wykazanie nieskutecznego nadzoru i zadziałanie na świadomość osób zarządzających. Na ile jest to skuteczne w dalszym funkcjonowaniu zakładu - tego określić się nie da.

Zdarzenia potencjalnie wypadkowe

W 2023 r. zgłoszono w OIP Wrocław jedno zdarzenie potencjalnie wypadkowe. Dotyczyło ono wycieku kwasu azotowego z zakładowej instalacji po jej rozszczelnieniu przy zaworze. Wyciek ok. 200 litrów kwasu nastąpił do wanny wychwytowej przy zbiorniku magazynującym ten surowiec.

Procesy produkcyjne zostały przerwane, a pracownicy ewakuowani z hali. Specjalistyczne jednostki PSP zabezpieczyły wyciek, a kwas został przepompowany do innych zbiorników. Nie było wycieku na halę, ani drogi transportowe. Po zakończeniu akcji dokonano pomiarów stężenia par kwasu przed powrotem pracowników do pracy na tej hali.

Inspektor pracy, która analizowała zdarzenie nie wydała żadnych środków prawnych. Działania zakładu prowadzone były w sposób nie zagrażający zdrowiu i życiu pracowników.

Uwagi końcowe

Przeprowadzone w 2023 r. kontrole wypadkowe nie wykazały szczególnych tendencji, które dawałyby podstawę do zmiany sposobu podejścia do kontroli tego typu, czy też ukierunkowania się na daną branżę, co do działań zapobiegawczych. Warto jednak odnotować lekki wzrost zdarzeń wypadkowych. Przeprowadzona analiza wykazała, że pomimo

niewielkiego wzrostu ilości zdarzeń wypadkowych, ciągle na podobnym poziomie utrzymuje się procentowy udział tzw. czynnika ludzkiego, w tym zachowania osób poszkodowanych, jako przyczyny wypadków przy pracy. Niedoświadczenie, brak umiejętności, lekceważenie zagrożeń, powoduje że obie strony lekko traktują zasady i przepisy wykonywania bezpiecznej pracy. Dlatego warto kontynuować oraz zwiększać działania o charakterze prewencyjnym i edukacyjnym, które w znaczący sposób przyczynią się do pogłębienia wiedzy, wyciągania wniosków i przyswajania umiejętności zastosowania w praktyce, co w dużej mierze może wpłynąć na zmniejszenie czynnika ludzkiego jako jednej z przyczyn wypadków przy pracy.

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

1. Strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego, „Wzmoczony nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa”

Cel kontroli

W roku 2022 Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła trzyletni program działań kontrolnych w sektorze budowlanym pod nazwą: „Strategia kontroli dla sektora budowlanego”. W ramach realizacji zagadnienia dotyczącego wzmoczonego nadzoru na budowach o szczególnym znaczeniu dla budownictwa wytypowano na Dolnym Śląsku dziewięć dużych inwestycji objętych wzmocnionym nadzorem. Celem przeprowadzania ww. kontroli było uzyskanie poprawy stanu bezpieczeństwa pracy na budowach, utrwalenie prawidłowych sposobów realizacji prac – zgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rozwój zasad kultury pracy, w tym zmiany złych nawyków wśród osób pracujących i nadzorujących prace. Przy czym priorytetem działań kontrolnych jest zapobieganie lub ograniczanie zagrożeń zawodowych w środowisku pracy, w wyniku podejmowanych przez inspektorów pracy środków nadzorczych oraz działań o charakterze prewencyjnym. Inspektorzy Pracy Okręgowego

Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w 2023 roku przeprowadzili łącznie 78 kontroli, w tym 31 w ramach rekontroli.

Stwierdzone nieprawidłowości

Najczęściej stwierdzanymi nieprawidłowościami przez inspektorów pracy przeprowadzających kontrole były uchybienia dotyczące:

- ✦ zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych,
- ✦ organizacji prac przy montażu konstrukcji,
- ✦ przejść, dojść do stanowisk pracy,
- ✦ zapewnienia balustrad ochronnych na rusztowaniach,
- ✦ zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości za pomocą środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości,
- ✦ zabezpieczenia pracującego przed upadkiem z wysokości z użyciem środków ochrony indywidualnej,
- ✦ zabezpieczenia ścian wykopów,
- ✦ składowania urobku i materiałów w pobliżu wykopów,

- ✦ zabezpieczenia otworów w stropach, ścianach zewnętrznych, szymbów dźwigów itp. przed możliwością wpadnięcia do nich osoby,

- ✦ stanu technicznego drabin, ich stateczności, długości, zabezpieczeniem przed przemieszczaniem,
- ✦ zabezpieczenia przewodów elektrycznych zasilających urządzenia elektryczne przed uszkodzeniem mechanicznym.

W większości przypadków nastąpiło zmniejszenie występowania poszczególnych nieprawidłowości stwierdzanych podczas przeprowadzanych kontroli lub też pozostało ono mniej więcej na tym samym poziomie w porównaniu do 2022 r. Szczególnie zmniejszenie występowania nieprawidłowości uwidocznione jest w przypadku:

- ✦ stanu technicznego i eksploatacji rusztowań,
- ✦ prac na wysokości,
- ✦ stanowisk pracy oraz
- ✦ urządzeń i instalacji energetycznych.

Spowodowane to jest działaniami podejmowanymi przez Państwową Inspekcję Pracy, która zwraca szczególną uwagę na prace wykonywane na wysokości i zabezpieczenie pracowników wykonujących takie prace. Prowadzone od kilku lat działania prewencyjнокontrolne oraz odzew ze strony pracodawców doprowadziły do postępu w tych zakresach bezpieczeństwa i higieny pracy. Zwiększeniu uległa natomiast ilość nieprawidłowości w przypadku zapewnienia balustrad ochronnych na rusztowaniach, może wynikać z faktu częstego odsuwania rusztowań systemowych od ścian budynków, przy których są ustawiane i nie wykonywania dodatkowych balustrad od strony budynku, gdzie firmowo nie przewidziano mocowań dla balustrad.

Znaczne zwiększenie ilości stwierdzanych nieprawidłowości odnotowano w przypadku przygotowania i organizacji budowy, a w szczególności organizacji prac przy montażu konstrukcji. Jest to związane z zakresem wykonywanych prac i etapem prowadzonych na budowie robót. Przypadki takie stwierdzono tylko podczas pięciu kontroli, ale za to w czterech z nich stwierdzono uchybienia.

Przykłady rażących naruszeń przepisów

Przeprowadzone kontrole wskazały szereg nieprawidłowości i uchybień dotyczących stanu bezpieczeństwa i higieny pracy na prowadzonych budowach. Poniżej przedstawiono przykłady najczęściej występujących nieprawidłowości oraz uchybień stwarzających największe zagrożenia wypadkowe.



Brak zabezpieczenia pracowników przed możliwością upadku z wysokości:



Jedną z najczęściej stwierdzanych podczas kontroli nieprawidłowości jest brak zabezpieczenia pracowników i stanowisk pracy przed możliwością upadku z wysokości. Na zdjęciu widać krawędź wykopu zabezpieczonego barierami ochronnymi. Jednak nie na całej długości krawędzi wykopu wykonano prawidłową barierę ochronną. W narożniku wykopu bariera ochronna jest częściowo

zdemontowana i nie chroni przed możliwością upadku pracowników z wysokości.



Na zdjęciu pokazano przypadek wykonania barier o obniżonej wysokości, niezgodnie z przepisami i niezabezpieczające pracowników przed możliwością upadku z wysokości.

- ✦ **Niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości.**



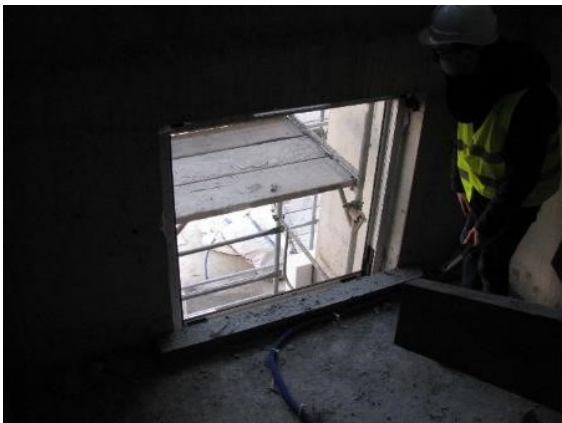
Często pracownicy nie korzystają, lub korzystają w sposób nieprawidłowy z przydzielonych im środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed możliwością upadku z wysokości.

Na zdjęciu widać pracownika, który montuje szalunki korzystając z przystawnej drabiny aluminiowej. Z uwagi na fakt, iż wysokość na której pracuje pracownik jest większa niż długość drabiny, pracownik wchodzi

na ostatni stopień drabiny trzymając się płyty szalunkowej oraz zbrojenia. W trakcie pracy pracownik nie jest w żaden sposób zabezpieczony przed możliwością upadku z wysokości.

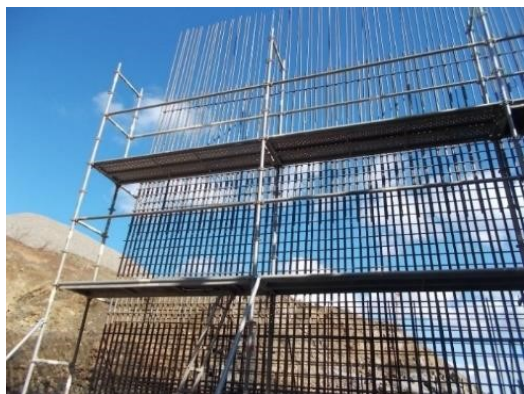
Brak zabezpieczenia otworów technologicznych, otwartych krawędzi stropów itp.

Przy wznoszeniu nowych budynków lub też remontach już istniejących obiektów często występuje konieczność zabezpieczenia pracowników wykonujących prace na wyższych kondygnacjach przed możliwością upadku z wysokości, w sytuacjach gdy występują otwory w ścianach zewnętrznych, których dolna krawędź znajduje się poniżej 1,1 m od poziomu stropu lub też otwory w stropach, na których prowadzone są roboty lub do których możliwy jest dostęp ludzi. Przykłady braku takich zabezpieczeń przedstawiono na poniższych zdjęciach.



✦ Eksploatacja niesprawnych technicznie rusztowań oraz prowizorycznych pomostów roboczych

Na poniższych zdjęciach przedstawiono kilka przykładów stwierdzonych nieprawidłowości.



Rusztowanie systemowe pokazane na zdjęciu nie posiada prawidłowo wykonanych barier ochronnych. Brakuje desek krawężnikowych oraz wypełnienia wolnej przestrzeni pomiędzy poręczą ochronną a deską krawężnikową.



Rusztowanie przedstawione na zdjęciu zostało odsunięte od ściany budynku na odległość większą niż 20 cm i nie posiada od wewnętrznej strony wymaganej bariery ochronnej.

Na zdjęciach poniżej pokazano przykład użytkowania uszkodzonego pomostu roboczego. Pomost widoczny na zdjęciach jest załamany w środkowej części i grozi wpadnięciem pracownika do powstałego otworu a nawet upadkiem z wysokości.



✦ Nieprawidłowa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych na budowie



Brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed możliwością uszkodzenia mechanicznego jest jednym z najczęściej spotykanych uchybień na budowie. Przewody elektryczne często prowadzone są w poprzek dróg komunikacyjnych, po których porusza się ciężki sprzęt budowlany oraz inne maszyny i urządzenia lub też luźno układa się na ziemi.



Eksploatacja uszkodzonych urządzeń i instalacji elektrycznej jest również często spotykaną praktyką. Na zdjęciu przedstawiono mieszadło do zaprawy z prowizorycznie „naprawionym” przewodem zasilającym poprzez zaizolowanie miejsca uszkodzenia taśmą izolacyjną. W wyniku takiej naprawy nieznanym jest stopień ochrony przeciwporażeniowej a dodatkowo

nie daje to gwarancji przesunięcia się izolacji i możliwości dotknięcia miejsca uszkodzenia przez pracownika.

✦ Nieprawidłowa eksploatacja maszyn i urządzeń

Szereg maszyn i urządzeń eksploatowanych na budowach nie posiada wymaganych osłon i zabezpieczeń. Sytuacja taka szczególnie dotyczy wszelkiego rodzaju elektronarzędzi.

Na zdjęciach poniżej przedstawiono szlifierki kątowe (zasilaną prądem oraz akumulatorową) bez wymaganych osłon tarczy szlifierskiej.



✦ Brak zabezpieczenia wykopów

Roboty ziemne i wykonywane wykopy nie są należycie zabezpieczone przed zagrożeniem zasypania w nich pracowników lub też wpadnięcia do nich. Ściany wykopów nie są zabezpieczane przed możliwością obsunięcia się a urobek i materiały często składowane są w bezpośredniej bliskości krawędzi wykopu.



Na zdjęciu przedstawiono wykop wąskoprzestrzenny o głębokości około 1,5 m nie zabezpieczony przed możliwością obsunięcia się jego ścian poprzez oskarpowanie.



Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości

Na zdjęciu przedstawiono wykop nieprawidłowo zabezpieczony przed możliwością wpadnięcia do niego tak pracowników jak i osób postronnych. Bariera ochronna została poprowadzona w taki sposób, że przebiegała przez część wykopu.

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

- ✦ brak odpowiedniego i należytego nadzoru nad wykonywanymi pracami przez pracodawców oraz osoby 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 wynikający z faktu, iż pracodawcom nie opłaca się przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy gdyż koszty takiego postępowania, wliczając w to ewentualne grzywny są niewielkie w stosunku do kosztów poniesionych na prawidłowe zabezpieczenie pracowników i ich stanowisk pracy a w przypadku wypadku przy pracy większość kosztów pokrywa państwo lub ubezpieczyciele,
- ✦ świadome obniżanie przez pracodawców kosztów budowy czego konsekwencją jest „cięcie wydatków” na zabezpieczeniach stanowisk pracy (np.: barierach ochronnych na stanowiskach pracy na wysokości) oraz zabezpieczenia pracowników (np.: wyposażenia ich w środki ochrony indywidualnej lub w odzież roboczą),
- ✦ niewłaściwe działania inwestorów, którzy dokonują doboru wykonawców do realizacji inwestycji, głównie poprzez pryzmat oferowanego kosztu jej wykonania, nie uwzględniając fachowości i doświadczenia wykonawcy oraz gwarantowanego zaangażowania w tworzenie bezpiecznych warunków pracy; istniejący rynek inwestycyjny kształtuje niskie ceny przetargowe, przy coraz krótszych terminach realizacji zadań, co ma wpływ na bezpieczeństwo pracy, w tym również poprzez szukanie oszczędności w nakładach,
- ✦ trudności z pozyskaniem wysoko wykwalifikowanych pracowników budowlanych (fachowców); coraz większe braki na rynku pracy wykwalifikowanej kadry robotniczej

- powodują, że do budownictwa trafiają przypadkowi ludzie, bez podstawowej wiedzy w zakresie bhp, a także cudzoziemcy nie znający języka i mający problemy z komunikacją,
- ✦ szukanie oszczędności w stosowaniu innych niż stosunek pracy form zatrudnienia tzn.: umów cywilnoprawnych, w tym tworzenia podmiotów samozatrudniających; osoby te często nie stosują się do przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy, uznając że przepisy prawa pracy ich nie dotyczą, co wpływa na ogólne bezpieczeństwo pracy na budowie,
 - ✦ nieodpowiednie przeprowadzanie dla pracowników szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, sprowadzające się często do podpisania przez pracownika podsuniętego druku zaświadczenia o odbytym szkoleniu bhp; dotyczy to głównie instruktaży przeprowadzanych na budowie, w tym tych związanych z przygotowaniem pracowników do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Uzyskane efekty kontroli

Dane dotyczące zastosowanych środków prawnych

W wyniku 78 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu na wytypowanych budowach, zastosowano następujące środki prawne:

Tabela nr 10: Środki prawne zastosowane w 2022 i 2023 r.

Wyszczególnienie	2023	2022
liczba wydanych decyzji ogółem	238	496
liczba decyzji ustnych	228	488
liczba decyzji na piśmie	10	8
liczba decyzji (art.108 kpa)	92	194
liczba decyzji wstrzymujących prace:	0	31
liczba decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn:	0	30
liczba decyzji wstrzymujących działalność:	0	0
liczba decyzji skierowujących:	1	4
liczba pracowników skierowanych:	1	6
liczba decyzji zakazania wykonywania prac:	2	12

Wydane decyzje dotyczyły 921 pracowników. Decyzje wstrzymania prac, zakazania wykonywania prac oraz skierowania pracowników do innych prac były wydawane ze względu na występujące bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników.

Tabela nr 11: Środki zastosowane w ramach postępowania wykroczeniowego w 2022 i 2023 r.

Wyszczególnienie	2023	2022
liczba nałożonych mandatów karnych	1	25
ogólna kwota grzywn w mandatach	1000 zł	27 500 zł

skierowane do sądu wnioski o ukaranie	0	2
liczba zastosowanych środków wychowawczych	4	4

Na wytypowanych budowach, inspektorzy pracy w przeważającej większości wydali decyzje ustne, które stanowią 95,80 % wszystkich wydanych decyzji. Decyzje te zostały wydane i wykonane przez pracodawców jeszcze podczas kontroli inspektorów pracy, przez co natychmiast usunięto stwierdzone nieprawidłowości i poprawiono warunki pracy dla pracowników. 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.

W wyniku przeprowadzonych kontroli i dokonanych ustaleń stanu faktycznego, inspektorzy pracy poza zastosowanymi środkami prawnymi przedstawionymi powyżej udzielili porad technicznych oraz porad prawnych, w tym dotyczących legalności zatrudnienia. Łącznie inspektorzy pracy udzielili 310 porad technicznych i 104 porady prawne, w tym 27 dotyczących legalności zatrudnienia.

Udzielone porady poszerzyły wiedzę wykonawców w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy, a w szczególności zasad bezpieczeństwa pracy w trakcie prowadzenia procesów budowlanych. W związku z rozszerzonym przez przepisy prawa zakresem kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy, a dotyczącym legalności zatrudniania, zatrudnianiem cudzoziemców oraz eliminowaniem umów cywilnoprawnych, część udzielanych porad dotyczyła tych zagadnień.

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

Cel i zadania kontroli

W ramach realizacji zadania inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili kontrole 62 żurawi (w 62 kontrolach):

- ✦ 60 żurawi wieżowych,
- ✦ 2 żurawi szybkomontujących.

Kontrolą objęto łącznie 38 operatorów w tym:

- ✦ 19 operatorów zatrudnionych na podstawie umów o pracę,
- ✦ 5 operatorów zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych,
- ✦ 12 operatorów prowadzących działalność gospodarczą,

- ✦ 2 inne formy zatrudnienia operatorów - operatorem żurawia był pracodawca

Obecnie struktura podmiotów odpowiedzialnych za przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących jest bardzo różnorodna i powtarzalna w stosunku do lat poprzednich.

Ponownie w czasie kontroli stwierdzano, że inne podmioty gospodarcze są właścicielami żurawi, inne podmioty gospodarcze zapewniają operatorów żurawi, a jeszcze inne podmioty gospodarcze zapewniają hakowych i sygnalistów. Najczęściej wszystkie podmioty gospodarcze są podwykonawcami generalnego wykonawcy prac budowlanych lub generalny wykonawca podpisuje umowę kompleksową na dostawę żurawia wraz z operatorem, a hakowi i sygnaliści są zatrudniani przez wykonawców robót budowlanych.

Nieprawidłowości i główne problemy

Z analizy efektów kontroli w zakresie najczęściej występujących nieprawidłowości wynika, że największa ilość uchybień dotyczyła:

w przypadku pracowników:

- ✦ odróżnienia sygnalistów i hakowych od pozostałych pracowników – stwierdzono 22 nieprawidłowości przy 54 zbadanych,
- ✦ braku lub niewłaściwego instruktażu stanowiskowego hakowego, sygnalisty – stwierdzono 17 braków i 5 uchybień na 58 zbadanych,
- ✦ zapoznania pracowników z instrukcją prac transportowych - 20 nieprawidłowości z 84 skontrolowanych,
- ✦ umieszczania napisu ostrzegawczego przy wejściu na żuraw "Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony" - stwierdzono 7 nieprawidłowości na 28 skontrolowanych,
- ✦ zapoznania operatorów z instrukcją ewakuacji kabiny - 9 nieprawidłowości z 31 skontrolowanych,
- ✦ braku instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych - w 6 przypadkach z 35 skontrolowanych,
- ✦ braku instrukcji ewakuacji z kabiny żurawia – 2 przypadki na 19 skontrolowanych,

W zakresie pozostałych nieprawidłowości nie przekroczono poziomu 10% stwierdzonych uchybień. **w zakresie wyposażenia żurawi:**

- ✦ wyposażenia kabiny żurawia w urządzenie do odczytu prędkości wiatru - 1 nieprawidłowość na 54 skontrolowanych żurawi, a w zakresie wyposażenia żurawia w urządzenie do odczytu temperatury - 1 przypadek na 54 skontrolowane żurawie.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości według inspektorów pracy i podmiotów kontrolowanych

Z uzyskanych wyników kontroli wynika, iż obecnie najwięcej nieprawidłowości dotyczy pracowników tj. zarówno operatorów w związku z niezapewnieniem odróżnienia sygnalistów i hakowych od pozostałych pracowników, w zakresie zapoznania z instrukcją ewakuacji z kabiny jak i w zakresie zapoznania hakowych i sygnalistów z instrukcją transportu.

W dalszym ciągu kontrola czasu pracy operatorów żurawi sprawia wiele trudności w sytuacji gdy operator nie jest pracownikiem, a wykonuje pracę jako jednoosobowy podmiot samozatrudniający - nieprowadzona ewidencja czasu pracy oraz listy wypłaconego wynagrodzenia, natomiast brak jest prawnej możliwości wymagania umów cywilno-prawnych najmu. Według inspektorów przyczyną większości nieprawidłowości jest rozbieżność odpowiedzialności za przestrzeganie przepisów dotyczących eksploatacji żurawie na 3 podmioty tj. właściciela żurawia, osobę zatrudniającą operatora oraz pracodawcę zatrudniającego sygnalistów i hakowych. Ponadto przyczyną części nieprawidłowości jest brak jednoznacznie wskazanego „organizatora” prac związanych z obsługą żurawi wieżowych, który byłby odpowiedzialny za wszystkie osoby biorące udział w pracach związanych z obsługą żurawi wieżowych.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że spośród wszystkich przeprowadzonych kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dopuszczenia żurawia do eksploatacji bez decyzji UDT.

Ponadto nie stwierdzono również przypadku nie przestrzegania zakazu obsługi żurawia w nieodpowiednich warunkach temperaturowych panujących w kabinie oraz nie przestrzegania zakazu obsługi żurawia przy niedopuszczalnych prędkościach wiatru.

Na uwagę zasługuje fakt, iż nieprawidłowości w zakresie wyposażenia żurawi stanowiły niewielki procent nieprawidłowości (1.9% nieprawidłowości).

Uzyskane efekty kontroli

W wyniku pojętych kontroli (62 kontrole) dotyczących ww. zagadnienia wydano:

- ✦ 52 decyzji ustnych,
- ✦ 1 decyzję wstrzymania prac,
- ✦ 2 decyzje skierowania do innych prac, które zostały zrealizowane w czasie kontroli;
- ✦ 8 wniosków wystąpienia, które dotyczyły m.in. rzetelnego prowadzenia dokumentacji dotyczącej czasu pracy operatorów żurawi.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami wystawiono 5 mandatów kredytowych na łączną kwotę 8400 zł. W czasie przeprowadzonych 62 kontroli udzielono 316 porad technicznych.

Wnioski i propozycje podjęcia określonych działań ze strony PIP

Stosunkowo nieduża ilość stwierdzonych uchybień, a w kilku przypadkach wręcz ich brak, wskazuje na to, że w środowisku branży budowlanej związane z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących coraz lepiej są znane i przestrzegane wymogi wskazanego powyżej rozporządzenia. Niemniej jednak pewną liczbę uchybień i braków kontrole ujawniły, co uzasadnia kontynuację kontroli w tym zakresie.

Niezbędnym wydaje się opracowanie wskazówek i algorytmów postępowania w sytuacjach gdy kontrolowany generalny wykonawca lub podwykonawca korzystający z żurawia nie są jego właścicielem ani nie zatrudniają operatora, właściciel żurawia i przedsiębiorca zatrudniający operatora nie mają na budowie swojego przedstawiciela (mają siedzibę np. w innym województwie), a występujący stan zagrożenia wymaga niezwłocznej interwencji i podjęcia natychmiastowych działań.

Wydaje się, że w zakresie czasu pracy operatorów koniecznym byłoby wprowadzenie w rozporządzeniu zapisów dotyczących bezwzględnego ewidencjonowania czasu pracy operatorów, który będzie potwierdzany przez nadzór budowy np. kierownika budowy lub kierowników robót.

Ponadto zasadnym byłoby rozszerzenie obowiązujących przepisów oraz zakresu kontroli o żurawie samojezdne, żurawie pływające i na platformach roboczych, które stanowią obecnie znaczący udział urządzeń funkcjonujących na terenie budowy oraz mogą stanowić zagrożenie wypadkowe.

3. Strategia kontroli dla sektora budowlanego. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Rekontrole placów budów

Dane ogólne dotyczące ilości kontroli i skontrolowanych placów budów

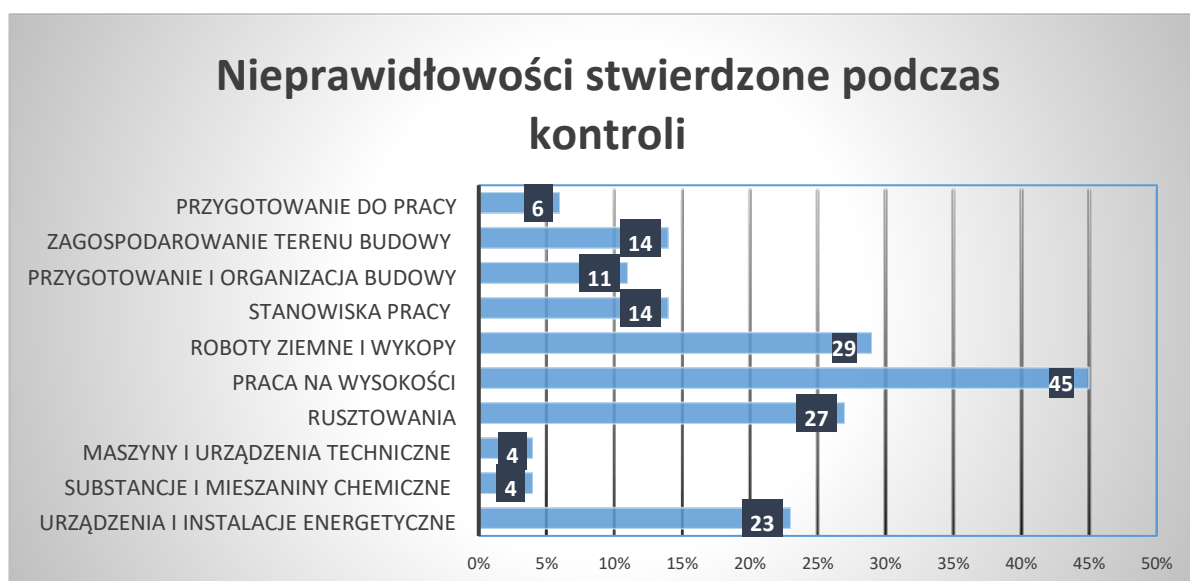
W Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu przeprowadzono 291 kontroli na 88 placach budów. Na 24 budowach przeprowadzono rekontrole, gdzie przeprowadzono 50 kontroli.

W większości skontrolowanych przypadków duże lub średnie firmy pełniły rolę generalnego wykonawcy, na którym spoczywał obowiązek organizacji miejsca wykonywania robót jak również nadzoru nad wykonywanymi robotami (kierownicy budowy, kierownicy robót). Podmiot pełniący rolę generalnego wykonawcy każdorazowo obejmowany był kontrolą. Pomimo tego w większości przypadków systematycznego wykonywanego nadzoru nad realizacją inwestycji przez głównych wykonawców, w trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy stwierdzali nieprawidłowości mające wpływ na bezpieczeństwo

zatrudnianych pracowników. Często duża liczba podmiotów wykonuje różnego rodzaju prace w tym samym czasie na terenie budowy, co sprzyja podejmowaniu przez pracodawców, osoby nadzorujące jak i samych pracowników decyzji mających wybiórcze stosowanie obowiązujących przepisów i zasad bhp.

Stwierdzone nieprawidłowości

Poniżej procentowy stopień stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie zagrożeń wypadkowych w budownictwie - z podziałem na rodzaje robót, przy których najczęściej występują.



Komentarz do wyników kontroli, przykłady szczególnie istotnych nieprawidłowości

Poniżej podano kilka przykładów stwierdzonych nieprawidłowości

Roboty ziemne i wykopy

Na budowie budynków mieszkalnych w zabudowie szeregowej wraz z towarzyszącymi urządzeniami budowlanymi stwierdzono, że ściany wykopów o głębokości do ok.3,0m zostały wykonane praktycznie jako pionowe bez skarpowania i bez zabezpieczenia ich ścian, a ponadto urobek złożono przy samych krawędziach tych wykopów oraz w granicach klina odłamu, co pokazano na fotografiach poniżej.



W związku z powyższym wstrzymano prace w wykopie o nieumocnionych pionowych ścianach do zabezpieczenia ścian wykopu oraz usunięcia urobku złożonego przy krawędzi wykopu i w granicach klina odłamu.

czasu

Kolejnym przykładem jest budowa hali obiektu produkcyjno-magazynowego, gdzie podczas kontroli stwierdzono, że wykonywano prace dotyczące układania bednarki realizowanej instalacji odgromowej w wykopie o głębokość ok.1,8m. Wykop nie został prawidłowo zabezpieczony, tj. jego ściany były praktycznie pionowe bez wymaganego zeskarpowania lub podparcia a dodatkowo na części fragmentów wzdłuż tego wykopu m.in. w strefie gdzie znajdowali się pracownicy złożono w granicach klina odłamu część urobku oraz stali zbrojeniowej, które dodatkowo docięły ścianę wykopu, co zostało pokazano na fotografiach poniżej.



Wydano więc decyzję wstrzymania prac związanych z układaniem bednarki instalacji odgromowej w wykopie linowym wąsko przestrzennym wzdłuż osi-1 przy fundamencie tej osi ze względu na brak zabezpieczenia pionowej ściany tego wykopu i składowaniem części materiałów oraz urobku w granicach klina odłamu.

Prace na wysokości

Podczas przeprowadzonej kontroli na budowie budynku hotelowego stwierdzono, że pracownik wykonujący prace dotyczące montażu elementów podporowych pod deskowanie konstrukcji żelbetowej elementu stropu na poziomie szalowanego stropu nad III piętrem, nie był zabezpieczony przed możliwością upadku z wysokości (brak zabezpieczeń stałych, brak środków ochrony indywidualnej). Miejsce prowadzenia powyższych prac na poziomie stropu III piętra przedstawiono na poniższych fotografiach.



Stwierdzono także wykonywanie prac budowlanych przy niezabezpieczonej krawędzi stropu na poziomie II piętra przez pracowników, którzy nie byli zabezpieczeni przed możliwością upadku z wysokości. Prace polegały na montażu zewnętrznego obarierowania krawędzi stropu co pokazano na fotografiach poniżej



Ponadto w różnych miejscach na kilku poziomach wykonanych już stropów stwierdzono brak zabezpieczenia przed możliwością wpadnięcia pracownika w otwory technologiczne o różnych wymiarach pozostawionych w stropach i stwierdzono braki barierek ochronnych wzdłuż krótszych krawędzi płyt balkonowych na poziomach wykonanych już stropów, co zostało przedstawione na fotografiach poniżej.



W związku z powyższym wydano decyzje:

- ✦ skierowania pracownika do innych prac, nie związanych z pracami na wysokości dotyczącymi montażu elementów deskowania stropu do czasu wyposażenia go w wymagane środki ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości,
- ✦ skierowania dwóch pracowników do innych prac, nie związanych z pracami na wysokości przy krawędzi stropu do czasu wyposażenia ich w wymagane środki ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości,
- ✦ wstrzymania prac na płytach balkonowych do czasu wyposażenia ich w balustrady, chroniące przed upadkiem z wysokości wzdłuż bocznych ich krawędzi,
- ✦ natychmiastowego zabezpieczenia otworów technologicznych w poziomach wykonanych stropów.

Na budowie budynku handlowego stwierdzono, że pracownicy wykonujący prace na poziomie stropu I piętra, nie byli skutecznie zabezpieczeni przed możliwością upadku z wysokości gdyż nie zastosowano barier ochronnych wzdłuż otwartych krawędzi konstrukcji realizowanego stropu lub miejscami stosowano jedynie taśmę ostrzegawczą rozpiętą przy samej krawędzi, która nie stanowi żadnego zabezpieczenia przed upadkiem, co zobrazowano na poniższych fotografiach.



Wydano decyzję wstrzymania prac na realizowanych stropach budynku z uwagi na brak balustrad zabezpieczających wzdłuż otwartych krawędzi stropów chroniących przed upadkiem z wysokości.

Rusztowania



W trakcie kontroli na terenie budowy zespołu dwóch budynków mieszkalnych wielorodzinnych z parkingami podziemnymi stwierdzono ustawione rusztowanie „warszawskie” o wys.ok.4,5m, które było niekompletnie, a w jego wyposażeniu brakowało szeregu elementów zapewniających bezpieczną eksploatację m.in. brak pionu komunikacyjnego, brak podestu pośredniego z klapą komunikacyjną, górny podest wyposażony w dwa blaty poziome z innego systemu rusztowania (elewacyjnego), nie dostosowanych wymiarowo do ram rusztowania „warszawskiego”, brak górnych balustrad zabezpieczających, rusztowanie posadowione na bloczkach betonowych bez zastosowania drewnianych podwalin, brak protokołu odbioru, co pokazuje fotografia obok.

Stwierdzono trzy rusztowania przy elewacji budynku. Jedno przy elewacji wschodniej oraz dwa rusztowania przy elewacji zachodniej. Nie przedłożono dokumentacji projektowej rusztowania przy elewacji wschodniej, gdzie w linii balkonów jest ono jednorzędowe natomiast we wnękach pomiędzy balkonami dwurzędowe z uwagi na ustawienie w tych wnękach po dodatkowym pionie rusztowania by wypełnić przestrzeń wynikającą z charakteru elewacji budynku (układ nie systemowy wymagający dokumentacji projektowej).

Odnośnie wykonania konstrukcji tych rusztowań stwierdzono ponadto szereg braków tj.: brak desek krawężnikowych, w wielu miejscach brak elementów pośrednich balustrad ochronnych, a także miejscowe braki w elementach górnych elementów balustrad, w tym na

szczytach rusztowań i przy bocznych płaszczyznach; stwierdzono także liczne braki balustrad w częściach gdzie rusztowanie po stronie wschodniej jest dwurzędowe i tam blaty robocze (w wielu miejscach blaty niekompletne t.j. wykonane z pojedynczego elementu zamiast z dwóch by objąć całą szerokość ram rusztowania) od otwartej przestrzeni wewnętrznej nie zabezpieczono balustradami chroniącymi przed upadkiem z wysokości. Powyższe nieprawidłowości przedstawiono na fotografiach poniżej.



Poniżej na zdjęciach uwidoczniło pracowników wykonujących prace na rusztowaniu od strony zachodniej w obrębie jednej z klatek. Widoczne są braki w wyposażeniu rusztowania, o których była mowa wyżej w zakresie elementów stanowiących zabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości.



W związku z powyższym:

- ✦ wstrzymano eksploatację niekompletnego rusztowania „warszawskiego” do czasu uzupełnienia wszystkich brakujących elementów jego konstrukcji i dokonania jego udokumentowanego odbioru technicznego,
- ✦ wstrzymano prace z niekompletnych rusztowań elewacyjnych do czasu uzupełnienia wszystkich brakujących elementów jego konstrukcji, sporządzenia ich projektów i dokonania udokumentowanego ich odbioru technicznego.

Urządzenia i instalacje energetyczne



Podczas kontroli przeprowadzonej na dwóch wielolokalowych budynkach apartamentowych do obsługi turystyki wraz z garażem podziemnym stwierdzono uszkodzoną mechanicznie (wyłamane drzwiczki i połamane gniazdo wtykowe) skrzynkę rozdzielczą prądu elektrycznego umieszczoną na ciągu komunikacyjnym na stopnie przy

klatce schodowej w jednym z budynków; a także brak zabezpieczenia przed możliwością uszkodzenia mechanicznego przewodów energetycznych 230V zasilających elektronarzędzia ułożonych na ciągach komunikacyjnych, co przedstawiono na poniższych fotografiach.

Stwierdzono również wadliwie podłączenie piły stołowej do drewna, gdyż podłączono ją przy zastosowaniu przedłużacza elektrycznego z pominięciem przewodu uziemiającego co pokazano na poniższych fotografiach



W związku z powyższym:

- ✦ wydano decyzję wstrzymania eksploatacji uszkodzonej rozdzielnicy budowlanej, w której dostępne były elementy czynne co stwarzało ryzyko porażenia prądem;
- ✦ zabezpieczono przed możliwością uszkodzenia mechanicznego przewody elektryczne rozłożone na przejściach i drogach komunikacyjnych, a stwarzające także ryzyko potknięcia pracownika;
- ✦ wydano decyzję wstrzymania eksploatacji piły stołowej do drewna wadliwie podłączonej do instalacji elektrycznej, co stwarzało ryzyko porażenia prądem.

Kolejnym przykładem jest budowa zespołu dwóch budynków mieszkalnych wielorodzinnych gdzie stwierdzono, że ręczne mieszadło do kleju podłączone zostało do

instalacji elektrycznej za pomocą przedłużacza, który był po jego uszkodzeniu prowizorycznie naprawiony taśmą o nieznannej oporności, co zostało przedstawione na zdjęciach poniżej,



Wydano decyzję wstrzymania prac związanych z użyciem mieszczała do kleju, który został podłączony do uszkodzonego i prowizorycznie naprawianego przedłużacza.

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości

Analiza stwierdzonych podczas przeprowadzonych kontroli nieprawidłowości wskazuje na następujące możliwe ich przyczyny :

Według inspektorów:

- ✦ naganne postępowanie inwestorów lub głównych wykonawców na terenie budów, którzy kierują się głównie zyskiem liczącym jako oszczędność na procesie budowy bez uwzględnienia koniecznych nakładów np. na bezpieczeństwo,
- ✦ niewłaściwe działania inwestorów, którzy dokonują doboru wykonawców do realizacji inwestycji głównie poprzez pryzmat oferowanego kosztu jej wykonania, nie uwzględniając fachowości i doświadczenia wykonawcy oraz gwarantowanego zaangażowania w tworzenie bezpiecznych warunków pracy; istniejący rynek inwestycyjny faworyzuje niskie ceny przetargowe przy coraz krótszych terminach realizacji zadań, co ma wpływ na bezpieczeństwo pracy, w tym również poprzez szukanie oszczędności w nakładach ponoszonych na bezpieczeństwo pracy,
- ✦ brak jednoznacznie określonej odpowiedzialności inwestora wynikającej z przepisów prawa za organizację bezpiecznej pracy na budowie czego skutkiem jest to, że inwestor jest zainteresowany przede wszystkim krótkim czasem realizacji inwestycji

i jak najniższymi jej kosztami, gdzie w cenie realizacji inwestycji nie określa się procentowo niezbędnej puli środków przeznaczonych na zapewnienie odpowiedniego stanu bhp na budowach, a kwestię tą traktuje jako obowiązek odnoszący się jedynie do wykonawców robót a to z kolei powoduje, że w pierwszej kolejności koszty realizacji inwestycji ograniczane są właśnie w tym zakresie,

- ✦ niewłaściwa organizacja pracy, wykonywanie prac w pośpiechu, bez wcześniejszego przygotowania organizacyjnego i przewidywania możliwości występowania problemów technicznych, a tym samym zagrożeń dla bhp na budowach,
- ✦ lekceważenie roli koordynatora ds. bhp na budowach, brak przejrzystego usytuowania prawnego koordynatora ds. bhp na budowie,
- ✦ brak odpowiedniego nadzoru nad wykonywanymi pracami, nadzór realizowany w zbyt małej obsadzie osobowej, brak reakcji osób nadzoru na widoczne nieprawidłowości i zagrożenia w zakresie bhp, osoby sprawujące nadzór na budowie postrzegają swoje obowiązki w zakresie bhp jako mniej ważne, niż zapewnienie terminowości i jakości wykonywanych robót,
- ✦ zauważalne w wielu przypadkach niewielkie zainteresowanie osób odpowiedzialnych za stan bhp jak pracodawca i osoby pełniące funkcje osób kierujących pracownikami poprawą warunków pracy,
- ✦ lekceważenie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz chęć „usprawnienia i ułatwienia” sobie przez nich pracy,
- ✦ ekonomiczna kalkulacja kosztów poprawy stanu bhp przez część pracodawców, bardziej opłacalne jest ponoszenie ryzyka niekorzystnych skutków kontroli (mandaty) niż inwestowanie znaczących środków w poprawę stanu bhp,
- ✦ niska świadomość przedsiębiorców i osób pracujących na budowach w zakresie znajomości przepisów bhp i konieczności ich przestrzegania; tolerowanie nieprawidłowości i częsty brak zrozumienia dla konsekwencji występujących nieprawidłowości i zagrożeń,
- ✦ zatrudnianie osób i pracowników na stanowiskach robotniczych nie posiadających odpowiedniego wykształcenia zawodowego, brak szkół zawodowych przygotowujących odpowiednich fachowców z różnych dziedzin branży budowlanej, brak doświadczenia pracujących wynikającego z krótkiego stażu pracy i dużej rotacji osób na budowach,
- ✦ wykorzystywanie silniejszej pozycji finansowej dużych przedsiębiorstw budowlanych wobec małych firm budowlanych, którym powierzają wykonywanie części prac w ramach podwykonawstwa; w wielu przypadkach pomimo pewnego wzrostu podmioty te nadal mają niskie stawki robocizny, co w dalszym ciągu skutkuje ograniczonymi możliwościami rozwoju i inwestowania w rozwiązania techniczne poprawiające stan bhp na budowach,
- ✦ w dalszym ciągu duże trudności z pozyskaniem zarówno wysoko wykwalifikowanych pracowników budowlanych jak i pracowników bez specjalnych kwalifikacji, znaczny ubytek w kraju osób o wyższych kwalifikacjach i doświadczeniu, które zdecydowały się na wyjazdy zagraniczne w celach zarobkowych, napływ pracowników z innych krajów, głównie z Ukrainy, sytuacji tej nie poprawia, gdyż są to głównie pracownicy bez wysokich

kwalfikacji i z niską świadomością przestrzegania zasad bezpiecznej pracy, sytuację tą pogorszył wybuch wojny na Ukrainie czego wynikiem był nagły skokowy i znaczący odpływ pracowników z Ukrainy, którzy wrócili do kraju, co u pracodawców, gdzie znaczna część pracowników była z Ukrainy, spowodowało nieprzewidziane poważne trudności kadrowe.

Według wykonawców:

- ✦ kłopoty finansowe wynikające z zatorów płatniczych za wykonane usługi budowlane, z przerzucenia części kosztów związanych z budową na wykonawców (niepłacenie za prace dodatkowe itp.),
- ✦ wysokie koszty utrzymania pracownika tj. szkolenia bhp, szkolenia dozorowe, szkolenia dotyczące uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych, badania lekarskie, środki ochrony osobistej, ubezpieczenia (bardzo często przygotowanie pracownika do pracy sięga granicy około 2 - 2,5 tysiąca złotych, a pracownik pracuje tylko kilka dni i „znika” z firmy, a koszty uzyskania dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych poniósł pracodawca, który nie ma żadnych możliwości ich odzyskania),
- ✦ stały znaczący wzrost płacy minimalnej generującej także podwyższanie dodatkowych kosztów pośrednich związanych z pracownikiem przy wciąż niskich stawkach za wykonywane roboty budowlane nie rekompensujących wzrostu tej płacy,
- ✦ mała odpowiedzialność pracowników za nieprzestrzeganie przez nich przepisów bhp,
- ✦ niedostosowane przepisy prawne do zmieniających się potrzeb na runku pracy, dotyczy to przepisów nakładających szereg obowiązków na przedsiębiorców niezależnie od ich wielkości, dotyczy to zarówno przepisów podatkowych jak i ubezpieczeniowych,
- ✦ bardzo wysoki, skokowy wzrost cen materiałów budowlanych (stal, cement, drewno, inne), gdzie wykonawca ma trudności w zakresie renegotjacji stawek zawartych uprzednio z inwestorem zwłaszcza, gdy stawka za wykonanie prac była określona ryczałtowo, (inwestor nie chce uwzględniać nowych, wyższych cen materiałów), ale także duże trudności w zakresie dostępności tych materiałów na rynku (brak materiałów m.in. stal, materiały izolacyjne tj. wełna mineralna), co z kolei pociąga za sobą opóźnienia w realizacji prac, gdzie inwestor lub generalny wykonawca ma możliwość nakładania bardzo wysokich kar umownych za przekroczenie terminów,
- ✦ w związku z wojną na Ukrainie nastąpił znaczący odpływ pracowników z Ukrainy, którzy wrócili do kraju, co u pracodawców, gdzie znaczna część pracowników była z Ukrainy spowodowało nieprzewidziane poważne trudności kadrowe.

Uzyskane efekty kontroli

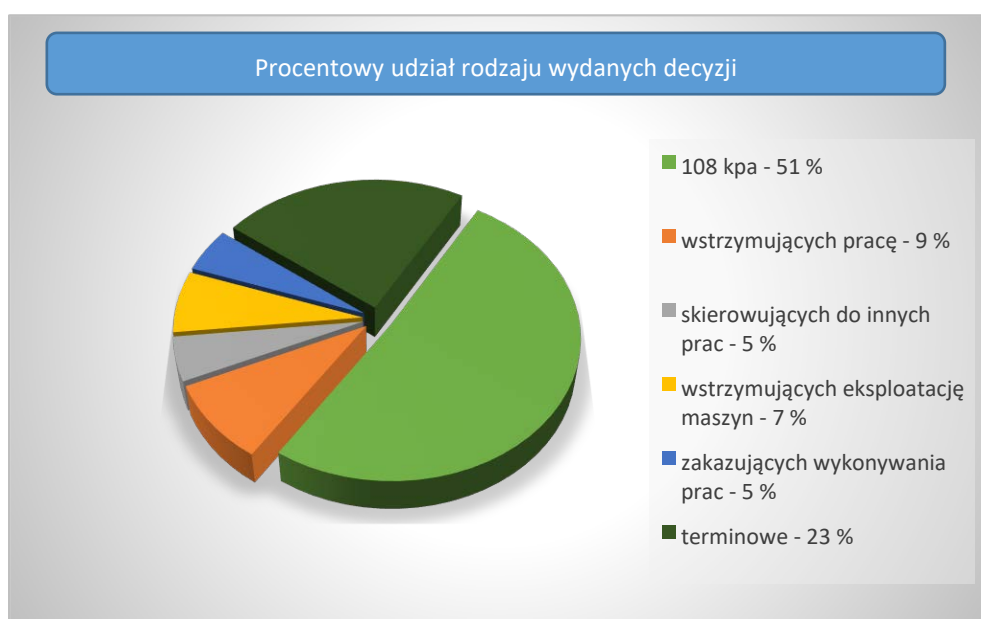
Dane dotyczące zastosowanych środków prawnych

W przeprowadzonych **291** kontrolach wydano następujące środki prawne:

- ✦ decyzje ogółem **1479**
- ✦ decyzje nakazowe pisemne **134**
- ✦ decyzje ustne **1345**
- ✦ wnioski w wystąpieniach **172**

Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli uregulowano decyzjami, których rodzaj przedstawia się następująco:

- ✦ liczba decyzji z art.108 kpa **756**
- ✦ liczba decyzji wstrzymujących pracę **134**
- ✦ liczba decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn **106**
- ✦ liczba decyzji skierowujących do innych prac **73**
- ✦ liczba decyzji zakazujących wykonywania pracy **77**
- ✦ liczba decyzji terminowych **333**



Inspektorzy pracy podczas przeprowadzonych kontroli udzieli ponadto 1105 porad technicznych, co również wpłynęło na poprawę bezpieczeństwa wykonywania prac na skontrolowanych placach budów i u poszczególnych wykonawców.

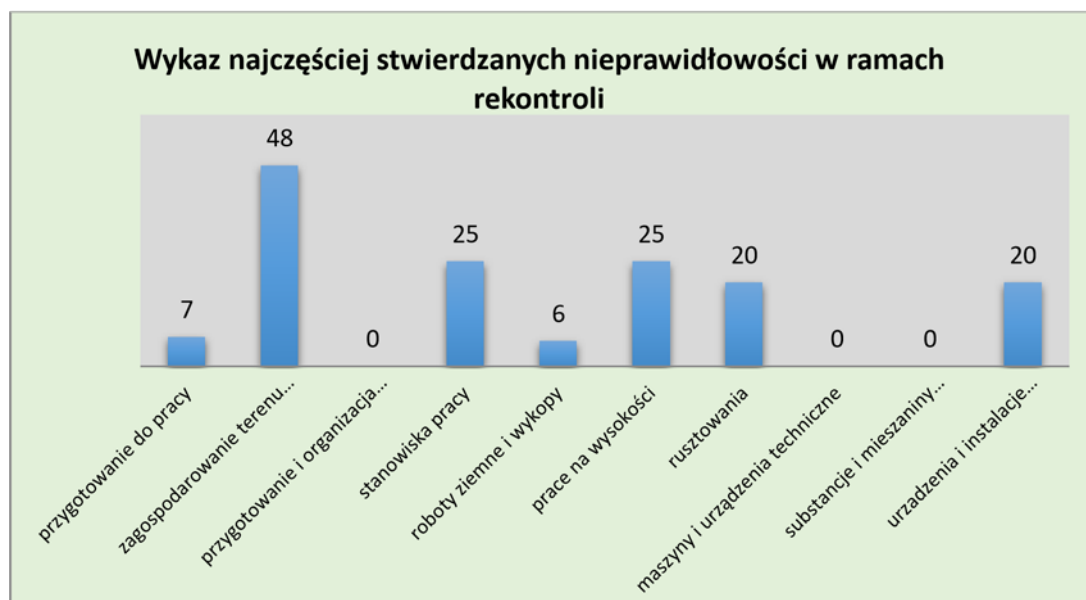
Inspektorzy pracy realizując kontrole stwierdzili 139 wykroczeń i w stosunku do osób odpowiedzialnych za stan bhp wszczęto postępowanie karno-administracyjne, inspektorzy pracy zastosowali sankcje w postaci:

- ✦ wymierzenia 117 mandatów karnych na łączną kwotę 136 600 PLN,
- ✦ zastosowania 12 środków wychowawczych,
- ✦ nie skierowano wniosku do sądu o ukaranie,

Skierowano jeden wniosek do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe oraz jeden wniosek do prokuratury, co opisano szczegółowo powyżej.



W ramach realizacji zagadnienia przeprowadzono również powtórne kontrole tzw. rekontrole. Rekontrolą objęto 24 budowy, na których inspektorzy pracy przeprowadzili 50 kontroli. Na poniższym wykresie przedstawiono najczęściej stwierdzane nieprawidłowości.



Najczęściej stwierdzanymi przez inspektorów pracy przeprowadzających kontrole nieprawidłowościami były nieprawidłowości dotyczące:

- ✦ zabezpieczenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych,
- ✦ przejść, dojeżdż do stanowisk pracy,
- ✦ zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości za pomocą środków ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości,
- ✦ zabezpieczenia przewodów elektrycznych zasilających urządzenia elektryczne przed uszkodzeniem mechanicznym,
- ✦ zabezpieczenia otworów w stropach, ścianach zewnętrznych, szybów dźwigów itp. przed możliwością wpadnięcia do nich osoby,

- ✦ zapewnienia balustrad ochronnych na rusztowaniach,
- ✦ zabezpieczenia ścian wykopów,
- ✦ zabezpieczenia pracującego przed upadkiem z wysokości z użyciem środków ochrony indywidualnej.

Stwierdzoną skalę naruszeń przepisów prawa w poszczególnych obszarach objętych kontrolą, uregulowano decyzjami nakazowymi.

Najwięcej wydawanych decyzji nakazowych (stwierdzonych nieprawidłowości) dotyczyło:

- ✦ zagospodarowania terenu budowy i ogólnie rozumianego przygotowania prac budowlanych,
- ✦ prac na wysokości,
- ✦ prace z użyciem rusztowań,
- ✦ urządzeń i instalacji energetycznych, a w szczególności:
- ✦ braku zabezpieczenia stanowisk pracy przed możliwością upadku z wysokości,
- ✦ dróg, ciągów komunikacyjnych i ich stanu technicznego,
- ✦ nieprawidłowego montażu rusztowań ✦ stref i miejsc niebezpiecznych,
- ✦ ogólnie rozumianego zagospodarowania terenu budowy,
- ✦ zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed możliwością uszkodzenia mechanicznego,
- ✦ zaplecza higienicznosanitarnego i jego wyposażenia,

Stwierdzane nieprawidłowości dotyczą w głównej mierze prac wykonywanych na wysokości i zabezpieczenia pracowników przed możliwością upadku z wysokości oraz organizacji pracy.

Dane dotyczące zastosowanych środków prawnych w kontrolach prowadzonych w ramach rekontroli:

W przeprowadzonych, w ramach rekontroli, wydano następujące środki prawne:

- ✦ decyzje ogółem **210**
- ✦ decyzje pisemne **1**
- ✦ decyzje ustne **209**
- ✦ wnioski w wystąpieniach **4**
- ✦ liczba porad technicznych **153**

Nieprawidłowości stwierdzone podczas rekontroli uregulowano decyzjami, których rodzaj przedstawia się następująco:

- ✦ liczba decyzji terminowych **77**
- ✦ liczba decyzji z art.108 kpa **127**
- ✦ liczba decyzji wstrzymujących pracę **2**
- ✦ liczba decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn **4**

- ✦ liczba decyzji skierowujących do innych prac **0**
 - ✦ liczba decyzji zakazujących wykonywania pracy **0**
- W ramach przeprowadzonych 50 rekontroli stwierdzono w 9 kontrolach 11 wykroczeń.

W stosunku do osób odpowiedzialnych za stan bhp wszczęto postępowanie karnoadministracyjne - inspektorzy pracy zastosowali następujące sankcje:

- ✦ wniosek o ukaranie do sądu **0**
- ✦ mandat karny **8** (na łączną kwotę 8.900,00 zł)
- ✦ środki wychowawcze **3** (2 ostrzeżenia oraz 1 pouczenie)

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości

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

- ✦ lekceważenie zagrożeń przez pracowników, pracodawców, przedsiębiorców wynikające z niskiej świadomości potrzeby zapewnienia odpowiedniego poziomu bhp, braku nawyków bezpiecznej pracy, traktowanie wszelkiego rodzaju zabezpieczeń jako rzeczy utrudniających pracę,
- ✦ tolerowanie odstępstw od zasad bezpieczeństwa podczas organizacji i nadzoru prac na terenie prowadzonych budów przez pracodawców i przedsiębiorców, osoby kierujące i nadzorujące prace ze strony pracodawców i przedsiębiorców, kierowników budów, ✦ jakość szkoleń w dziedzinie bhp, które nie rzadko w ogóle nie są przeprowadzane, sytuacja ekonomiczno-gospodarcza jaka w ostatnim okresie występuje w Polsce (inflacja, coraz wyższe koszty zatrudnienia, wzrost płacy minimalnej, coraz wyższe koszty realizacji budowy) powoduje, że zarówno inwestorzy, jak i pracodawcy, organizatorzy pracy szukają oszczędności i w głównej mierze te oszczędności są kosztem stanu bhp na budowach

Wnioski końcowe

Analiza zgromadzonych danych dotyczących rekontroli na budowach pierwotnie kontrolowanych w ramach realizacji ww. zagadnień wskazuje, że kontrole PIP wpłynęły pozytywnie na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy na kontrolowanych budowach. Dane wskazują na ogólny spadek wydanych decyzji w ramach rekontroli: ogólnie, z rygiorem natychmiastowego wykonania (art.108 kpa), wstrzymania prac, wstrzymania eksploatacji, skierowania do innych prac, zakazu wykonywania prac, względem tych samych rodzajów decyzji wydanych w pierwotnej kontroli. Należy jednak zaznaczyć, że ciężko jest jednoznacznie porównywać ze sobą place budów. Każdy plac budowy charakteryzuje się innymi rodzajami prac wykonywanymi na poszczególnych etapach prowadzonych przez inspektorów pracy kontrolach. Sytuacje, w których plac budowy na pierwszej kontroli wypadł

lepiej niż w ramach rekontroli, wynikać mogą np. z faktu, że dopiero na etapie rekontroli na budowie prowadzone były prace zaliczane do prac szczególnie niebezpiecznych, przy których występuje najwięcej zagrożeń dla zdrowia i życia dla pracowników. Inną przyczyną, mogącą wpłynąć na pogorszenie obrazu placu budowy na etapie rekontroli, jest pojawienie się większej ilości firm podwykonawczych na budowie, w związku ze zwiększeniem zakresu wykonywanych prac, co na pewno utrudnia osobom sprawującym nadzór dopilnowanie prawidłowego stanu bezpieczeństwa pracy.

Wyniki wskazują jednak jednoznacznie na dużą skuteczność regularnych kontroli na budowach - kontroli połączonych z rekontrolami przeprowadzonymi na tych budowach w niedługim odstępie czasu. W celu uzyskania dalszej poprawy stanu bezpieczeństwa pracy na budowach, utrwalenia prawidłowych sposobów pracy i zmiany złych nawyków wskazane jest dalsze realizowanie takiego schematu kontroli placów budów.

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

W Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu w 2023 r. w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia w sektorze budowlanym przeprowadzono 90 kontroli, w tym 58 kontroli zakończonych zostało wydanymi środkami prawnymi w postaci wniosków bądź poleceń pod kątem kontrolowanej tematyki. Podczas przeprowadzonych czynności kontrolnych wydano 365 porad.

W większości przypadków kontrola objęła małych i średnich przedsiębiorców. W kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 597 osób, w tym 480 osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy.

Wyniki kontroli wraz ze wskazaniem stwierdzonych nieprawidłowości

Stosunek pracy

Kontrolą objęto wewnętrzne źródła pracy w tym regulamin pracy, regulamin wynagradzania, a w przypadku braku ustawowego obowiązku sporządzania w/w regulaminów, także obwieszczenie dot. czasu pracy. Kontrolowani pracodawcy w większości przypadków zobligowani byli do opracowania obwieszczenia dot. czasu pracy, a nie regulaminu pracy. W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych ustalono, że w 17 przypadkach stwierdzono brak opracowania obwieszczenia. Wobec powyższych ustaleń wydano szereg wniosków skierowanych do pracodawcy obligujących do opracowania obwieszczenia i określenia w nim obowiązującego u pracodawcy systemu i rozkładu czasu pracy oraz przyjętego okresu rozliczeniowego czasu pracy. W tym zakresie wydano również 1 polecenie w związku z opracowaniem przedmiotowego obwieszczenia w trakcie kontroli.

W 1 przypadku stwierdzono uchybienie w treści regulaminu pracy. Nieprawidłowość dotyczyła nieprawidłowego ustalenia pory nocnej dla pracowników i ta kwestia była przedmiotem uregulowania w formie polecenia z uwagi na usunięcie nieprawidłowości w trakcie kontroli.

Inspektorzy pracy w trakcie kontroli stwierdzili również szereg nieprawidłowości dotyczących prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy – nieprawidłowości pod tym kątem dotyczyły 172 pracowników:

- ✦ w 2 przypadkach stwierdzono brak zaprowadzenia akt osobowych dla pracowników, ✦ w 30 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie prowadzenia tych akt.

W związku z tymi nieprawidłowościami wydano wnioski w wystąpieniu celem uregulowania, natomiast w 6 przypadkach w wyniku kontroli pracodawcy usunęli nieprawidłowości w trakcie kontroli.

W trakcie kontroli zbadano również dokumentację pracowniczą w zakresie obowiązku leżącego po stronie pracodawcy pod kątem potwierdzania na piśmie, najpóźniej przed rozpoczęciem pracy, rodzaju umowy i jej warunków. W wyniku tej kontroli stwierdzono:

- ✦ 4 przypadki potwierdzania rodzaju i warunków umowy dopiero po rozpoczęciu pracy przez pracownika.
- ✦ w jednym przypadku brak było podpisu potwierdzającego zapoznanie się z rodzajem i warunkami zawartej umowy o pracę.

W tym zakresie wydane zostały wnioski w wystąpieniu, natomiast w 2 przypadkach w trakcie kontroli potwierdzono pracownikom warunki umowy na piśmie, co zostało udokumentowane w formie polecenia.

W niektórych przypadkach zdarzały się sytuacje, że z pracownikami zawierane były umowy o pracę zawarte na czas określony w łącznej liczbie większej niż trzy takie umowy o pracę, bądź też łączny okres zawartych umów o pracę, nie licząc umowy na okres próbny przekraczał okres 33 miesięcy. W związku z zaistniałą sytuacją skierowane zostały do pracodawcy wnioski regulujące tą kwestię.

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych zbadano także, czy pracownikom przedkładana jest i w jakim terminie, pisemna informacja o niektórych warunkach zatrudnienia wynikającej z art. 29 § 3 kodeksu pracy. Kontrola wykazała brak przedmiotowej informacji w 13 przypadkach, natomiast uchybienia w zakresie tej informacji stwierdzono w 17 przypadkach.

Podczas kontroli zbadano również czy pracodawca, zgodnie z przepisami art. 94¹ kodeksu pracy udostępnił pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. W przypadku 9 pracowników stwierdzono brak spełnienia tego obowiązku.

Analizą objęto także przestrzeganie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę i w tym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości. Podczas analizy przestrzegania przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia również nie stwierdzono nieprawidłowości.

Inspektorzy pracy swoją kontrolą objęli również zagadnienia związane z ustaniem stosunku pracy pod kątem wydania świadectwa pracy. W tym zakresie stwierdzono uchybienia, które dotyczyły przede wszystkim braku udokumentowania z jaką datą wydano pracownikom świadectwo pracy, ale także braku podstawy prawnej odzwierciedlającej tryb rozwiązania umowy o pracę czy też umieszczania w treści świadectwa pracy niezgodnego z przepisami prawa pracy pouczenia o prawie pracownika do wystąpienia z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. W jednym przypadku ustalono, że pracodawca nie wydał pracownikowi świadectwa pracy, w wyniku kontroli pracodawca wydał pracownikowi świadectwo pracy, co zostało udokumentowane w formie wydanego polecenia.

Umowy cywilnoprawne

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych zbadano przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę (biorąc pod uwagę art. 22 § 1 – 1² kodeksu pracy) oraz prawidłowość w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, zgodnie z zapisami art. 8a ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Z uwagi na powyższe, celem realizacji pierwszego zagadnienia zbadano 74 osoby, zatrudnione na podstawie umowy zlecenia. W wyniku tych kontroli stwierdzono 1 przypadek zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. W związku z tym skierowano do pracodawcy wnioski w tym zakresie i zastosowano środek oddziaływania wychowawczego w postaci ostrzeżenia. Biorąc pod uwagę drugie zagadnienie zbadano 74 osoby, z którymi zawarto umowy zlecenie i w tym zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

Czas pracy

Kolejnym zagadnieniem, które zostało objęte kontrolą dotyczyło sfery związanej z czasem pracy. Przepisy prawa pracy obligują pracodawcę do prowadzenia ewidencji czasu pracy, która zgodnie z zapisami kodeksowymi niezbędna jest do celów prawidłowego ustalenia wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń związanych z pracą. W związku z tym kontrolą objęto ewidencję czasu pracy 480 pracowników i w 10 przypadkach stwierdzono jej brak, natomiast w 15 przypadkach stwierdzono uchybienia w jej prowadzeniu. Wobec braku ewidencji czasu pracy skierowano do pracodawców wnioski o założenie i prowadzenie odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy, w 2 przypadkach usunięto nieprawidłowość w trakcie kontroli. W przypadku uchybień dotyczących prowadzenia ewidencji

czasu pracy sporą część stanowiła nierzetelność w prowadzeniu ewidencji czasu pracy, natomiast największą ilość uchybień stanowiła nieprawidłowość dotycząca braku wskazywania w ewidencji godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, w związku z tym wydano wnioski regulujące tą kwestię.

Podczas prowadzonych czynności kontrolnych przeanalizowano również czy pracownicy świadczą pracę z zachowaniem norm kodeksowych. Pierwszą kwestią było sprawdzenie czy pracownikom zapewniono dzień wolny za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, tj. zgodnie z art. 129 §1 kodeksu pracy oraz zgodnie z art. 151³ kodeksu pracy. Kontrola wykazała brak przypadków naruszeń w tym zakresie.

Zgodnie z art. 151¹¹ kodeksu pracy przepisy zobowiązują pracodawcę do rekompensowania pracy w niedzielę, święto innym dniem wolnym lub wynagrodzeniem. Dokumentacja dotycząca czasu pracy nie wykazała znacznych nieprawidłowości w tym zakresie.

Pracodawcy na podstawie art. 152¹² kodeksu pracy mają również obowiązek zapewnienia pracownikom przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy.

Na podstawie analizy ustalono, że pracodawcy przestrzegają tego obowiązku.

W związku z tym, że pracownicy mają prawo do odpoczynku dobowego i tygodniowego, podczas czynności kontrolnych zbadano dokumentację pracowniczą pod tym kątem. Wyniki kontroli wykazały, że pracodawcy zapewniają pracownikom te ustawowe odpoczynki.

W trakcie przeprowadzonych kontroli nie stwierdzono również nieprawidłowości w planowaniu pracownikom czasu pracy. Przeprowadzone kontrole wykazały, że pracodawcy przestrzegają przepisów o pracy w porze nocnej wynikającą z art. 151⁷ kodeksu pracy.

Skontrolowano również kwestie wykonywania przez pracowników pracy w godzinach nadliczbowych. Przepisy prawa pracy wskazują dopuszczalne limity, które należy wziąć pod uwagę w przypadku zlecenia pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych. Biorąc pod uwagę zapisy art. 131 § 1 kodeksu pracy badana dokumentacja dotycząca czasu pracy nie wykazała przypadków zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu. Nie stwierdzono również zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowych, zgodnie z art. 151 § 3 i 4 kodeksu pracy.

[Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy](#)

Kontrolą objęto terminowość wypłaty wynagrodzenia za pracę. Kontrole wykazały 4 przypadki nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę. W związku z tym skierowano do pracodawców wnioski w tym zakresie, a także wszczęto wobec osób odpowiedzialnych

postępowanie wykroczeniowe w postaci nałożenia mandatu bądź skierowania wniosku o ukaranie.

W dużej mierze problem stanowiło brak potwierdzania datą wypłaty wynagrodzenia przez pracowników w sytuacji wypłaty dokonywanej do rąk własnych. Wydane zostały w związku z tym liczne wnioski w tym zakresie, gdyż w tym wypadku brak takiej daty rodzi wątpliwości czy kontrolowany pracodawca wywiązuje się z terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę.

Podczas kontroli badano również czy wysokość wypłacanego wynagrodzenia za pracę jest równe co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. W jednym przypadku ustalono, że pracodawca wypłacił zaniżone wynagrodzenie za pracę tj. z naruszeniem przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. W wyniku kontroli pracodawca wypłacił wyrównanie do prawidłowej wysokości wynagrodzenia za pracę, co zostało udokumentowane w protokole kontroli oraz wydanym poleceniu w tym zakresie.

Należy tu również wspomnieć, że dość często wynagrodzenie za pracę wypłacane było przez pracodawcę do rąk własnych pracownika pomimo braku wniosku złożonego przez pracownika o dokonywaniu wypłaty wynagrodzenia za pracę w takiej formie. W związku z tą nieprawidłowością skierowano do pracodawcy wnioski celem uregulowania tej kwestii, a w jednym przypadku pracodawca uzyskał taki wniosek od pracownika, dlatego też uregulowano tą kwestię w formie polecenia.

Podczas kontroli zbadano także czy wynagrodzenie za pracę wypłacane jest w prawidłowej wysokości. W tym zakresie nie stwierdzono poważnych uchybień, jedynie w 1 przypadku pracodawca naliczył wynagrodzenie za pracę w prawidłowej wysokości natomiast wypłata wynagrodzenia za pracę została zaniżona. W wyniku kontroli pracodawca wyrównał różnicę dokonując wypłaty wynagrodzenia za pracę, co zostało udokumentowane w protokole kontroli i wydanym poleceniu w tym zakresie.

Oprócz wynagrodzenia za pracę ustalonego w umowach o pracę pracownicy mogą wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych za które, zgodnie z art. 151¹ kodeksu pracy, należy się wynagrodzenie za pracę z możliwością wypłaty dodatku. Kontrola w tym zakresie nie wykazała poważnych uchybień, natomiast podczas jednej kontroli ustalono, że pracodawca nie naliczył i nie wypłacił pracownikowi wynagrodzenia za pracę z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych tj. szkolenie bhp, w którym uczestniczył pracownik trwało dłużej niż 8 godzin tj. przekroczyło wymiar czasu pracy zaplanowany na ten dzień. W związku z tym skierowano do pracodawcy wnioski o naliczenie i wypłacenie pracownikowi przysługujących świadczeń pracowniczych z tego tytułu.

Kontrolą objęto również prawidłowość w zakresie wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej zgodnie art. 151⁸ § 1 i 2 kodeksu pracy. Na podstawie skontrolowanej dokumentacji pracowniczej nie stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie.

Podczas kontroli analizą objęto również zagadnienia dotyczące kwestii wysokości wypłacania pracownikom ekwiwalentu pieniężnego z tytułu prania odzieży roboczej. W wyniku przeprowadzonego postępowania kontrolnego u dwóch pracodawców zawnioskowano o dostosowanie wysokości ekwiwalentu pieniężnego wypłacanego pracownikom z tytułu prania odzieży roboczej we własnym zakresie, do wysokości realnych kosztów ponoszonych przez pracowników.

Urlopy wypoczynkowe

W związku z przysługującym pracownikom prawem do urlopu wypoczynkowego zbadano prawidłowość wypłaty wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. W tym zakresie nie stwierdzono szczególnych nieprawidłowości.

Natomiast w związku z ustaniem stosunku pracy za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracownikom przysługuje ekwiwalent pieniężny zgodnie z art. 171 kodeksu pracy. W tym wypadku stwierdzono przypadek niewypłacenia przysługującego pracownikowi przedmiotowego ekwiwalentu. W związku z tą nieprawidłowością, zgodnie z poleceniem wydanym przez inspektora pracy, pracodawca wypłacił pracownikowi ekwiwalent pieniężny. Podczas kontroli zbadano również czy pracownikom udzielany jest urlop wypoczynkowy w roku kalendarzowym w którym pracownicy nabyli do nich prawo, tj. zgodnie z art. 161 kodeksu pracy. Na 480 zbadanych pracowników w przypadku 19 pracowników naruszono ten przepis. Wobec tego skierowane zostały do pracodawców wnioski w tym zakresie.

Stwierdzono również uchybienia pod kątem nieudzielenia urlopu zaległego do 30 września następnego roku kalendarzowego tj. dotyczyło to 4 kontrolowanych pracowników. Zdarzały się również przypadki naruszenia art. 162 kodeksu pracy. Podczas kontroli 5 pracownikom nie udzielono urlopu wypoczynkowego w taki sposób, aby co najmniej jedna część wypoczynku trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych dość często zdarzały się przypadki braku przechowywania przez pracodawców wniosków urlopowych. Wobec zaistniałej sytuacji zawnioskowano do pracodawców o dokumentowanie faktu korzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego.

Kontrola legalności zatrudnienia

Podczas kontroli w zakresie legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich badano przede wszystkim zagadnienia związane z potwierdzaniem na piśmie rodzaju

i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę, zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracowników oraz osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Analiza tych zagadnień wykazała, że większość nieprawidłowości wiązała się przede wszystkim z nieterminowym zgłaszaniem pracowników do ubezpieczenia społecznego, choć zdarzały się również przypadki, lecz w zdecydowanie mniejszej ilości, nieterminowego zgłaszania zleceniobiorców do ubezpieczenia społecznego.

Wyniki kontroli wykazały również przypadki nieterminowego, a nawet braku potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem do pracy. W wyniku kontroli stwierdzono 4 przypadki potwierdzenia rodzaju i warunków umowy dopiero po rozpoczęciu pracy przez pracownika, a w jednym przypadku brak było podpisu potwierdzającego zapoznanie się z rodzajem i warunkami zawartej umowy o pracę. W tym zakresie wydane zostały wnioski w wystąpieniu, natomiast w 2 przypadkach w trakcie kontroli potwierdzono pracownikom warunki umowy na piśmie, co zostało udokumentowane w formie polecenia.

Stwierdzono również brak potwierdzenia przez pracownika datą zapoznanie się z rodzajem i warunkami zawartej umowy o pracę, co może budzić wątpliwości czy pracodawca nie narusza przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w tym zakresie.

Kontrole objęły również zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej cudzoziemców. W tym zakresie ustalono przypadek nielegalnego powierzenia cudzoziemcom pracy poprzez wykonywanie przez nich pracy bez wymaganego zezwolenia na wykonywanie pracy bądź braku wpisu przez pracodawcę do ewidencji powiatowego urzędu pracy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. W trakcie kontroli zdarzył się również przypadek, że cudzoziemcy pracowali w niższym wymiarze czasu pracy niż wskazany w dokumentach legalizujących pracę. Zgodnie z oświadczeniem podmiotu kontrolowanego niewypracowanie w lutym liczby godzin wskazanej w dokumentach legalizujących pracę ww. cudzoziemców wynikała z warunków pogodowych, które mają istotny wpływ na możliwość wykonywania pracy w branży budowlanej. Dodatkowo podczas prowadzonych czynności kontrolnych potwierdzono przypadki, że pracodawca w terminie 14 dni od podjęcia pracy przez cudzoziemca nie powiadomił za pośrednictwem systemu teleinformatycznego - praca.gov.pl Powiatowego Urzędu Pracy we Wrocławiu o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy na podstawie art. 22 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 12 marca 2022r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości według inspektorów pracy i podmiotów kontrolowanych

Kontrole przeprowadzone w sektorze budowlanym dotyczyły przede wszystkim podmiotów zatrudniających poniżej 50 pracowników. Wobec powyższego podmioty te zobligowane są do opracowania wewnątrzzakładowego źródła prawa pracy jakim jest obwieszczenie dotyczące czasu pracy. Brak wiedzy pracodawców w tym zakresie spowodowała, że w dużej mierze tego rodzaju obwieszczenie nie zostało przedłożone podczas kontroli z uwagi na jego nieopracowanie. Wobec powyższego pracodawcy już na etapie prowadzonej kontroli opracowywali obwieszczenie, bądź też zobligowani zostali do jego opracowania poprzez wydanie przez inspektorów pracy wniosków w tym zakresie.

Stwierdzone podczas kontroli nieprawidłowości dotyczące braku prowadzenia ewidencji czasu pracy dla pracowników bądź uchybienia w prowadzonej ewidencji czasu pracy, w szczególności poprzez brak umieszczania w nich danych o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, mogą być spowodowane świadomym działaniem pracodawców pod kątem braku udowodnienia im w przyszłości, że zatrudniają pracowników z naruszeniem norm kodeksowych. Podczas prowadzonych czynności kontrolnych w tym roku zauważono duży spadek w zakresie naruszeń dotyczących czasu pracy tj. norm kodeksowych czy też odpoczynków pracowniczych określonych ustawą.

Dość znaczny problem stanowiło naruszanie przez pracodawców przepisów dotyczących urlopów wypoczynkowych. Może to się wiązać zarówno z brakiem wiedzy na temat obowiązku zapewniania pracownikom wykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyli do nich prawo, jak również o ustawowym terminie do wykorzystania przez pracowników zaległego urlopu wypoczynkowego.

Przyczyna może leżeć również w zbyt małej ilości pracowników w stosunku do ilości pracy do wykonania wynikającej z zawartych kontraktów przez pracodawcę. Może to wynikać ze świadomego ograniczenia kosztów prowadzenia działalności gospodarczej m.in. poprzez zmniejszenie stanu zatrudnienia.

Powyżej wskazane nieprawidłowości mogą być również związane z tym, że pracodawcy chcąc uniknąć ewentualnych zwiększonych kosztów prowadzenia swojej działalności decydują się na samodzielne prowadzenie spraw kadrowo-księgowych zatrudnionych pracowników, wykonując samodzielnie obowiązki związane z planowaniem czasu pracy zatrudnionych pracowników czy też naliczeniem i wypłaceniem należności z tego tytułu, a to dość często wiąże się z brakiem posiadania stosownej wiedzy w tym zakresie.

W roku 2023 zauważalne stały się również problemy w zakresie zatrudniania cudzoziemców. Częste zmiany w wymogach ustawowych, które musiał spełnić podmiot

zatrudniającego cudzoziemców, prawdopodobnie miało istotny wpływ na zaistnienie opisanych w tym sprawozdaniu nieprawidłowości.

Należy tu wspomnieć o częstych sygnałach ze strony pracodawców, że nieprzestrzeganie przepisów i pojawiające się w związku z tym naruszenia wynikają z niejednoznacznych regulacji prawnych i skomplikowanych przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia. Tego rodzaju sytuacja może wiązać się z błędną interpretacją przepisów jak również pomyłkami w dokonywanych obliczeniach.

Uzyskane efekty kontroli

W ramach kontroli przeprowadzonych w 2023 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu wydano szereg środków prawnych, w tym: 349 wniosków w wystąpieniach oraz 16 poleceń, natomiast nie było przypadków wydania decyzji płacowych.

Podczas kontroli stwierdzono szereg naruszeń, które były podstawą do wszczęcia przez inspektorów pracy postępowań wykroczeniowych w postaci nałożenia na pracodawców 1 mandatu karnego o łącznej karze grzywny w wysokości 1200 zł a także skierowano do Sądu wniosków o ukaranie. Zastosowano również 6 środków oddziaływania wychowawczego.

Warto tu wspomnieć, że znacznie niższy niż w roku 2022 stopień wydanych środków prawnych wskazuje, że działania kontrolne i prewencyjne odniosły pozytywny skutek. Można wręcz zaryzykować stwierdzenie, że świadomość pracodawców przede wszystkim w zakresie prawnej ochrony pracy ma tendencję wzrostową.

4. 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 w leśnictwie, głównie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna. W 2023 roku kontrolami objęto 13 zakładów usług leśnych. W 2023 roku kontrolowano zakłady zatrudniające od 1 do 9 pracowników. W ramach przeprowadzonych kontroli stwierdzono m.in. następujące nieprawidłowości:

Szkolenia bhp dla pracowników

W 2023 roku w 11 z 13 zakładów, stwierdzono naruszenia przepisów dotyczących szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Stwierdzone naruszenia dotyczyły m.in.: szkolenia wstępnego ogólnego oraz stanowiskowego i szkolenia okresowego w dziedzinie bhp m.in.

w zakresie

- ✦ braku przeszkolenia w dziedzinie bhp;
- ✦ inne nieprawidłowości dotyczące szkoleń np. przeprowadzenie szkoleń po terminie.

Profilaktyczne badania lekarskie

W 8 z 13 zakładów objętych kontrolą, stwierdzono naruszenie przepisów dotyczących profilaktycznej ochrony zdrowia.

Stwierdzono nieprawidłowości dotyczące m.in:

- ✦ badań profilaktycznych wstępnych. W powyższej liczbie odnotowano:
- ✦ brak orzeczenia lekarskiego, wydanego po przeprowadzeniu wstępnych profilaktycznych badań lekarskich,
- ✦ dopuszczanie pracownika do pracy przed uzyskaniem orzeczenia lekarskiego lub na innym stanowisku pracy niż wskazane w orzeczeniu, ✦ badań profilaktycznych okresowych.

Kwalifikacje do wykonywania pracy

W 2023 roku nie stwierdzono naruszenia przepisów w zakresie dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych.

Wyposażenie w odzież i obuwie robocze oraz stosowanie odzieży i obuwia. Środki ochrony indywidualnej

Nieprawidłowości związane z wyposażeniem lub stosowaniem przez pracowników środków ochrony indywidualnej stwierdzono w 6 zakładach. Nie stwierdzono natomiast braku wyposażenia lub stosowania podczas pracy środków ochrony indywidualnej, takich jak: hełmy ochronne, spodnie antyprzebiegiowe, buty ochronne dedykowane do pracy piłą łańcuchową. Stwierdzone w 2023 roku nieprawidłowości dotyczyły głównie: zasady przydziału środków ochrony indywidualnej oraz określania warunków stosowania środków ochrony indywidualnej.

W 2023 roku odnotowano nieprawidłowości dotyczące wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze. Naruszenie przepisów w powyższym zakresie stwierdzono w 3 zakładach. Polegały głównie na naruszeniu przepisów regulujących zasady ustalania i przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz dokumentowania faktu wydania należnych asortymentów odzieży i obuwia roboczego.

Ocena ryzyka zawodowego

Nieprawidłowości w powyższym zakresie wystąpiły w 7 zakładach z 13 objętych kontrolą. Ujawnione nieprawidłowości dotyczyły m.in.:

- ✦ braku oceny lub nieprawidłowości w dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego - co stwierdzono w 4 zakładach,
- ✦ niepoinformowania pracownika o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą - co stwierdzono w 7 zakładach.

Prace szczególnie niebezpieczne

Nieprawidłowości stwierdzono w 7 zakładach i dotyczyły 17 pracowników.

Nieprawidłowości dotyczyły:

- ✦ braku ustalonego wykazu prac szczególnie niebezpiecznych oraz zasad ich wykonywania - w 5 zakładach,
- ✦ zasad wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych - w 1 zakładzie,
- ✦ uchybień w ustalonych zasadach wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych - w 1 zakładzie.

Instrukcje bhp dotyczące stosowanych w zakładzie procesów technologicznych

W 2023 roku braki w powyższym zakresie stwierdzono w 5 zakładach, zatrudniających 12 pracowników.

Stosowanie bezpiecznych technik pracy /ścinka drzew pilarkami/

Nieprawidłowości stwierdzono w 1 zakładzie. Stwierdzono naruszenia zasad ścinki drzew przez 1 pracownika, co polegało na nieprawidłowej technice wykonywania rzązów (podcinającego i ścinającego) oraz niezachowaniu wymaganej kolejności cięć na zrębie zupełnym, tj. nie usunięto części drzew podrostu.

Sprzęt pomocniczy do ścinki drzew i zrywki drewna

W 2023 roku nieprawidłowości w powyższym zakresie stwierdzono w 1 zakładzie. Stwierdzone naruszenie przepisów dotyczyło 1 pracownika. Podczas prac w zespole dwuosobowym (pracodawca i pomocnik) związanych z pozyskaniem drewna pilarką w ramach trzebieży wcześniej nie zapewniono pomocnikowi tyczki kierunkowej. Ponadto pracownik nie został wyposażony w narzędzia pomocnicze przeznaczone do przenoszenia drewna typu: hak, kleszcze, capina.

Nadzór nad pracami

W 2023 roku nieprawidłowości w powyższym zakresie stwierdzono w jednym zakładzie, w którym pracodawca powierzył nadzór nad pracownikami pracującymi przy pozyskaniu i zrywce drewna – pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku robotniczym, który nie został przeszkolony w ramach szkolenia okresowego z zakresu bhp dla osób kierujących pracownikami.

Maszyn i urządzeń. Spełnienie wymagań bhp dotyczących pilarek i/lub urządzeń stosowanych podczas ścińki drzew

Nieprawidłowości stwierdzono w 2 zakładach. Nieprawidłowości dotyczyły 2 pilarek spalinowych, z tego jedna posiadała wyłamany wychwytnik piły łańcuchowej, natomiast druga nie posiadała piętki zębatej. Łącznie podczas kontroli oceniono stan technicznych 20 pilarek.

Decyzje UDT zezwalające na eksploatację

W roku sprawozdawczym - posiadanie urządzeń poddozorowych zadeklarowało 7 z 13 przedsiębiorców. Na wyposażeniu zakładów znajdowało się 11 urządzeń poddozorowych wyposażonych w żuraw hydrauliczny, takich jak: przyczepy leśne; harwestery – maszyny ścińkowo-okrzesująco-przerzynające; forwardery – samozaładowcze ciągniki do nasiębieiernej zrywki drewna. Nieprawidłowości w zakresie urządzeń podlegających pod Urząd Dozoru Technicznego stwierdzono w 4 zakładach z 7 deklarujących posiadanie urządzeń technicznych. Dotyczyły 4 urządzeń z 11 znajdujących się na wyposażeniu kontrolowanych firm.

W przypadku 1 kontroli - stwierdzono wykonywanie prac w lesie z wykorzystaniem przyczepy leśnej wyposażonej w żuraw PALMS 665, który nie uzyskał decyzji Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającego na jego eksploatację i nie był zarejestrowany w UDT.

W przypadku 3 kontrolowanych zakładów – 3 urządzenia poddozorowe, nieposiadające decyzji zezwalającej na eksploatację, znajdowały się na wyposażeniu firmy, przy czym nie stwierdzono podczas kontroli ich wykorzystywania do pracy w lesie.

W przypadku 1 kontrolowanego w 2023 roku zakładu - zamiast urządzeń poddozorowych (żurawi hydraulicznych) do prac związanych z układaniem drewna wykorzystywano koparkę gąsienicową JCB wyposażoną w urządzenie chwytakowe do transportu drewna. Pracownik obsługujący powyższe urządzenie posiadał wymagane uprawnienia dla operatorów koparek. W ocenie użytkującego koparkę – wykorzystanie jej do układania drewna jest równie wydajne jak przy pomocy urządzenia poddozorowego, a przy tym efektywniejsze kosztowo i pozwala uniknąć procedury związanej z dozowaniem przez UDT.

Działania profilaktyczne w związku z narażeniem pracowników na choroby odkleszczowe

Nieprawidłowości stwierdzono w 3 zakładach. Dotyczyły one 17 pracowników.

Ustalenia w zakresie legalności zatrudnienia

W przypadku 6 zakładów - zakresem kontroli objęto również legalności zatrudnienia podczas prowadzenia prac w lesie. Przeprowadzone kontrole nie wykazały nieprawidłowości w powyższym zakresie

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

Przyczyny naruszeń prawa wg. pracodawców:

W ocenie kontrolowanych podmiotów, podstawowe przyczyny naruszeń prawa pracy, w tym w zakresie bhp to:

- ✦ brak zaangażowania ze strony nadleśnictw w działania adresowane do zakładów usług leśnych służące zdobywaniu lub pogłębianiu wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Z powodu pandemii w latach 2020 – 2023 zrezygnowano w nadleśnictwach z organizowanych w latach poprzednich szkoleń profilaktycznych, które służyły aktualizacji wiedzy,
- ✦ brak odpowiedniej ilości osób chętnych do pracy przy pozyskaniu i zrywce drewna ze względu na trudne warunki pracy i nieadekwatne zarobki,
- ✦ niewłaściwa organizacja prac przez zlecającego (nadleśnictwa), np.: brak koncentracji prac na jednej powierzchni, częste przesuwanie prac pomiędzy oddalonymi pozycjami; duża liczba wyrabianych sortymentów na oddalonych pozycjach,
- ✦ ograniczona możliwość oddziaływania na pracowników w zakresie przestrzegania przepisów bhp. Jest to w ocenie przedsiębiorców spowodowane niedoborami na rynku pracy i trudnością w zastąpieniu pracownika.
- ✦ liczne zmiany w przepisach prawa, nakładające na przedsiębiorców szereg kolejnych obowiązków w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

Przyczyny naruszeń prawa wg inspektorów pracy

W ocenie inspektorów pracy, na stwierdzone nieprawidłowości wpływa:

- ✦ słaba znajomości przepisów prawa pracy przez pracodawców prowadzących zakłady usług leśnych,
- ✦ brak systemowego nadzoru nad jakością szkoleń w dziedzinie bhp oraz kursów zawodowych, organizowanych (często pozornie) przez przedsiębiorców działających jako jednostki szkoleniowe,

- ✦ lekceważenie obowiązków wynikających z prawa pracy i traktowanie ich jako „zbędna biurokracja”,
- ✦ słabe egzekwowanie przez służby leśne zapisów zamieszczanych w umowach z wykonawcami usług, odnoszących się do kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ✦ pośpiech w realizacji zamówień wynikających z okresowych wahań w popycie na drewno i konieczności wywiązywania się przez zamawiającego (nadleśnictwa) z zawartych umów z odbiorcami drewna,
- ✦ lekceważenie zagrożeń towarzyszących pracy przy pozyskaniu i zrywce drewna. Dotyczy to pracodawców oraz zatrudnionych pracowników,
- ✦ niedbalstwo pracodawców oraz lekceważenie obowiązków przez pracowników. Szereg błędów, zwłaszcza w zakresie braku wymaganych szkoleń, badań lekarskich pracowników, wydawania środków ochrony indywidualnej czy decyzji UDT zezwalających na obsługę żurawi, może być tłumaczone nonszalancją oraz oszczędnościami,
- ✦ firmy wykonujące usługi leśne, z uwagi na specyfikę wykorzystywanych maszyn leśnych (maszyny wolnobieżne, często nie przystosowane do poruszania się po drogach publicznych) – osiągają najwyższą wydajność pracując w niewielkiej odległości od siedziby firmy i miejsca zamieszkania pracowników. Powoduje to konieczność wykonywania pracy na rzecz jednego zamawiającego – nadleśnictwa RDLP we Wrocławiu - i akceptowania określonego przez zamawiającego poziomu cen i sposobu organizacji pracy,
- ✦ brak szkół zawodowych kształcących przyszłych robotników leśnych. Przerwanie ciągłości w kształceniu przyszłych pracowników sprawia, że odchodzących na emerytury nie zastępują wykwalifikowani pracownicy,
- ✦ brak kompleksowej aktualizacji przepisów (od 2006 roku) odnoszących się do zagadnień związanych z pozyskaniem i zrywką drewna, w tym z przygotowaniem pracowników do pracy na stanowisku: operator pilarki łańcuchowej, operator ciągników (maszyn) leśnych stosowanych do zrywki drewna.

Wnioski i uwagi końcowe z ustaleń uzyskanych w wyniku kontroli

W 2023 roku - częściej niż w 2022 roku, stwierdzono naruszenia przepisów w następujących obszarach:

- ✦ szkolenia pracowników w dziedzinie bhp, ✦ profilaktyczne badania lekarskie:
- ✦ ocena ryzyka zawodowego,
- ✦ wyposażenie w odzież i obuwie robocze,

- ✦ pranie, konserwacja środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego/wypłata ekwiwalentu pieniężnego,
- ✦ służba bhp,
- ✦ prace szczególnie niebezpieczne,
- ✦ oznaczenie obszarów prowadzenia prac,
- ✦ działania profilaktyczne w związku z narażeniem pracowników na choroby odkleszczowe, ✦ decyzje UDT zezwalające na eksploatację.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2023 roku nie wykazały nieprawidłowości lub ujawniły mniejszą ich ilość (w porównaniu z rokiem 2022) w następujących dziedzinach:

- ✦ kwalifikacje do wykonywania pracy,
- ✦ środki ochrony indywidualnej,
- ✦ instrukcje bhp dotyczące stosowanych w zakładzie procesów technologicznych, ✦ stosowanie bezpiecznych technik pracy - ścinka drzew pilarkami.
- ✦ sprzęt pomocniczy do ścinki drzew i zrywki drewna,
- ✦ spełnienie wymagań bhp dotyczących pilarek i/lub urządzeń stosowanych podczas ścinki drzew,
- ✦ dwuosobowe wykonywanie prac,
- ✦ przestrzeganie zakazu przebywania osób nieuprawnionych w strefach bezpośredniego zagrożenia,
- ✦ bezpieczne składowanie drewna,
- ✦ nadzór nad pracami,
- ✦ zapewnienie koordynatora i ustalenie zasad współdziałania.

Wyniki przeprowadzonych w 2023 roku kontroli wskazują na potrzebę prowadzenia w kolejnych latach dalszych, konsekwentnych działań kontrolnych mających na celu poprawę praworządności oraz podnoszenie poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników.

Z uwagi na powyższe, czynnościami kontrolnymi powinny być objęte w szczególności zakłady dotychczas niekontrolowane. Przy doborze zakładów należy uwzględnić również tych pracodawców, u których poprzednie kontrole ujawniły naruszenia przepisów prawa pracy oraz zakładów, w których poprzednie kontrole zakończone zostały w odległym terminie.

Z uwagi na specyfikę prowadzonej przez zakłady usług leśnych działalności, która charakteryzuje się brakiem stałego miejsca wykonywania pracy oraz rozległość obszaru, na którym mogą być prowadzone prace związane z pozyskaniem i zrywką drewna – czynności kontrolne podobnie jak w latach poprzednich, powinny być połączone z kontrolą prowadzoną równoległe w jednostce zlecającej prace przy pozyskaniu i zrywce drewna, którą najczęściej pozostaje jednostka organizacyjna Lasów Państwowych (nadleśnictwo).

5. 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.

W 2023 roku, w ramach ww. czynności kontrolnych inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili ogółem 36 kontroli, w zakresie:

- ✦ kontroli sprawdzających w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów,
- ✦ kontroli maszyn użytkowanych w rolnictwie,
- ✦ kontroli rękawic ochronnych,
- ✦ kontroli w pozostałych przypadkach.

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

- ✦ dyrektywa „niskonapięciowa” – 0%,
- ✦ dyrektywa dotycząca prostych zbiorników ciśnieniowych-100%
- ✦ dyrektywa dotycząca prostych urządzeń ciśnieniowych-100%
- ✦ rozporządzenie/dyrektywa dotycząca środków ochrony indywidualnej – 45%, ✦ dyrektywa „maszynowa” – 33,3%.

Bez podziału na dyrektywy odsetek wyrobów wadliwych wśród ogółem poddanych badaniu wynosił 41,9% i był niemal identyczny, jak w roku poprzednim, kiedy to wyniósł 32%. W świetle powyższego, wskaźnik wadliwości uznawać należy za wysoki, gdyż ponad 2/5 ocenianych wyrobów okazała się być obarczona wadami.

Pozytywny sygnał stanowi fakt, że wśród środków ochrony indywidualnej, procent wadliwych wyrobów był niski. Po 2020 roku podmioty odpowiedzialne dołożyły większych starań w zakresie oznakowania środków ochrony indywidualnej oraz treści dokumentów – deklaracji zgodności czy instrukcji użytkowania.

Przeprowadzone kontrole oraz zebrane w ich wyniku dane pokazały także zasadność prowadzenia akcji kontrolnych w zakresie spełniania zasadniczych i innych wymagań przez wprowadzane do obrotu wyroby.

Należy podkreślić, że przeprowadzone czynności dotyczyły 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.

Warte podkreślenia jest również to, że w 2023 roku nie było przypadków, by Okręgowy Inspektor Pracy we Wrocławiu wszczywał postępowanie w związku z działaniami kontrolnymi realizowanymi w ramach ww. zagadnienia. Dokonywane podczas czynności kontrolnych ustalenia nie wymagały także wydawania przez Okręgowego Inspektora Pracy we Wrocławiu decyzji, o których mowa w art. 41c ust. 3 ustawy o systemie oceny zgodności (odpowiednio art. 84 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2016r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku). W ocenie kontrolujących, nie było także podstaw do podejmowania działań związanych z nałożeniem kar pieniężnych przez Okręgowego Inspektora Pracy we Wrocławiu.

Stwierdzone nieprawidłowości

Choć od momentu wejścia w życie przepisów dotyczących oceny zgodności upłynął już znaczny okres, to pomimo coraz dłuższego okresu obowiązywania przepisów o wymaganiach zasadniczych, nadal dla znacznego odsetka wyrobów nie były spełniane wymagania w zakresie deklaracji zgodności – problem braku deklaracji lub nieprawidłowości w jej treści dotyczył ponad 32,5% zbadanych wyrobów.

Nieprawidłowości te najczęściej przejawiały się w niepodawaniu adresu osoby mającej miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, upoważnionej do przygotowania dokumentacji technicznej, nieumieszczeniu numeru seryjnego maszyny, jak również niepodawaniu danych producenta wyrobu.

Kolejne to nieprawidłowości dotyczące oznakowania CE – brak lub wadliwe oznakowanie wystąpiło w ok. 16,7 % skontrolowanych wyrobów.

Wciąż istotnym problemem są instrukcje użytkowania, bo ogółem ponad 20% sprawdzonych instrukcji była nieprawidłowa. Wady dotyczyły głównie instrukcji dołączanych do wyrobów i polegały na niepodaniu nazwy i pełnego adresu producenta, informacji dotyczących istniejącego ryzyka, sposobu postępowania w razie wypadku lub awarii, ostrzeżeń dotyczących niedozwolonych sposobów użytkowania maszyny, które, jak to wynika z doświadczenia, mogą mieć miejsce, parametrów hałasu.

W ramach realizacji zagadnienia kontrolą objęto wyroby pochodzące z 10 krajów, przy czym największą grupę stanowiły wyroby polskie, których było 24, co stanowiło prawie 55,8% ogólnej ilości wyrobów zbadanych w 2023 roku.

Krajem, z którego pochodziła druga pod względem liczebności próba, były Chiny (ok. 7% wyrobów), natomiast na trzecim miejscu znalazły się wyroby z Niemiec, Ukrainy, Włoch, USA, Holandii, Korei Południowej, Belgii.

Spośród 18 wyrobów z wadami, aż 12 pochodziło z Polski, co stanowiło 27,9% wszystkich zbadanych wyrobów, i 66,6% wszystkich wadliwych wyrobów oraz 50% spośród zbadanych polskich wyrobów. Wadliwe wyroby ukraińskie, chińskie i niemieckie wystąpiły po 2 razy i stanowiły po 4,65% wszystkich badanych wyrobów, ponad 11,1% wszystkich wadliwych oraz 66,6% odpowiednio wyrobów produkcji chińskiej i niemieckiej oraz 100% wyrobów ukraińskich.

Fakt, że najwięcej wadliwych wyrobów zostało wyprodukowanych w Polsce lub jest firmowanych przez polskie firmy jest nieco zaskakujący. Wyjaśnieniem może być jednak fakt, że znaczna część z nich faktycznie powstała w Chinach i nosi jedynie oznaczenia polskich producentów. Niepokojące jest to, że aż w 5 przypadkach wady dotyczyły budowy maszyn, tj. możliwości dostępu do stref niebezpiecznych. Jest to liczba identyczna jak w roku ubiegłym. Należy mieć jedynie nadzieję, że nie jest to początek stałego trendu i producenci w kolejnych latach okażą się bardziej rzetelni.

Uzyskane efekty

Stwierdzone nieprawidłowości w odniesieniu do tych wyrobów dotyczyły często jedynie kwestii dokumentacyjnych (deklaracje, instrukcje) oraz oznakowania.

Część z prowadzonych kontroli powodowała podjęcie działań dobrowolnych, bez potrzeby stosowania uciążliwych procedur administracyjnych, na skutek dialogu i tłumaczenia, a usunięcie nieprawidłowości dotyczących wyrobów, w szczególności wad konstrukcyjnych, powodowało poprawę bezpieczeństwa pracy u ich użytkowników.

Nie bez znaczenia jest również efekt w postaci wzrostu u pracodawców i ich pracowników świadomości dotyczącej wymagań przepisów prawa oraz świadomości działań prowadzonych przez organy nadzoru rynku.

W ramach realizacji ww. zagadnienia w roku 2021 nie kierowano do prokuratury powiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa określonego w ustawie o systemie oceny zgodności, nie toczyły się także postępowania przed sądami w zakresie dotyczącym tematów z nadzoru rynku. W związku z rodzajem i zakresem stwierdzanych naruszeń nie były także wszczynane działania kończące się wymierzeniem kary pieniężnej za wprowadzenie do obrotu wyrobu niespełniającego obowiązujących wymagań.

W odniesieniu do wyrobów wprowadzanych do obrotu można wnosić, że po części przyczyną występujących braków i wad jest zbyt małe jeszcze rozpowszechnienie wiedzy w zakresie wymagań zasadniczych wśród producentów i dystrybutorów wyrobów, zwłaszcza prowadzących małe firmy handlowe i przedsiębiorstwa produkcyjne. Zauważalna jest także tendencja do bagatelizowania zagadnień nierzutujących bezpośrednio na samą eksploatację (funkcjonalność i wydajność maszyn), a związanych z ich oznakowaniem, opisami i dokumentacjami. Niestety przesłanki te często biorą też górę nad bezpieczeństwem eksploatacji maszyn.

Z powyższego wynika, że choć procedury i przepisy dotyczące oceny zgodności obowiązują już od długiego czasu, to jednak znaczna część wyrobów wprowadzanych do obrotu nie spełnia wymagań, a obowiązujące standardy nie są jeszcze odpowiednio i dostatecznie rozpowszechnione wśród producentów, dystrybutorów, importerów i użytkowników.

Warte podkreślenia jest również to, że w 2023 roku - w ramach prewencji - zagadnienia nadzoru rynku i wymagań zasadniczych były przedmiotem działań promocyjnych i profilaktycznych w formie poradnictwa i konsultacji podczas prowadzonych kontroli, a w tym m.in. w zakładach pracy, które nie były wcześniej poddawane kontrolom organów PIP, u pracodawców rozpoczynających działalność, jak też u pracodawców prowadzących działalność już od dłuższego czasu, ale zainteresowanych wprowadzaniem nowych technologii, odnową parku maszynowego i wymaganiami zasadniczymi dla stosowanych w tym celu maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej. Poza prowadzeniem czynności kontrolnych i poradnictwem technicznym były również przeprowadzane szkolenia z tej tematyki oraz popularyzowano te zagadnienia podczas zajęć i wykładów prowadzonych dla słuchaczy studiów licencjackich lub podyplomowych. Choć od momentu wejścia w życie przepisów dotyczących oceny zgodności upłynął już znaczny okres, to niestety nadal występuje relatywnie wysoki wskaźnik wadliwości wyrobów – w 2023 roku osiągnął on poziom przekraczający 42%, co oznacza, że tak duża część ogółu zbadanych wyrobów pod jakimś względem nie spełniała obowiązujących wymagań. Corocznie stwierdzane duże wartości statystycznych wskaźników dotyczących ilości wyrobów wadliwych (w stosunku do ogółu skontrolowanych) są w znacznym stopniu wynikiem posiadanego doświadczenia przez osoby wykonujące czynności kontrolne i wciąż dużego zasobu ich wiedzy w tym zakresie.

Podsumowując, należy stwierdzić, że zadeklarowanie przez podmioty wprowadzające wyroby do obrotu tzw. działań dobrowolnych jeszcze na etapie prowadzonej u nich kontroli, przynosi najczęściej szybkie i pozytywne rezultaty, niemniej powinny być one związane z prowadzeniem kontroli sprawdzających, czy rzeczywiście u użytkownika wprowadzono wymagane zmiany i usunięto wady.

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.

Kontrole przestrzegania przepisów BHP przy wykonywaniu prac spawalniczych.

Informacje ogólne

W 2023 roku inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili **21 kontroli**, dotyczących przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac spawalniczych kontrolując 21 podmiotów gospodarczych. Według podziału na rodzaje przeważającej działalności gospodarczej PKD przeprowadzono następującą ilość kontroli:

Tabela nr 12: Podmioty gospodarcze wg podziału na PKD

PKD	Liczba kontroli
przetwórstwo przemysłowe	20
handel, naprawy	1
Ogółem	21

Z powyższej tabeli wynika, że najwięcej kontroli zostało przeprowadzonych w podmiotach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym. Podział na ilość zatrudnionych osób w skontrolowanych podmiotach i rodzaj przeważającej działalności gospodarczej PKD umieszczono w poniższej tabeli:

Tabela nr 13: Podmioty gospodarcze wg rodzaju zatrudnienia

PKD	Liczba zatrudnionych	Liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy
przetwórstwo przemysłowe	4596	4542
handel, naprawy	7	7
Ogółem	4603	4549

Z powyższej tabeli wynika, że skontrolowano podmioty zatrudniające 4603 osoby, w tym 4549 pracowników. Z punktu widzenia podziału skontrolowanych podmiotów gospodarczych ze względu na ilość zatrudnionych oraz przedział zatrudniania, ilość kontroli przedstawia się następująco:

Tabela nr 14: Liczba kontroli w odniesieniu do przedziału i rodzaju zatrudnienia

Zatrudnienie	Liczba kontroli	Liczba zatrudnionych	Liczba zatrudnionych w ramach stosunku pracy
do 9	1	7	7
od 10 do 49	11	256	253
od 50 do 249	6	894	875
od 250 i powyżej	3	3446	3414

Ogółem	21	4603	4549
--------	----	------	------

Charakterystyka kontrolowanych zakładów z podziałem na branże

W ramach ww. tematu najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym, gdzie było zatrudnionych w sumie 4542 pracowników. Spośród 21 kontroli przeprowadzono jedną kontrolę w podmiocie zajmującym się usługami w zakresie sprzedaży wyrobów hutniczych m.in. prętów zbrojeniowych, kształtowników, profili i blach stalowych oraz innych usług związanych z branżą metalową, który zatrudniał 7 pracowników, a także w podmiotach, które bardzo często prowadziły tak naprawdę działalność usługową polegającą na produkcji elementów lub części maszyn i urządzeń dla innych podmiotów, które sprzedawały gotowe wyroby pod własną nazwą.

Z przeprowadzonych kontroli w 21 podmiotach gospodarczych wynikało, że:

- ✦ zatrudniono 390 osób (pracowników, zleceniobiorców, podmiotów jednoosobowych), którzy wykonywali prace spawalnicze, polegające na spawaniu metali, zgrzewaniu metali, cięciu termicznym metali,
- ✦ zorganizowano 310 stanowisk pracy, na których wykonywano prace spawalnicze polegające na spawaniu metali, zgrzewaniu metali, cięciu termicznym metali,
- ✦ wyposażono stanowiska pracy w 519 maszyn, urządzeń technicznych wykorzystywanych w procesach polegających na spawaniu metali, zgrzewaniu metali i cięciu termicznym metali.

Ponadto w toku przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli wystąpiły następujące okoliczności dotyczące przestrzegania przez pracodawców przepisów bezpieczeństwa pracy przy wykonywaniu prac spawalniczych:

- ✦ inspektorzy pracy skontrolowali dokumentację 120 pracowników pod kątem prawidłowego przeprowadzania i udokumentowania szkoleń wstępnych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Nieprawidłowości stwierdzono w 8 przypadkach. Również sprawdzono w jaki sposób pracodawcy wypełnili obowiązki w zakresie sporządzania stosownych programów szkolenia wstępnego ogólnego, stanowiskowego i okresowego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W 21 podmiotach, które powinny posiadać, co najmniej 63 programy szkolenia objęto kontrolą 32 przypadki. Nieprawidłowości stwierdzono w 2 przypadkach a w 9 przypadkach nie sporządzono w ogóle programów szkolenia,
- ✦ inspektorzy pracy skontrolowali dokumentację 120 pracowników pod kątem prawidłowego sporządzenia przez pracodawców skierowań na badania lekarskie oraz aktualność orzeczeń lekarskich. Kontrole wykazały utratę aktualności orzeczenia

lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku dwóch pracowników, nie sporządzono skierowań dla 5 pracowników, a w 23 przypadkach stwierdzono inne nieprawidłowości,

- ✦ pod kątem posiadania właściwych dokumentów przez pracowników wykonujących prace spawalnicze w postaci zaświadczenia o ukończeniu szkolenia, świadectwa egzaminu spawacza lub książki spawacza,
- ✦ w zakresie prawidłowego przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą przez pracowników zatrudnionych przy pracach spawalniczych, kontrolą objęto 75 stanowisk pracy zorganizowanych przez pracodawców, na których było zatrudnionych 124 pracowników. Oceny ryzyka zawodowego nie przeprowadzono na 2 stanowiskach, a w 5 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości w sporządzonej dokumentacji oceny ryzyka zawodowego. Ponadto w 5 przypadkach wystąpiły zaniedbania pracodawców w kwestii obowiązku informowania pracowników o ryzyku zawodowym,
- ✦ inspektorzy pracy objęli kontrolą 120 stanowisk pracy, na których zatrudniono 163 pracowników w aspekcie wskazania przez pracodawcę czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, dla których powinno się wykonać badania i pomiary środowiska pracy. W 17 przypadkach pracodawcy nie wskazali czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy pomimo ich występowania, a w 4 przypadkach stwierdzono inne nieprawidłowości dotyczące niewłaściwego typowania czynników szkodliwych. Na 4 stanowiskach w ogóle nie przeprowadzono badań środowiska pracy, a w 12 przypadkach wystąpiły inne nieprawidłowości dotyczące przeprowadzania badań środowiskowych takie jak: terminowość przeprowadzania pomiarów; nieprzeprowadzanie pomiarów na istotnych stanowiskach pracy wymuszonych procesem technologicznym,
- ✦ w sprawie ustalenia zasad przydziału środków ochrony indywidualnej w tym obuwia ochronnego, odzieży roboczej, używania tego wyposażenia przez pracowników, kontrolą objęto 125 przypadków oraz dokumentację, która powinna zostać sporządzona przez pracodawcę. Z kontroli wynikało, że w 29 przypadkach doszło do zaniedbań w tym zakresie.
- ✦ kontrolą objęto 137 stanowisk pracy pod kątem bezpiecznej organizacji i wyposażenia stanowisk pracy, na których były prowadzone procesy spawalnicze, w tym dotyczących spawalni. Ustalono w 32 przypadkach nieprawidłowości w tym zakresie.
- ✦ odnośnie bezpieczeństwa użytkowania maszyn i urządzeń technicznych zastosowanych przy wykonywaniu prac spawalniczych skontrolowano 153 urządzenia, z których w 15 egzemplarzach wystąpiły uchybienia z zakresu bezpieczeństwa,

- ✦ skontrolowano zagadnienia dotyczące 125 pracowników w zakresie udostępnienia instrukcji technologicznych dotyczących wykonywania prac spawalniczych oraz instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych zastosowanych przy pracach spawalniczych. W tych zagadnieniach stwierdzono, że w 46 przypadkach nie sporządzono instrukcji lub ich nie udostępniono a w 8 przypadkach wystąpiły inne nieprawidłowości dotyczące treści instrukcji,
- ✦ w 21 podmiotach skontrolowano funkcjonowanie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Kontrole wykazały, że w 2 podmiotach w ogóle nie powierzono wykonywania zadań służby

bhp uprawnionym osobom. W 10 zakładach pracy nie sporządzono w ogóle okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Najistotniejsze nieprawidłowości

Inspektorzy pracy w protokołach z kontroli wskazywali wiele różnych nieprawidłowości, natomiast najistotniejsze uchybienia to:

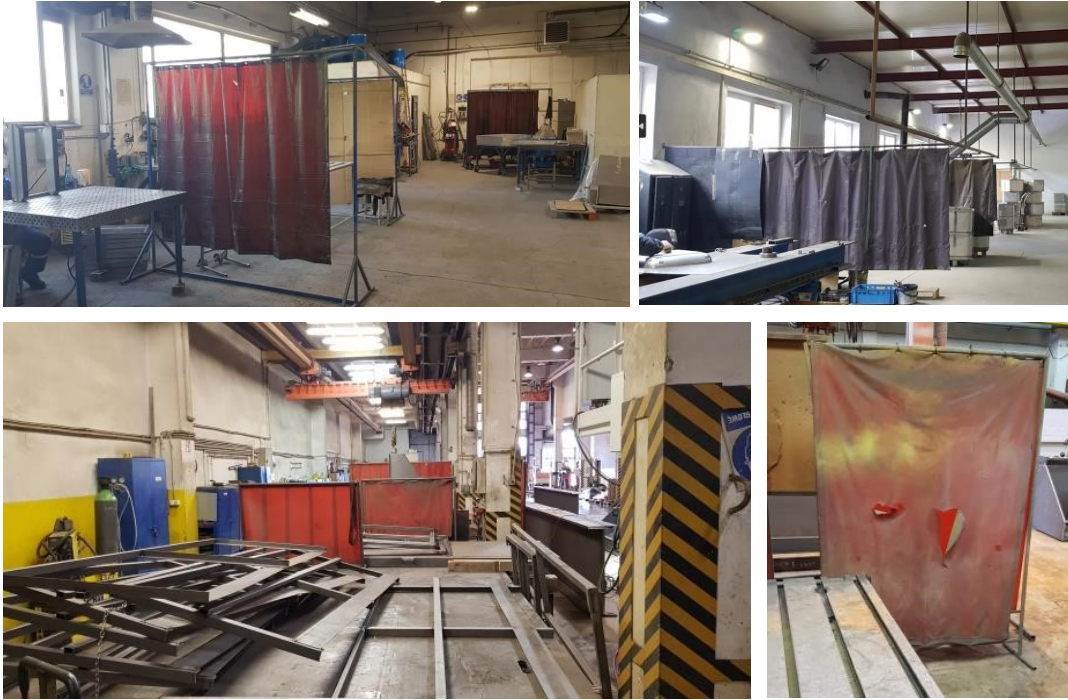
- ✦ nieprzeprowadzenie stosownych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ✦ niesporządzenie szczegółowych programów szkolenia wstępnego, stanowiskowego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które powinny być opracowane dla grup stanowisk, na których wykonywano prace spawalnicze,
- ✦ nieprawidłowe sporządzenie skierowań na badania lekarskie,
- ✦ nieustalenie niezbędnych rodzajów środków ochrony indywidualnej i odzieży oraz obuwia roboczego,
- ✦ brak instrukcji bezpieczeństwa pracy stosowanych w zakładzie procesów technologicznych polegających na wykonywaniu połączeń spawalniczych,
- ✦ nieprawidłowe przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego,
- ✦ nieprawidłowości dotyczące sporządzania dokumentacji z wypadków przy pracy,
- ✦ nieprawidłowości w organizacji stanowisk spawalniczych,
- ✦ nieprawidłowości dotyczące maszyn i urządzeń przeznaczonych do wykonywania prac spawalniczych,
- ✦ niezapewnienie właściwej wentylacji w spawalni lub na stanowiskach pracy wykonywania prac spawalniczych,
- ✦ niesporządzenie i nieprzedstawienie pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, które powinny zawierać propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

Wybrano niektóre nieprawidłowości ze stwierdzonych przez inspektorów pracy wraz z ich opisem oraz dokumentację fotograficzną umieszczoną w protokołach z kontroli, które zawarto poniżej:

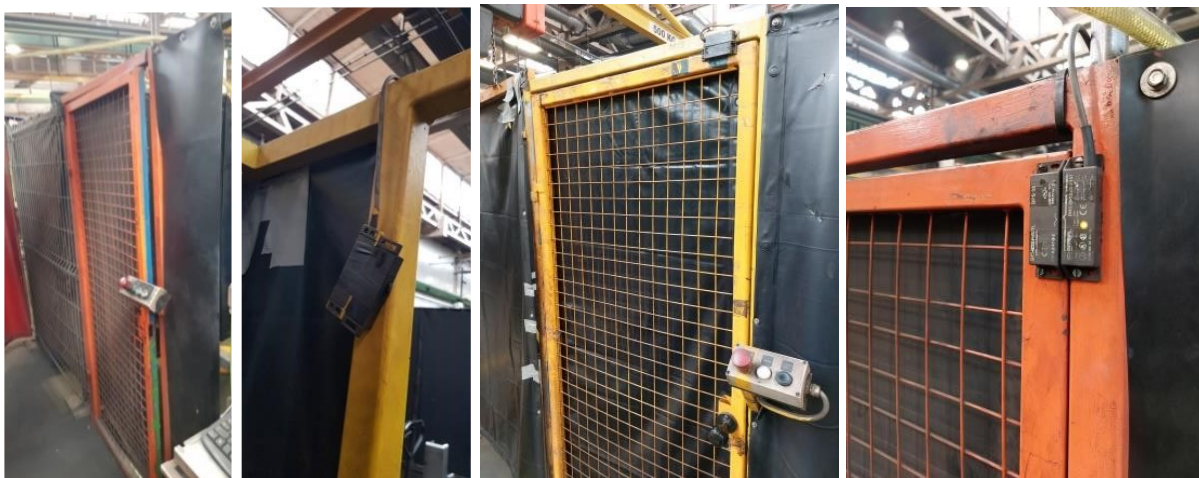
- ✦ w kilku podmiotach wystąpiły przypadki użytkowania butli z gazami technicznymi, które nie zostały zabezpieczone przed możliwością wywrócenia:



- ✦ w kilku spawalniach zorganizowanych przez pracodawców nie zapewniono takich ekranów (parawanów) spawalniczych, które skutecznie wyeliminują oddziaływanie szkodliwego promieniowania optycznego pochodzącego bezpośrednio z procesów spawania lub odbitego, na osoby znajdujące się w spawalni, a niewykonujące spawania. Niektóre parawany posiadały liczne uszkodzenia, co powodowało utratę ich funkcji ochronnych. Brak szczeliny wentylacyjnej przy podłodze. W pewnym podmiocie parawany spawalnicze zostały przez pracowników zmodyfikowane (skrócone o około połowę ich długości). W jednym przypadku ścianę parawanu wykonano z materiału palnego (kartonu – pierwsze zdjęcie od lewej, parawan w głębi):



- ✦ w spawalni (wysokości pomieszczenia około 10 m) zapewniono w górnej części pomieszczenia otwory, które przy otwartych drzwiach do pomieszczenia, miały za cel zapewnić wentylację spawalni. Pomieszczenia spawalni powinny być wyposażone w wentylację zapewniającą skuteczne usuwanie zanieczyszczeń szkodliwych dla zdrowia czego nie gwarantuje powyższy sposób organizacji,
- ✦ w spawalni zorganizowano trzy wydzielone zrobotyzowane stanowiska spawalnicze wyposażone w roboty spawalnicze typu Romat R 350. W przypadku dwóch zorganizowanych zrobotyzowanych stanowisk spawalniczych, były niesprawne urządzenia blokujące osłon ruchomych stref pracy robotów. Poniższe zdjęcia obrazują możliwość wejścia osób w strefę niebezpieczną (dwa zdjęcia po prawej przedstawiają stan po wykonaniu decyzji ustnych wydanych przez inspektora pracy):



- ✦ w powyższych przypadkach zrobotyzowane każde stanowisko spawalnicze zajmowały powierzchnię około 20 m². Operator maszyn/maszyny znajdujących/znajdującej się na

stanowiskach spawalniczych typu Romat 350 powinien mieć możliwość sprawdzenia, z miejsca głównego pulpitu sterowniczego, czy nikt nie znajduje się w strefie niebezpiecznej.

W przypadku trzech ww. stanowisk nie było to możliwe, więc zgodnie z regulacją prawną, układ bezpieczeństwa automatycznie powinien wysyłać akustyczny lub optyczny sygnał ostrzegawczy przed uruchomieniem maszyny, co nie zostało przedsięwzięte. W wyniku decyzji inspektora pracy wydanej z uwagi na powyższe nieprawidłowości, pracodawca zainstalował kamery obejmujące obszary pracy robotów oraz monitory z obrazem z tych kamer przy głównych pulpitych sterujących zrobotyzowanych stanowisk spawalniczych wyposażonych w roboty spawalnicze typu Romat R 350,

- ✦ w spółce zorganizowano stanowisko pracy, na którym wykorzystywano do prac spawalniczych ręczny laser spawający Fanuci 3.0 obsługiwany przez jednego spawacza, który ustawiono w specjalnym pomieszczeniu. Jeżeli w pomieszczeniu pracy, w którym jest zatrudniona jedna osoba, mogą w sytuacji awaryjnej wystąpić zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników, w szczególności zagrożenia: pożarowe, wybuchowe, porażenia prądem elektrycznym, wydzielanie się gazów lub par substancji sklasyfikowanych jako stwarzające zagrożenie - pracodawca powinien wprowadzić obowiązek meldowania się tej osoby w ustalony sposób w oznaczonych porach, a ponadto pracodawca powinien ustalić rodzaje pomieszczeń, o których mowa powyżej, a także określić sposób meldowania się oraz postępowania w razie braku meldunków. W przedmiotowym przypadku występowały okoliczności, z których wynikała konieczność wdrożenia powyższych warunków bezpieczeństwa, natomiast pracodawca ich nie spełnił,

- ✦ w kontrolowanym podmiocie zorganizowano kilka pomieszczeń przeznaczonych na spawalnie. Jedna spawalnia, w której pracownicy wykonywali ręczne spawanie metodą



TIG elementów aluminiowych znajdowała się w pomieszczeniu dobudowanym do hali przeznaczonej na cięcie elementów aluminiowych.

Stwierdzono, że wysokość pomieszczenia tej spawalni nie

wynosiła co najmniej 3,75 m

oraz w spawalni nie przypadało na każdego pracownika co najmniej 15 m³ wolnej objętości pomieszczenia nie zajętej przez urządzenia i sprzęt. Ściany i strop spawalni nie były pomalowane farbami matowymi.



✦ w hali spawalni jeden ze spawanych detali o wadze około 1 tony był ustawiony na 4 stojakach metalowych. Stojaki nie posiadały oznakowania o dopuszczalnym obciążeniu. Jeden ze stojaków był uszkodzony (profile rurowe, z których był wykonany zostały odkształcone oraz niektóre połączenia spawalnicze posiadały pęknięcia):



✦ zmodyfikowano półautomat spawalniczy marki Bester 350 montując na bocznej osłonie gniazdo elektryczne z bezpiecznikiem obwodu elektrycznego (na zdjęciu obok)

✦ nie oznakowano znakami bezpieczeństwa

strefy występowania pola elektromagnetycznego występującego na stanowiskach wyposażonych w roboty oraz w zgrzewarki punktowe odporowe,

- ✦ laser do cięcia blach metalowych model Platino 2040 posiadał niesprawne urządzenie blokujące osłony strefy cięcia materiałów,
- ✦ w wielu przypadkach osoby wykonujące prace spawalnicze nie posiadały udokumentowanych kwalifikacji spawalniczych uprawniających do prowadzenia prac spawalniczych.



✦ w jednej ze spółek użytkowano wyrób o nazwie Cela Spawalnicza 16-0204 z 2019 r.

(zdjęcie obok). Wyrób został oznakowany znakiem CE.

Producent sporządził deklarację

zgodności, z której wynikało, że wyrób spełniał m.in. wymagania

dyrektywy maszynowej 2006/42/WE. Deklaracja posiadała wady, a ponadto użytkownik nie otrzymał od producenta instrukcji wyrobu. Do pracodawcy - użytkownika celi spawalniczej skierowano stosowane zalecenie przewidziane w przepisach prawa pracy, ale również wszczęto postępowanie kontrolne wobec producenta maszyny w zakresie nadzoru rynku. W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych i nadzorczych producenta wyrobu, użytkownik otrzymał od producenta instrukcję wyrobu oraz właściwą deklarację zgodności.

Podsumowanie i wnioski

W wyniku 21 kontroli inspektorzy pracy wystosowali do pracodawców następującą ilość środków prawnych:

- ✦ 56 wniosków zawartych w wystąpieniach, ✦ 117 decyzji, w tym:
- ✦ 65 decyzji ustnych,
- ✦ 16 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności,
- ✦ 2 decyzje skierowania do innych prac,
- ✦ 3 decyzje dotyczące wykonania pomiarów.

Udzielono pracodawcom w sumie 101 porad technicznych.

Stan przestrzegania przez pracodawców przepisów, dotyczących wykonywania i organizowania stanowisk spawalniczych wskazywał na wiele różnych nieprawidłowości, związanych z bezpieczeństwem pracy. Pojawiła się konieczność zastosowania zaleceń pokontrolnych w postaci m.in. 117 decyzji dotyczących skontrolowanych stanowisk pracy.

Na podstawie ocenianych przez inspektorów pracy dokumentacji powypadkowych nie można wyciągnąć właściwych wniosków, ponieważ w wielu przypadkach protokoły powypadkowe nie zostały prawidłowo sporządzone. Brak kompetentnego nadzoru nad pracownikami, który posiadałby stosowną wiedzę oraz egzekwowałaby od pracowników przestrzeganie przepisów i zasad dotyczących bezpieczeństwa pracy przyczynił się do wielu zaniedbań w tym zakresie co spowodowało konieczność wydania stosownych zaleceń przez inspektorów pracy.

Właściwe podejście przez pracodawców do sfery bezpieczeństwa pracy z pewnością przełożyłoby się na poprawę stanu bezpieczeństwa i eliminowało powstawanie przyczyn, które skutkowały wydaniem przez inspektorów pracy ww. ilości decyzji administracyjnych w przypadku 21 skontrolowanych podmiotów. Należy nadmienić, że w tych podmiotach zatrudniono w sumie 4603 osób natomiast tylko grupa 390 pracowników wykonywała prace spawalnicze, czyli około 8,5 % wszystkich zatrudnionych. Ponadto istotne jest to, że inspektorzy pracy objęli kontrolą z powyższej grupy wybraną dokumentację 120 pracowników/120 stanowisk czyli około 30 % zatrudnionych przy pracach spawalniczych, a pomimo zawężenia czynności kontrolnych stwierdzono wiele powyżej opisanych uchybień w sferze bezpieczeństwa pracy.

Należy nadmienić, że z pewnością wydane przez inspektorów zalecenia wpłyną na poprawę warunków pracy lub w przypadku skierowania decyzji ustnych (65 wydanych) można było od razu stwierdzić usunięcie poszczególnych nieprawidłowości.

7. Przestrzeganie przepisów o mikroorganizmach GMO

Informacje wstępne

W roku 2023 do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu wpłynęło 8 wniosków Ministra Klimatu i Środowiska o wydanie przez Okręgowego Inspektora Pracy we Wrocławiu opinii w trybie określonym w art. 15c ustawy z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych.

W wyniku przekazanych przez Ministra Klimatu i Środowiska wniosków w 2023 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu przeprowadzono 8 kontroli. Kontrole te przeprowadzone zostały u 5 pracodawców.

W wyniku 8 kontroli Okręgowy Inspektor Pracy we Wrocławiu wydał 8 postanowień o wyrażeniu pozytywnej opinii w zakresie spełnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy w zakładzie inżynierii genetycznej przeznaczonym do zamkniętego użycia mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych, stosownie do przedmiotu wniosku.

W roku 2023 nie zostało wydane postanowienie Okręgowego Inspektora Pracy we Wrocławiu wyrażające opinię negatywną w przedmiotowym zakresie. W roku 2023 nie wystąpiły przypadki wycofywania przez stronę wniosków złożonych do właściwego ministra po ich przekazaniu do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu.

Informacje o wnioskodawcach – kontrolowanych podmiotach

- ✦ 3 uczelnie publiczne, wszystkie zatrudniające ponad 250 pracowników

- ✦ niepubliczny podmiot leczniczy, zatrudniający ponad 250 pracowników - zakład inżynierii genetycznej utworzony dla prowadzenia badań klinicznych obejmujących terapię genową;
- ✦ spółka prowadząca działalność w zakresie badań innowacyjnych i wdrożeniowych w obszarze biofarmacji i biotechnologii medycznej.

Diagnoza

W roku 2023 żadna kontrola nie wykazała istotnych nieprawidłowości. Znikoma skala nieprawidłowości wynika z faktu, że pracodawcy planujący rozpoczęcie prac z GMM lub/i GMO w obszarze zamkniętego użycia (lub odpowiednie osoby odpowiedzialne za ten obszar działania) są zazwyczaj świadomi przepisów prawa i dokładają starań, by przepisów przestrzegać.

Ponadto 4 z 5 podmiotów prowadzą już działania w zakresie zamkniętego użycia GMM i/lub GMO, w związku z czym osoby odpowiedzialne za tworzenie zakładów inżynierii genetycznej wiedzą, jaki jest zakres kontroli i zapewniają odpowiednie przygotowanie.

W roku 2023 wnioski do MKiŚ o zgodę na utworzenie zakładów inżynierii genetycznej złożyły m.in. 3 uczelnie publiczne, które od roku 2015 przeprowadzały już wiele analogicznych procedur, w zakresie zamkniętego użycia GMM i GMO, w kategoriach I i II.

Na uczelniach tych pracownicy naukowcy planujący rozpoczęcie zamkniętego użycia GMM lub GMO, mają zatem do kogo zwrócić się z pytaniami o aspekty prawne i praktyczne przygotowania do kontroli na etapie tworzenia zakładu inżynierii genetycznej. Pracownicy naukowcy przekazują sobie wzajemnie potrzebne informacje i porady, a także bardzo często wzory dokumentów (instrukcji prac z GM/GMO, wewnętrzne regulaminy laboratoriów, w których prowadzone jest zamknięte użycie GMM/GMO).

Na dwóch z tych uczelni działają komórki ds. bezpieczeństwa biologicznego zajmujące się m.in. gromadzeniem informacji o zamkniętym użyciu GMM/GMO i służące wsparciem jednostkom przygotowującym się do składania wniosków.

W przygotowanie do kontroli jednostki ubiegającej się o zgodę na utworzenie zakładu inżynierii genetycznej, angażują się wybrani pracownicy służby bhp, którzy przez lata poznali już przepisy prawa w tym zakresie i uczestniczą w kontrolach prowadzonych przez inspektorów pracy i inspektorów sanitarnych. Na uczelniach tych przed kontrolami PIP i WSSE wynikających z wniosków dot. zakładów inżynierii genetycznej, służba bhp przeprowadza wewnętrzne kontrole sprawdzające przygotowanie do kontroli.

Z kolei władze trzeciej uczelni przyjęły inny tryb postępowania w przedmiocie zakładów inżynierii genetycznej, wyznaczając pełnomocników ds. GMM i GMO na wydziałach, na których działania te są prowadzone - służba bhp w ogóle nie jest w te procedury angażowana.

Pełnomocnikami ds. GMM i GMO są naukowcy, ale osoby te w kolejnych latach wykonywania w/w zadania, nabyły również niezbędną wiedzę z obszaru bhp (zaznaczyć należy, że nie są to osoby kierujące pracownikami).

Przykłady naruszeń przepisów Instrukcje

i procedury:

- ✦ brak instrukcji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub instrukcje nieprawidłowe:
- ✦ nieprawidłowa (nieodnosząca się w żaden sposób do stanu faktycznego) instrukcja dot. postępowania z odpadami,
- ✦ instrukcja udzielania pierwszej pomocy zawierała zapisy mogące spowodować dodatkowy uszczerbek na zdrowiu, tj. przewidująca podawanie poszkodowanemu określonych substancji oraz postępowanie w przypadku oparzenia chemicznego sprzeczne z zaleceniami wskazanymi w kartach charakterystyki tych substancji,
- ✦ brak opracowania i udostępnienia pracownikom instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy określającej zasady postępowania z substancjami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie i ich mieszaninami stosowanymi w laboratorium,
- ✦ brak instrukcji dot. bhp przy obsłudze urządzeń pomocniczych w podmiocie leczniczym, wykorzystywanym przez pielęgniarki na oddziale, na którym przewidziano badania kliniczne z wykorzystaniem GMM, tj.: obsługi zgrzewarki dielektrycznej i postępowania z ciekłym azotem i przechowywania materiału w zbiornikach z ciekłym azotem (zagrożenie fizyczne wynikające z kontaktu ze skroplonym gazem o temperaturze -196°C),
- ✦ niedostosowanie instrukcji (dot. postępowania z czynnikami biologicznymi, postępowanie z substancjami i mieszaninami stwarzającymi zagrożenie, obsługi lamp emitujących promieniowanie UV-C) do faktycznych warunków wykonywania pracy i faktycznych zagrożeń
- ✦ brak instrukcji postępowania ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi zaliczonymi do 2 grupy zagrożenia wykorzystywanymi w zakładzie inżynierii genetycznej oprócz GMM w kat. I,
- ✦ brak uwzględnienia w opracowanej i udostępnionej pracownikom uczelni instrukcji w zakresie bhp, informacji o sposobie realizacji obowiązku minimalizacji rozprzestrzeniania aerozoli przy stosowaniu wirówek, wytrząsarek, dezintegratora do komórek, tj. jednego z kluczowych środków minimalizacji ryzyka rozprzestrzenienia się GMM poza obszar kontrolowany,

- ✦ brak w języku polskim instrukcji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dot. obsługi większości urządzeń - wszystkie instrukcje tylko w języku angielskim,
- ✦ w dwóch przypadkach instrukcje nie były przez nikogo podpisane, część instrukcji prawdopodobnie została przed kontrolą pobrana z internetu jako gotowe dokumenty (w/w opisane instrukcje: postępowania z odpadami, bhp przy stosowaniu lamp UV-C).

Stanowiska i procesy pracy:

- ✦ brak opisów włączników lamp emitujących promieniowanie UV-C dwufunkcyjnych (do dezynfekcji powierzchni - emisją otwartą promieniowania UV-C i do dezynfekcji powietrza metodą przepływową) zainstalowanych w laboratoriach - powodowało to możliwość przypadkowego włączenia emisji promieniowania UV-C w układzie otwartym, co może skutkować poparzeniami oczu i skóry (emisja promieniowania UV może pozostać niezauważona w przypadku nasłonecznienia w pomieszczeniu),
- ✦ brak oznakowania znakiem informującym o zagrożeniu szkodliwymi czynnikami biologicznymi chłodni przeznaczonej do czasowego magazynowania odpadów niebezpiecznych - skażonych biologicznie,

Substancje i mieszaniny chemiczne

- ✦ nieprawidłowy spis substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie (tj. obejmujący wszystkie odczynniki stosowane w laboratorium, bez wyszczególnienia substancji i mieszanin sklasyfikowanych jako stwarzające zagrożenie).

Środki ochrony indywidualnej

- ✦ brak zapewnienia pielęgniarkom środków ochrony indywidualnej oczu (gogli) dla zabezpieczenia zachłapania oczu kroplami cieczy o bardzo niskiej temperaturze.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości

Najważniejsze przyczyny nieprawidłowości w ocenie inspektora pracy:

- ✦ brak znajomości przepisów prawa spoza obszaru bhp, tj. wymogów ustawy o języku polskim,
- ✦ brak zrozumienia niektórych przepisów bhp,
- ✦ lekceważenie zagrożeń związane z brakiem przewidywania skutków dla zdrowia pracowników (tolerowanie włączników lamp emitujących promieniowanie UVC identycznych jak włączniki oświetlenia elektrycznego),
- ✦ rutyna osób kierujących pracownikami, przeświadczenie o wystarczającej wiedzy pracowników,

- ✦ lekceważenie znaczenia, a przez to brak analizy treści, instrukcji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; instrukcje te są traktowane przez część osób na uczelniach jako zbędne dokumenty, bez znaczenia dla pracowników, przygotowywane wyłącznie dla organów kontroli.

Uzyskane efekty kontroli

Efekty kontroli uzyskiwane były natychmiastowo. Wszystkie wydane decyzje zostały wykonane w trakcie kontroli, jako decyzje ustne, przykładowo:

- ✦ oznakowano włączniki lamp emitujących promieniowanie UV-C w sposób uniemożliwiający pomylenie tych włączników z włącznikami oświetlenia elektrycznego - czym ograniczono ryzyko narażenia około 40 pracowników spółki biotechnologicznej korzystających z tego laboratorium na działanie promieniowania UV-C na skórę i oczy (powstania oparzeń),
- ✦ wyeliminowano z instrukcji dotyczącej udzielania pierwszej pomocy zapisy, które zalecały wykonanie czynności mogących doprowadzić do pogorszenia stanu osoby poszkodowanej (polewanie miejsc poparzonych chemicznie ługiem lub kwasem substancjami innymi niż woda - których w laboratorium w ogóle nie było,
- ✦ wskazano w instrukcji bhp dotyczącej postępowania z GMM konkretne rozwiązania ograniczające powstawanie aerozoli, czym ograniczono możliwość narażenia pracowników na bezpośrednie działanie tych mikroorganizmów (ewentualne wdychanie komórek zawieszonych w powietrzu) - ograniczono narażenie 5 pracowników, którzy będą prowadzić zamknięte użycie GMM w kategorii II w objętych kontrolą z.i.g.,

Kontrole zamkniętego użycia GMM i GMO

Informacje ogólne - zakres kontroli

W roku 2023 przeprowadzono jedną kontrolę, w ramach której ustalono, że nie we wszystkich podmiotach, które utworzyły zakłady inżynierii genetycznej są prowadzone prace z GMM/GMO. Zaplanowane są kontrole u kolejnych pracodawców na rok 2024.

Kontrola została przeprowadzona w podmiocie, który w roku 2023 rozpoczął prace w nowym obiekcie, w związku z czym w 2023 podmiot wystąpił z wnioskiem do MKiŚ o decyzję zezwalającą na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej.

Kontrola obejmowała 1 zakład inżynierii genetycznej - przeznaczony do zamkniętego użycia GMM w I i II kategorii, przy czym na dzień kontroli prowadzone były tylko prace w I kategorii, na podstawie zgłoszenia dokonanego do MKiŚ, co do którego nie wniósł sprzeciwu.

Diagnoza

Skala nieprawidłowości była niewielka, ponieważ Spółka zatrudnia pracownika służby bhp (pracownik zatrudniony przy innej pracy), który posiada jednocześnie doświadczenie w pracy w laboratorium biotechnologicznym.

W ostatnich latach stwierdzić można dwie pozytywne tendencje, tj.:

- ✦ systematyczny spadek, właściwie całkowity, przypadków niezapewniania pracownikom środków ochrony indywidualnej - spełniających wymogi oceny zgodności i dostosowanych do występujących zagrożeń,
- ✦ spadek, praktycznie do zera, przypadków braku kart charakterystyki substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie - co wynika ze wzrostu świadomości pracodawców i osób kierujących pracownikami, a także powszechnością przekazywania tych kart przez dostawców w wersji elektronicznej (a nie papierowej), Kontrola nie wykazała także nieprawidłowości w zakresie:
 - ✦ przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych,
 - ✦ przestrzegania wymagań, w tym mających wpływ na bezpieczeństwo i higienę prac, określonych w zezwoleniu na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej i w zgłoszeniu zamkniętego użycia mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych,
 - ✦ oznakowania w obszarze zakładu inżynierii genetycznej,
 - ✦ środków bezpieczeństwa związanych z I kategorią zamkniętego użycia GMM,
 - ✦ urządzeń używanych podczas zamkniętego użycia GMM w I kategorii - zgodnie z zezwoleniem na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej oraz zgłoszeniem zamkniętego użycia GMM w I kategorii.

Nie wykazano, by prowadzona dokumentacja dotycząca zamkniętego użycia GMM w I kategorii przeprowadzanego w zakładzie inżynierii genetycznej, miała związek z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Przykłady naruszeń przepisów

Stwierdzone nieprawidłowości:

- ✦ kontrolowany pracodawca nie zapewnił wykonania wniosku z wystąpienia skierowanego po kontroli przeprowadzonej w roku 2023, mimo upływu około 6 miesięcy od skierowania tego wniosku; stwierdzono, że nadal brak w języku polskim instrukcji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dot. obsługi większości urządzeń - wszystkie instrukcje tylko w języku angielskim; zapewniono w języku polskim tylko instrukcje dotyczące dezynfekcji, postępowania z substancjami i mieszaninami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie stosowanymi do dezynfekcji oraz obsługi lamp bakteriobójczych emitujących promieniowanie UC-C,

- ✦ brak zapoznania pracowników uczestniczących w zamkniętym użyciu GMM w I kategorii z treścią wewnętrznego regulaminu bezpieczeństwa obowiązującego w zakładzie inżynierii genetycznej,
- ✦ brak utworzenia w spółce wewnętrznej komisji do spraw bezpieczeństwa biologicznego - w związku z prowadzeniem zamkniętego użycia GMM, na dzień kontroli w I kategorii,
- ✦ brak uwzględnienia w programach szkoleń okresowych, w których uczestniczą pracownicy wykonujący prace związane z zamkniętym użyciem GMM, zagadnień dotyczących zagrożeń związanych z zamkniętym użyciem GMM,
- ✦ stwierdzono 1 przypadek braku w aktach osobowych pracownicy uczestniczącej w zamkniętym użyciu GMM kopii skierowania na badania okresowe.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości

W związku z faktem, że kontrolami są obejmowane wyłącznie zakłady, w których wcześniej była prowadzona przynajmniej jedna kontrola - przyczyny ujawnionych nieprawidłowości są w większości identyczne.

Zaznaczyć jednak należy, że w roku 2023 w toku kontroli prowadzonej w ramach zamkniętego użycia GMM i GMO stwierdzono znikome nieprawidłowości, zatem nie wszystkie opisane przy wcześniej omawianym zagadnieniu przyczyny, wystąpiły w tym konkretnym przypadku - są one obserwowane w całym okresie obowiązywania ustawy o GMM i GMO w obecnym brzmieniu (tj. od roku 2015).

W tej konkretnej kontroli stwierdzone nieprawidłowości wynikały wyłącznie z przeoczeń, a nie z lekceważenia zagrożeń lub nieznanomości prawa pracy, w tym bhp.

Jedynie brak powołania komisji do spraw bezpieczeństwa biologicznego wynikał z przeświadczenia pracodawcy, że komisja taka nie jest potrzebna oraz, że nie jest wymagana w przypadku zamkniętego użycia GMM tylko w I kategorii.

Uzyskane efekty kontroli

W efekcie kontroli doprecyzowano program szkolenia okresowego w dziedzinie bhp o jednoznaczne wskazanie zagadnień związanych z bezpieczeństwem zamkniętego użycia GMM (jak wskazano wcześniej, pracodawca wyjaśniał, że było to tylko uchybienie formalne, niemające wpływu na faktycznie realizowany zakres szkoleń).

Realny wpływ na poprawę bezpieczeństwa pracowników może mieć utworzenie wewnętrznej komisji ds. bezpieczeństwa biologicznego, w skład której wszedł pracownik służby bhp i pracownicy wykonujący prace z GMM - komisja będzie analizować na bieżąco wszystkie zdarzenia niepożądane zaistniałe podczas prac z GMM w celu poprawy procedur i podnoszenia poziomu dobrej praktyki laboratoryjnej.

8. BHP w zakładach komunalnych przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków

Cel kontroli

Programowym celem działań kontrolnych była ocena stanu przestrzegania przepisów bhp przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków w zakładach komunalnych, a efektem kontroli powinno być zwiększenie poziomu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia osób pracujących w narażeniu na ww. środki chemiczne. Przeprowadzono 12 kontroli podmiotów.

Charakterystyka kontrolowanych zakładów

Do kontroli należało wytypować zakłady zajmujące się uzdatnianiem wody lub oczyszczaniem ścieków komunalnych, w szczególności te zakłady, które nie były kontrolowane w latach ubiegłych. Na 12 przeprowadzonych kontroli 2 podmioty nie były wcześniej kontrolowane przez organy PIP.

Działalność wiodąca wg PKD obejmowała następujące branże:

- ✦ 3600 Z - pobór, uzdatnianie i dostarczanie wody – 9 kontroli (8 podmiotów) – 75,00%,
- ✦ 8411 Z – zbieranie odpadów innych niż niebezpieczne – 2 kontrole (2 podmioty) – 16,66%,
- ✦ 3821 Z – obróbka i usuwanie odpadów innych niż niebezpieczne – 1 kontrola (1 podmiot) - 8,33%.

Szkolenia w dziedzinie bhp

Najwięcej nieprawidłowości podczas prowadzonych czynności kontrolnych stwierdzone w odniesieniu do programów szkoleń w dziedzinie bhp – to jest opracowania szczegółowych programów szkoleń dostosowanych do rodzaju i warunków wykonywania pracy na stanowiskach, obejmujących również tematykę związaną z bezpieczeństwem stosowania środków chemicznych.

Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 7 kontrolowanych zakładach (58,3%). W 27 skontrolowanych przypadkach, w których wymagane było sporządzenie szczegółowych programów szkoleń w 6-ciu przypadkach (22,2%) stwierdzono ich całkowity brak, a w 5-ciu przypadkach (18,5%) stwierdzono nieprawidłowości polegające przede wszystkim na braku uszczegółowienia programów np. okazywano programy będące wyciągiem z rozporządzenia lub nie ujmowano w opracowaniu tematyki związanej ze specyfiką pracy, a co za tym idzie np. z występującymi w związku z wykonywaną pracą czynnikami szkodliwymi.

Powyższe, inspektorzy co do zasady regulowali decyzjami nakazowymi, dotyczącymi sporządzenia szczegółowych programów szkoleń wstępnych i okresowych dostosowanych do

rodzaju i warunków wykonywania pracy na stanowiskach, obejmujących również tematykę związaną z bezpieczeństwem stosowania środków chemicznych. Decyzje takie wydano w przypadku 7 kontroli (58,3%).

W trakcie prowadzonych kontroli stwierdzano ponadto brak wewnętrzzakładowych regulacji dotyczących częstotliwości przeprowadzania szkoleń. Powyższe również regulowano decyzjami (samodzielnymi lub łącznie z decyzją dotyczącą programów szkoleń). Powyższe stwierdzono w przypadku 3 zakładów (25%). Ponadto stwierdzono, w 2 przypadkach (16,7%) nieprawidłowe przyporządkowanie grupy stanowisk w zakładzie pracy, na których wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne, w zakresie częstotliwości prowadzenia szkoleń, a co za tym idzie nie zapewnienie przeprowadzania szkoleń okresowych nie rzadziej niż raz na rok. W związku z obowiązywaniem „ustawy covidowej” nie wydano decyzji przeszkolenia pracowników w związku z upływem jego ważności. Opisane nieprawidłowości dotyczyły łącznie 4 zakładów (33,3%). Zagadnienie regulowano natomiast wnioskami w wystąpieniu w zakresie przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników wykonujących prace szczególnie niebezpieczne nie rzadziej niż raz w roku.

Jeżeli chodzi o sam przebieg szkoleń okresowych w dziedzinie bhp nie stwierdzono sytuacji dopuszczenia pracowników do pracy (z uwzględnieniem „dyspensy covidowej”) bez szkolenia.

Natomiast w odniesieniu szkoleń wstępnych, w jednym z zakładów stwierdzono sytuację przeprowadzenia tego szkolenia już po faktycznym dopuszczeniu pracowników do pracy. Inspektor pracy regulował powyższe wnioskiem w wystąpieniu o niedopuszczenie do pracy pracowników, którzy nie zostali przeszkoleni w zakresie bhp.

Ponadto w 2 zakładach (25%) stwierdzono nieprawidłowości w odniesieniu do dokumentowania faktu przeprowadzenia szkoleń wstępnych to jest rzetelnego sporządzania karty szkolenia przez wskazywania w niej wszystkich wymaganych informacji (np. daty, podpisy, nazwy stanowiska) oraz okresowych (brak wskazania w zaświadczeniu rodzaju przeprowadzonych szkoleń). Powyższe również regulowano wnioskami w wystąpieniu. W jednym z kontrolowanych zakładów stwierdzono przypadki przeprowadzania szkoleń wstępnych w zakresie instruktażu stanowiskowego przez osobę nieposiadającą stosownych uprawnień. Powyższe również regulowano wystąpieniem.

Badania lekarskie

Nieprawidłowości w badanym zakresie, to jest niezamieszczania w skierowaniach na badania lekarskie pracowników wymaganych informacji, stwierdzono w przypadku 5 zakładów (41,7%). Zagadnienie zbadano w odniesieniu do 122 osób, brak wskazania wymaganych informacji w skierowaniu stwierdzono w przypadku 28 osób (23%). Natomiast w

2 z badanych zakładów (16,7%), obok powyższej nieprawidłowości, stwierdzono brak w aktach osobowych skierowania na profilaktyczne badania lekarskie. Nieprawidłowości w zakresie badań lekarskich w analizowanych kontrolach nie regulowano decyzjami (również w związku z obowiązywaniem „rozwiązań covidowych”).

Natomiast inspektorzy pracy regulowali wnioskami w wystąpieniu obowiązek zamieszczenia w skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie wszystkich wymaganych informacji, w tym o występujących na stanowisku pracy czynnikach chemicznych. Powyższy wniosek wydano w przypadku 6 zakładów (50%).

Regulowano również wnioskiem w wystąpieniu kwestię braku skierowań w aktach osobowych, również w przypadku ważnych badań lekarskich od poprzedniego pracodawcy. Powyższy wniosek wydano w przypadku 3 zakładów (25%).

Ocena ryzyka zawodowego

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego inspektorzy pracy regulowali decyzjami pisemnymi i ustnymi oraz wnioskami w wystąpieniu. Nieprawidłowości w powyższym zakresie stwierdzono w przypadku 9 kontroli (75%).

Decyzje dotyczące ryzyka zawodowego wydano w 7 zakładach (58,3%), z czego pisemne w przypadku 6 zakładów (50%) – łącznie 7 decyzji, ustne w przypadku 1 zakładu (8,3%) – łącznie 2 decyzje. Natomiast wnioski w wystąpieniu w przypadku 6 zakładów (50%) - 6 wniosków.

Poniżej opisano stwierdzone nieprawidłowości w odniesieniu do oceny ryzyka zawodowego:

- ✦ nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożenia czynnikami chemicznymi Na 28 zbadanych dokumentacji brak wskazania zagrożeń wynikających ze stosowania środków chemicznych stwierdzono w przypadku 6 dokumentacji (21,4%), a inne uchybienia w tym zakresie (np. nieuwzględnienie wszystkich zagrożeń) stwierdzono w przypadku 8 dokumentacji oceny ryzyka (28,6%). Łącznie w trakcie prowadzonych kontroli nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w przypadku 7 zakładów (58,3%). Zagadnienie, co do zasady regulowano decyzjami – wydano 5 decyzji w tym zakresie. Natomiast w 2 przypadkach inspektorzy regulowali powyższe wnioskami w wystąpieniu.
- ✦ nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy związanych z obsługą kontrolowanej instalacji czynności, przy których może nastąpić wzrost narażenia na czynniki chemiczne (remont, naprawa urządzeń, awarie itp.).

Na 26 zbadanych dokumentacji brak uwzględnienia powyższego stwierdzono w przypadku 3 dokumentacji oceny ryzyka na stanowiskach pracy (11,5%). Łącznie, w trakcie prowadzonych kontroli nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w przypadku

2 zakładów (16,7%). Zagadnienie regulowano decyzjami (łącznie z decyzjami uwzględnienia innych zagrożeń w ocenie ryzyka).

- ✦ brak poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. W przeprowadzonych kontrolach nie odnotowano przypadku niepoinformowania pracowników o ryzyku zawodowym. Zagadnienie zbadano w odniesieniu do 101 osób. Uchybienie w tym zakresie stwierdzono w przypadku jednego zakładu (8,3%) i dotyczyło ono nieprzechowywania w aktach osobowych oświadczeń pracowników potwierdzających fakt zapoznania z oceną – dotyczyło 15 osób (14,9%). Powyższe inspektor pracy regulował wystąpieniem. ✦ brak oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy.

Całkowity brak dokumentacji oceny ryzyka stwierdzono w przypadku 2 zakładów (16,7%) w odniesieniu do jednego stanowiska w każdym z zakładów.

- ✦ brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego w przypadku istotnych zmian (prowadzonych badań i pomiarów, zaistnienia wypadków).

brak konsultacji z przedstawicielami pracowników.

Czynniki szkodliwe w środowisku pracy

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczące pomiarów czynników szkodliwych (w tym chemicznych) w środowisku pracy inspektorzy pracy regulowali decyzjami pisemnymi i ustnymi oraz wnioskami w wystąpieniu. Nieprawidłowości w powyższym zakresie stwierdzono w przypadku 7 kontroli (58,3%), z czego dotyczące pomiarów czynników chemicznych w przypadku 6 kontroli (50%), dotyczące informowania pracowników o wynikach w przypadku 3 kontroli (25%).

Decyzje dotyczące analizowanego zagadnienia wydano w 6 zakładach (50%), z czego pisemne w przypadku 5 zakładów (41,7%) – łącznie 9 decyzji, ustne w przypadku 1 zakładu (8,3%). Natomiast wnioski w wystąpieniu w przypadku 5 zakładów (41,7%) – 7 wniosków.

Regulowano następujące zagadnienia:

- ✦ brak pomiarów czynników szkodliwych, w tym chemicznych wynikający z braku wskazania przez pracodawcę czynników, dla których prowadzone będą badania i pomiary. Powyższe dotyczyło 1 zakładu (8,3%) – 2 stanowisk pracy, na których zatrudniono 11 osób. Inspektor pracy uregulował nieprawidłowość decyzją ustną – w trakcie kontroli pracodawca wskazał czynniki szkodliwe, w tym chemiczne do pomiarów w środowisku pracy, jak wynika z zapisów protokołu pomiary również zlecono,
- ✦ brak pomiarów szkodliwych czynników chemicznych wynikający z braku wnikliwej analizy źródeł emisji czynników szkodliwych w środowisku pracy, z uwzględnieniem procesów technologicznych w tym stosowanych środków chemicznych, warunków wykonywania pracy. Stwierdzono przypadki niewskazywania czynników chemicznych jako tych, dla których wykonywane będą badania i pomiary, jak również nieuwzględnianie w analizie istotnych zmian wynikających z technologii. Powyższe inspektorzy stwierdzili w przypadku 5 zakładów (41,7%). Zagadnienie regulowano wnioskami w wystąpieniu, dotyczącymi przeprowadzenia ponownej analizy źródeł emisji i ponownego typowania czynników szkodliwych (w tym chemicznych) do monitorowania w środowisku pracy,
- ✦ terminowość wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych. Brak zachowania terminów wynikających z przepisów prawa pracy w odniesieniu do badań i pomiarów stwierdzono w przypadku 1 zakładu (8,3%). Powyższe inspektor pracy regulował wnioskiem w wystąpieniu.
- ✦ rejestry czynników szkodliwych oraz karty badań i pomiarów. W tym zakresie nieprawidłowości stwierdzono w odniesieniu do 4 kontrolowanych podmiotów (33,3%). W zakresie właściwego prowadzenia dokumentacji pomiarowej wydano 3 decyzje dotyczące

- ✦ zaprowadzenia kart badań i pomiarów, 2 decyzje dotyczące zaprowadzenia rejestrów, 3 decyzje dotyczące wskazania wszystkich czynników szkodliwych monitorowanych przez pracodawcę w rejestrach. Do 2 pracodawców skierowano również wnioski w wystąpieniu dotyczący rzetelnego prowadzenia powyższej dokumentacji,
- ✦ informowanie pracowników o wynikach pomiarów. Z analizowanych dokumentacji wynika, iż nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w przypadku 3 zakładów (25%). Na 95 sprawdzonych pod tym kątem pracowników, nie poinformowano o wynikach pomiarów 29 pracowników (30,5%).

Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze, pranie, konserwacja i naprawa

Nieprawidłowości w powyższym zakresie stwierdzono w przypadku 5 kontroli (41,7%), z czego dotyczące niewłaściwego wyposażenia w ŚOI w przypadku 3 kontroli (25%), dotyczące stosowania ŚOI przez pracowników w przypadku 1 kontroli (8,3%). Decyzje dotyczące analizowanego zagadnienia wydano w 5 zakładach (41,7%) – łącznie 6 decyzji. Natomiast wnioski w wystąpieniu w przypadku 2 zakładów (16,7%) - 2 wnioski.

Regulowano następujące zagadnienia:

- ✦ niewłaściwy dobór środków ochrony indywidualnej. Powyższe dotyczyło 1 zakładu (8,3%) - inspektor pracy uregulował nieprawidłowość wystąpieniem dotyczącym aktualizacji wewnątrzzakładowych ustaleń z uwzględnieniem w doborze ŚOI zagrożeń wynikających ze stosowania środków chemicznych,
- ✦ brak dokumentu, np. instrukcji określającej warunki stosowania środków ochrony indywidualnej na poszczególnych stanowiskach, wskazującej czas i przypadki, w których środki ochrony indywidualnej powinny być stosowane na określonych stanowiskach w związku z występującymi zagrożeniami. Powyższe stwierdzono w 3 kontrolach (25%).
- ✦ nieuwzględnienie w ustaleniach wewnątrzzakładowych ŚOI niezbędnych do stosowania przy wykonywaniu pracy z użyciem substancji chemicznych, co dotyczyło 1 zakładu (8,3%) - inspektor pracy uregulował nieprawidłowość decyzją,
- ✦ brak wewnątrzzakładowych ustaleń dotyczących wyposażenia pracowników w ŚOI i odzież i obuwie robocze. Powyższe dotyczyło 1 zakładu (8,3%) – inspektor pracy uregulował nieprawidłowość decyzją,
- ✦ brak ewidencji wydawanej pracownikom odzieży i obuwia roboczego oraz ŚOI, co dotyczyło 2 zakładów (16,7%) - inspektorzy pracy regulowali nieprawidłowość wnioskami w wystąpieniu.

Stosowanie środków chemicznych w procesie uzdatniania wody, oczyszczania ścieków

W trakcie prowadzonych kontroli należało w szczególności poddać analizie czy:

- ✦ sporządzono instrukcje eksploatacji obiektów, w których są stosowane środki chemiczne, uwzględniające zalecenia producenta oraz warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, łącznie z instrukcjami dla poszczególnych stanowisk pracy, przystosowano magazyny i składy do rodzaju składowanych środków chemicznych,
- ✦ oznakowano rurociągi służące do transportowania środków chemicznych (z uwzględnieniem kierunków przepływu),
- ✦ sporządzono instrukcje bhp dotyczące stosowanych procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników (w tym instrukcje bhp przy stosowaniu środków chemicznych).

Ponadto w tej części inspektorzy pracy badali również czy:

- ✦ sporządzono spis stosowanych środków chemicznych niebezpiecznych lub stwarzających zagrożenie,
- ✦ pozyskano karty charakterystyki stosowanych produktów,
- ✦ zapewniono rozwiązania techniczne zapewniające bezpieczeństwo magazynowania i stosowania środków chemicznych,
- ✦ pojemniki/zbiorniki zawierające środki chemiczne właściwie oznakowano, ✦ sporządzono plan ratownictwa chemicznego.

Stwierdzone nieprawidłowości inspektorzy pracy regulowali decyzjami pisemnymi i ustnymi.



Fot. Sposób magazynowania środków chemicznych, niezabezpieczony kanister z produktem PAX 18

Uchybienia w zakładach pracy dotyczyły:

- ✦
- ✦ braku instrukcji eksploatacji obiektów, w których są stosowane środki chemiczne stwierdzono w przypadku 2 kontroli (16,7%),
- ✦ nieprawidłowości w zakresie przystosowania magazynów i składów do rodzaju składowanych środków chemicznych stwierdzono w przypadku 3 kontroli (25%) – na 18 sprawdzonych pomieszczeń i miejsc składowania w 4 przypadkach stwierdzono uchybienia (22,2%),
- ✦ nieprawidłowości w zakresie oznakowania rurociągów stwierdzono w przypadku 2 kontroli (16,7%), na 11 kontrolowanych instalacji brak oznakowania stwierdzono w 2 przypadkach,

- ✦ nieprawidłowości w zakresie sporządzania instrukcji bhp dotyczących stosowanych procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników (w tym instrukcje bhp przy stosowaniu środków chemicznych) stwierdzono w przypadku 5 kontroli (41,7%) – na 50 zbadanych brak instrukcji stwierdzono w 13 przypadkach (26%) natomiast uchybienia w 2 przypadkach (4%),
- ✦ spisu stosowanych środków chemicznych niebezpiecznych lub stwarzających zagrożenie – nieprawidłowości stwierdzono w przypadku 2 kontroli (16,7%), brak – 1 kontrola (8,3%), niepełny spis – 1 kontrola (8,3%),
- ✦ karty charakterystyki – nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w przypadku 1 kontroli (8,3%),
- ✦ nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego stosowania – brak środków technicznych zapewniające bezpieczne składowanie i stosowanie – nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w przypadku 8 kontroli (66,7%) i dotyczyły one:
- ✦ brak rozwiązań /urządzeń eliminujących ryzyko obłania się środkiem żrącym (pompki, lejki, hermetyzacja) – stwierdzono w przypadku 5 kontroli (41,7%),
- ✦ brak natrysku ratunkowego i/lub urządzeń do przemywania oczu – stwierdzono w przypadku 6 kontroli (50%),
- ✦ brak odpowiedniego zabezpieczenia przed rozlewaniem i rozprzestrzenianiem się zawartości zbiornika w razie jego uszkodzenia, jak np. wanny, rynny, koryta - stwierdzono w przypadku 2 kontroli (16,7%),
- ✦ brak oznakowania pojemników / zbiorników zawierających środki chemiczne w tym niebezpieczne lub stwarzające zagrożenie – nieprawidłowości stwierdzono w przypadku 3 kontroli (25%), na 36 skontrolowanych przypadków brak oznakowania stwierdzono w 5 przypadkach (13,9%).
- ✦ w jednym przypadku stwierdzono przechowywanie niezidentyfikowanego środka chemicznego w opakowaniu po produktach spożywczych.

Prace szczególnie niebezpieczne

Nieprawidłowości w powyższym zakresie stwierdzono w przypadku 7 kontroli (58,3%) z czego:

- ✦ dotyczące wykazu prac szczególnie niebezpiecznych w przypadku 6 kontroli (50%),
- ✦ dotyczące opracowania szczegółowych wymagań przy ich wykonywaniu w przypadku 5 kontroli (41,7%),

- ✦
- ✦ dotyczące wykazu prac w minimum 2 osobowych zespołach w przypadku 5 kontroli (41,7%).

Decyzje dotyczące analizowanego zagadnienia wydano w 7 zakładach (58,3%) – łącznie 14 decyzji. Regulowano środkami prawnymi nieprawidłowości w zakresie:

wykazu prac szczególnie niebezpiecznych stwierdzono w przypadku 6 kontroli (50%):

- ✦ brak wykazu stwierdzono w przypadku 1 podmiotu (8,3%),
- ✦ nieuwzględnieniu w wykazie prac wszystkich występujących w zakładzie rodzajów prac będących pracami szczególnie niebezpiecznymi lub wskazanie w dokumencie rodzajów prac, które w kontrolowanym podmiocie w ogóle nie występują, które w myśl – 5 kontroli (41,7%).
- ✦ opracowania szczegółowych wymagań przy wykonywaniu w/w prac stwierdzono w przypadku 5 kontroli (41,7%):
- ✦ brak opracowania stwierdzono w 3 podmiotach (25%),
- ✦ uchybienia polegające np. na zbyt ogólnym sporządzeniu dokumentu, ujęciu prac, które w podmiocie nie występują, nieuwzględnieniu wszystkich rodzajów prac stwierdzono w 2 podmiotach (16,7%).
- ✦ opracowania wykazu prac wykonywanych w zespołach co najmniej dwuosobowych stwierdzono w przypadku 5 kontroli (41,7%), brak – w 2 podmiotach (16,7%), uchybienia polegające przede wszystkim na wskazywaniu rodzajów prac, które w kontrolowanych podmiotach w ogóle nie występowały stwierdzono w 3 podmiotach (25%),
- ✦ braku wykazu prac wykonywanych na polecenie pisemne - w przypadku 2 kontroli (16,7%).

Pomieszczenia higienicznosanitarne

Nieprawidłowości w powyższym zakresie stwierdzono w przypadku 5 kontroli (41,7%).

- ✦ szatnie pracownicze,
- ✦ brak szatni przepustowych lub niezapewnienie przepustowości stwierdzono w przypadku 3 kontroli. Niedostateczne wyposażenie – brak wystarczającej liczby miejsc siedzących stwierdzono w przypadku 1 kontroli,
- ✦ pomieszczenia do spożywania posiłków,
- ✦ brak odpowiednich pomieszczeń stwierdzono w przypadku 1 kontroli. Niedostateczne wyposażenie – brak indywidualnych szafek na posiłki własne w jadalni stwierdzono w przypadku 2 kontroli,
- ✦ natryski i toalety,

- ✦ nieprawidłowości związane z wyposażeniem – brak zasłon w natryskach stwierdzono w przypadku 1 kontroli. Brak wystarczającej liczby natrysków – stwierdzono w przypadku 1 kontroli,
- ✦ niewłaściwy stan techniczny.

Powłoki malarskie, ubytki tynku stwierdzono w przypadku 2 kontroli. Decyzje dotyczące analizowanego zagadnienia wydano w 6 zakładach (50%) – łącznie 11 decyzji.

Wentylacja, zapewnienie w obiektach odpowiedniej temperatury

Nieprawidłowości w powyższym zakresie stwierdzono w przypadku 5 kontroli (41,7%). Stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- ✦ brak drożności otworów nawiewnych – stwierdzono w 1 kontroli,
- ✦ brak lub niesprawna wentylacja mechaniczna – stwierdzono w 4 zakładach,
- ✦ brak urządzeń do monitorowania temperatury – stwierdzono w 1 zakładzie,
- ✦ brak wentylacji grawitacyjnej – stwierdzono w 1 zakładzie,
- ✦ niedostateczna wydajność wentylacji mechanicznej – stwierdzono w 1 zakładzie.

Decyzje dotyczące analizowanego zagadnienia wydano w 5 zakładach (41,7%) - łącznie 7 decyzji.

Pozostałe kontrolowane zagadnienia

Urządzenia kontrolnopomiarowe i sprzęt ratunkowy.

Powyższe badano w przypadku 7 kontroli. Decyzje dotyczące analizowanego zagadnienia wydano w 3 zakładach – łącznie 8 decyzji. Stwierdzone nieprawidłowości:

- ✦ brak odpowiednich do panujących warunków w środowisku pracy urządzeń pomiarowych - detektorów gazów – stwierdzono w przypadku 3 z kontrolowanych podmiotów,
- ✦ brak sprzętu ratunkowego (np. bosaki, linki z rzutkami, trójnóg) - stwierdzono w przypadku 2 z kontrolowanych podmiotów,
- ✦ brak kalibracji i przeglądów detektorów – stwierdzono w 1 przypadku,
- ✦ brak kwartalnych przeglądów sprzętu – stwierdzono w 2 przypadkach,
- ✦ brak określenia niezbędnej liczby aparatów powietrznych – stwierdzono w przypadku 1 kontroli.

Infrastruktura; stanowiska pracy.

Powyższe badano w przypadku 8 kontroli. Decyzje dotyczące analizowanego zagadnienia wydano w 6 zakładach – łącznie 27 decyzji. Niektóre ze stwierdzonych nieprawidłowości:

- ✦ brak oznakowania: miejsc szczególnie niebezpiecznych (progi, krawędzie itp.), drabiny stałe, – stwierdzono w 6 przypadkach,

- ✦
- ✦ brak wywieszanej informacji z nazwą obiektu – stwierdzono w 3 przypadkach,
- ✦ niewłaściwe utrzymanie zieleni na oczyszczalni ścieków – stwierdzono w 1 przypadku,
- ✦ brak barier, krawężników zabezpieczających zbiorniki otwarte – stwierdzono w 2 kontrolach,
- ✦ brak maty dezynfekcyjnych – stwierdzono w 3 przypadkach.

Strefy zagrożone wybuchem.

Powyższe badano w przypadku 4 kontroli. W przypadku dwóch zakładów stwierdzono, iż w ogóle nie dokonano kompleksowej oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej.

Propozycje działań w przyszłości

Kontrole podmiotów zajmujących się gospodarką komunalną powinny być kontynuowane w następnych latach, ponieważ stan bhp nie jest zadowalający.

Poprawę stanu bhp w kontrolowanych jednostkach można osiągnąć poprzez:

- ✦ prowadzenie działań prewencyjnych u pracodawców,
- ✦ wydawnictwo broszur i informatorów,
- ✦ prowadzenie regularnych kontroli pracodawców,
- ✦ pomocnym narzędziem w zakresie prewencji byłoby opracowanie broszur promujących bezpieczne praktyki pracy w gospodarce komunalnej.

Warto rozważyć podjęcie działań prewencyjnych głównie celem rozpowszechniania informacji o sposobach właściwego obchodzenia się ze środkami chemicznymi w procesach pracy oraz przeciwdziałania skutkom zdrowotnym.

9. Handel – przestrzeganie przepisów prawa, w tym BHP

Cel kontroli

Celem kontroli było dokonanie oceny przestrzegania w placówkach handlu detalicznego o powierzchni handlowej powyżej 300m² (dużych) oraz poniżej 300m² (małych) praworządności w stosunkach pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, pracowników zatrudnionych na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu.

Kontroli poddano 9 jednostek handlu detalicznego o powierzchni handlowej powyżej 300m² u 9 pracodawców, w których liczba pracujących wynosiła ogółem 346 osób z czego zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 341 osób (w tym 10 osób z ustalonym stopniem niepełnosprawności).

Kontroli poddano także 32 jednostki handlu detalicznego o powierzchni handlowej do 300m² u 32 pracodawców, w których liczba pracujących wynosiła 171 osób, w tym w ramach stosunku pracy 109 pracowników. W 29 podmiotach zatrudnienie nie przekraczało 9 pracowników, w 2 przypadkach w przedziale 10-20 pracowników i w jednym podmiocie pracę świadczyło 21 osób.

Stwierdzone nieprawidłowości w placówkach o powierzchni handlowej powyżej 300m².

Prawna ochrona pracy

Dokonując analizy wyników kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu wyłoniły się następujące obszary nieprawidłowości:

- ✦ dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej, w tym akt osobowych oraz nieterminowość potwierdzania zawarcia umowy o pracę,
- ✦ prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz niezapewnienia pracownikom dnia wolnego wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy zatrudnionych pracowników,

- ✦ nieprawidłowości w naliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz niewypłacanie wynagrodzenia w należnej wysokości.

W kontrolowanych podmiotach nie stwierdzono występowania zjawiska stosowania umów cywilnoprawnych, w sytuacjach, w których winna być zawarta umowa o pracę. W ocenie inspektorów pracy umowy cywilnoprawne zawarte z osobami pracującymi na terenie jednostek kontrolowanych, nie budziły zastrzeżeń co do prawidłowości ich zawarcia czy intencji stron.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim braku ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych i braku wyznaczonych dróg transportowych. Ponadto w zakresie magazynowania i składowania, gdzie często stwierdzono przypadki niewłaściwego doboru miejsca składowania materiałów i niewłaściwego sposobu składowania materiałów. Znaczący jest fakt, że incydentalnie miało miejsce dopuszczanie pracowników do pracy bez orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku i bez wymaganego przeszkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Stwierdzone nieprawidłowości w placówkach o powierzchni handlowej poniżej 300m².

Prawna ochrony pracy

W kontrolowanych placówkach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej, w tym akt osobowych oraz ewidencji czasu pracy. Częste były również przypadki nieprawidłowości w zakresie informowania pracowników o warunkach zatrudnienia, jak również udostępniania pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn. Zaobserwowano również nieprawidłowości związane z naruszaniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (np. nieprawidłowe ustalanie okresu wypowiedzenia), jak również niewydawanie i nieterminowe wydawanie świadectw pracy. W zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy stwierdzono nieprawidłowości w zakresie planowania, ewidencjonowania i rozliczania czasu pracy. Nieprawidłowości w zakresie planowania czasu pracy dotyczą nie sporządzania i nie przedstawiania pracownikom harmonogramów czasu pracy na miesiąc kalendarzowy. Ewidencjonowanie czasu pracy nie wskazuje godzin w jakich praca była przez pracowników wykonywana, poprzestając na wskazaniu wyłącznie liczby przepracowanych godzin. Ponadto, nie dokonywano właściwej kwalifikacji godzin pracy, w tym godzin nadliczbowych i godzin pracy w porze nocnej, które w konsekwencji nie były odpowiednio opłacone.

Bezpieczeństwa i higieny pracy

W zakresie przestrzegania przepisów dotyczących przygotowania pracowników do pracy tj. zapewnienia by pracownicy rozpoczynając pracę posiadali aktualne orzeczenia lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na zatrudnianym stanowisku oraz przeszkolenia pracowników w ramach szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, nieprawidłowości stwierdzono w ok 20% zbadanych przypadków. Podobny odsetek nieprawidłowości dotyczyło oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy. Uchybienia zaobserwowano również przy wyposażaniu pracowników w odzież i obuwie robocze w ok. 25% zbadanych przypadków.

Znaczący jest również odsetek braków w sporządzaniu i udostępnianiu pracownikom dokumentacji dotyczącej bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń technicznych oraz stosowanych procesów technologicznych. W połowie kontrolowanych obiektów nie przeprowadzono badań i pomiarów potwierdzających skuteczność ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym.

Podsumowanie i wnioski

W placówkach o powierzchni handlowej powyżej 300m²

W ocenie inspektorów pracy, w placówkach wielkopowierzchniowych nastąpiła znacząca poprawa przestrzegania przepisów. Jednakże problemem placówek handlowych nadal pozostaje przestrzeganie przepisów prawa pracy, co jest spowodowane zarówno nieznaną zagadnienia jak i chęcią ograniczenia kosztów działalności gospodarczej. Jest to realizowane poprzez minimalizację wielkości zatrudnienia. Przyczyną nieprawidłowości są zarówno niedbałość przy prowadzeniu dokumentów, jak i nieświadomość osób kierujących pracownikami, co do obowiązujących przepisów. Drugą dziedziną wymagającą poprawy jest zapewnienie ładu i porządku w miejscach pracy. Składowanie towarów w miejscach do tego nieprzeznaczonych oraz brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń do przechowywania towarów, jak również instrukcji magazynowania i składowania. Efekty prowadzonych działań:

- ✦ przeprowadzanie kontroli przez organy Państwowej Inspekcji Pracy przyniosły wymierny efekt w postaci naprawy stanu bezprawnego i w znacznym stopniu podniosły świadomość pracodawców w określonych działach prawa pracy, głównie dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ✦ wzrost świadomości pracodawców – wskutek m.in. kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy - przełożył się na prawidłowe wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy,
- ✦ przeprowadzone kontrole w placówkach wielkopowierzchniowych potwierdziły konieczność i zasadność przeprowadzania ciągłych wizytacji ww. placówkach, gdyż za

ich przyczyną zmniejsza się w sposób znaczący ilość popełnianych przez pracodawców wykroczeń z zakresu prawa pracy,

- ✦ w jednostkach wielkopowierzchniowych nastąpił zdecydowany spadek ilości stwierdzanych nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy - największe jednak zmniejszenie ilości naruszeń przepisów prawa pracy zauważane jest w tych jednostkach, gdzie bywają częstsze kontrole inspektorów pracy.

W placówkach o powierzchni handlowej poniżej 300m²

W małych sklepach, w szczególności oferujących artykuły inne niż spożywcze czy drogerijne, znacząco większa była skala naruszeń, na co wpłynęła sytuacja społeczno-gospodarcza. Wśród niewielkich placówek poddanych kontroli, prawie 90% stanowiły podmioty prowadzone przez przedsiębiorców zatrudniających do 9 osób, ta grupa pracodawców najczęściej podejmowała próby ograniczania kosztów prowadzonej działalności gospodarczej, m.in. poprzez: zmniejszanie wielkości zatrudnienia, co przy zwiększonej absencji skutkowało naruszaniem przepisów o czasie pracy, rezygnację z usług podmiotów wyspecjalizowanych w prowadzeniu dokumentacji kadrowej i ograniczaniu korzystania z obsługi kadrowo-płacowej w zakresie poprawnego rozliczania czasu pracy i naliczania wynagrodzeń. Część nieprawidłowości to nierealizowanie obowiązków o charakterze formalnym, mających jednak znaczący wpływ na prawidłowość planowania i rozliczania czasu pracy, co bezpośrednio wiąże się z naliczaniem i wypłacaniem świadczeń ze stosunku pracy. W małych jednostkach handlowych nie odnotowano nieprawidłowości w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, jednakże wykazano nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o minimalnej stawce godzinowej osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług.

Przeprowadzone kontrole przez organy Państwowej Inspekcji Pracy w okręgu wrocławskim przyniosły wymierny efekt w postaci naprawy stanu bezprawnego i znacznym stopniu podniosły świadomość pracodawców w określonych działach prawa pracy, głównie dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Powyższe potwierdziły uzyskane efekty wynikające z wykonanych decyzji ustnych inspektorów pracy, oraz udzielonych odpowiedzi przez pracodawców. Przeprowadzone kontrole w placówkach o powierzchni handlowej do 300m² potwierdziły konieczność i zasadność przeprowadzania ciągłych wizytacji w ww. placówkach, gdyż za ich przyczyną zmniejsza się w sposób znaczący ilości popełnianych przez pracodawców wykroczeń 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. Pracodawcy dokonują naprawy stanu bhp dopiero w momencie wdrożenia przez inspektorów pracy postępowania nadzorczo - kontrolnego. Na uwagę zasługuje jednakże deklarowana przez pracodawców chęć dostosowania się do norm prawa, co przejawiało się w wielości porad prawnych udzielanych przez inspektorów pracy. Szczególnie istotnym obszarem, w którym nadal występuje niezadowalający poziom przestrzegania przepisów prawa jest czas pracy. Problem ten obejmuje zarówno sferę formalną jak i materialną. Wskazać tu należy przypadki brak rozkładów czasu pracy, co powoduje trudności w rozliczeniu czasu pracy. Szczególnie ważny jest problem nieprawidłowego ewidencjonowania czasu pracy i braku dokumentów pozwalających na jego prawidłowe rozliczenie. Doniosłość tego problemu wynika przede wszystkim z faktu, że konsekwencją braku prawidłowych dokumentów z zakresu czasu pracy, jest niepoprawne lub nierzetelne jego rozliczenie i uszczuplenie świadczeń pieniężnych należnych pracownikowi. Powyższe utwierdzają we wniosku, że pracodawcy niedostatecznie wypełniają nałożone obowiązki w tym zakresie. Podkreślenia wymaga również fakt dalszego naruszania przepisów o dobie pracowniczej, co często skutkuje zatrudnianiem w godzinach nadliczbowych. Niezadowalająco przedstawia się również aspekt prowadzenia akt osobowych pracowników, które są niezbędne dla prawidłowego i uporządkowanego procesu zatrudniania pracowników i realizowania ich uprawnień. Widoczna poprawa jest zaobserwowana w zakresie wypłacania wynagrodzenia za pracę. Podkreślić należy jednak, że dotyczy to tylko wynagrodzenia zasadniczego, normalnego. Jeżeli chodzi natomiast o wynagrodzenia i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, skutkiem nieprawidłowego prowadzenia dokumentacji z zakresu czasu pracy oraz nieprawidłowej organizacji pracy i nieznajomości przepisów, nadal stan w tym zakresie jest niezadowalający.

Dokonując analizy porównawczej kontroli przeprowadzonych w placówkach kontrolowanych o powierzchni handlowej do 300m² i wielkopowierzchniowych wyraźnie dostrzegalna jest zdecydowana większa ilość nieprawidłowości występujących w małych sklepach, które zostały objęte kontrolami po raz pierwszy. W placówkach takich stwierdza się tak podstawowe uchybienia jak nielegalne zatrudnienie, w tym w niedziele objęte zakazem handlu, bardzo częste nieprawidłowości przy prowadzeniu akt osobowych, nieterminowe zgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego, nieprawidłowości przy sporządzaniu umów o pracę, brak lub nieprawidłowe informacje z art. 29 § 3 k. p., nieprawidłowa treść świadectwa pracy. Występują również poważniejsze uchybienia, tj. brak ewidencji czasu pracy lub nieprawidłowe jej prowadzenie, zatrudnianie powyżej 5 dni przeciętnie tygodniowo w okresie rozliczeniowym, niewypłacanie wynagrodzenia za pracę.

Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2023 r. wskazują na potrzebę: kontynuowania nadzoru i kontroli w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy we wszystkich placówkach

handlowych, w przypadku mniejszych placówek wskazana jest dalsza intensyfikacja działań; kontynuowanie poradnictwa oraz działań prewencyjnych, w szczególności w obszarach: eksploatacji instalacji, osprzętu i urządzeń elektroenergetycznych, magazynowania i składowania, eksploatacji maszyn oraz środków pomocniczych w transporcie ręcznym, a także szeroko pojętego przygotowania do pracy.

V. Działania nadzorczo-kontrolne w obszarze prawnej ochrony pracy

1. Egzekwowanie przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

Zakres działań kontrolnych

Zagadnienie związane z przestrzeganiem przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 2023 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu zostało objęte kontrolami 328 podmiotów, w tym przeprowadzono 355 kontroli. W kontrolowanych zakładach pracy zatrudnionych było 71 677 osób, w tym pracowników 47 167. W związku z przeprowadzonymi postępowaniami kontrolnymi wydano 17 decyzji płacowych. Przedmiotem decyzji nakazujących wypłacenie wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy była łączna kwota świadczeń pieniężnych w wysokości 85.267,40 zł brutto. W trakcie kontroli wydano 742 wniosków oraz 45 poleceń ustnych. W związku ze stwierdzonymi naruszeniami nałożono 54 mandaty dotyczące 89 wykroczeń - kary grzywny w mandatach wynosiły 65 600,00 zł. Zastosowano 27 środków wychowawczych dotyczących 33 wykroczeń. [Stwierdzone nieprawidłowości](#)

Dokumentacja dotycząca czasu pracy i wynagrodzeń

Kontrole przeprowadzone w 2023 roku podobnie jak w latach ubiegłych nadal wykazują znaczne nieprawidłowości w dziedzinie prowadzenia dokumentacji, w tym w szczególności ewidencji czasu pracy. Nieprawidłowości w większości dotyczą nieprowadzenia, nieprawidłowego i nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy. Skutkiem niewłaściwego sposobu dokumentowania przebiegu czasu pracy są w dalszej konsekwencji trudności w zakresie ustalenia należności z tytułu wynagrodzenia za pracę. Powyższe nieprawidłowości dotyczą pracodawców zróżnicowanych ze względu na wielkość zatrudnienia czy branżę. Przykład pracodawcy, u którego stwierdzono nieprawidłowości w prowadzonej ewidencji czasu pracy polegały na tym, iż wskazano dobowy wymiar czasu pracy bez wskazania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, co uniemożliwia ustalenie czy pracodawca przestrzega przepisy dotyczące czasu pracy, w szczególności w zakresie jednokrotnego świadczenia

pracy przez pracowników w tej samej dobie pracowniczej czy też przysługującego pracownikowi prawa do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Jest to zatem nieprawidłowość, która jest wykazywana corocznie, zarówno w mniejszych podmiotach, która niejednokrotnie prowadzi dokumentację samodzielnie, jak również w większych, które dysponują obsługą kadrową i księgową. Niejednokrotnie zatem pracodawcy w okazywanych na potrzeby kontroli ewidencjach nie wykazują pracy w godzinach nadliczbowych bądź prowadzą ją błędnie poprzez choćby nieuwzględnianie godzin rozpoczęcia i kończenia pracy w danym dniu czy inne nieprawidłowości, które mają wpływ na ustalenia w zakresie czasu pracy i wynagrodzeń. Trudno jednoznacznie wskazać na przyczynę takiego postępowania pracodawców. Niemniej powyższe potwierdza, że ww. nieprawidłowości występują w każdym roku sprawozdawczym, nadal z dużym natężeniem.

W kwestii określenia systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych nadal są stwierdzane nieprawidłowości, głównie polegające na braku stosownych zapisów w aktach wewnętrzzakładowych. Powyższe, w ocenie sporządzającego sprawozdanie wynika z braku wiedzy na ten temat bądź uznania, że powyższe nie stanowi istotnych ustaleń w zakresie czasu pracy. Zdarzają się również przypadki zawarcia zapisów w aktach wewnętrzzakładowych, które są niezgodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. W zakresie ustalania rozkładu czasu pracy pracownika oraz poinformowania pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy najczęściej pracodawcy nie sporządzają rozkładu czasu pracy w wymaganej przepisami formie oraz nie informują pracowników co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem pracy o obowiązującym pracowników rozkładzie. W praktyce pojawiają się przypadki dokonania zmiany w rozkładzie czasu pracy z zaledwie jednodniowym wyprzedzeniem, co budzi wątpliwości w kontekście funkcji ochronnej prawa pracy.

[Przestrzeganie przepisów o czasie pracy](#)

[Stosowanie systemu przerywanego czasu pracy \(art. 139 k.p.\)](#)

Kontrole przeprowadzone w 2023 roku wykazały jednostkowe przypadki naruszeń w zakresie stosowania przerywanego systemu czasu pracy. Powyższe może wynikać z faktu, iż jest to system czasu pracy stosowany w praktyce stosunkowo rzadko. W jednej z kontroli wykazano, że pracownica, wobec której stosowano przerywany system czasu pracy - nie miała ustalonego rozkładu czasu pracy. Zgodnie z oświadczeniem pracodawcy rozkład czasu pracy, uzgadniany był z pracownicą na bieżąco (z dnia na dzień lub na dany tydzień) w formie ustnej. Kontrola potwierdziła, że pracownica ww. podmiotu świadczyła pracę dwukrotnie w ciągu doby z przerwą pomiędzy kolejnymi okresami wykonywania pracy. Zgodnie z art. 139 kodeksu

pracy stosowanie systemu przerywanego czasu pracy możliwe jest jedynie w sytuacjach jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją – według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Jak wynika z powyższych ustaleń przez pracodawcę zostały naruszone przepisy prawa pracy. Dodatkowo ustalono brak stosownych uregulowań wprowadzających tzw. przerywany system czasu pracy (w aktach prawa wewnątrzzakładowego).

Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu (art. 131 § 1 k.p.)

Odnotowano przypadki przekroczenia dopuszczalnego limitu pracy nadliczbowej, przewidującego, że tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Przedstawiony powyżej przykład nawiązuje ściśle do problemu związanego z brakami kadrowymi u pracodawców i jest zjawiskiem, które występuje w różnej częstotliwości oraz u różnych pracodawców. Powyższą nieprawidłowość należy ocenić negatywnie w kontekście przepisów o czasie pracy i ich funkcji ochronnej.

Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (art. 151 § 3 i 4 k.p.)

Zjawisko związane z zatrudnieniem pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym nadal jest identyfikowane, w szczególności w branżach które są obciążone znaczną ilością pracy. Przykładem jest kontrola u pracodawcy, który zgodnie z zapisami aktów wewnątrzzakładowych określił limit godzin nadliczbowych i wynosił on 416 godzin w roku. Pracodawca pomniejszył roczny limit godzin nadliczbowych przypadających na pracownika w zależności od ilości dni urlopu wypoczynkowego z jakiego skorzystał pracownik i ilości dni usprawiedliwionej nieobecności. W ramach ww. kontroli okazano kontrolującemu zestawienia wszystkich pracowników, którzy przepracowali więcej niż dopuszczalne 416 godz. nadliczbowych w roku kalendarzowym. Z zestawienia przedłożonego przez kontrolowany podmiot wynikało, że przekroczenie dotyczyło w roku 2021 ponad 100 osób, a część z nich przekroczyła poziom ponad 1000 godzin w roku. Powyższe jakże negatywne zjawisko spowodowało naruszenie pozostałych przepisów o czasie pracy.

Zapewnienie odpoczynku dobowego (art. 132 k.p.)

Nadal stwierdzane są przypadki niezapewnienia pracownikom podstawowego prawa do odpoczynku dobowego. Naruszenia prawa do odpoczynku wynikają z różnych przesłanek do których zaliczyć można braki kadrowe, trudności w organizacji pracy, zmienność zapotrzebowania na pracę, niedostateczne umiejętności kadry kierowniczej w zakresie

organizacji procesu pracy. Z różną częstotliwością identyfikowane są również przypadki niezapewnienia odpoczynku tygodniowego.

Zapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 k.p.)

Należy podkreślić, iż odnotowywane są częste przypadki niezapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, co ujemnie wpływa na pracownicze prawo do wypoczynku. Jedną z wielu przeprowadzonych kontroli wykazała, że pracownicy świadczyli pracę w przyjętym i stosowanym okresie rozliczeniowym w ilości np. 87 dni na 83 dni pracy obowiązujące nominalnie, a w kolejnym okresie rozliczeniowym ten sam pracownik przepracował 93 dni na 84 dni w okresie rozliczeniowym. Niezachowanie zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy nadal występuje z różną częstotliwością, u pracodawców zatrudniających różną ilość pracowników i z różnych branż, dotyczy również pracodawców, którzy posiadają zaplecze kadrowe i prawne.

[Zapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy \(art.151¹² k.p.\)](#) Sporadycznie, ale jednak są odnotowywane przypadki naruszenia prawa do co czwartej niedzieli wolnej od pracy. Analiza dokumentacji czasu pracy u jednego z pracodawców wykazała, że pracodawca naruszył prawo pracowników do korzystania co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.

Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy

Wypłata wynagrodzenia w terminie (art. 85 k.p.)

Nadal ujawniane są przypadki wypłaty wynagrodzenia za pracę po przewidywanych przepisami terminach. Należy podkreślić, że wynagrodzenie za pracę jest źródłem utrzymania pracownika, a zatem wypłacanie wynagrodzenia po wymaganym terminie bez wątplenia należy oceniać negatywnie. Sytuacje te nie gwarantują pracownikom podstawowego poziomu bezpieczeństwa finansowego jego oraz jego rodziny.

Wypłata wynagrodzenia w wysokości co najmniej równemu minimalnemu

Należy podkreślić, iż nadal stwierdzane są przypadki wypłaty wynagrodzenia minimalnego wbrew obowiązującym przepisom ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Jedną z częściej pojawiających się nieprawidłowości jest zaniżanie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę należnego w danym roku kalendarzowym. Zdarzają się również sytuacje, w których pracodawca nie wypłacał wynagrodzenia minimalnego, w sytuacji gdy nie został wypracowany pełen wymiar czasu

pracy przez pracownika, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym jaki ustalił pracodawca. Ponadto, tak jak w latach ubiegłych pracodawcy kształtują w umowie o pracę wynagrodzenie należne pracownikowi w danym roku kalendarzowym poniżej wysokości wynikającej z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, a następnie stosują wyrównanie do minimalnego wynagrodzenia za pracę, pomimo niespełnienia przesłanek wynikających z przepisów ustawy do jego wypłaty. Przeprowadzone kontrole nadal wykazują, że wyrównanie jest składnikiem wynagrodzenia naliczanym przez pracodawcę wyłącznie w celu wypełnienia obowiązku zapewnienia pracownikowi minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie natomiast z obowiązującymi przepisami wyrównanie do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę może nastąpić wyłącznie w sytuacji, gdy z uwagi na termin wypłaty niektórych składników wynagradzania lub rozkład czasu pracy wynagrodzenie pracownika w danym miesiącu jest niższe, od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

[Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby \(art. 92 k.p.\)](#)

Kontrole prowadzone w roku 2023 w zakresie wynagrodzenia chorobowego wykazują nieprawidłowości związane z naliczeniem wynagrodzenia w nieprawidłowej wysokości bądź po przewidzianych przepisami terminach. Ponadto, nieprawidłowości dotyczą niejednokrotnie błędnie ustalonej podstawy wynagrodzenia chorobowego, poprzez nieprzyjęcie wszystkich składników wynagrodzenia do jego podstawy. Należy podkreślić, że wynagrodzenie chorobowe wypłacane pracownikom w okresie niezdolności do pracy ma na celu materialnie wspierać proces rekonwalescencji, tymczasem zaniechanie wypłacania ww. wynagrodzenia w terminie czy prawidłowej wysokości osłabia konstrukcję prawną i cel tego świadczenia pieniężnego.

[Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy \(art. 172 k.p.\) ekwiwalent za urlop wypoczynkowy \(art. 171 k.p.\)](#)

W zakresie ekwiwalentu pieniężnego stwierdzono powtarzające się przypadki wypłaty ekwiwalentu pieniężnego po terminie tj. najczęściej z kilkudniowym opóźnieniem, a nie w dniu ustania stosunku pracy. Stwierdzono również pojedyncze przypadki błędnie naliczanego ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy bądź w wyniku błędnie ustalonego prawa do urlopu wypoczynkowego. Jak corocznie powtarzają się również sytuacje, w których pracodawcy nie wypłacają należnego pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, choć pracownik nabył do niego prawo. Z kolei w zakresie wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego pracodawcy najczęściej ustalają jego błędną podstawę. Nieprawidłowości powyższe wynikały najczęściej z braku wiedzy bądź niezrozumienia obowiązującym przepisów w tym zakresie.

Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników)

W ramach prowadzonych kontroli stwierdzono jednostkowe nieprawidłowości w zakresie ustalenia podstawy naliczenia odprawy ekonomicznej wypłacanej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Środki prawne

W ramach kontroli przeprowadzonych na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu wydano szereg środków prawnych, w tym decyzji oraz poleceń realizowanych w wyniku przeprowadzonych czynności. Większość z nich dotyczyła niewypłacenia bądź niewypłacenia w część należnego pracownikom wynagrodzenia za pracę. Wydano 17 decyzji dotyczących świadczeń pieniężnych na łączną kwotę 85.267,40 zł, natomiast w odniesieniu do poleceń wydano ich 45, dotyczyły one 62 pracowników, kwota wypłacona to wartość łączna 195 362,99 zł. Przeprowadzone w roku sprawozdawczym kontrole wykazały, że inspektorzy pracy wydawali nakazy płatnicze na kwoty odpowiednio na ponad 22 000 zł w jednej z kontroli, w której pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia za pracę w pełnej należnej wysokości. Z kolei w ramach kolejnej kontroli wydano nakaz na kwotę łączną w wysokości ponad 16.000,00 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy na rzecz pracowników zatrudnionych w podmiocie czy też na łączną kwotę ponad 11.000 zł za 42 dni niewypłaconego ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jednemu z byłych pracowników.

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości

W ocenie sporządzającego sprawozdanie naruszenia przepisów mogły wynikać w pewnym stopniu z niewiedzy podmiotów kontrolowanych bądź niestety świadomego działania pracodawców podejmowanego w celu ograniczenia kosztów prowadzenia działalności np. poprzez zmniejszenie zatrudniania. Kolejną przyczyną ujawnionych nieprawidłowości może być fakt, iż tak jak w latach ubiegłych zdecydowana większość małych pracodawców samodzielnie wypełnia obowiązki związane z rozliczeniem czasu pracy zatrudnionych pracowników czy też naliczeniem i wypłaceniem należności z tego tytułu nie posiadając stosownej wiedzy w tym zakresie. Z kolei jak twierdzą pracodawcy nieprzestrzeganie przepisów i pojawiające się błędy wynikają z braku znajomości przepisów oraz ich niezrozumienia. Przyczynami ujawnionych nieprawidłowości dotyczących naliczania świadczeń ze stosunku pracy podobnie jak w roku 2022 - jest błędna interpretacja przepisów,

pomyłki w dokonanych obliczeniach w wyniku braku staranności pracowników dokonujących naliczeń, nieprawidłowa konfiguracja programów i systemów kadrowo-płacowych, celowe działania pracodawców, mające na względzie ograniczenie kosztów prowadzenia działalności. Przyczynami ww. naruszeń zdaniem pracodawców są skomplikowane przepisy dotyczące wynagrodzeń za pracę.

2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerwy i czasu odpoczynku – czas pracy kierowców

Cel kontroli, dane ilościowe

Celem przeprowadzonych kontroli było dokonanie oceny i egzekwowanie przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku kierowców w 2023 r. W zakresie czasu pracy i czasu aktywności kierowców przeprowadzono 30 kontroli u 30 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 39 491 dni i 199 kierowców.

Omówienie wyników kontroli ze wskazaniem rodzaju nieprawidłowości

Przykład kontroli, w której stwierdzono naruszenia związane z czasem pracy i czasem aktywności kierowców polegały na tym, że:

- ✦ nie udostępniono do kontroli pełnych danych o okresach aktywności kierowcy sczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy, co odnotowano u 15 kierowców,
- ✦ przekroczono limit maksymalnego dziennego czasu prowadzenia pojazdu przy wykonywaniu przewozu drogowego, co odnotowano u 8 kierowców,
- ✦ prowadzono pojazd przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez wymaganej przerwy, co odnotowano u 12 kierowców,
- ✦ nie zapewniono odpowiedniego dziennego odpoczynku, co odnotowano u 13 kierowców,
- ✦ nie zapewniono odpowiedniego tygodniowego odpoczynku, co odnotowano u 11 kierowców,
- ✦ nie zapewniono przerwy po 6 godzinach pracy, co odnotowano u 14 kierowców,
- ✦ nie zapewniono przestrzegania obowiązku zapewnienia przerwy po 6 godzinach pracy kierowców, co odnotowano u 8 kierowców,
- ✦ nie przestrzegano przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej ustalonej dla rozliczania czasu pracy kierowców, co odnotowano u 10 kierowców.

Stwierdzone naruszenia dotyczyły wykonywania zadań przewozowych przez kierowców, które miały miejsce na drogach publicznych na terenie państw Unii Europejskiej w związku z realizacją usług związanych z przewozem rzeczy. Inspektor pracy wydał decyzję o nałożeniu kary pieniężnej, którą pracodawca zapłacił w pełnej wysokości.

Kolejny przykład nieprawidłowości w zakresie czasu pracy i czasu aktywności kierowców:

- ✦ nie udostępniono do kontroli pełnych danych o okresach aktywności kierowcy sczytanych z tachografu cyfrowego i karty kierowcy, co odnotowano u 4 kierowców,
- ✦ przekroczono maksymalny dzienny czas prowadzenia pojazdu, co odnotowano u 3 kierowców,
- ✦ nie zapewniono wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny u 4 kierowców,
- ✦ nie zapewniono dziennego odpoczynku, co odnotowano u 3 kierowców,
- ✦ nie zapewniono przestrzegania dopuszczalnego tygodniowego limitu czasu pracy kierowców, przeciętnie 48 godzin łącznie z godzinami nadliczbowymi w przyjętym u pracodawcy okresie rozliczeniowym, co odnotowano u 1 kierowcy,
- ✦ nie zapewniono przestrzegania obowiązku zapewnienia przerwy po 6 godzinach pracy kierowców, co odnotowano u 2 kierowców,
- ✦ nie przestrzegano przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy, jeżeli praca jest wykonywana w porze nocnej ustalonej dla rozliczania czasu pracy kierowców, co odnotowano u 4 kierowców,
- ✦ nie zapewniono przestrzegania maksymalnego 60-godzinowego tygodniowego wymiaru czasu pracy, co odnotowano u 1 kierowcy.

Inspektor pracy wydał decyzję o nałożeniu kary pieniężnej, którą pracodawca zapłacił w pełnej wysokości.

Przyczyny stwierdzonych naruszeń w ocenie pracodawców

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.

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 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 przed 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 pracy i 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 Europejskiego i Rady, co wyraża się złym planowaniem wykonania zadania przewozowego, niewłaściwym planowaniem przerw podczas prowadzenia pojazdu, nieumiejętnym planowaniem trasy przemieszczenia ładunku po drogach publicznych, bezzasadnym krótkotrwałym uruchamianiem pojazdu podczas postoju, co powoduje przerwanie albo dziennego, albo tygodniowego okresu odpoczynku. 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 operowania selektorem tachografu zamontowanego w pojeździe.

Przyczyny nieprawidłowości w ocenie inspektorów pracy

- ✦ brak właściwego nadzoru pracodawców nad rozplanowaniem trasy przebiegu przewozu rzeczy,
- ✦ brak prowadzenia regularnych kontroli i analizy sczytanych danych z tachografów cyfrowych.

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.

Inspektorzy pracy w trakcie prowadzonych kontroli doradzali i instruowali oraz informowali pracodawców o konieczności przestrzegania norm socjalnych w celu zapewnienia bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz skutkach i konsekwencjach ich nieprzestrzegania dla samych kierowców i innych użytkowników ruchu. Inspektorzy pracy uczulali przewoźników, że zmęczenie kierowcy, który nie odbiera w prawidłowy sposób odpoczynków i nie robi przerw w prowadzeniu pojazdu o dużej masie całkowitej może wywołać poważne skutki dla zdrowia i życia innych użytkowników ruchu, jak i dla samych kierujących pojazdem.

Istotnym problemem jest brak 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.

3. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych.

W roku 2023, w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu przeprowadzono łącznie 1019 kontroli w 959 podmiotach. Pracę w podmiotach kontrolowanych wykonywało 185 305 osób (84 668 osób na podstawie stosunku pracy).

Celem przeprowadzonych kontroli było dokonanie oceny stanu przestrzegania przez podmioty kontrolowane przepisów dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych w kontekście ograniczeń wynikających z przepisów prawa pracy (tj. z art. 22 § 1, §11 i §12 Kodeksu pracy) tj. w warunkach wskazujących na zaistnienie stosunku pracy oraz obowiązku wypłacania osobom przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi na podstawie umów, o których mowa w art. 734 i art. 750 Kodeksu cywilnego, wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości

Podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy stwierdzali nieprawidłowości w zakresie :

- ✦ zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach przynależnych stosunkowi pracy (umowie o pracę) - uregulowano wydając 70 wniosków w wystąpieniach i kierując 17 poleceń ustnych,
- ✦ brak 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 - naruszenie stwierdzono w 80 przypadkach,

- ✦ niewypłacanie bądź zaniżanie wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia bądź usługi - naruszenie stwierdzono w 51 przypadkach,
- ✦ brak ustalenia sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług - naruszenie stwierdzono w 50 przypadkach,
- ✦ nieprzestrzeganie przepisu dotyczącego wypłacania wynagrodzenia co najmniej raz w miesiącu (przy zawartych umowach na okres dłuższy niż miesiąc) - naruszenie stwierdzono w 48 przypadkach,
- ✦ niewykorzystanie uprawnienia przez przyjmującego zlecenie lub świadczący usługi, w przypadku gdy strony w umowie: nie określiły sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przedłożenia w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia - naruszenie stwierdzono w 36 przypadkach,
- ✦ niespełnienie wymogu archiwizacji dokumentów określających sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług oraz dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług - naruszenie stwierdzono w 15 przypadkach.

Uzyskane efekty kontroli

W zakresie przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz regulacji dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę inspektorzy pracy, w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowali:

- ✦ 270 wniosków zawartych w wystąpieniach, obejmujących 518 osoby, przy czym liczba ta nie uwzględnia wniosków profilaktycznych
- ✦ 83 poleceń ustnych, obejmujących 94 osoby
- ✦ ujawniono 52 wykroczenia w reakcji, na które:
- ✦ skierowano do sądów karnych 3 wnioski o ukaranie,
- ✦ nałożono 32 mandaty karne na kwotę łączną 41 900,00 zł,
- ✦ 15 razy zastosowano środki oddziaływania wychowawczego, ✦ udzielono w toku kontroli około 440 porad prawnych.

Przyczyny nieprawidłowości w kwestii przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

Z uwagi na charakter zawieranych umów cywilnoprawnych – przyczynami nieprawidłowości były:

- ✦ względy ekonomiczne związane z zatrudnieniem na podstawie umów prawa pracy, w szczególności:
- ✦ silna ochrona wynagrodzenia za pracę, co stanowi szczególne ryzyko w przypadku gorszej koniunktury (niekoniecznie w skali ogólnej np. w związku z wprowadzeniem powszechnych ograniczeń wynikających ze stanu pandemii, często wynikającej z indywidualnych problemów podmiotu zatrudniającego czy też zatrudnianego),
- ✦ dodatkowe koszty związane z wypłatą obowiązkowych świadczeń na rzecz pracowników w czasie nieświadczenia pracy tj. wypłatą:
- ✦ wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby,
- ✦ wynagrodzenia urlopowego,
- ✦ wynagrodzenia przy braku możliwości zapewnienia pracownikowi możliwości wykonywania ekonomicznie efektywnej pracy;
- ✦ względy organizacyjne, w szczególności:
- ✦ ograniczenia czasu pracy pracownika wynikające z przepisów o czasie pracy,
- ✦ rozwinięta biurokracja towarzysząca zatrudnieniu pracowniczemu,
- ✦ zwiększone ryzyko dotyczące zatrudnienia osób kończących naukę (absolwentów szkół), związane z brakiem doświadczenia zawodowego i niezbędnych umiejętności w danej pracy,
- ✦ ryzyko zatrudnienia związane z uprawnieniami rodzicielskimi, w szczególności długotrwałą nieobecnością pracownika w pracy,
- ✦ znaczne koszty ubezpieczeń społecznych,
- ✦ możliwość wpływania związków zawodowych na kwestie związane z zatrudnieniem pracowniczym,
- ✦ szerszy zakres ingerencji państwa w postaci możliwości kontroli i nadzoru prowadzonego przez uprawnione organy,
- ✦ konkurencja ze strony podmiotów trzecich realizujących swoją działalność przy zatrudnieniu cywilnoprawnym, w tym „zatrudnienia” realizowanego w oparciu o platformy cyfrowe,
- ✦ wola zachowania mobilności zawodowej przez osoby zatrudnione, zwłaszcza młodsze oraz posiadające kwalifikacje poszukiwane na rynku pracy, co przy świadczeniu pracy na podstawie umów prawa cywilnego jest znacząco ułatwione,
- ✦ z uwagi na prawo podatkowe i ubezpieczeń społecznych, w grupie osób do 25 roku życia, kontynuujących naukę, z krótkoterminowego ekonomicznego punktu widzenia korzystniej kształtują się umowy nie wiążące się z obowiązkiem ubezpieczeniowym,

- ✦ niechęć osób zatrudnianych do ujawniania źródeł dochodu, również ze względu na chęć uniknięcia egzekucji komorniczych oraz ujawnienia wysokości dochodu (również z uwagi na pomoc socjalną państwa opierającą się na progach dochodowych osób lub rodzin).

Przyczyny nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych

Przyczyny nieprawidłowości dotyczące ochrony wynagrodzenia minimalnego w umowach cywilnoprawnych (o charakterze zlecenia lub świadczenia usług). Głównymi przyczynami ujawnionych naruszeń były:

- ✦ trudności finansowe podmiotów zlecających wykonanie zlecenia bądź usługi, powodujące zaniżanie bądź niewypłacanie wynagrodzeń za wykonane zlecenia (usługi). Trudności finansowe miały również podłoże spowodowane zwiększeniem kosztów prowadzenia działalności gospodarczej. Część z kontrolowanych podmiotów oceniła, że kwestia wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń to sprawa drugorzędna, ważniejszym dla nich jest utrzymanie firmy na rynku do czasu poprawy koniunktury,
- ✦ rozbieżności co do liczby przepracowanych godzin. Wynikało to przede wszystkim z faktu, iż w umowach 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, co skutkowało jednocześnie brakiem możliwości ustalenia przez inspektora pracy wysokości należnego wynagrodzenia za wykonane usługi,
- ✦ nieprawidłowości w zakresie zaniżonego lub nieterminowego wynagrodzenia wynikały również z przypadków błędnego ich wyliczania oraz braku niezbędnej wiedzy i błędnej interpretacji przepisów przez podmioty zlecające wykonanie usług i zlecenia,
- ✦ brak wiedzy zleceniobiorców co do charakteru prawnego świadczenia i sposobu jego ochrony oraz sposobu i obowiązku dokumentowania czasu wykonywania zlecenia. Często ww. zagadnienia interpretowane są w sposób tożsamy z wynagrodzeniem i czasem pracy pracownika i dalej idącymi uprawnieniami osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę. W szczególności widoczne jest nastawienie zleceniobiorców co do występowania w ustawowej ochronie cechy ekstensywności czasu pracy i ochrony całości umówionego wynagrodzenia, a nie tylko wynagrodzenia minimalnego.

Podsumowanie

W dalszym ciągu wybór rodzaju zawartych przez strony umów uzależniony jest od indywidualnie ukształtowanej woli stron, przy czym sytuacja rynkowa pozwala na ocenę, iż na ogólnym rynku pracy (poza specyficznymi obszarami danych grup zawodowych lub obszarów geograficznych) wola ta nie jest wymuszona sytuacją dominacji jednej ze stron, tj. występowania de facto umów typu adhezyjnego. Osoby czynnie świadczące pracę rzadko są zainteresowane zmianą charakteru prawnego realizowanej umowy w sposób pozwalający na otwartą konfrontację z podmiotem zatrudniającym, tak aby ujawnić wszystkie istotne aspekty charakteryzujące sposób realizacji umowy. Dążenie do zmiany charakteru prawnego następuje w czasie po ustaniu umowy lub w związku z konfliktem personalnym stron, często motywowanym względami finansowymi. Zdecydowana większość przekwalifikowanych umów dotyczyła przypadków dobrowolnej decyzji podmiotów kontrolowanych w tym zakresie. W sektorach gospodarczych, w których koniunktura jest niestabilna oraz występują znaczne wahania sezonowe przedsiębiorcy podnosili, że zatrudnienie realizowane w ramach stosunku pracy jako mniej elastyczne jest obciążone dużo większym ryzykiem tak osobowym (w razie zatrudnienia osoby niespełniającej oczekiwań więź prawna, przynajmniej czasowo, pozostaje dla pracownika stabilna) jak i ekonomicznym (konieczność wypłacania wynagrodzenia bez względu na: efektywność pracy, poziom jej wykonania oraz faktyczne, ilościowe, zapotrzebowania na nią).

4. Praca zdalna

Cel kontroli i dane ilościowe

Celem kontroli była ocena stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących wykonywania pracy w formie zdalnej, wprowadzonych do Kodeksu pracy ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240).

W Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu w 2023 r. zrealizowano 27 kontroli, w których ujęto zagadnienia związane z pracą zdalną. Przeprowadzone kontrole dotyczyły podmiotów z następujących branż:

- ✦ przetwórstwo przemysłowe – 3 kontrole,
- ✦ wytwarzanie energii – 1 kontrola,
- ✦ handel, naprawy – 2 kontrole,
- ✦ informacja i komunikacja – 8 kontroli,
- ✦ finanse i ubezpieczenia – 2 kontrole,
- ✦ obsługa rynku nieruchomości – 1 kontrola,

- ✦ działalność profesjonalna – 4 kontrole,
- ✦ usługi administrowania - 2 kontrole,
- ✦ administracja publiczna – 4 kontrole.

Kontrole objęły 13 273 zatrudnionych, z czego 12 689 osób było zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Poniżej liczba pracowników zatrudnionych w poszczególnych branżach:

- ✦ przetwórstwo przemysłowe – 1560 pracowników,
- ✦ wytwarzanie energii – 414 pracowników,
- ✦ handel, naprawy – 479 pracowników,
- ✦ informacja i komunikacja – 1025 pracowników,
- ✦ finanse i ubezpieczenia – 3525 pracowników,
- ✦ obsługa rynku nieruchomości – 185 pracowników,
- ✦ działalność profesjonalna – 4174 pracowników,
- ✦ usługi administrowania – 147 pracowników,
- ✦ administracja publiczna – 1180 pracowników.

Należy podkreślić, że w przedmiotowych kontrolach nie wystąpiła praca zdalna na polecenie pracodawcy. W podmiotach kontrolowanych najczęściej występowała praca zdalna w oparciu o regulamin - 20 przypadków. Praca zdalna uregulowana w porozumieniu ze związkami zawodowymi miała zastosowanie w przypadku 3 podmiotów. Indywidualne porozumienia z pracownikami dotyczyły 5 podmiotów kontrolowanych. Okazjonalna praca zdalna była przedmiotem kontroli w 11 podmiotach. Wyłaniający się z przeprowadzonych kontroli obraz dotyczących pracy zdalnej pokazuje również trend rezygnowania z „całkowitej” pracy zdalnej na rzecz „hybrydowej” pracy zdalnej, która wystąpiła w 23 podmiotach.

Najczęstsze nieprawidłowości dotyczące prawidłowego stosowania przepisów o pracy zdalnej stwierdzano w zakresie:

- ✦ oceny ryzyka zawodowego,
- ✦ ryczałtu z tytułu pracy zdalnej,
- ✦ świadczenia pracy zdalnej w oparciu o przepisy 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 po 7 kwietnia 2023 roku, co było nierozdzielnie związane z niewypłacaniem ryczałtu z tytułu pracy zdalnej, który na podstawie wydawanych przez inspektorów pracy poleceń ustnych był wypłacany przez pracodawców w toku kontroli.

Pracodawcy wielokrotnie podnosili, że w związku z liczbą zmian dotyczących prawa pracy oraz obowiązywaniem stanu zagrożenia epidemicznego (do 30 czerwca 2023 roku), nie posiadali świadomości, iż od dnia 7 kwietnia 2023 roku nie mogą stosować przepisów ww. ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach... i w oparciu o przytoczony akt

prawny, zlecali pracę zdalną. Dopiero kontrola i przytoczenie art. 15 wskazanej powyżej ustawy, dawały asumpt do działania celem wypłaty ryczału z tytułu pracy zdalnej za okres od 7 kwietnia 2023 r. do dnia kontroli, podczas której stwierdzono ww. nieprawidłowość.

W przypadku oceny ryzyka zawodowego, najczęściej występującym problemem był brak jej aktualizacji, a także brak realizacji obowiązku określonego w § 39a Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. brak konsultacji oceny ryzyka zawodowego z przedstawicielami pracowników.

Przepisy dotyczące pracy zdalnej cechują się dużą dozą ogólności, co jednocześnie powoduje niedopowiedzenia i daje możliwości interpretacyjne. W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych, przedstawiciele podmiotów kontrolowanych w zakresie pracy zdalnej bardzo często zgłaszali problem z właściwym ustaleniem wysokości ryczału za pracę zdalną, co argumentowali zamrożeniem cen prądu dla gospodarstw domowych o zużyciu powyżej 2000 kWh w roku kalendarzowym i tym, że ryczałt winien ulec zmianie po przekroczeniu wskazanego powyżej poziomu.

Zarówno pracodawcy jak i pracownicy podnoszą problem związany z ogólnym określeniem powodów, dla których pracodawca może odmówić pracownikowi wyrażenia zgody na pracę zdalną. Pracownicy wychowujący dziecko do 4 roku życia czy pracownice w ciąży wielokrotnie podnoszą, iż wykonywana przez nich praca mogła być realizowana w pandemii, a po wprowadzeniu przepisów dotyczących pracy zdalnej, tj. od dnia 7 kwietnia 2023 roku, pracodawcy nie wyrażają zgody na pracę zdalną argumentując to rodzajem pracy wykonywanej przez wnioskodawcę lub jej organizacją przez podmiot zatrudniający. Należy zauważyć, iż ustawodawca nie dookreślił pojęć rodzaju pracy lub jej organizacji, które uniemożliwiają realizację pracy poza biurem, co jest przedmiotem sporów między pracownikami, a pracodawcą. Nie stwierdzono jednak naruszeń przepisów w powyższych przypadkach. Pracodawcy dochowują terminu negatywnie rozpatrując wnioski o pracę zdalną wskazanych wyżej pracowników.

Kolejnym problemem podnoszonym w toku kontroli jest prawidłowość zakwalifikowania pracownika świadczącego pracę zdalną poza granicami Rzeczypospolitej Polski do właściwego systemu ubezpieczeń społecznych. Wielu pracodawców umożliwiło pracownikom łączenie pracy z wyjazdem poza granice kraju celem zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz rozwoju personalnego. Przepisy dotyczące pracy zdalnej nie określają w sposób konkretny, w jaki sposób realizacja obowiązków pracowniczych online winna być zorganizowana. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wielokrotnie zmieniał interpretację dotyczącą obowiązku ubezpieczeniowego pracownika świadczącego pracę, np. z plaży na Sycylii.

Ostatnim zagadnieniem związanym z pracą zdalną, powodującym dysonans poznawczy, jest kwestia wypadku przy pracy zdalnej. W uzasadnieniu do ustawy wprowadzającej zagadnienia związane z pracą zdalną oraz kontrolą trzeźwości do przepisów kodeksu pracy użyto sformułowania, cyt.,(...) przepisy w sposób kompleksowy regulują kwestię wypadku przy pracy zdalnej”. W toku realizowanych czynności kontrolnych przez inspektorów pracy, a także kampanii informacyjnej PIP dotyczącej pracy zdalnej, praktycznie w każdym podmiocie podnoszono kwestię wypadku przy pracy realizowanej w trybie zdalnym oraz zadawano pytania dot. interpretacji Państwowej Inspekcji Pracy lub Ministerstwa Rodziny,

Pracy i Polityki Społecznej w przytaczanym zakresie oraz rozstrzygnięcia sądowe, których na dzień 7 stycznia 2024 roku w kontekście prawidłowości kwalifikowania wypadków przy pracy zdalnej nie ma. Mnożone przez przedstawicieli pracodawców przykłady, takie jak poślizgnięcia, oparzenia oraz związek przyczynowo - skutkowy i właściwe umiejscowienie zdarzenia wypadkowego w czasie stanowią wyzwania dla zespołów powypadkowych powołanych przez pracodawców

5. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawnej ochrony pracy.

Liczba przeprowadzonych kontroli

W Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu w 2023 roku przeprowadzono 4 kontrole w placówkach oświatowych - 3 kontrole, przeprowadzone zostały w publicznych placówkach oświatowych dla których organami prowadzącymi były jednostki samorządu terytorialnego. Natomiast 1 kontrola, została przeprowadzona w niepublicznej placówce oświatowej dla której organem prowadzącym była osoba fizyczna. Łącznie - w 4 placówkach oświatowych zatrudnionych było 113 pracowników, w tym 100 kobiet i 13 mężczyzn. Ponadto, 4 osoby wykonywały pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Łącznie, we wszystkich skontrolowanych placówkach, pracę wykonywało 118 osób. W żadnej z tych jednostek nie zatrudniano cudzoziemców.

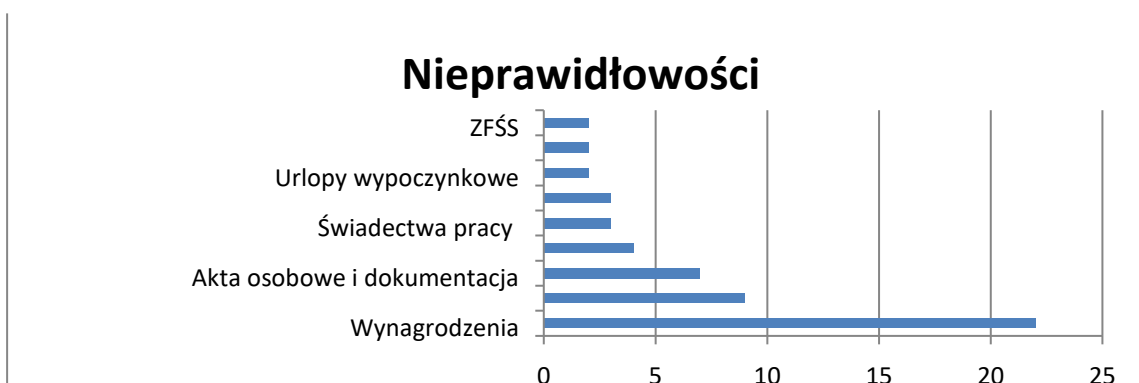
Analiza przeprowadzonych kontroli

Analizie poddano obowiązkowe zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy, dotyczące zatrudniania nauczycieli, tj.: nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy; wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, wynagrodzenia i inne świadczenia pieniężne należne ze stosunku pracy, czas pracy, urlopy wypoczynkowe i urlopy dla poratowania zdrowia oraz zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. W ramach powyższego analizie poddano również zagadnienia istotne z punktu widzenia przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych jednostkach, mające wpływ na prawa i obowiązki pracowników

zatrudnianych w tych placówkach, w tym źródła prawa wewnątrzzakładowego, dokumentację pracowniczą, akta osobowe i przygotowanie pracowników do pracy. Stwierdzone w toku tych kontroli nieprawidłowości, zostały uregulowane przysługującymi środkami prawnymi - 54 wnioskami w wystąpieniach. Analiza wydanych środków prawnych wskazuje, że najwięcej nieprawidłowości tj. 22 - stwierdzonych zostało w wyniku kontroli wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy, co stanowi 40,70% ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.

Pozostałe nieprawidłowości, stwierdzone zostały w wyniku analizy następujących zagadnień:

- ✦ nawiązanie stosunku pracy, w tym treść umów o pracę – 9 nieprawidłowości, co stanowi 16,70%
 - ✦ akta osobowe i dokumentacja pracownicza – 7 nieprawidłowości, co stanowi 12,90%
 - ✦ regulamin pracy – 4 nieprawidłowości, co stanowi 7,40%
 - ✦ świadectwa pracy – 3 nieprawidłowości, co stanowi 5,60%
 - ✦ przygotowanie pracowników do pracy – 3 nieprawidłowości, co stanowi 5,60%
 - ✦ urlopy wypoczynkowe – 2 nieprawidłowości, co stanowi 3,70%
 - ✦ informacje o warunkach zatrudnienia – 2 nieprawidłowości, co stanowi 3,70%
 - ✦ zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 2 nieprawidłowości, co stanowi 3,70% ✦
- ogółu stwierdzonych nieprawidłowości.



Wykres obrazujący ilość nieprawidłowości w ujęciu tematycznym.

W toku kontroli stwierdzono 11 czynów będących wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Dwie osoby odpowiedzialne za popełnienie 11 wykroczeń, zostały ukarane mandatami karnymi kredytowanymi.

Opisy

Kontrole przeprowadzone w 2023 roku dotyczące przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy w oświacie w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu wykazały nieprawidłowości w poniższym zakresie:

- ✦ wynagrodzenia za pracę i wypłata innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy:
- ✦ w jednej z placówek publicznych analiza terminów wypłaty świadczeń pieniężnych należnych nauczycielom ze stosunku pracy, wykazała przypadki nieterminowej ich wypłaty. Przekazanie przez pracodawcę wynagrodzenia należnego nauczycielom na wskazane przez pracowników rachunki bankowe w dniu wypłaty spowodowało, że środki pieniężne części pracowników wpłynęły na konta bankowe, w dniu następnym, a zatem po przyjętym terminie wypłaty wynagrodzenia. Stwierdzono również przypadek niewypłacania dodatku pieniężnego należnego za trudne warunki pracy nauczycielowi oraz przypadek zaniżenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego należnego za rok 2022 na skutek przyjęcia za podstawę wyliczenia tego świadczenia kwoty netto.

W toku trwania czynności kontrolnych, kontrolowany usunął obie te nieprawidłowości wypłacając wyrównanie dodatku za trudne warunki pracy oraz wyrównanie dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Ujawniono również przypadek potrącania z należnego nauczycielowi wynagrodzenia składki na rzecz organizacji związkowej w wysokości wyższej niż wynikająca z pisemnej deklaracji pracownika. Również tę nieprawidłowość kontrolowany usunął w trakcie trwania postępowania kontrolnego. Stwierdzone w toku postępowania kontrolnego nieprawidłowości z zakresu świadczeń pieniężnych zostały uregulowane 7 wnioskami wystąpienia.

- ✦ w toku kolejnej kontroli przeprowadzonej w innym podmiocie, stwierdzono przypadek zaniżenia wynagrodzenia nauczycielowi będącemu honorowym dawcą krwi, należnego za czas zwolnienia od pracy w dniu oddawania krwi oraz w dniu następnym. Do zaniżenia doszło na skutek nie uwzględnienia w podstawie wyliczenia wynagrodzenia za te dni wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw. Kontrolowany naliczył temu pracownikowi wyłącznie normalne wynagrodzenie wynikające z wynagrodzenia zasadniczego, mimo że wynagrodzenie za powyższy okres, winno zostać wyliczone według zasad przyjętych dla urlopu wypoczynkowego. Temu samemu pracownikowi, kontrolowany zaniżył wynagrodzenie za pracę w styczniu 2022 r. na skutek dwukrotnego naliczenia wynagrodzenia za czas choroby w wysokości 80% tj. w grudniu 2021 r. oraz w styczniu 2022 r.

Ponadto, jak ustalono, kontrolowany odliczał z wynagrodzenia tego nauczyciela, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okresy udzielonego urlopu bezpłatnego, jednakże podstawę ustalenia tego odliczenia nie stanowiła liczba godzin zajęć dydaktycznych jakie w dniu urlopu bezpłatnego winien realizować nauczyciel zgodnie z obowiązującym go planem zajęć, a zatem bez uwzględnienia

stanowiska Głównego Inspektoratu Pracy zaprezentowanego m.in. w piśmie z dnia 6 stycznia 2010 r. (GPP-364/118-4560-79/09/PE/RP). Stwierdzone w toku postępowania kontrolnego nieprawidłowości z zakresu wynagrodzeń oraz innych świadczeń pieniężnych, zostały uregulowane 5 wnioskami wystąpienia.

- ✦ W toku kontroli stwierdzono przypadek zaniżenia nagrody jubileuszowej na skutek naliczenia (i wypłacenia) tego świadczenia przed nabyciem przez nauczyciela prawa do tej nagrody. Takie działanie pracodawcy spowodowało nie uwzględnienie w podstawie naliczenia nagrody, prawidłowych składników wynagrodzenia m.in. za godziny doraźnych zastępstw. Ponadto, w toku kontroli stwierdzono, że w 2022 roku oraz w latach wcześniejszych, tzw. średnią urlopową, kontrolowany wypłacał wszystkim nauczycielom placówki nieferyjnej - jednorazowo za 35 dni urlopu wypoczynkowego, niezależnie od liczby dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego i okresu przebywania na takim urlopie. W podstawie wyliczenia tzw. średniej urlopowej, kontrolowany uwzględniał m.in. godziny ponadwymiarowe oraz godziny doraźnych zastępstw, przyjmując jednak do wyliczenia wynagrodzenia z tego tytułu przeciętną liczbę godzin ponadwymiarowych i doraźnych zastępstw ze stałego okresu i rzeczywistą kwotę wypłaconą z tego tytułu. Taki sposób wyliczenia podstawy wynagrodzenia urlopowego prowadził do zaniżenia lub zawyżenia wynagrodzenia należnego za urlop, bowiem nie uwzględniał przeciętnej liczby godzin z okresu miesięcy danego roku szkolnego poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Ponadto, kontrolowany przy wyliczaniu wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw do tzw. średniej urlopowej, uwzględniał faktycznie wypłaconą kwotę z tego tytułu, nie kierując się stawką godzinową przysługującą nauczycielowi w miesiącu wykorzystania urlopu wypoczynkowego, podczas gdy stawka godzinowa nauczycieli - w trakcie trwania roku szkolnego ulegała zmianie, m.in. na skutek podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego. Nieprawidłowości dotyczące wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych, stwierdzone w toku kontroli, uregulowane zostały wnioskami wystąpienia.
- ✦ nawiązanie stosunku pracy, w tym treść umów o pracę oraz zatrudnianie nauczycieli na podstawie umów cywilnoprawnych:
- ✦ w jednej z placówek stwierdzono przypadek świadczenia pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej - umowy zlecenia - przez nauczyciela prowadzącego zajęcia bezpośrednio z wychowankami w wymiarze wyższym niż 4 godziny tygodniowo. Stwierdzona nieprawidłowość została uregulowana wnioskiem wystąpienia.
- ✦ w jednym z przedszkoli stwierdzono z kolei przypadek niepotwierdzenia na piśmie dwóm nauczycielom przekształcenia podstawy prawnej stosunku pracy zawartego na podstawie umowy o pracę – w stosunek pracy na podstawie mianowania.

Kontrolowany zawarł z każdym z nich, umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisko nauczyciela przedszkola, w pełnym wymiarze zajęć, pomimo, że obaj posiadali stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, kwalifikacje wymagane do zatrudnienia na stanowisku nauczyciela przedszkola, obywatelstwo polskie, pełną zdolność do czynności prawnych oraz spełniali pozostałe przesłanki warunkujące opisywane przekształcenie.

Ponadto, pracodawca ten, zawierał z innym nauczycielem posiadającym stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego - umowy o pracę na czas określony obejmujący rok szkolny. Łącznie, z tym nauczycielem, zawarł 3 umowy o pracę na czas określony, w niepełnym wymiarze zajęć. Nauczyciel ten, posiadał kwalifikacje niezbędne do zatrudniania na stanowisku nauczyciela oraz spełniał pozostałe przesłanki warunkujące zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony. Stwierdzone nieprawidłowości zostały uregulowane wnioskami wystąpienia.

- ✦ urlopy wypoczynkowe:
- ✦ pracodawca zaplanował jednemu z nauczycieli wykorzystanie urlopu wypoczynkowego uzupełniającego w terminie ferii zimowych, a zatem w terminie pokrywającym się z urlopem wypoczynkowym należnym za dany rok. Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, do kontrolowanego skierowane zostało wystąpienie zawierające wniosek, o udzielanie urlopu wypoczynkowego uzupełniającego w terminie niepokrywającym się z urlopem wypoczynkowym należnym za dany rok.
- ✦ zakładowy fundusz świadczeń socjalnych:
- ✦ w jednej z placówek oświatowych stwierdzono wydatkowanie środków socjalnych bez uzgodnienia z organizacjami związkowymi i niezgodnie z regulaminem. Nieprawidłowości stwierdzone w toku kontroli z zakresu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych - uregulowane zostały 2 wnioskami wystąpienia.

Przyczyny naruszeń prawa, zauważone tendencje

Analiza nieprawidłowości stwierdzonych w wyniku kontroli przeprowadzonych w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu w 2023 roku dotycząca przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy w ww. placówkach prowadzi do wniosku, że były one w dużej mierze następstwem nieznamomości przepisów regulujących zatrudnianie nauczycieli oraz wynikiem zaniedbań ze strony osób odpowiedzialnych za sprawy kadrowo-księgowo. Powyższy wniosek, wypływa m.in. po analizie przyczyn nieprawidłowości stwierdzonych z zakresu wynagrodzeń za pracę oraz innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą, urlopów wypoczynkowych oraz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Wyrazem braku

znajomości przepisów prawa była m.in. nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę, której źródłem było przekonanie pracownika, że termin wypłaty wynagrodzenia został zachowany, jeżeli przelew został wykonany w dniu wypłaty wynagrodzenia, a tym samym, że data wpływu środków pieniężnych na rachunek bankowy pracownika, nie ma żadnego znaczenia dla oceny terminowości wypłaty należnych pracownikom świadczeń.

Kontrole przeprowadzone w roku 2023 w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu największą liczbę nieprawidłowości wykazały w wyniku analizy wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych należnych ze stosunku pracy. Natomiast w latach wcześniejszych, tj. 2021-2022, najwięcej nieprawidłowości wykazała analiza zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Wzrost nieprawidłowości dotyczących wynagrodzeń w porównaniu do roku 2022, budzi niepokój zwłaszcza, że analiza tego zagadnienia wykazała, że w latach 2017-2020 - w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu - następował ich systematyczny wzrost.

Liczba nieprawidłowości stwierdzonych w ramach ww. kontroli pozwala sformułować wniosek o konieczności dalszego prowadzenia w przyszłości działań kontrolnych w zakresie prawnej ochrony pracy - w placówkach oświatowych.

6. Kontrole placówek handlowych w zakresie przestrzegania przepisów o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni

Cel i zakres kontroli

Celem kontroli było dokonanie oceny przestrzegania w placówkach handlu detalicznego przepisów ustawy z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni. Kontrolą objęto jednostki handlu detalicznego o powierzchni handlowej poniżej 300m² (małe placówki) oraz powyżej 300m² (duże placówki) zlokalizowane na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu. W małych placówkach inspektorzy pracy przeprowadzili 74 kontrole, z czego w 20 przypadkach potwierdzono naruszenie zakazu pracy w niedzielę. W jednostkach dużych zostało przeprowadzonych 6 kontroli, z czego w 2 stwierdzono naruszenie przepisów o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz inne dni.

Nieprawidłowości w stosowaniu wyłączeń, o których mowa w art. 6 ust.1 ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz niektóre inne dni

W jednostkach handlowych powyżej 300 m²

Przeprowadzone kontrole w jednostkach wielkopowierzchniowych potwierdziły nieprawidłowe stosowanie wyłączenia określonego w art. 6 ust.1 pkt 10 ustawy. Wyjątek ten dotyczy handlu w placówkach handlowych zlokalizowanych w zakładach prowadzących

działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku. Aby uznać ten warunek za spełniony, sklep powinien stanowić część zakładu prowadzącego działalność określoną w przepisie, a nie odwrotnie. Kontrolowane placówki handlowe były otwarte w niedzielę objętą zakazem handlu, a pracownicy wykonywali pracę w handlu oraz czynności związane z handlem z uwagi na prowadzoną działalność w zakresie kultury, polegającą na zorganizowaniu na terenie jednostki handlowej „czytelni” książek dla klientów. Na terenie supermarketów wyodrębnione były miejsca, z miejscem do siedzenia oraz regałami z książkami.

W jednostkach handlowych poniżej 300 m²

Przeprowadzone kontrole w małych placówkach potwierdziły nieprawidłowe stosowanie wyłączenia, o którym mowa w art. 6 ust.1 pkt 31 ustawy, polegającego na handlu w niedziele i święta w placówkach handlowych prowadzonych przez podmioty nabywające towary na terenie rolno-spożywczych rynków hurtowych. Pracodawcy w trakcie kontroli okazywali inspektorom pracy faktury z zakupów produktów rolno spożywczych z wyspecjalizowanych giełd uznając, że taki asortyment uprawnia ich do stosowania powołanych regulacji.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że nagminnie stosowano również wyłączenie z art. 6 ust 1 pkt. 6 ww. ustawy, na podstawie którego handel dozwolony jest w placówkach handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych. Przeważającą działalność należy rozumieć zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy, tj. „działalność, o której mowa w ust. 1 pkt 2, 5-7, 28 i 29, oznacza rodzaj przeważającej działalności wskazany we wniosku o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej, o którym mowa w ustawie z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 459 i 830), jeżeli działalność ta jest wykonywana w danej placówce handlowej i stanowi co najmniej 40% miesięcznego przychodu ze sprzedaży detalicznej w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2016 r. o podatku od sprzedaży detalicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 761, 1137, 1488, 2180 i 2707). (...)”.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości

Ominięcie przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, jest wymierzone w zniwelowanie ewentualnych strat poniesionych przez zamknięcie jednostki handlowej w niedziele. Pracodawcy nieprawidłowo interpretują przepisy wskazując, że ich działalność w niedziele objęta zakazem handlu ma charakter związany z handlem produktami rolno spożywczymi z giełd rolnych, z kulturą czy sportem. Według przedsiębiorców omawiana ustawa daje możliwości powołania

się np. na utworzony w sklepie klub czytelnika, czy zorganizowanie wypożyczalni sprzętu sportowego. W sprawach o wykroczenia, które inicjują inspektorzy pracy, sądy nie popierają wykładni stosowanej przez pracodawców. Również Sąd Najwyższy przychylił się do stanowiska prezentowanego przez Państwową Inspekcję Pracy (patrz wyrok SN z dnia 18 października 2023 r. sygn. akt. III KK57/23; wyrok SN z dnia 13 września 2023 r. w sprawie sygn. akt III KK 155/23).

[Ocena funkcjonowania ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, obowiązującej od 01.02.2022 r.](#)

Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni przewiduje ograniczanie liczby niedziel, w których handel i wykonywanie pracy w handlu będzie dozwolone. W 2022 r. i w kolejnych latach, zakaz przestał obowiązywać w ostatnią niedzielę stycznia, kwietnia, czerwca i sierpnia każdego kolejnego roku kalendarzowego, a także w dwie kolejne niedziele poprzedzające Boże Narodzenie oraz w niedzielę poprzedzającą Wielkanoc. Ustawa przewiduje także przypadki, w których handel i wykonywanie pracy w handlu będzie dozwolone w każdą niedzielę. Jeżeli zatem placówka handlowa znajdzie się w wykazie zamieszczonym w art. 6 ust. 1 ustawy, to oznacza, że może być otwarta we wszystkie niedziele i święta. Zmiana wprowadzona od 01.02.2022 r. polegała na doprecyzowaniu pojęcia przeważającej działalności, poprzez wprowadzenie jej definicji. Doprecyzowanie udziału w miesięcznym przychodzie ze sprzedaży detalicznej w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2016 r. o podatku od sprzedaży detalicznej, do co najmniej 40%, w założeniu miało uszczelnić przepisy i ograniczyć skalę nadużyć. W toku prowadzonych czynności kontrolnych w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych w zakresie przestrzegania przedmiotowej ustawy stwierdzono, że nowelizacja ustawy pozwoliła na zawężenie katalogu podmiotów w grupie jednostek wielkopowierzchniowych mogących funkcjonować w niedziele objęte ograniczeniem. Nie wykazano, aby placówki wielkopowierzchniowe korzystały z tego wyłączenia. Wskazana grupa przedsiębiorców nadinterpretuje możliwość korzystania z wyłączenia spod zakazu handlu działalności kulturalnej. Zasadne w tym zakresie jest orzecznictwo Sądu Najwyższego m.in. ze sprawy III KK 155/23, zgodnie z którym o zakładzie prowadzącym działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku można twierdzić wówczas, gdy zespół wyodrębnionych obiektów materialnych przedsiębiorstwa wiąże się z działalnością kulturalną, sportową, oświatową, turystyczną lub wypoczynkową. (...). Zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 10 ustawy o ograniczeniu handlu, placówka handlowa ma się znajdować „w” takim zakładzie. (...) Zakład prowadzący działalność w zakresie kultury musi być jednostką główną, a placówka handlowa powinna się mieścić w ramach tego zakładu, a nie odwrotnie”.

Powyższe znajduje oparcie w literaturze przedmiotu; Ł. Duško i M Szurman trafnie wskazują, że „prowadzona na terenie placówki handlowej działalność handlowa ma być funkcjonalnie podporządkowana zakładowi, w tym sensie, że celem prowadzenia placówki handlowej jest zwiększenie użyteczności oraz atrakcyjności zakładu. Zakład pozostaje tutaj jednostką nadrzędną, a działalność handlowa jest uboczna i subsydiarna. Po drugie, placówka handlowa z punktu widzenia przestrzennego znajdować ma się na terenie zakładu. Oba te warunki muszą być spełnione łącznie, by w sposób legalny przedsiębiorca mógł korzystać z wyłączenia z art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o ograniczeniu handlu” (zob. Ł. Duško, M. Szurman, Placówka handlowa w zakładzie prowadzącym działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku – wykładnia wyjątku od zakazu handlu w niedziele i święta, *Palestra* 2022, nr 10, s. 65).

Przedsiębiorcy prowadzący jednostki do 300m² nadal mają problem z klarownością i precyzyjną wykładnią przepisów ww. ustawy, chociażby w zakresie definiowania działalności związanej z handlem płodami rolnymi z giełd rolno- spożywczych, działalności kulturalnej czy sportowej. Nadal pozostaje problem pojęcia okresu rozliczenia jaki należy przyjąć do wykazania osiągnięcia 40% w stosunku do przychodów ogółem, jak również jaki asortyment produktów brać do wyliczenia wskazanej wyżej kwoty

Podsumowanie

Przeprowadzone w 2023 r. kontrole u przedsiębiorców prowadzących jednostki o powierzchni powyżej 300m² w dwóch przypadkach wykazały łamanie przepisów ustawy, co potwierdza na dzień dzisiejszy, że duże placówki handlowe (w tym większość sieci supermarketów), w zdecydowanej większości nie prowadzi działalności handlowej w dniach objętych zakazem. U przedsiębiorców nieprowadzących hipermarketów, lecz jednostki o powierzchni do 300m² stwierdzono liczne nieprawidłowości.

Dokonując analizy porównawczej kontroli przeprowadzonych w placówkach o powierzchni handlowej poniżej 300m² i wielkopowierzchniowych, wyraźnie dostrzegalna jest większa ilość nieprawidłowości występujących w małych sklepach, które zostały objęte kontrolami po raz pierwszy. Przeprowadzane kontrole przez inspektorów pracy, przyniosły wymierny efekt w postaci naprawy stanu bezprawnego i w znacznym stopniu podniosły świadomość pracodawców w określonych działach prawa pracy, głównie dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Przeprowadzone kontrole przez inspektorów pracy potwierdziły konieczność i zasadność przeprowadzania ciągłych wizytacji w ww. placówkach, gdyż za ich przyczyną zmniejsza się w sposób znaczący ilość popełnianych przez pracodawców wykroczeń z zakresu prawa pracy. Największy spadek liczby naruszeń

przepisów prawa pracy nastąpił w tych jednostkach, gdzie bywają częstsze kontrole inspektorów pracy.

7. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych

Cel kontroli

Kontrole dotyczyły pracowników młodocianych zatrudnionych na podstawie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego (praktycznej nauki zawodu). Celem przeprowadzonych kontroli była ocena stanu przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie dotyczącym zatrudniania młodocianych.

Odrębnym zagadnieniem były kontrole przeprowadzane na wnioski pracodawców dotyczące zatwierdzenia wykazu prac lekkich, przy których możliwe jest zatrudnianie młodocianych w innym celu, niż przygotowanie zawodowe.

Dane ilościowe

W 2023 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu przeprowadzono kontrole u 30 pracodawców, na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego 210 pracowników młodocianych.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu objęli kontrolami pracowników młodocianych zatrudnionych w następujących zakładach wg Sekcji PKD: ✦ handel hurtowy i detaliczny - 10 kontroli

- ✦ przetwórstwo przemysłowe - 8 kontroli
- ✦ pozostała działalność usługowa - 8 kontroli ✦ budownictwo - 3 kontrole
- ✦ działalność profesjonalna - 1 kontrola

Kontrole w zdecydowanej większości przeprowadzone zostały w małych i średnich zakładach (sektora prywatnego), w których zatrudniano:

- ✦ do 9 pracowników – 15 kontroli
- ✦ od 10 do 49 pracowników – 9 kontroli
- ✦ od 50 do 249 pracowników – 4 kontrole
- ✦ od 250 i powyżej pracowników – 2 kontrole.

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu objęli kontrolami łącznie 130 pracowników młodocianych (32 kobiety, 98 mężczyzn) zatrudnionych w ramach praktycznej nauki w 13 zawodach: ✦ fryzjer- 15 kobiet, 1 mężczyzna

- ✦ stolarz - 15 mężczyzn
- ✦ tapicer - 27 mężczyzn
- ✦ mechanik pojazdów samochodowych - 33 mężczyzn, 1 kobieta
- ✦ sprzedawca - 10 kobiet, 3 mężczyzn

- ✦ elektromechanik - 2 mężczyźn
- ✦ monter sieci i instalacji samochodowych - 2 mężczyźn
- ✦ cukiernik - 2 kobiety, 1 mężczyźna
- ✦ elektryk - 8 mężczyźn
- ✦ fotograf - 4 kobiety,
- ✦ lakiernik samochodowy - 3 mężczyźn
- ✦ mechanik – monter maszyn i urządzeń - 1 mężczyźna
- ✦ piekarz- 2 mężczyźn

W 2023 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili na wniosek pracodawców, 10 kontroli dotyczących zatwierdzenia opracowanych uprzednio wykazów prac lekkich, przy wykonywaniu których można zatrudniać młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe. Kontrole były realizowane w zakładach pracy zatrudniających:

- ✦ do 9 pracowników – 3 kontrole
- ✦ od 10 do 49 pracowników – 0 kontroli ✦ od 50 do 249 pracowników – 1 kontrola ✦
od 250 i powyżej - 6 kontroli.

Inspektorzy pracy w ww. kontrolach wydali decyzje zatwierdzające opracowane przez pracodawców wykazy prac lekkich.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

Największa liczba stwierdzonych uchybień i nieprawidłowości dotyczyła następujących zagadnień:

- ✦ ewidencji pracowników młodocianych,
- ✦ ewidencji czasu pracy pracowników młodocianych,
- ✦ ewidencji czasu pracy przy pracach wzbronionych, a dozwolonych pracownikom młodocianym w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego,
- ✦ zapewnienia pracownikom młodocianym co najmniej 48 godzinnego odpoczynku tygodniowego obejmującego niedzielę,
- ✦ zapewnienia pracownikom młodocianym przerwy w pracy trwającej 30 minut,
- ✦ szkolenia wstępnego ogólnego i szkolenia wstępnego stanowiskowego pracowników młodocianych,
- ✦ badań lekarskich: wstępnych, okresowych, kontrolnych,
- ✦ zawierania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- ✦ rozwiązywania z pracownikami młodocianymi umów o pracę zawartych w celu przygotowania zawodowego za wypowiedzeniem przez pracodawcę oraz bez wypowiedzenia przez pracodawcę,

- ✦ nieprawidłowości w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych młodocianym, jak również zatrudniania pracowników młodocianych przy pracach wzbronionych,
- ✦ dotyczących braku, zaniżania bądź opóźniania wypłaty wynagrodzeń pracownikom młodocianym,
- ✦ wykazu stanowisk i rodzajów prac wzbronionych pracownikom młodocianym,
- ✦ wykazu stanowisk i rodzajów prac dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbycia przygotowania zawodowego,

oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy i udzielania przedstawicielowi ustawowemu

pracownika młodocianego informacji o ryzyku zawodowym oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Wnioski

Głównym wnioskiem wynikającym z przeprowadzonych kontroli jest fakt, że we wszystkich zakładach objętych postępowaniem inspektorów pracy stwierdzono nieprawidłowości i nieprzestrzeganie przepisów dotyczących zatrudnienia pracowników młodocianych. Pracodawcy mają trudności w wypełnianiu podstawowych obowiązków związanych z prowadzeniem dokumentacji osobowej pracowników młodocianych w zakresie:

- ✦ informacji dotyczących warunków zatrudnienia (nawet gdzie pozostali pracownicy posiadają powyższe dokumenty),
- ✦ wykazu prac wzbronionych,
- ✦ programu kształcenia zawodowego młodocianych, twierdząc, że nie otrzymali programów ze szkoły, gdzie uczy się pracownik młodociany.

Inspektorzy pracy przeprowadzający kontrole u wybranych pracodawców stwierdzili nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego z pracownikami młodocianymi. Nadal stwierdzono nieprawidłowości dotyczące poddawania pracowników młodocianych wymaganym szkoleniom wstępnym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (instruktażowi ogólnemu i instruktażowi stanowiskowemu) oraz kierowania ich na profilaktyczne badania lekarskie wstępne, czy też okresowe.

Dużo wątpliwości dotyczy przedstawiania przez młodocianego przed zatrudnieniem świadectwa lekarskiego, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu. Wielu pracodawców, którzy nie poddali pracowników wstępnym badaniom lekarskim uważa, że powyższy dokument zwalnia ich z obowiązku wykonywania badań lekarskich.

VI. Działalność nadzorczo-kontrolne w obszarze legalności zatrudnienia

1. Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

W 2023 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu przeprowadzono łącznie 1 526 kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach:

- ✦ zatrudniających do 9 osób - 994 kontroli,
- ✦ w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 osób - 361 kontroli, ✦ w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 osób - 115 kontroli, ✦ w podmiotach zatrudniających od 250 osób – 56 kontroli.

Kontrolą objęto 82 333 osoby, a wśród nich nielegalnie zatrudniono lub powierzono inną pracę zarobkową:

- ✦ 55 osobom, którym nie potwierdzono na piśmie rodzaju i warunków zawartej umowy o pracę; uchybienia odnotowano w stosunku do 103 osób, które polegały głównie na nieterminowym potwierdzeniu umowy na piśmie, co łącznie daje 158 osób,
- ✦ 54 pracownikom, których nie zgłoszono do ubezpieczenia społecznego; w 523 przypadkach stwierdzono uchybienia polegające głównie na nieterminowym zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego, co łącznie daje 577 pracowników,
- ✦ 80 osobom, których nie zgłoszono do ubezpieczenia społecznego, jako osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych; odnotowano w stosunku do 230 osób uchybienia, polegające głównie na nieterminowym zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego, co łącznie daje 310 osób,
- ✦ 10 osób bezrobotnych (w tym 3 z prawem do zasiłku), nie wywiązało się z obowiązku zawiadomienie PUP o podjęciu innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w sektorze Handel, naprawy - 420 kontroli, Budownictwo - 265 kontroli, Przetwórstwo przemysłowe - 193 kontroli, Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 147 kontroli. Uwzględniając specyfikę województwa dolnośląskiego należy stwierdzić, że tradycyjnie w tych sektorach najczęściej dochodzi do nielegalnego powierzania pracy zarobkowej Polakom.

Zdecydowanie najwięcej nielegalnie zatrudnionych osób ustalono w najmniejszych podmiotach tj. podmiotach zatrudniających/powierzających pracę do 9 osób. W tej grupie przedsiębiorców zastosowano 46 mandatów na łączną kwotę 42 100 zł, skierowano 2 wnioski o ukaranie do sądu karnego oraz ograniczono się do zastosowania 17 środków wychowawczych. W pozostałych grupach kontrolowanych podmiotów, tj.:

- ✦ w podmiotach zatrudniających/powierzających pracę od 10 do 49 osób zastosowano 13 mandatów na łączną kwotę 18 250 zł, skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu karnego oraz ograniczono się do zastosowania 3 środków wychowawczych;
- ✦ w podmiotach zatrudniających/powierzających pracę od 50 do 249 osób nałożono 2 mandaty na kwotę 1 080 zł, skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu karnego oraz ograniczono się do zastosowania 1 środka wychowawczego;

w podmiotach zatrudniających/powierzających pracę powyżej 250 osób inspektorzy pracy OIP we Wrocławiu stwierdzili 2 wykroczenia i ograniczono się do zastosowania 2 środków wychowawczych.

Syntetyczna ocena stanu przestrzegania prawa, negatywne i pozytywne tendencje w odniesieniu do ustaleń z lat ubiegłych

W 2023 r. inspektorzy pracy okręgu dolnośląskiego przeprowadzili o ponad 200 kontroli więcej niż w 2022 r., co przełożyło się na ustalenie większej ilości osób, którym nielegalnie powierzono pracę zarobkową. Na przykładzie wykrytych przypadków niepotwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę poniżej porównanie wyników statystycznych osiągniętych w roku 2023 i 2022.

W 2023 r. na 1526 przeprowadzonych kontroli, ustalono 55 osób, którym powierzono pracę bez pisemnego potwierdzenia umowy o pracę, co stanowi 3,60% ogółu przeprowadzonych kontroli.

W 2022 na 1308 kontroli ustalono 39 osób, które świadczyły pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę, co stanowi 2,98% ogółu przeprowadzonych kontroli.

Z porównania tych danych wynika, że w 2023 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, wykryli więcej przypadków nielegalnego powierzania pracy, ze względu na brak potwierdzenia umowy o pracę w formie pisemnej, co świadczy o lepszej

skuteczności. Analiza statystyki z lat 2021 - 2015 wykazuje, że w 2023 r. skuteczność wykrywania nielegalnego powierzania pracy wzrosła znacząco do lat ubiegłych. Niemniej, należy podkreślić, że wzrosła ilość przeprowadzonych kontroli, co również należy brać pod uwagę przy ocenie badanego zagadnienia. Niezmiennie od kilku lat na terenie OIP we Wrocławiu, na bardzo niskim poziomie utrzymuje się wykrywalność osób bezrobotnych, które nie wywiązały się z obowiązku poinformowania powiatowych urzędów pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. W 2023 r. wykryto 10 osób bezrobotnych, które nie wywiązały się z obowiązku poinformowania urzędu pracy o podjęciu pracy zarobkowej, w tym 3 osoby miały przyznane prawo do pobierania zasiłków dla bezrobotnych; w 2022 r. wykryto 6 przypadków popełnienia wykroczenia z art. 119 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W stosunku do roku 2021 r. w roku 2023 nastąpił trzykrotny wzrost skuteczności wykrytych naruszeń. Należy jednak podkreślić, że w województwie dolnośląskim procent osób zarejestrowanych jako bezrobotne, jest od wielu lat jednym z najniższych w kraju, co uzasadnia niewielką ilość wykroczeń wykrywanych przez inspektorów pracy, w tym zakresie.

W stosunku do roku 2022 r., w roku 2023 r. wzrosła efektywność inspektorów pracy OIP we Wrocławiu w wykrywaniu kwot faktycznie wypłaconego wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, od których nie zostały opłacone składki do ZUS i zaliczki na podatek dochodowy (kwota netto). W 2022 r. wykryto w tym zakresie 110 817 zł, a w 2023 r. 274 060 zł, co stanowi ponad dwukrotny wzrost wykrywalności tego parametru.

W zakresie potwierdzenia umów o pracę na piśmie zawieranych z pracownikami, będących dłużnikami alimentacyjnymi w 2023 r. nie wykryto żadnego przypadku; w 2022 r. wykryto 2 takie przypadki.

[Praktyki w postępowaniu pracodawców służące obejściu obowiązujących przepisów prawa o legalnym powierzaniu pracy](#)

Sposoby omijania przepisów nie uległy zmianie i polegają głównie na: nie ujawnianiu przez żadną ze stron stosunku prawnego, rzeczywistego okresu wykonywania pracy i powoływanie się na ustnie zawarte umowy cywilnoprawne z datą podjęcia pracy w dniu rozpoczęcia kontroli; z oświadczeń pobieranych w toku kontroli często wynika, że data rozpoczęcia pracy nie przekracza 7 dni, w których zatrudniający zobowiązany jest do dokonania zgłoszenia do ubezpieczenia; instruowaniu osób co do sposobu składania inspektorom pracy informacji; zaniżaniu wynagrodzeń za wykonywaną pracę, dokumentowanych na oficjalnych listach płac i w ewidencjach czasu pracy i nieformalne wypłacanie ich, w kwocie wyższej niż deklarowana na listach płac. Strony zawierają umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownik faktycznie wykonuje pracę w wyższym

wymiarze godzin, często w godzinach nadliczbowych i otrzymuje za to wynagrodzenie, w sposób nieformalny.

Pomimo systematycznego zwiększania ilości i efektywności kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich, osiągnane wyniki nie są satysfakcjonujące. Brak skutecznych instrumentów, które pozwoliłyby inspektorom pracy na bardziej efektywne wykrywanie i dokumentowanie zjawiska nielegalnego powierzania pracy mają bezpośredni wpływ na uzyskiwane wyniki.

[Bariery i uwarunkowania skuteczności realizacji zadań związanych z kontrolami legalności zatrudnienia](#)

Podstawowym instrumentem prawnym, który spowodowałby zwiększenie efektywności kontroli i pozwolił na urealnienie walki z tzw. „szarą strefą”, to zakaz powierzania pracy zarobkowej, bez uprzedniego zgłoszenia osoby do ubezpieczenia społecznego. Należałoby również ograniczyć przypadki wyłączenia płacenia składek na Fundusz Pracy, a właściwie uregulowania luk prawnych w tym temacie.

Ponadto, należałoby zwiększyć górne granice kar za nielegalne powierzenie pracy, łącznie z możliwością wydania przez sąd wyroków o zakazie prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby, które odpowiedzialne są za nielegalne powierzanie pracy i są w tym zakresie recydywistami. Część środowiska przedsiębiorców, również popiera ten kierunek zmian prawnych. Są oni zainteresowani skutecznym eliminowaniem z rynku pracy nieuczciwej konkurencji, która rywalizuje z nimi w sposób nieuczciwy. Warto zwrócić uwagę na kolejną barierę, która uniemożliwia inspektorom pracy, wyciągnięcie skutecznych konsekwencji wobec nieuczciwych pracodawców. Dotyczy ona zbyt krótkiego terminu przedawnienia wykroczeń, co skutkuje tym, że kierowanie wniosków o ukaranie do sądów karnych, również jest często nieskuteczne. Osobnym problemem jest postawa prokuratur, które w ocenie inspektorów pracy, zbyt często korzystają w sposób niezasadny, z postanowień umorzenia dochodzenia, prowadzonego w wyniku powiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstw z art. 219 lub 218 kodeksu karnego, a także art. 225 § 2 kodeksu karnego.

[Przykłady ujawnionych naruszeń przepisów w zakresie badanych zagadnień z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich](#)

Kontrola dotyczyła zakładu mechaniki pojazdowej, którą rozpoczęto od niezapowiedzianej wizyty w miejscu powierzania pracy. W wyniku kontroli stwierdzono, że pracownikom w sposób nieformalny jest wypłacane dodatkowe wynagrodzenie w kwotach powyżej 2 000, od których pracodawca nie odprowadzał składek na ubezpieczenie społeczne, w tym również na Fundusz Pracy. Nie odprowadzono również zaliczek z tytułu podatku

dochodowego od osób fizycznych. Podczas dalszych czynności kontrolnych inspektor pracy ustalił, że pracodawca zalega z odprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne, w tym również na Fundusz Pracy. Ponadto w toku kontroli ustalono, że pracodawca w okresie wcześniejszym również wypłacał swoim pracownikom wynagrodzenie za pracę w sposób nieformalny tj. bez odprowadzenia składek na ubezpieczenie społeczne. Ukarano pracodawcę karą grzywny oraz poinformowano odpowiednie służby, w tym również Oddział ZUS oraz organy administracji skarbowej.

Kontrola przeprowadzona w związku z podejrzeniem nielegalnego powierzania pracy w okresie od 2021 do 2023 r. Inspektor pracy podczas czynności kontrolnych ustalił przypadek osoby, która pracowała w sposób nielegalny tj. bez pisemnego potwierdzenia warunków umowy oraz bez zgłoszenia go do ubezpieczenia społecznego. Przez cały okres pracy otrzymywała wynagrodzenie za pracę a ponadto była zarejestrowana w urzędzie pracy, w rejestrze dla osób bezrobotnych z prawem do zasiłku dla bezrobotnych. Inspektor pracy nałożył na pracodawcę karę grzywny w postaci mandatu kredytowanego oraz poinformował odpowiednie służby w tym Oddział ZUS, organy administracji skarbowej. O podjęciu innej pracy zarobkowej przez tą osobę, w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych, poinformował Powiatowy Urząd Pracy i z tego tytułu nałożył na nią karę grzywny w postaci mandatu kredytowanego.

Zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2023 roku inspektorzy OIP we Wrocławiu skierowali do prokuratury łącznie cztery zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczące naruszenia art. 218 § 1a kodeksu karnego i/lub zawiadomienia z art. 219 kodeksu karnego, które dotyczyły nielegalnego powierzania pracy obywatelom polskim.

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości

Zdaniem wielu przedsiębiorców, zwłaszcza tych małych, zatrudniających do 9 pracowników, głównym czynnikiem zniechęcającym do legalnego powierzania pracy jest systematyczne podnoszenie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz inflacja, która determinuje wzrost wynagrodzeń za pracę. Do tych czynników zaliczają również wzrost kosztów energii i komponentów niezbędnych do produkcji. W latach 2022 i 2023, takim nieprawidłowościom sprzyjało i nadal będzie sprzyjać, niewielki wzrost gospodarczy, rosnące koszty prowadzenia działalności oraz niestabilność systemu podatkowego.

Analizując statystyki ustalonych nieprawidłowości nadal najwięcej przypadków nielegalnego powierzania pracy dotyczy małych przedsiębiorców, powierzających pracę do 9 osób. Przedsiębiorcy ci dysponują najczęściej małym kapitałem, a zyski z ich działalności

często są niewielkie, natomiast największym obciążeniem pozostają koszty związane z zatrudnieniem osób, którym powierzają pracę zarobkową. Ponadto sporo przedsiębiorców z tej grupy, nie stać również na powierzenie prowadzenia obsługi prawno-księgowej, profesjonalnym podmiotom. Wiązałoby się to z dodatkowymi kosztami.

Wszystko to przyczynia się do tego, że w pierwszym okresie pracy mali przedsiębiorcy bardziej skłonni są zatrudnić nowego i niesprawdzonego jeszcze pracownika, bez pisemnego potwierdzenia warunków pracy i bez zgłoszenia go do ubezpieczenia społecznego. Próbuje również zachęcać pracowników do podjęcia u nich pracy, oferując im część wynagrodzenia za pracę w sposób nieformalny, bez ujawniania tych wypłat, w deklaracjach ZUS oraz bez odprowadzania podatków od osób fizycznych. Natomiast większe firmy oferują swoim pracownikom legalną pracę i za większe wynagrodzenie. Starają się przy tym przyciągać dobrze wykształconych i doświadczonych fachowców, oferując im zatrudnienie legalne i dobrze płatne.

Wykazane nieprawidłowości wskazują na nadal trwającą słabą świadomość „małych” przedsiębiorców w zakresie obowiązku zapewnienia przestrzegania przepisów prawa pracy oraz przepisów dot. legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Na nielegalną formę świadczenia pracy często godzą się sami pracownicy, dla których może być korzystne otrzymywanie nie zadeklarowanego wynagrodzenia (dochodu), zwłaszcza jeśli np. równocześnie pobierają zasiłek dla bezrobotnych, korzystają z pomocy społecznej pobierając zasiłki i inne świadczenia (dodatki rodzinne, zasiłki wychowawcze, dodatki mieszkaniowe, stypendia itp.). Osoby te lub osoby, które posiadają zobowiązania (alimenty, tytuły egzekucyjne itp.) nie są zainteresowane uzyskiwaniem dochodu pomniejszonego o ewentualne składki na ubezpieczenie społeczne.

Coraz częściej jako przyczynę nielegalnego powierzania pracy Polakom wskazuje się również na konkurencję ze strony cudzoziemców, którzy częściej godzą się na gorsze warunki zatrudnienia. Przedsiębiorcy wolą zatrudnić osoby pochodzące z państw trzecich, głównie z Ukrainy, zamiast Polaków co wskazuje na brak realnej ochrony polskiego rynku pracy.

Inspektorzy pracy potwierdzają, że zjawisko nielegalnego zatrudnienia występuje głównie, w małych podmiotach gospodarczych, często borykających się z problemami finansowymi lub w takich, które próbują przebić się do klienta z konkurencyjną ofertą. Inspektorzy pracy skupiają swoje działania na tych podmiotach, na które wpływa najwięcej skarg lub informacji z innych urzędów o nielegalnym powierzaniu pracy.

Działania prewencyjne

W 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu prowadził Kampanię prewencyjnoinformacyjną będącej kontynuacją rozpoczętej w 2022 r. ogólnopolskiej kampanii

społecznej pn. „Legitna praca”. Przeprowadzono szereg szkoleń, obejmujących tematykę legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich, dedykowane młodzieży szkół ponadpodstawowych (łącznie udział wzięło ponad 150 uczniów); dla studentów Wrocławskiej Akademii Biznesu (udział wzięło ok. 155 studentów). Na wniosek władz uczelni wyższych i samorządów studenckich szkolenia przeprowadzono dla ok. 230 studentów; podczas targów pracy organizowano stoiska informacyjne, udostępniano wydawnictwa PIP.

Działania w zakresie omawianego zagadnienia realizowane były również wraz z innymi programami realizowanymi przez OIP we Wrocławiu m.in. „Kultura bezpieczeństwa”. Ponadto, w Starostwie Powiatowym w Górze zorganizowane zostało wspólne spotkanie z przedstawicielami Powiatowego Urzędu Pracy w Górze, na którym inspektorzy OIP we Wrocławiu przedstawiali zasady dot. legalnego zatrudnienia. W spotkaniu wzięło udział 18 osób.

Inspektorzy pracy OIP we Wrocławiu uczestniczyli w Targach Pracy przygotowanych m.in. przez Wałbrzyską Specjalną Strefę Ekonomiczną "Invest-Park"; punktach wystawienniczych i informacyjnych podczas dożynek w Szczepanowie, w Wołowie; Dni Jagody w Chocianowie; Trzebnickiego Święta Sadów; Święta Jemioły i Pieroga w Jemielnie, podczas których propagowano zasady legalnego zatrudnienia. Przedstawiony został raport o sposobach przeprowadzania kontroli legalności zatrudnienia w branży rolnej członkom Komisji Rolnej przy Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu. Ponadto, w 2023 r. temat legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich znalazł się również wśród tematów poruszanych podczas dyżurów w Radiu Wrocław.

[Współpraca z ZUS, publicznymi służbami zatrudnienia, organami samorządu terytorialnego, administracją skarbową](#)

W okresie od 23 do 27 października 2023 roku Oddział ZUS we Wrocławiu, wraz z OIP we Wrocławiu, zorganizowały na terenie OS PIP we Wrocławiu „TYDZIEŃ PRACODAWCY”, w ramach którego zorganizowano szereg wykładów i odczytów oraz stanowiska do udzielania porad prawnych. Tematami wiodącymi były również zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Z powyższego programu skorzystało wielu przedsiębiorców oraz osób poszukujących pracy, którym udzielono porad prawnych oraz informacji dotyczących praw i obowiązków stron stosunku pracy oraz obowiązków związanych z legalnym zatrudnieniem.

W dniu 15 lutego 2023 r. w zorganizowanych przez Komendanta Placówki Straży Granicznej w Legnicy warsztatach szkoleniowych, uczestniczyli koordynator Sekcji Legalności OIP we Wrocławiu, przedstawiciele Oddziału ZUS w Legnicy oraz tamtejszych jednostek administracji skarbowej. Metody prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy

zarobkowej obywateli polskich były prezentowane również na warsztatach szkoleniowych zorganizowane przez legnicki oddział ZUS, w których również brał udział inspektor pracy z Sekcji Legalności Zatrudnienia OIP we Wrocławiu.

Poza współpracą w zakresie typowych działań prewencyjno-promocyjnych, w 2023 r. inspektorzy pracy rozpatrzyli 17 pism, kierowanych przez poszczególne oddziały ZUS z prośbą o kontrole oraz udzielenie informacji o wynikach tych kontroli. Również sporo pism, bo aż 71 zostało skierowanych do ZUS przez inspektorów pracy, w sytuacjach wykrycia nielegalnego powierzania pracy, ale zdecydowana większość tych pism dotyczyła nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom.

Współpraca z administracją skarbową ograniczała się głównie do wymiany informacji o ustalonych podczas kontroli nieprawidłowościach, w zakresie nieformalnego wypłacania wynagrodzeń za pracę, bez odprowadzania zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych.

[Współpraca z Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędem Pracy oraz powiatowymi urzędami pracy](#)

Bardzo dobrze należy ocenić współpracę z powiatowymi urzędami pracy z całego województwa dolnośląskiego, w zakresie wymiany informacji i zapytań dokonywanych przez inspektorów pracy, w sprawie ewentualnego figurowania w rejestrach osób bezrobotnych, osób objętych kontrolami.

W 2023 r. urzędy pracy skierowały do OIP we Wrocławiu 4 wnioski w sprawie podejrzenia podjęcia pracy przez osoby zarejestrowane w charakterze bezrobotnych, bez wywiązania się z obowiązku poinformowania o tym urzędu pracy. W wyniku działań kontrolnych inspektorów pracy, w jednym przypadku potwierdzono nielegalnie wykonywaną pracę.

W ramach wspólnych działań prewencyjno-promocyjnych z powiatowymi urzędami pracy inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu regularnie realizowali szkolenia propagujące legalne zatrudnienie oraz legalne powierzanie innej pracy zarobkowej.

W dniach 24 stycznia 2023 r. oraz 22 marca 2023 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jeleniej Górze odbyło się szkolenie dla pracowników urzędu realizujących obowiązki związane z legalizacją zatrudnienia. W dniu 14 czerwca 2023 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Zgorzelcu inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla lokalnych przedsiębiorców obejmujące zagadnienia legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W dniu 15 czerwca 2023 r. Powiatowy Urząd Pracy we Wrocławiu zorganizował na terenie swojej siedziby Targi Pracy, w ramach których poproszono OIP we Wrocławiu

o przeprowadzenie szkoleń m.in. z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W dniu 26 czerwca 2023 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lwówku Śląskim inspektor pracy przeprowadził dla lokalnych przedsiębiorców szkolenie obejmujące omawianą tematykę. W dniu 18 lipca 2023r. inspektor pracy wspólnie z funkcjonariuszami placówki Straży Granicznej na terenie Powiatowego Urzędu Pracy w Jeleniej Górze przeprowadził dla 34 pracodawców szkolenie z legalności zatrudnienia obywateli Ukrainy na terenie RP, ale również poruszono tematykę legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W dniu 23 sierpnia 2023 r. inspektor pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia brał udział w zorganizowanym przez Starostwo Powiatowe w Górze, szkoleniu pod nazwą "Prawo pracy, legalność zatrudnienia".

Współpraca z policją i strażą graniczną

W 2023 r. inspektorzy pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia przeprowadzili kilka kontroli wspomaganych przez policję oraz straż graniczną, które były również ukierunkowane pod kątem sprawdzenia podejrzeń popełnienia przestępstw pracy przymusowej z art. 189a § 1 Kodeksu karnego. Kontrole tego typu były organizowane właściwie przez cały rok, w różnych podmiotach. W ramach tych działań legitymowano szereg osób wykonujących pracę, w tym również obywateli polskich, ale nie ustalono żadnych ofiar handlu ludźmi lub przypadków nielegalnego powierzania wykonywania pracy obywatelom polskim.

W 2023 r. nie ustalono, żadnego przypadku popełnienia przestępstw pracy przymusowej z art. 189a § 1 Kodeksu karnego.

Współpraca z organizacjami pracodawców

Temat legalności zatrudnienia wśród przedstawicieli pracodawców cieszył się w 2023 r. bardzo dużym zainteresowaniem. Przykładowo, dla Cechu Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości w Bolesławcu, w Zgorzelcu oraz Cechu Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości w Lubaniu tego rodzaju szkolenia organizowane były dwukrotnie w ciągu roku.

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

Na obszarze województwa dolnośląskiego w 2023 roku kontrole legalności pracy cudzoziemców przeprowadzono w ponad 920 podmiotach, obejmując nimi ponad 4 tys. cudzoziemców. Powyższy wynik świadczy o powrocie do parametrów dotyczących kontroli

legalności pracy cudzoziemców sprzed okresu pandemii¹. Należy wskazać, że kontrole objęły, w porównaniu z latami ubiegłymi, bardziej zróżnicowaną grupę cudzoziemców, łącznie z 68 krajów świata:

- ✦ 3,3 tys. (82%) stanowili obywatele Ukrainy, którzy stanowią największą grupę pracowników cudzoziemskich w Polsce.
- ✦ ponad 190 obywateli Białorusi (prawie 5%) oraz ponad 100 obywateli Gruzji (prawie 3%).
- ✦ kilkudziesięciu obywateli Korei Południowej; po kilkudziesięciu obywateli Indonezji, Bangladeszu, Filipin, Indii, po kilkunastu obywateli Uzbekistanu, Turkmenistanu, Azerbejdżanu, Chin, Nepalu, a także takich państw, jak Rosja, Mołdawia, Egipt; pojedyncze przypadki innych cudzoziemców, w tym z takich państw, jak: Kazachstan, Tajlandia, Afganistan, Republika Południowej Afryki, Kolumbia, Nowa Zelandia, Maroko, Meksyk, Irak, Sri Lanka, Tadżykistan, Jordania, Ghana.

Struktura kontrolowanych podmiotów według branż

W 2023 r. kontrole legalności pracy cudzoziemców przeprowadzono w podmiotach prowadzących, w ramach Sekcji PKD, następujące rodzaje działalności: sekcja F. Budownictwo /~20%/; C. Przetwórstwo przemysłowe² /~18%/; G. Handel, naprawy /~17%/; I.

Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne /~12%/, ponadto usługi administrowania³ /~10%/, - transport i składowanie /~9 %/.

W roku 2023, podobnie jak w latach ubiegłych, kontrolami objęto jedynie niewielką ilość cudzoziemców wykonujących prace sezonowe (zaledwie kilkadziesiąt przypadków, tj. poniżej 1% ogólnej liczby skontrolowanych cudzoziemców) i stwierdzono jedynie kilka przypadków nielegalnej pracy sezonowej. Ponad 41% przypadków kontrolowanych cudzoziemców, to obywatele Ukrainy pracujący na podstawie powiadomienia powiatowego urzędu pracy oraz 18% cudzoziemcy pracujący na podstawie oświadczenia zarejestrowanego w PUP.

¹ Średnia z wcześniejszych lat to ~800~900 kontroli / ~3.5~4 tys. skontrolowanych cudzoziemców

² (oprócz zakładów produkcyjnych różnych branż) obejmuje faktycznie także tzw. agencje outsourcingowe, organizujące pracę cudzoziemców w różnego rodzaju zakładach przemysłowych, potencjalnie na terenie całego kraju, nie tylko w woj. dolnośląskim.

³ obejmuje faktycznie zwłaszcza agencje pracy tymczasowej, kierujące cudzoziemców do pracy do wszelkiego rodzaju zakładów, bez wyróżniania ich branż.

Syntetyczna ocena stanu przestrzegania prawa; negatywne i pozytywne tendencje w odniesieniu do ustaleń z lat ubiegłych

W 2023 r. stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy w przypadku około 18% cudzoziemców objętych kontrolami, co stanowi wzrost do roku ubiegłego (~14%); jest to jednak mniej, niż ujawniano w latach wcześniejszych (2021 r. – 30%, 2020 r. – 26%, 2019 r. – 23%, 2018 r. – ok. 10%, 2017 r. – 26%). Niecałe 7% przypadków nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi polegało na braku zawarcia umowy pisemnej; w latach poprzednich tj. 2022 i 2021 r. takich przypadków ujawniano znaczne ilości.

W ponad 56% przypadków cudzoziemcy nie posiadali wymaganego zezwolenia na pracę, w tym ponad połowa to przypadki, gdy podmiot kontrolowany legalizował pracę oświadczeniem lub powiadomieniem powiatowego urzędu pracy, lecz albo nie uzyskał tych dokumentów terminowo, albo nie przestrzegał deklarowanych w nich warunków pracy. Stwierdzono prawie 34% przypadków powierzenia pracy cudzoziemcom na innych warunkach niż zezwolił wojewoda. Łącznie daje to ~26% przypadków powierzenia pracy bez żadnego dokumentu legalizacyjnego oraz ~63% przypadków powierzenia pracy cudzoziemcom na innych warunkach, niż wymagane.

Dodatkowo kontrolami objęto takie zagadnienia, jak:

- ✦ obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych - w ponad 850 podmiotach badano łącznie 3,6 tys. cudzoziemców, wskutek czego ujawniono kilkadziesiąt przypadków powierzenia pracy bez zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń (co koreluje z liczbą powierzenia pracy bez umów pisemnych) oraz kilkaset uchybień, głównie zgłoszeń nieterminowych,
- ✦ w 420 podmiotach badano zasadność zastąpienia umów o pracę umowami cywilnoprawnymi łącznie 1,5 tys. cudzoziemców, co zostało zakwestionowane wobec ponad 100 cudzoziemców w kilkudziesięciu podmiotach.

Praktyki w postępowaniu pracodawców służące obejściu obowiązujących przepisów prawa o legalnym powierzeniu pracy cudzoziemcom

Na przestrzeni ostatnich lat, w ramach prowadzonych czynności kontrolnych w OIP Wrocław, zaobserwowano szereg praktyk służących ominięciu obowiązujących przepisów prawa o legalnym powierzeniu pracy cudzoziemcom. Opisywano je już wielokrotnie w sprawozdaniach z lat ubiegłych, stąd poniżej jedynie przypomnienie kilku najważniejszych z zastrzeżeniem, że zwykle praktyki te stosowane są jednocześnie:

- ✦ ukrywanie prawdziwego stanu zatrudnienia cudzoziemców (liczby zatrudnianych); nieujawnianie cudzoziemców, którzy już zakończyli pracę; ukrywanie dokumentów innych cudzoziemców, o ile tylko istnieją obiektywne trudności ustalenia i skontrolowania wszystkich cudzoziemców,
- ✦ nieokazywanie do kontroli kompletu dokumentów wymaganych do dokonania oceny legalności pobytu i pracy cudzoziemców,
- ✦ bieżące tworzenie w zakładzie dokumentacji z przebiegu pracy cudzoziemca zbieżnej z wymaganiami legalności tej pracy, podczas faktycznego nielegalnego powierzania pracy na innych warunkach niż zezwolone np. pracy innego rodzaju, w innym miejscu, jeśli zostało to urzędowo określone.
- ✦ coraz częściej pojawiające się przypadki powoływania się przez pracujących cudzoziemców oraz podmioty powierzające im pracę na przepisy o tzw. nierejestrowanej działalności (niebędącej formalnie działalnością gospodarczą).

Bariery i uwarunkowania skuteczności realizacji kontroli legalności pracy cudzoziemców

Realne kontrole legalności pracy cudzoziemców prowadzone przez inspektorów pracy w większości przypadkach sprowadzają się do analizy okazanej przez podmiot kontrolowany dokumentacji, co z góry wyklucza możliwość ujawniania pracy nielegalnej - nieudokumentowanej. W ostatnich latach, w tym zakresie udało się wytworzyć pewne praktyki polegające na kontrolach krzyżowych w powiązanych podmiotach, np. jednocześnie w agencji pracy tymczasowej oraz u pracodawcy użytkownika. Dało to większe możliwości ujawniania zatrudnienia ukrytego bądź półukrytego. W takich właśnie przypadkach (kontroli krzyżowych) notuje się corocznie największą wykrywalność pracy nielegalnej, jednak postępowania te charakteryzują się przede wszystkim znacznym skomplikowaniem, długością trwania, a także problemami natury formalno - prawnej.

Nadal problemem dla inspektorów pracy jest brak możliwości bieżącego uzyskiwania urzędowych informacji o stanie sprawy i statusie legalnościowym danego cudzoziemca. Kontrolujący nie ma praktycznie żadnej możliwości ujawnienia takich sytuacji, jak legendowanie prawidłowymi dokumentami zupełnie odmiennych, nieprawidłowych stanów faktycznych. Jako przykład można wskazać działalność tzw. agencji outsourcingowych.

Dodatkowym problemem w przypadku kontroli przedkładanych przez pracodawcę dokumentów dotyczących pracy cudzoziemców – nawet przy założeniu, że stanowią one odzwierciedlenie stanu faktycznego – jest nieuzyskiwanie i nie gromadzenie, a tym samym nieposiadanie do kontroli kompletu dokumentów niezbędnych do pełnej oceny legalności pobytu i pracy cudzoziemców.

W przypadku kontroli wymagających lub związanych z bezpośrednim kontaktem inspektorów pracy z cudzoziemcami, jako główną barierę należy wskazać barierę językową, która coraz częściej jest wykorzystywana w celu utrudniania skutecznej kontroli lub podważenia jej wyników.

Ponadto należy podkreślić, iż zdarza się, że cudzoziemcy, którzy nie współpracują z kontrolującymi, odmawiają wypełnienia oświadczeń do kontroli, wylegitymowania się. W takich sytuacjach zwykle – zanim, na podstawie dokumentów dostarczonych po kilku dniach przez pracodawcę, kontrola wykaże ewentualną nielegalną pracę cudzoziemca – cudzoziemiec w międzyczasie spokojnie zdąży zakończyć lub porzucić pracę w danym zakładzie, zwłaszcza gdy był świadomy, iż wykonywał pracę bez wymaganych dokumentów legalizacyjnych. Uniemożliwia to pociągnięcie cudzoziemca do odpowiedzialności za nielegalne wykonywanie pracy, gdyż na czas podpisywania protokołu kontroli nie jest on już dostępny w zakładzie pracy.

Kolejnym mankamentem jest niekompletność bazy tzw. Platformy Publicznych Służb Zatrudnienia, ponieważ nie zawiera ona wszystkich informacji o dokumentach uprawniających cudzoziemców do pracy w Polsce. Baza ta nie stanowi zatem dostatecznie sprawnego narzędzia pracy inspektora pracy, która umożliwia ocenę legalności pracy w zakresie wydanych dokumentów urzędowych.

Coraz większym problemem staje się szereg wciąż ważnych dokumentów legalizacyjnych funkcjonujących w obrocie prawnym dla tego samego cudzoziemca i tego samego podmiotu⁴. Brak jest w tym zakresie przepisów ustanawiających zasady unieważniania dokumentów starszych po uzyskaniu dokumentów nowych. Podmioty kontrolowane mają skłonność do „łączenia” tych dokumentów, wybierania najkorzystniejszych warunków, itp.

Cudzoziemcy wykonujący pracę na podstawie powiadomienia

W 2023 r. kontrolami legalności powierzania pracy cudzoziemcom na podstawie powiadomienia powiatowego urzędu pracy objęto prawie 1,7 tys. cudzoziemców, w tym w ponad 500 podmiotach przeprowadzono szczegółową analizę warunków powierzania pracy.

⁴ Dotyczy to zwłaszcza kontroli z przeszłych okresów pracy, kiedy z mocy ustaw specjalnych niektóre dokumenty uzyskiwały przedłużenia powyżej zakładanego okresu uch ważności. W efekcie np. formalnie „legalne” stawało się powierzanie cudzoziemcom pracy za wynagrodzeniem znacznie niższym niż bieżące wynagrodzenie minimalne (wedle stawki sprzed 2-3 lat).

Jedynie w ok. 10% przypadków stwierdzono, iż powierzanie pracy miało charakter nielegalny, w tym ok. 100 przypadkach stwierdzono, iż powiadomienie nastąpiło zbyt późno, więc nie mogło wywołać skutku prawnego zwolnienia z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę. Ponadto w ponad 50 przypadkach stwierdzono niezapewnienie warunku w zakresie czasu pracy oraz w prawie 30 przypadkach stwierdzono niezapewnienie wymaganego wynagrodzenia. Te przypadki także nie wywołały skutku zwolnienia z obowiązku zezwolenia na pracę i spełniały znamiona wykroczenia nielegalnego powierzania pracy.

Z punktu widzenia formalnego, brakiem wydaje się m.in. nieustalenie normy prawnej regulującej skutki prawnej spóźnionego powiadomienia. Obecnie nieterminowe powiadomienie jest całkowicie bezskuteczne, powodując nieprzerwaną nielegalność pracy cudzoziemca, nie tylko do czasu dokonania powiadomienia.

Przestrzeganie przepisów prawa wobec cudzoziemców migrujących do Polski z państw azjatyckich, afrykańskich oraz Ameryki Łacińskiej

Coraz częściej, kontrolami obejmowani są imigranci z innych krajów, co wiąże się z otwarciem nowych kanałów i kierunków imigracji do Polski, w tym bardzo odległych, jak daleka Azja, czy nawet Ameryka Środkowa i Południowa. W 2023 r. – oprócz cudzoziemców z UE oraz tzw. państw „oświadczeniowych”⁵ kontrolami objęto obywateli łącznie 46 krajów świata, ze wszystkich kontynentów, w tym:

Tabela nr 15: Nazwy państw, których obywatele objęto kontrolami - Azja

AZJA	cudzoziemcy kontrolowani	nielegalnie
Indonezja (id)	30	29
Bangladesz (bd)	26	13
Filipiny (ph)	25	12
Indie (in)	20	14
Uzbekistan (uz)	19	8
Rosja (ru)	17	2
Turkmenistan (tm)	17	10
Azerbejdżan (az)	17	11
Turcja (tr)	16	7
Chiny (cn)	14	0
Nepal (np)	12	1
Japonia (jp)	8	0
Kazachstan (kz)	7	1

⁵ Gruzja, Armenia, Białoruś

Irak (iq)	6	3
-----------	---	---

Sri lanka (lk)	3	3
Tajlandia (th)	3	1
Tadżykistan (tj)	3	3
Afganistan (af)	2	1
Liban (lb)	2	0
Syria (sy)	1	0
Mongolia (mn)	1	0
Pakistan (pk)	1	0
Tajwan (tw)	1	0
Jordania (jo)	1	0
Izrael (il)	1	0

Tabela nr 16: Nazwy państw, których obywatele objęto kontrolami - Afryka

AFRYKA	cudzoziemcy kontrolowani	nielegalnie
Egipt (eg)	10	3
Maroko (ma)	6	2
Nigeria (ng)	4	0
Tunezja (tn)	2	1
Rep. Połud. Afryki (za)	2	1
Uganda (ug)	1	0
Kenia (ke)	1	0
Ghana (gh)	1	0

Tabela nr 17: Nazwy państw, których obywatele objęto kontrolami – Ameryka Pn i Płd

AMERYKA POŁUDNIOWA	cudzoziemcy kontrolowani	nielegalnie
Urugwaj (uy)	9	4
Meksyk (mx)	3	2
Brazylia (br)	1	0
Kolumbia (co)	1	1
Kuba (cu)	1	0
AMERYKA PÓŁNOCNA	cudzoziemcy kontrolowani	nielegalnie
STANY ZJEDNOCZONE AMERYK (US)	3	0
KANADA (CA)	2	1

Tabela nr 18:

OCEANIA	cudzoziemcy kontrolowani	nielegalnie
Australia (au)	1	0
Nowa Zelandia (nz)	1	1

Tabela nr 19: Nazwy państw, których obywatele objęto kontrolami - Europa

EUROPA	cudzoziemcy kontrolowani	nielegalnie
Kosowo (xk)	3	0
Serbia (xs)	2	0
Albania (al)	1	0

Przestrzeganie przepisów ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP

Nieprzerwanie typowymi naruszeniami ustawy z dnia 15 czerwca 2012r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP, ujawnianymi przez inspektorów pracy OIP we Wrocławiu, są przypadki niezyskiwania przez podmioty powierzające pracę od cudzoziemców dokumentów uprawniających do pobytu na terytorium RP, niewykonywanie i nieprzechowywanie kopii takich dokumentów. Względnie, uzyskiwanie wskazanych dokumentów na etapie rekrutacji, a następnie nieaktualizowanie w związku z utratą ich ważności (wizy, karty pobytu, paszportu). Albo kopiowanie dokumentów niekompletnych (np. bez stron paszportu z kluczowymi pieczętkami, niekiedy samej strony z danymi i zdjęciem cudzoziemca, brak rewersu karty pobytu, itp.).

Przestrzeganie przepisów przez firmy działające za pośrednictwem elektronicznej platformy usług lub podmioty z nimi współpracujące

W 2023 r. przeprowadzono w OIP Wrocław tylko dwie kontrole podmiotów działających za pośrednictwem elektronicznej platformy usług (typu UBER, UBER EATS, BOLT itp.), gdzie rozliczanie czasu pracy i wynagrodzeń personelu następuje zasadniczo przy pomocy aplikacji internetowej zamówień od klientów.

W efekcie, w wyniku kontroli losowo wybranych cudzoziemców w pierwszej ze Spółek zatrudniającej ponad setkę osób na podstawie umów cywilnoprawnych (większości cudzoziemców), nie stwierdzono nieprawidłowości, tak w zakresie legalności powierzania pracy, jak i w zakresie naliczania i wypłacania minimalnego wynagrodzenia zleceniobiorcom.

W drugim przypadku Spółka zatrudniała na podstawie umów cywilnoprawnych 10 osób, wszystkie umowy zawarto z cudzoziemcami (70% z Ukrainy, 30% z Białorusi). Kontroli poddano wszystkich cudzoziemców nie wykazano nieprawidłowości zakresie naliczania i

wypłacania minimalnego wynagrodzenia zleceniobiorcom, niemniej wykazano istotne nieprawidłowości w zakresie legalności powierzania pracy cudzoziemcom. Stwierdzono, że 60% cudzoziemcom powierzano nielegalne wykonywanie pracy tj. głównie na innych warunkach niż wskazane w oświadczeniach lub powiadomieniach PUP; w jednym przypadku zgłoszenia do ZUS dokonano po dwóch tygodniach pracy; nie tłumaczono umów na język obcy; ponadto nieterminowo opłacano składki na Fundusz Pracy. Osobę odpowiedzialną za wykroczenia ukarano mandatem karnym.

Przestrzeganie przepisów o legalności pracy sezonowej

Powierzanie pracy cudzoziemcom na podstawie przepisów o pracy sezonowej jest zjawiskiem rzadko stwierdzanym w czasie kontroli PIP. W 2023 r. w kilkunastu podmiotach kontrolowanych stwierdzono pracę cudzoziemców na podstawie zezwoleń na prace sezonowe, a jedynie w 2 kontrolach stwierdzono w tym zakresie nieprawidłowości.

Przykłady rażącego naruszenia przepisów dot. nielegalnego powierzania pracy

Kontrola miała na celu ocenę przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W jej trakcie ustalono, że pracę cudzoziemcom powierza szereg tzw. firm zewnętrznych / współpracujących / outsourcingowych. Nierzadko cudzoziemcy w jednym czasie byli powiązani umowami z kilkoma takimi podmiotami jednocześnie, a ich czas pracy i wynagrodzenie było „dzielone” pomiędzy takimi podmiotami. Niekiedy stosowano jednocześnie przepisy o tzw. delegowaniu cudzoziemców. Przez cały okres kontroli, którym łącznie objęto krzyżowo i na różnych etapach 5 spółek zarejestrowanych w Polsce, nie udało się ustalić pełnej liczby osób pracujących na terenie zakładu. Dla jego kierownictwa problemem okazało się nawet ustalenie samej liczby podwykonawców. Kontrola objęła:

20 obywateli Ukrainy, 5 obywateli Białorusi, 2 obywateli Korei Płd. oraz 2 obywateli Indonezji. Stwierdzono nielegalne powierzanie pracy 21 cudzoziemcom, w tym: 16 obywatelom Ukrainy, 2 obywatelom Białorusi, 2 obywatelom Korei Płd. oraz 1 obywatelowi Indonezji. Nielegalne powierzanie pracy obywatelom Ukrainy, w większości wynikało z niezyskania zezwoleń na pracę lub innych dokumentów legalizujących, natomiast w przypadku pozostałych cudzoziemców – z powierzania im pracy na innych niż zezwolono warunkach. Przykładowo, kontrolą w pierwszej ze spółek outsourcingowych objęto 38 obywateli Ukrainy, 4 obywateli Azerbejdżanu, 3 obywateli Gruzji, 3 obywateli Białorusi. Stwierdzono nielegalne powierzanie pracy 48 cudzoziemcom, w tym 31 obywatelom Ukrainy oraz wszystkim pozostałym kontrolowanym cudzoziemcom.

W kolejnej spółce outsourcingowej kontrolą objęto 33 obywateli Ukrainy, 7 obywateli Gruzji, 4 obywateli Białorusi, 3 obywateli Azerbejdżanu. Stwierdzono nielegalne powierzanie

pracy 44 cudzoziemcom, w tym 30 obywatelom Ukrainy oraz wszystkim pozostałym kontrolowanym cudzoziemcom.

Kontrola trzeciej spółki outsourcingowej objęła 7 obywateli Ukrainy, 7 obywateli Gruzji, 2 obywateli Białorusi. Stwierdzono nielegalne powierzenie pracy 14 cudzoziemcom, w tym 5 obywatelom Ukrainy oraz wszystkim pozostałym kontrolowanym cudzoziemcom.

Nielegalne powierzenie pracy polegało głównie na systematycznym przekraczaniu liczby godzin pracy powyżej wskazań w zarejestrowanych dla tych cudzoziemców oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy oraz wydanych zezwoleniach na pracę; w kilku przypadkach zaniżono wynagrodzenie. O nielegalnym powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom powiadomiono Straż Graniczną oraz Wojewodę. Ponadto, poinformowano Zakład Ubezpieczeń Społecznych; w stosunku do osób odpowiedzialnych za legalne powierzenie pracy oraz organizację pracy zleceńbiorców kierowano do sądu wnioski o ukaranie.

W drugiej połowie 2023 r. inspektor pracy wraz z funkcjonariuszami Straży Granicznej wszczął na wniosek Wojewody kontrolę, w trakcie której stwierdzono m.in. wykonywanie pracy przez obywateli Filipin i Indonezji w ramach umowy outsourcingowej ze spółką prowadzoną przez obywateli Korei Płd. Kontrolą legalności pracy objęto 12 obywateli Filipin, po 2 obywateli Indonezji oraz Korei Płd. oraz 1 obywatelkę Kanady. Kontrola wykazała nielegalne powierzenie pracy wszystkim 14 kontrolowanym obywatelom Filipin i Indonezji. Nielegalne powierzenie pracy polegało przede wszystkim na systematycznym powierzeniu pracy cudzoziemcom w wyższej niż zezwolono liczbie godzin, a w 2 przypadkach powierzeniu na stałe innej pracy, niż zezwolono. Ponadto ustalono, że agencja posiada kilkaset tysięcy złotych zaległości w składkach do ZUS. O nielegalnym powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom powiadomiono Straż Graniczną oraz Wojewodę. Powiadomiono także ZUS; osobę odpowiedzialną za legalne powierzenie pracy ukarano mandatem.

Zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W 2023 r. inspektorzy pracy OIP we Wrocławiu skierowali 21 zawiadomień podejrzenia popełnienia przestępstw w sprawach, w których występowali cudzoziemcy. Zawiadomienia dotyczyły najczęściej sfałszowanych orzeczeń lekarskich zatrudnianych cudzoziemców; utrudniania lub udaremnienia kontroli IP; fałszowania dokumentacji cudzoziemców skutkującej m.in. zgłaszaniem nieprawdziwych (zaniżonych) przychodów, które oszacowano na kilkaset tysięcy złotych.

Przyczyny nieprawidłowości

Przyczyny nieprawidłowości od lat nie ulegają zmianie. Skomplikowane prawo dostępu cudzoziemców do rynku pracy, a jednocześnie systemowa i faktyczna łatwość imigracji do Polski; niespójne przepisy oraz przepisy dające jedynie pozorne regulacje, które łatwo omijać. Brak jednoznacznej świadomości po stronie pracodawców; mnogość rozwiązań prawnych dotyczących np. powierzania pracy obywatelom Ukrainy; brak realnych (skutecznie odstrasżających) sankcji z tytułu powierzania cudzoziemcom nielegalnej pracy i z tytułu nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców; systematyczne wygaszanie przepisów o sankcjach karnych wobec cudzoziemców pracujących nielegalnie; skomplikowane procedury faktycznie uniemożliwiające nakładanie i egzekwowanie kar, wobec podmiotów powierzających nielegalnie pracę, zwłaszcza gdy są założone i prowadzone przez cudzoziemców. Ponadto, co raz skuteczniejsze poszukiwania formalnie legalnych modeli biznesowych pozwalających oszczędzać koszty pracy, stąd tworzenie łańcuszków firm powiązanych, „wyprowadzanie” firm zatrudniających poza obszar UE, formalne stosowanie „instytucji” delegowania pozawspółnotowego, które z powodu szeregu luk prawnych pozostaje w większości szarą strefą bez regulacji prawnych.

W mniejszym zakresie, zwłaszcza w mniejszych firmach, podstawową przyczyną nieprawidłowości przy powierzaniu pracy cudzoziemcom, jest nieznanostwo bardzo skomplikowanego prawa i procedur jego stosowania, aby wszystkie wymogi legalnej pracy zostały zachowane. Mali przedsiębiorcy, pozbawieni fachowej wiedzy, nie zdają sobie często sprawy, iż dokumenty przyznające cudzoziemcom dostęp do rynku pracy, określają, niekiedy bardzo ściśle, warunki tego dostępu, ustalają nie tylko konkretną firmę w jakiej cudzoziemiec może wyłącznie legalnie pracować, ale nierzadko wskazują też konkretne miejsce wykonywania pracy, a nawet liczbę godzin legalnej pracy.

Przyczyn naruszeń prawa upatruje się również w imigracji ogromnej liczby cudzoziemców w celach zarobkowych, gotowych do podjęcia (co najmniej pierwszej) pracy, bez względu na aspekty formalne legalności zatrudnienia, zdecydowanych na omijanie wszelkich zakazów dostępu do rynku pracy i wykonywanie pracy w jak najwyższym wymiarze (celem szybkiego osiągnięcia jak najwyższych zarobków), bez względu na postawione limity dostępu do rynku pracy, w tym gotowych na pracę nieewidencjonowaną, bez odprowadzania zobowiązań publicznoprawnych lub częściowo nieewidencjonowaną zaniżającą takie zobowiązania.

Działania prewencyjne

Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu realizował, jak również uczestniczył w szeregu przedsięwzięć o charakterze edukacyjnym, prewencyjnym, które miały na celu

propagowanie legalnego zatrudnienia cudzoziemców, w śród których na przedstawienie zasługują:

- ✦ w ramach TARGÓW PRACY zorganizowanych przez PUP Wrocław dla przedsiębiorców i cudzoziemców, zorganizowano szkolenie nt. „Legalność powierzania wykonywania pracy przez cudzoziemców”. Szkolenie przeprowadzone zostało wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej z Placówki SG Wrocław Strachowice. W szkoleniu wzięło udział około 20 osób.
- ✦ w ramach Europejskiego Tygodnia Umiejętności Zawodowych w Powiatowym Centrum Kultury w Środzie Śląskiej zorganizowane zostało przez Powiatowy Urząd Pracy wspólne spotkanie szkoleniowe, przeznaczone przede wszystkim dla lokalnych pracodawców powiatu średzkiego, dotyczące zatrudniania cudzoziemców oraz pracy zdalnej.

W spotkaniu wzięło udział kilkadziesiąt osób.

- ✦ na terenie PUP w Lwówku Śląskim przeprowadzono szkolenie wspólnie z funkcjonariuszami placówki Straży Granicznej ze Zgorzelca z zakresu legalności zatrudnienia Obywateli Ukrainy. W szkoleniu wzięli udział pracodawcy z terenu powiatu lwóweckiego, którzy zatrudniają obywateli Ukrainy.
- ✦ inspektor pracy wspólnie z funkcjonariuszami placówki Straży Granicznej w Jeleniej Górze na terenie PUP w Jeleniej Górze przeprowadził dwa szkolenie z legalności zatrudnienia obywateli Ukrainy na terenie RP. Udział wzięło ponad 50 pracodawców.
- ✦ przeprowadzono kilka szkoleń wspólnie z funkcjonariuszami Placówki Straży Granicznej w Zgorzelcu na terenie PUP w Zgorzelcu, a także na terenie PUP w Lwówku Śląskim, w zakresie legalności zatrudnienia i pobytu obywateli Ukrainy. W szkoleniu uczestniczyło ponad 50 pracodawców.
- ✦ w Świeradowie Zdroju przeprowadzono szkolenie dyrektorów/ z - ców dyrektorów PUP/i MOPS z powiatów polskich i czeskich w zakresie legalności zatrudnienia obywateli Ukrainy. Organizatorem szkolenia było Europejskie Ugrupowanie Współpracy Terytorialnej Novum z/s w Jeleniej Górze. Uczestnikami szkolenia byli m.in. przedstawiciele z Czech tj. Izba Gospodarcza Liberec Izba Gospodarcza Jablonec nad Nisou, przedstawiciel inspekcji pracy Hradec Králové, Krajský úřad Královéhradeckého.

Ponadto należy wspomnieć, że ramach współpracy z Fundacją Ukraina i Instytutem Praw Migrantów we Wrocławiu, przedstawiciele OIP we Wrocławiu cyklicznie uczestniczyli w dyżurach w siedzibie Fundacji, gdzie obywatele Ukrainy mogli skorzystać z pomocy prawnej.

[Współpraca z innymi instytucjami i służbami kontroli i nadzoru nad pobytem i pracą cudzoziemców w Polsce](#)

Nieprzerwanie i na bieżąco prowadzona jest współpraca z dolnośląskimi placówkami

Straży Granicznej, Wydziałem ds. Cudzoziemców Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego, a także z powiatowymi urzędami pracy.

W zakresie współpracy z Wydziałem ds. Cudzoziemców Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego, z powodu opóźnień urzędowych wynikających z nadmiaru spraw do załatwienia, znaczna ilość cudzoziemców nie ma ustalonego statusu prawnego legalności pobytu na terytorium RP. Eliminacja opisanej kwestii nie wydaje się możliwa bez zmian prawnych i organizacyjnych, skutkujących skorelowaniem ilości cudzoziemców wymagających urzędowej obsługi z obiektywnymi możliwościami zapewnienia takiej obsługi.

Efekty kontroli

Na szereg przypadków dotyczących bieżącej sytuacji faktycznej i prawnej zatrudnianych cudzoziemców, wydawane przez inspektorów pracy jeszcze w toku kontroli środki prawne takie jak: polecenia lub decyzje ustne, albo nakazy płacowe, były niezwłocznie wykonywane przez podmioty kontrolowane. W wyniku działań inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, w zakresie prawnej ochrony pracy, doszło m.in. do: przekształcenia zawartych umów w umowy o pracę z 43 cudzoziemcami; wypłacenie 61 cudzoziemcom wynagrodzeń i innych świadczeń z tytułu zatrudnienia w łącznej wysokości ponad 106,5 tys. zł.; wypłacenie 36 cudzoziemcom wynagrodzeń za wykonywanie umów zlecenie w łącznej wysokości ponad 25,2 tys. zł.; wydanie świadectw pracy 13 byłym pracownikom cudzoziemcom; zalegalizowanie pracy 11 cudzoziemców zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego. W zakresie technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy cudzoziemców: skierowano 55 cudzoziemców do innych prac, do czasu wyposażenia w wymagane środki ochrony indywidualnej; skierowano 29 cudzoziemców do innych prac, do czasu zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości; wstrzymano pracę 7 cudzoziemców ze względu na niebezpieczne warunki jej wykonywania, np. na rusztowaniu, w wykopach, w zasięgu koparki itp.; skierowano na badania lekarskie medycyny pracy 30 cudzoziemców; nakazano poddać szkoleniom bhp 24 cudzoziemców. Bezspornie stanowi to potwierdzenie efektów oddziaływania kontrolnego PIP.

Pożądane działania ze strony innych organów

Za pożądane należy uznać działania ustawodawcze nakierowane na zmiany prawne, zmierzające do:

- ✦ uproszczenia prawa dotyczącego zasad legalnego powierzania pracy cudzoziemcom i wykonywania pracy przez cudzoziemców; maksymalnie możliwe uproszczenie zasad

dostępności cudzoziemców do rynku pracy bez zezwoleń oraz wydawanie tylko jednego rodzaju zezwolenia o dostępie w ramach ww. limitu lub limitów,

- ✦ uregulowania rynku tzw. agencji outsourcingowych zajmujących się zawodowo organizowaniem pracy cudzoziemców poza prawem dot. agencji pracy tymczasowej,
- ✦ uregulowanie rynku podmiotów zajmujących się zawodowo legalizacją pobytu i pracy cudzoziemców (kancelarie legalizacyjne),
- ✦ wprowadzenie jednoznacznego obowiązku podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi posiadania do kontroli – pod rygorem sankcji – kompletu dokumentów niezbędnych do ustalenia legalności pobytu i pracy cudzoziemca w całym okresie jej wykonywania, albo umieszczenie w bazie PSZ pełnej informacji o cudzoziemcach, w tym zezwoleniach pobytowych, o uzyskaniu przez nich innych zwolnień od zezwoleń na pracę, np. informacji o ukończeniu szkoły, odbywaniu studiów itd.,
- ✦ wprowadzenie obowiązku podmiotu kontrolowanego przez inspektora pracy – pod rygorem sankcji – zapewnienia tłumacza na j. polski do udzielania wszelkich wyjaśnień i informacji w całym toku kontroli, a następnie tłumaczenia dokumentów pokontrolnych na język zrozumiały dla podmiotu kontrolowanego, tak aby bariera językowa nie była ani wykorzystywana do wpływania na wynik kontroli /ograniczenie ujawnianych zagadnień/ ani do faktycznego ignorowania środków prawnych pokontrolnych, z uwagi na ich faktyczne niezrozumienie,
- ✦ uregulowanie i ograniczenie jedynie do wyjątkowych przypadków możliwości „delegowania” pracowników spoza Unii Europejskiej,
- ✦ urealnienie systemu sankcji z tytułu powierzania cudzoziemcom nielegalnej pracy i z tytułu nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców, tj. rezygnacja w tym zakresie z trybu wykroczeniowego i przejście na tryb kar administracyjnych nakładanych w drodze decyzji administracyjnych,
- ✦ ograniczenia masowej imigracji, za pomocą wyznaczenia realnych (odpowiadających potrzebom pracodawców, bez wypierania obywateli polskich z rynku pracy) limitów ilościowych (ogólnokrajowych i wojewódzkich, a może także powiatowych) cudzoziemców dopuszczonych do rynku pracy wraz z kryteriami zależnymi od tzw. zawodów deficytowych.

3. Kontrola Agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

Agencje zatrudnienia - egzekwowanie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili w 2023 roku 57 kontroli agencji zatrudnienia, mających siedziby na terenie województwa dolnośląskiego lub posiadających oddziały na tym terenie. W ich wyniku stwierdzono 3 przypadki prowadzenia usług agencji zatrudnienia (w zakresie pracy tymczasowej) przez podmioty nie posiadające wymaganego certyfikatu

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości oraz zastosowane środki prawne

Do najczęściej występujących uchybień należą: nieumieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru KRAZ; niewłaściwe oznaczanie ofert pracy tymczasowej; nieprawidłowości przy kierowaniu do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych; nieprawidłowości przy opłacaniu składek na Fundusz Pracy; brak lub błędne sprawozdania lub informacje przekazane do marszałka województwa.

W efekcie, do podmiotów kontrolowanych skierowano 55 wniosków w wystąpieniach oraz wydano w czasie kontroli 2 polecenia ustne. Inspektorzy pracy kierowali do sądu wnioski o ukaranie; do Marszałka Województwa Dolnośląskiego kierowano stosowne zawiadomienie o stwierdzonych nieprawidłowościach. Stosowne zawiadomienie o stwierdzonych nieprawidłowościach kierowano do Wojewody Dolnośląskiego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Straży Granicznej.

W porównaniu do lat poprzednich nie zauważono znaczącej zmiany co do liczby przypadków najczęściej występujących nieprawidłowości jak i ich rodzaju.

Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości

Przyczynami najczęściej stwierdzonych nieprawidłowości były m.in.: niedopatrzenie lub niewiedza osób prowadzących agencje w zakresie zasad prowadzenia agencji zatrudnienia; zmniejszanie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej poprzez rezygnację z wypełniania części obowiązków; bagatelizowanie obowiązków informacyjnych wobec marszałka województwa; bagatelizowanie obowiązków dotyczących prawidłowego prowadzenia wymaganych dokumentów, w tym w szczególności umów dotyczących kierowania do pracy za granicą do pracodawcy zagranicznego, zawieranych z osobami kierowanymi oraz z pracodawcami zagranicznymi.

Współpraca z Marszałkiem Województwa (WUP)

Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu podjął stałą współpracę z Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędem Pracy w Wałbrzychu, która polegała na bieżących konsultacjach oraz wymianie informacji o podmiotach prowadzących działalność w zakresie agencji zatrudnienia. W roku 2023 do Marszałka Województwa (dyrektora WUP) skierowano 8 powiadomień, w

wyniku których 1 podmiot został wykreślony z KRAZ; na skutek 3 powiadomień Urząd wszczął postępowanie. W latach 2021-2022 wyniku powiadomień OIP we Wrocławiu skierowanych do marszałka województwa wykreślono z KRAZ 3 podmioty.

Agencje pracy tymczasowej – egzekwowanie przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili w 2023 roku 26 kontroli agencji zatrudnienia, mających siedziby na terenie województwa dolnośląskiego lub posiadających oddziały na tym terenie.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości oraz zastosowane środki prawne

Podobnie jak w latach poprzednich - najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły:

- ✦ braku lub niepełnych uzgodnień między agencjami zatrudnienia, a pracodawcami użytkownikami,
- ✦ braku lub niepełnej informacji przekazywanej pracownikom tymczasowym przez agencję, dotyczącej uzgodnień dokonanych między agencją a pracodawcą użytkownikiem (w zakresie, o którym mowa w art. 9 i art. 10 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych),
- ✦ braku wydania osobom zatrudnionym na podstawie umów prawa cywilnego zaświadczeń o okresach pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika.

W wyniku ustaleń dokonanych w czasie kontroli do podmiotów kontrolowanych skierowano 51 wniosków w wystąpieniach oraz wydano w czasie kontroli 3 polecenia ustne. Z uwagi na stwierdzone naruszenia przepisów inspektorzy pracy wszczynali postępowanie w sprawach o wykroczenia, ponadto kierowali do Marszałka Województwa Dolnośląskiego oraz ZUS stosowne zawiadomienie o stwierdzonych nieprawidłowościach.

Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości

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

- ✦ nieznaną obowiązuje przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
- ✦ nieprecyzyjne przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (przyczyna nieprawidłowości podawana najczęściej przez przedstawicieli agencji zatrudnienia),
- ✦ minimalizowanie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej – najczęstszym przykładem jest zastępowanie formy pisemnej uzgodnień dokonywanych między agencją,

a pracodawcą użytkownikiem formą elektroniczną oraz niewydawanie zleceniobiorcom zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej,

- ✦ próba obchodzenia przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez stosowanie w miejsce pracy tymczasowej usług outsourcingu.

Możliwość powierzenia pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego spowodowało masowe stosowanie tej formy, także (na co wskazują kontrolowane agencje zatrudnienia) w związku z jej narzucaniem przez kontrahentów – pracodawców użytkowników. W takich przypadkach całkowicie zostaje pominięta kwestia rzeczywistego sposobu wykonywania pracy, gdyż ewentualną odpowiedzialność za zawarcie umowy zlecenia ponosi agencja zatrudnienia.

Outsourcing/leasing, a praca tymczasowa

W 2023 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu skontrolowali 8 podmiotów korzystających z usług outsourcingowych oraz 17 podmiotów świadczących takie usługi. Przeprowadzono również kontrole krzyżowe – kontrole w podmiocie świadczącym usługi i podmiocie odbierającym te usługi. W przypadku kontroli podmiotów świadczących usługi outsourcingu kontrolą objęto grupę ok. 104 osób. W przypadku kontroli podmiotów korzystających z usług podmiotów świadczących usługi outsourcingu, kontrolą objęto łącznie 365 osób.

Ujawnione przypadki omijania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

W przypadku 4 podmiotów na rzecz, którego były świadczone usługi outsourcingu stwierdzono, że usługi te były świadczone w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej. Kontrole przeprowadzone w 8 podmiotach świadczących usługi outsourcingu wykazały, że świadczone przez te podmioty usługi outsourcingu były faktycznie świadczeniem usługi pracy tymczasowej. W 96 przypadkach ustalono, że osoby świadczyły usługi w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej.

Przykłady rażących naruszeń przepisów

W wyniku krzyżowych kontroli w dwóch spółkach organy kontroli ujawniły:

- ✦ współpraca między podmiotami do czasu kontroli miała faktycznie istotne znamiona usługi kierowania i zapewnienia personelu do pracy (usługa pracy tymczasowej),
- ✦ wszystkim objętym kontrolą cudzoziemcom powierzano nielegalne wykonywanie pracy, w związku ze znacznymi comiesięcznymi przekroczeniami zezwolonej liczby godzin pracy na umowach zlecenie, a w kilku przypadkach – w związku z długookresowym powierzeniem innej pracy niż zezwolona;

- ✦ za cudzoziemców nie były systematycznie, terminowo i / lub w pełnej wysokości opłacane składki do ZUS, w tym na Fundusz Pracy,
- ✦ brak realizacji wszystkich obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ✦ spółka będąca formalnie agencją zatrudnienia – poza naruszeniem wymogu nieposiadania zaległości publicznoprawnych – naruszyła ponadto takie obowiązki, jak podawanie numeru KRAS w dokumentach, czy prawidłowe i terminowe coroczne sprawozdawanie organowi rejestrowemu o zakresie działalności agencji.

W toku kontroli inspektor pracy wydał polecenie nakierowane na zmianę zasad współpracy pomiędzy spółkami, a także prowadził w tym zakresie rozmowy i poradnictwo. Wskutek czynności nadzorczych usunięte zostały istotne naruszenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy; zaprzestano powierzania pracy cudzoziemcom na innych niż zezwolono warunkach, a także doprowadzono do uregulowania znacznej części zaległych składek do ZUS. W stosunku do osób odpowiedzialnych wszczęto postępowanie w sprawach o wykroczenia. Ponadto poinformowano o wynikach kontroli właściwy urząd skarbowy oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Straż Graniczną, a także Marszałka Województwa Dolnośląskiego i Wojewodę Dolnośląskiego.

Diagnoza

Usługi nazywane przez podmioty kontrolowane oraz ich kontrahentów usługami outsourcingu, polegały jedynie na „wynajmie” osób do pracy – dostarczaniu pracy ludzkiej. Faktycznym przedmiotem usługi outsourcingu było dostarczanie - zamówioną – ilość osób do pracy. Firmy świadczyły usługi outsourcingu przy wykorzystaniu narzędzi, materiałów, powierzchni a także „know how” „użytkownika”. Ustalono, że faktyczny nadzór nad wykonywaniem pracy przez osoby skierowane do wykonywania takich usług był realizowany przez kadrę kierowniczą podmiotów „odbierających usługę” osoby. Ponadto kontrole wykazały, że rozliczanie między firmami dokonywane były w oparciu o roboczogodziny.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości

Najczęstszymi przyczynami korzystania z usługi outsourcingu są: chęć omijania limitów ustalonych w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz chęć uelastycznienia form zatrudniania, poprzez przerzucanie formalnego zatrudnienia na podmioty zewnętrzne. Ponadto należy wskazać, że taka forma pozyskiwania zasobów kadrowych stosowana jest także w celu obejścia zakazu wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych przez pracowników tymczasowych, czy też zwolnienia się z obowiązku równego traktowania - co do warunków wynagradzania - pracowników skierowanych przez podmioty outsourcingowe, w

stosunku do pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez podmiot korzystający z takich usług.

Podjęte działania

W przypadku stwierdzenia wykonywania pracy przez osoby świadczące usługi outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej, kierowano do podmiotu, na rzecz którego była świadczona taka praca, zalecenia pokontrolne służące wyeliminowaniu tego typu zatrudnienia. Kierowano również zawiadomienie do Marszałka Województwa o stwierdzeniu działania podmiotów świadczących usługi pracy tymczasowej bez posiadania odpowiedniego certyfikatu. W zakresie stwierdzenia wykroczenia polegającego na prowadzeniu agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu, kierowano do sądu wnioski o ukaranie. Kierowano także zawiadomienia o stwierdzonych nieprawidłowościach do Straży Granicznej, ZUS, organów administracji skarbowej oraz Wojewody Dolnośląskiego stosownie do stwierdzonych nieprawidłowości.

Agencje zatrudnienia prowadzone przez podmioty/cudzoziemców spoza UE

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili w 2023 roku 1 kontrolę agencji zatrudnienia, prowadzoną przez podmiot/cudzoziemców spoza UE. Kontrola przeprowadzona została na wniosek Wojewódzkiego Urzędu Pracy. W jej wyniku stwierdzono nieprawidłowości dotyczące składanych przez agencję pracy corocznych informacji do Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Nieprawidłowości zostały na polecenie inspektora pracy skorygowane w toku kontroli. Ponadto agencja nie wydawała osobom skierowanym do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego – po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej, zaświadczeń potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej; stwierdzono nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcom. Inspektor pracy wszczął postępowanie w sprawach o wykroczenia oraz skierował do Wojewody Dolnośląskiego stosowne zawiadomienie o stwierdzonych nieprawidłowościach.

Pracodawcy użytkownicy

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili w 2023 roku 28 kontroli pracodawców użytkowników, mających siedziby na terenie województwa dolnośląskiego lub posiadających oddziały na tym terenie. Z 28 zrealizowanych kontroli 12 było następstwem skarg.

Ujawnione przypadki omijania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Stwierdzone nieprawidłowości najczęściej – podobnie jak w latach poprzednich dotyczyły:

- ✦ braku lub niepełnych uzgodnień między agencjami zatrudnienia, a pracodawcami użytkownikami,
- ✦ nieprowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową, ✦ nieprawidłowości z zakresu bhp.

W wyniku ustaleń dokonanych w czasie kontroli do podmiotów kontrolowanych skierowano 63 wnioski w wystąpieniach oraz 10 decyzji nakazowych.

Przykłady naruszeń przepisów

W wyniku kontroli (krzyżowej) przeprowadzonych jednocześnie w agencji zatrudnienia oraz u pracodawcy użytkownika stwierdzono, iż osoby wykonujące pracę tymczasową były zatrudniane na stanowisku, na którym nie wykonują pracy, pracownicy podmiotu kontrolowanego. Wynagrodzenie pracowników tymczasowych ustalane było według kryteriów innych niż te, które były stosowane przy ustalaniu wynagrodzeń pracowników pracodawcy użytkownika i wynikających z regulaminu wynagradzania, co nosiło znamiona dyskryminacji w zakresie warunków płacowych.

Diagnoza

Jako główną formę obchodzenia obecnie obowiązujących przepisów w zakresie pracy tymczasowej należy wskazać usługi outsourcingu (leasingu pracowniczego). Jako przyczyny korzystania przez firmy z tego rodzaju usług – modelu pozyskiwania pracowników – można wskazać: obejście przepisów dotyczących limitu świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych, obejście 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.

Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości

W ocenie inspektorów pracy oraz osób reprezentujących pracodawców użytkowników przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości były:

- ✦ nieznanąomość przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
- ✦ niedopatrznie lub niewiedza w zakresie obowiązujących przepisów,
- ✦ przesadna biurokratyzacja (przyczyna nieprawidłowości podawana najczęściej przez przedstawicieli pracodawców użytkowników).

4. Delegowania pracowników, w tym cudzoziemców, w ramach świadczenia usług z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

W roku 2023 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, prowadzili, w stosunku do 29 podmiotów, działania zmierzające do przeprowadzenia postępowania kontrolnego w zakresie delegowania pracowników, w tym cudzoziemców w ramach świadczenia usług z terytorium RP. Postępowanie kontrolne przeprowadzono w 23 podmiotach. Przyczyny braku możliwości przeprowadzenia kontroli dotyczyły m.in. braku kontaktu z osobami uprawnionymi do reprezentowania spółki lub fakt, iż podmioty nie powierzały pracy żadnym osobom na jakiegokolwiek podstawie.

Zdecydowana większość kontroli prowadzona była w związku z wniesieniem przez obce instytucje łącznikowe wniosku za pośrednictwem Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym IMI. Kontrole, które nie wynikały z powyższych wniosków były wszczynane głównie w związku ze skargami wniesionymi przez pracowników delegowanych. Zakres tych ostatnich, obejmował zagadnienia wynagrodzenia za pracę bądź czasu pracy pracowników delegowanych.

Wnioski o informacje skierowanym do PIP przez instytucję łącznikową z UE/EOG/Szwajcarii

W roku 2023 do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu wpłynęły 22 wnioski skierowane za pośrednictwem Systemu Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym IMI, przekazanych przez Główny Inspektorat Pracy, z których 13 odnosi się do delegowania cudzoziemców. Badaniu poddano 19 wniosków, z czego 3 wnioski to wnioski, które wpłynęły w roku 2022. Dziewiętnaście wniosków, których badanie zakończono w bieżącym roku sprawozdawczym wpłynęło z 8 następujących krajów:

Tabela nr 20: Kraje, z których wpłynęły wnioski

Wyszczególnienie	Ilość wniosków
Austria	1
Belgia	4
Czechy	2
Dania	2
Francja	4
Holandia	2
Niemcy	3
Słowenia	1

Rokrocznie, tematyka wniosków dotyczy tych samych kwestii – spełniania przez podmiot objęty wnioskiem i pracowników kierowanych przez niego do pracy za granicą warunków delegowania, pozwalających ocenić, czy pracowników można uznać za pracowników delegowanych. Znakomita większość zapytań skierowanych do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu dotyczyła faktycznego prowadzenia działalności na terytorium Polski (w tym zatrudniania personelu administracyjnego, posiadania pomieszczeń biurowych, ilości zrealizowanych w kraju kontraktów oraz obrotów osiągniętych przez podmiot ze źródeł położonych w Polsce i poza jej granicami), istnienia stosunku prawnego pomiędzy przedsiębiorstwem kierującym do pracy za granicą, a osobą przez niego skierowaną, przed rozpoczęciem pracy poza terytorium kraju, wywiązywania się z obowiązku właściwego i terminowego odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, a w przypadku delegowania cudzoziemców także legalnego zatrudnienia na terytorium Polski. Zakres kontroli oraz innych czynności prowadzonych w związku z realizacją wniosku był wyznaczony przez treść pytań wnoszonych przez obce instytucje łącznikowe.

[Liczba kontroli w przedmiocie delegowania pracowników z terenu Rzeczypospolitej Polskiej, o ustaleniach z których informowano organy właściwe państw przyjmujących](#)

W bieżącym roku sprawozdawczym do Departamentu Legalności zatrudnienia przekazano 1 wniosek skierowany do niemieckiej instytucji łącznikowej, w związku z ustalonymi w toku kontroli nieprawidłowościami dotyczącymi wypełniania przez niego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wobec pracowników tymczasowych polskiego podmiotu.

[Diagnoza](#)

Główne nieprawidłowości ustalane w toku kontroli, które jednak nie podlegają regulacji przez inspektorów pracy z uwagi na fakt, że stanowią przypadki obchodzenia, a nie naruszenia prawa to:

- ✦ stosowanie instytucji podróży służbowych w odniesieniu do pracowników delegowanych,
- ✦ ustalanie wynagrodzenia za pracę w okresie delegowania w wysokości niższej niż wynagrodzenie obowiązujące zgodnie z przepisami kraju przyjmującego,
- ✦ niestosowanie pisemnego potwierdzenia zmiany warunków zatrudnienia – porozumień zmieniających bądź wypowiedzeń zmieniających,
- ✦ nieinformowanie pracowników o warunkach zatrudnienia w okresie delegowania, nawet pomimo zmiany przepisów w zakresie informacji dodatkowej dla pracowników delegowanych.

Nadużycia ujawniane w toku kontroli od lat są takie same. Wydaje się natomiast, że można już mówić o nasilaniu się zjawiska pozornego delegowania z terenu Rzeczypospolitej, które w znacznej mierze dotyczy cudzoziemców z krajów trzecich. Zaobserwowano, iż pod pozorem delegowania następuje faktyczny transfer cudzoziemców do pracy w krajach, gdzie legalizacja ich pracy jest znacznie utrudniona. Problematyka ta dotyczy także obywateli polskich, choć w zdecydowanie mniejszym stopniu.

Pozorność delegowania stwierdzana podczas kontroli, która jednak nie narusza krajowych przepisów prawa pracy, staje się co najwyżej przedmiotem zgłoszenia Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w przypadku, gdy delegowanym pracownikom zostało wydane zaświadczenie A1. W przypadku cudzoziemców, którzy faktycznie nie świadczą pracy na terenie Polski, a wykonują ją wyłącznie za granicą w oparciu o wydane w Polsce dokumenty zezwoleniowe, zgłoszenia takie kieruje się także do właściwych organów, które dokumenty te wydały w oparciu o nieprawdziwe oświadczenia podmiotów zatrudniających cudzoziemców (pozorujące pracę cudzoziemców na terenie Polski).

Jak co roku należy zasygnalizować, że w ocenie inspektorów pracy podstawowym powodem stosowania przez pracodawców działań noszących znamiona omijania przepisów prawa, jest brak krajowych przepisów dotyczących delegowania z terenu Polski.

Zastosowane środki prawne

W wyniku kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w zakresie delegowania pracowników z terytorium RP w ramach świadczenia usług, do pracodawców skierowano łącznie 14 wniosków w wystąpieniach i 3 decyzje płacowe, przy czym, 6 wniosków i 3 decyzje płacowe dotyczyły cudzoziemców. Nieprawidłowości odnoszące się do pracowników delegowanych uregulowano wnioskami w 7 kontrolach.

Do pracodawców kierowano m.in. wnioski z zakresu:

- ✦ zaprzestania praktyki wypłacania należności z tytułu podróży służbowych pracownikom wykonującym w ramach swoich stałych obowiązków pracę poza granicami kraju i ustalenie dla tych pracowników wynagrodzenia za pracę w wysokości zgodnej z przepisami kraju świadczenia pracy. Wydanie wniosku dotyczyło 95 pracowników delegowanych.
- ✦ prowadzenia ewidencji czasu pracy i zaprzestania prowadzenia podwójnej ewidencji czasu pracy – jednej dla celów ustalenia należnego wynagrodzenia, drugiej dla celów ustalenia niezgodnej z prawem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.
- ✦ analizy w przedmiocie prawidłowości ustalenia stawki wynagrodzenia należnego pracownikom delegowanym do pracy na terytorium Niemiec, weryfikacji naliczonego

pracownikom wynagrodzenia za pracę oraz skorygowania różnicy w przypadku, gdy dokonana analiza potwierdzi błędne ustalenia.

- ✦ wskazywania w treści umów o pracę zawieranych z pracownikami delegowanymi prawidłowych informacji w odniesieniu do wynagrodzenia przysługującego im w okresie delegowania.
- ✦ informowania pracowników tymczasowych kierowanych do zagranicznych pracodawców użytkowników o kosztach i opłatach związanych z podróżą i pracą poza granicami kraju w taki sposób, by informacja ta była pomocna przy podejmowaniu przez pracownika decyzji o wyjeździe.
- ✦ terminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę,
- ✦ wskazywania w informacji dodatkowej o warunkach zatrudnienia, informacji związanych z kierowaniem pracowników do pracy poza granice kraju oraz ustalania w umowach o pracę wynagrodzenia w kwocie brutto.

W 7 kontrolach ujawniono 16 wykroczeń związanych z delegowaniem pracowników do pracy poza granice kraju, z czego w trzech przypadkach stwierdzono wykroczenia przeciwko delegowanym cudzoziemcom.

Ujawniane wykroczenia, za które osoby odpowiedzialne karano najczęściej poprzez nałożenie grzywny w drodze mandatu karnego, dotyczyły przede wszystkim:

- ✦ niewypłacenia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń bądź bezpodstawne ich zaniżanie,
- ✦ nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę,
- ✦ naruszenia przepisów o czasie pracy,
- ✦ nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom,
- ✦ nieprzedstawienia informacji dodatkowej o warunkach zatrudnienia, w tym warunkach obowiązujących w okresie świadczenia pracy poza granicami kraju.

Dodać należy, że w ramach przedmiotowych kontroli ujawniono fałszowanie zaświadczeń lekarskich, o czym powiadomiono właściwe wojewódzkie ośrodki medycyny pracy. Stwierdzono dopuszczanie pracowników do pracy bez poddania ich szkoleniu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W bieżącym roku sprawozdawczym nie kierowano do organów ścigania zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa handlu ludźmi bądź pracy przymusowej, ani o podejrzeniu popełnienia przestępstwa czynienia przygotowań do popełnienia przestępstwa handlu ludźmi. Skierowano natomiast podejrzenie popełnienia przestępstwa złośliwego i uporczywego naruszania praw pracowniczych poprzez niewypłacanie

wynagrodzenia pracownikom delegowanym, bezpodstawnego rozwiązania stosunków pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz niezgłoszenie ich do ubezpieczenia społecznego przez cały okres trwania stosunku pracy, w trakcie którego praca świadczona była poza granicami kraju.

Przyczyny nieprawidłowości

W ocenie inspektorów pracy stwierdzone nieprawidłowości polegające m.in. na nieterminowym zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych, czy uchybienia w zakresie profilaktycznych badań lekarskich bądź szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, które nie stanowią naruszeń typowych badanemu zagadnieniu, wynikają z lekceważenia przepisów prawa pracy przez delegujących pracodawców. W kwestii naruszeń dotyczących czasu pracy i ustalania jego prawidłowego wymiaru, przyczyną może być nieznajomość bądź problem w prawidłowym poruszaniu się pomiędzy przepisami dwóch przenikających się systemów prawnych, do których stosowania zostają zobowiązani pracodawcy delegujący. Przedsiębiorcy przyczyn niestosowania przepisów w zakresie minimalnych warunków pracy - porządku prawnego państwa przyjmującego, doszukują się w niewiedzy, wynikającej m.in. z problemów w uzyskiwaniu informacji na temat obowiązków pracodawców delegujących w kraju przyjmującym.

Należy jednak wskazać, że nieprawidłowości związane ze stosowaniem instytucji podróży służbowych i wynagradzaniem pracowników dietami, pozornym wykazywaniem pracy w Polsce w celu uzyskania dokumentu A1 i umożliwienia uzyskania dla cudzoziemców dokumentów zezwoleniowych, jest celowym działaniem przedsiębiorców. Powyższe wiąże się z omijaniem przepisów prawa, wykorzystywaniem luk prawnych i tworzeniem pozornego stanu prawnego dla skorzystania z ułatwień i udogodnień związanych z delegowaniem pracowników, zamiast ich legalnym zatrudnieniem na terenie kraju, w którym faktycznie świadczona jest usługa.

Współpraca z urzędami i organami administracji państwowej

W roku 2023 współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Bydgoszczy, należy ocenić za wzorową. Czas oczekiwania na odpowiedź na złożone wnioski o udostępnienie danych za pośrednictwem portalu ePUE nie przekracza tygodnia, co znacznie ułatwia pracę inspektorów pracy.

Jako wyjątkowo sprawną należy też uznać współpracę z organami skarbowymi wraz Urzędem Miasta Wrocławia, do którego inspektorzy pracy wnoszą wnioski o udostępnienie danych niezbędnych dla dokonania ustaleń, w związku z kontrolami prowadzonymi w obszarze delegowania pracowników.

Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu współpracuje również z Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędem Pracy, do którego kierowane są zapytania w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo wskazane we wniosku zagranicznej instytucji łącznikowej jest agencją zatrudnienia. DWUP niezwłocznie przekazuje w odpowiedzi sprawozdania z działalności tych agencji bądź wskazuje, że agencja sprawozdania takiego nie złożyła, co jednocześnie staje się podstawą do jej kontroli przez Marszałka Województwa.

5. Delegowania pracowników w ramach świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

W roku 2023 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili 16 kontroli w tematyce delegowania pracowników na teren Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług. W większości, kontrole prowadzone były w oparciu o analizę oświadczeń o delegowaniu wnoszonych do Głównego Inspektoratu Pracy. W jednym przypadku zainicjowana delegowanego.

Diagnoza

Kontrole pracodawców zagranicznych z państw członkowskich

W roku 2023 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili 9 kontroli w przedsiębiorstwach zarejestrowanych w państwach członkowskich: w 6 przedsiębiorstwach niemieckich, 1 przedsiębiorstwie austriackim, 1 przedsiębiorstwie chorwackim, 1 przedsiębiorstwie rumuńskim, 1 przedsiębiorstwie francuskim. W jednym przypadku nie udało się przeprowadzić kontroli u pracodawcy unijnego. W wyniku dokonanych ustaleń do pracodawców skierowano 6 decyzji (5 ustnych i 1 pisemną), 13 wniosków w wystąpieniu oraz 2 polecenia.

Nieprawidłowości ujawniane w toku kontroli dotyczyły kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym przygotowania do pracy (profilaktycznych badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp) oraz wypełniania obowiązków administracyjnych, związanych z delegowaniem pracowników do Polski – niewyznaczenie osoby do pośredniczenia w kontaktach, nieprzechowywanie pełnej dokumentacji wymaganej przepisami prawa, bądź jej nieterminowe udostępnienie do kontroli, gdy ta prowadzona jest po zakończeniu delegowania, nieterminowe złożenie w Głównym Inspektoracie Pracy oświadczenia o delegowaniu pracowników na teren Polski. W 6 przypadkach ujawnione nieprawidłowości zakwalifikowano jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, przy czym 3 wykroczenia były wykroczeniami z ustawy o delegowaniu pracowników, które dotyczyły nieterminowego zgłoszenia oświadczenia o delegowaniu pracowników na teren RP.

Kontrole pracodawców zagranicznych z krajów trzecich

W bieżącym roku sprawozdawczym przeprowadzono 7 postępowań kontrolnych wobec przedsiębiorców zarejestrowanych w krajach trzecich i delegujących pracowników na teren Rzeczypospolitej, natomiast w stosunku do 2 podmiotów czynności kontrolne nie mogły zostać zrealizowane. Postępowania kontrolne były prowadzone w: 3 przedsiębiorstwach japońskich, 3 przedsiębiorstwach ukraińskich i 1 przedsiębiorstwie z Wielkiej Brytanii.

Kontrola prowadzona w związku z ujawnieniem nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie budowy wykazała, że jeden z podmiotów świadczących prace na tej budowie jest ukraińskim przedsiębiorstwem delegującym pracowników. W toku tej kontroli ustalono, że dwóch pracowników delegowanych, obywateli Ukrainy, nie posiada ważnego zezwolenia na pracę, natomiast trzeci z delegowanych pracowników posiada zezwolenie na pracę typu C, wydane w związku z delegowaniem wewnątrz korporacyjnym, choć cudzoziemiec nie świadczył pracy na rzecz tego przedsiębiorstwa. O nielegalnym powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom powiadomiono właściwego Marszałka Województwa oraz Straż Graniczną.

W toku kontroli prowadzonych w podmiotach z krajów trzecich jedynie w odniesieniu do jednego podmiotu japońskiego nie wydano żadnych środków prawnych, natomiast w pozostałych 6 kontrolach wydano łącznie: 1 decyzję, 35 wniosków w wystąpieniach, 2 polecenia. W przypadkach 2 kontroli ujawnione nieprawidłowości uznano za 4 wykroczenia przeciwko prawom pracownika, których popełnienie ukarano grzywną w drodze mandatu karnego, przy czym jedno z tych wykroczeń dotyczyło delegowania pracowników na teren RP.

Przykłady naruszeń przepisów

Kontrola prowadzona w ukraińskim przedsiębiorstwie związana była ze skargą pracownika delegowanego, który postawił swojemu pracodawcy zarzut bezpodstawnego zaniżania wynagrodzenia. W jej wyniku ustalono m.in., że skarżący cudzoziemiec początkowo wykonywał pracę bez uzyskania wymaganego zezwolenia na pracę. Następnie, dla cudzoziemca uzyskano zezwolenie typu C, choć faktycznie nie był on pracownikiem delegowanym. Inspektor pracy powziął wątpliwości co do statusu pracownika delegowanego także wobec kolejnych 4 cudzoziemców objętych kontrolą. Ponadto, stwierdzono naruszenia w zakresie czasu pracy tj. świadczenie pracy powyżej dopuszczalnej normy dobowej i średniotygodniowej, bez zapewnienia wymaganych prawem odpoczynków dobowych i tygodniowych, przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Praca w godzinach nadliczbowych była polecana pracownikom, pomimo, że nie wystąpiła sytuacja spełniająca przesłanki uzasadniające powierzenie pracy ponadnormatywnej. Pracownikom nie przekazywano obowiązujących ich rozkładów czasu pracy; nie wypłacano wynagrodzenia wraz z należnymi

dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych; wynagrodzenie za pracę było bezpodstawnie obniżane, było również niższe niż wynagrodzenie wskazane w wydanych zezwoleniach typu C. Ponadto, inspektorzy pracy stwierdzili poddanie pracowników wstępnym profilaktycznym badaniom lekarskim przez lekarza nieuprawnionego do badań. Nie dokonano oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach, na których powierzono pracę tym pracownikom, nie wyposażono ich w odzież i obuwie robocze, nie przydzielono im środków ochrony indywidualnej.

Inspektor pracy prowadzący przedmiotową kontrolę uregulował ujawnione nieprawidłowości 22 wnioskami w wystąpieniu. O nielegalnym powierzeniu pracy cudzoziemcowi inspektor powiadomił Straż Graniczną i właściwego wojewodę.

Przyczyny nieprawidłowości

Przyczyną stwierdzanych nieprawidłowości, które nie mają charakteru systemowego, jest głównie brak wiedzy o obowiązujących w Polsce przepisach w zakresie delegowania pracowników na jej terytorium. Wydaje się, że problem niedopełnienia obowiązków wynikających z ustawy o delegowaniu jest zdecydowanie mniej widoczny wśród pracodawców z krajów unijnych, gdyż ustawa obowiązująca w naszym kraju jest implementacją, najczęściej znanych im, przepisów dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Główną przyczyną nieprawidłowości związanych z delegowaniem, a raczej z delegowaniem pozornym, jest celowe działanie dążące do obniżenia obciążeń fiskalnych i z zakresu zabezpieczenia społecznego, które wynika również z braku szacunku dla prawa kraju przyjmującego, jak i wyjątkowo niskich kar, które mogą dotknąć przedsiębiorców stosujących ten proceder za nieprzestrzeganie przepisów, bądź całkowitego uniknięcia kary w przypadku, gdy mowa jest o obchodzeniu przepisów.

Współpraca z urzędami i organami administracji państwowej

W roku 2023 współpraca z urzędami i organami administracji państwowej polegała na realizacji obowiązków informacyjnych o ujawnionych nieprawidłowościach, jeżeli dalsze działania związane było z ich kompetencją rzeczową.

W toku kontroli prowadzonych w 2023 r. w obszarze delegowania pracowników do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej nie kierowano zapytań i wniosków o kontrolę w podmiotach delegujących pracowników na terytorium Polski.

VII. Tematy własne

1. Organizacja bezpiecznej pracy w parkach wodnych i krytych pływalniach

Kontrole prowadzone w tym obszarze miały na celu ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz eliminację zagrożeń wypadkowych, w obiektach prowadzonych w formie zespołów basenów (parki wodne) oraz pojedynczych basenów sportowo - rekreacyjnych w obiektach zamkniętych.

Kontrole były realizowane zarówno w obiektach miejskich jak i prowadzonych przez przedsiębiorców: 10 podmiotów objętych kontrolą była prowadzona przez samorządy (76,92%), natomiast 3 podmioty (23,07%) należą do sektora prywatnego.

W 2023 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 13 kontroli u 13 przedsiębiorców będących pracodawcami. W kontrolowanych zakładach pracę wykonywały łącznie 1173 osoby, z tego:

- ✦ 617 to osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę (52,60%),
- ✦ 556 osób wykonywało pracę na podstawie umów cywilno-prawnych (47,40%).
- ✦ W wyniku przeprowadzonych 13 kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:
- ✦ 107 decyzji, w tym 34 decyzje ustne i 73 decyzje na piśmie; z tego 10 decyzji wydano z rygorem natychmiastowej wykonalności z art. 108 kpa zawartych w 11 nakazach.
- ✦ skierowali 13 wystąpień, zawierających łącznie 57 wniosków;
- ✦ zastosowali środki oddziaływania wychowawczego wobec 2 osób odpowiedzialnych za stwierdzone wykroczenia;

W toku przeprowadzonych kontroli stwierdzono nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w następujących obszarach:

Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

- ✦ nieprawidłowości dot. programów szkoleń lub braku programów szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ✦ braku zapewnienia lub ustalenia odpowiedniej częstotliwości szkoleń okresowych pracowników wykonujących prace szczególnie niebezpieczne,
- ✦ dopuszczania do pracy pracowników bez przeprowadzenia szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ✦ przechowywania i prowadzenia dokumentacji,
- ✦ braku ukończonego wymaganego szkolenia okresowego dla pracodawców.

Profilaktyczne Badania Lekarskie

- ✦ braku wskazywania w skierowaniach na badania lekarskie pełnej informacji o czynnikach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych występujących na stanowisku pracy,
- ✦ nieprzechowywania skierowań na badania lekarskie w dokumentacji pracowniczej,
- ✦ dopuszczanie pracowników do pracy przed uzyskaniem orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na zajmowanym stanowisku.

Ocena ryzyka zawodowego

- ✦ nieaktualnej oceny ryzyka zawodowego, w szczególności braku uwzględnienia w ocenie rzeczywiście występujących zagrożeń związanych z wykonywaną pracą.
- ✦ nieprawidłowości dotyczących informowania pracowników o ryzyku zawodowym.

Czynniki szkodliwe dla zdrowia w środowisku pracy

- ✦ braku wytypowania czynników, dla których powinny być wykonywane badania i pomiary
- ✦ nieprawidłowości dotyczących rejestrów czynników szkodliwych,
- ✦ braku udostępniania pracownikom wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia.

Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze

- ✦ braku ustalenia zasad przydziału lub brak uwzględnienia w dokumentacji dotyczącej ustalenia przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej
- ✦ środków ochrony indywidualnej wszystkich środków ochrony indywidualnej wynikających z kart charakterystyki substancji i mieszanin chemicznych.
- ✦ braku lub uchybień związanych z prowadzeniem indywidualnych kart ewidencyjnych odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.
- ✦ nieprawidłowości związanych z przechowywaniem środków ochrony indywidualnej oraz z niewłaściwym doborem środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

Obiekty i pomieszczenia pracy

- ✦ braku oznakowania miejsc niebezpiecznych oraz porządku w pomieszczeniach pracy

Procesy pracy i organizacja stanowisk pracy, w tym stosowanie substancji i mieszanin chemicznych w procesach pracy

- ✦ braku kart charakterystyki substancji i mieszanin chemicznych stosowanych w procesach pracy,
- ✦ braku spisu substancji i mieszanin chemicznych niebezpiecznych stosowanych w procesach pracy,
- ✦ braku zastosowania właściwych środków profilaktycznych, metod i organizacji pracy, w związku z zagrożeniami spowodowanymi kontaktem z niebezpiecznymi substancjami i mieszaninami chemicznymi

- ✦ przechowywania mieszanin chemicznych niebezpiecznych w opakowaniach uniemożliwiającym identyfikację mieszaniny.

Magazynowanie i składowanie

- ✦ nieprawidłowości lub braku instrukcji magazynowania i składowania substancji i mieszanin chemicznych oraz składowania w sposób utrudniający komunikację.

W ramach prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy udzielili łącznie 77 porad prawnych.

Przeprowadzone kontrole nie ujawniły drastycznych przypadków naruszania przepisów prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracodawców prowadzących działalność w obszarze krytych pływalni i basenów, o czym świadczy to, że tylko w przypadku 2 kontroli stwierdzono naruszenia przepisów prawa pracy - ujęte w katalogu wykroczeń - skutkujące zastosowaniem wobec sprawców wykroczeń środków oddziaływania wychowawczego. Niewątpliwie wpłynął na to fakt, iż w przypadku wszystkich podmiotów realizowana kontrola nie była pierwszą kontrolą prowadzoną przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie stanowisk i procesów pracy - uchybienia dotyczyły 84,62% podmiotów objętych kontrolą oraz szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz profilaktycznych badań lekarskich. Taki stan rzeczy może tłumaczyć, w przypadku obszaru dotyczącego stanowisk i procesów pracy, specyfika procesu przygotowania wody basenowej np. stosowanie niebezpiecznych mieszanin i substancji chemicznych. W odniesieniu do skali naruszeń w zakresie szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz profilaktyki zdrowotnej, pracodawcy wskazywali na trudność w rozpoznaniu, które z obowiązków zostały odroczone - a które nie, w związku z ustawą 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.

2. Przestrzeganie przepisów dotyczących prawa pracy, w tym BHP oraz legalności zatrudnienia, w podmiotach prowadzących działalność handlowousługową w miejscowościach turystycznych

Kontrole prowadzone w tym obszarze w 2023 r. miały na celu weryfikację 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, czasu pracy, wynagrodzenia i innych

świadczeń ze stosunku pracy. Sprawdzeniu podlegały również zagadnienia dotyczące wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej.

W 2023 r. inspektorzy pracy OIP Wrocław przeprowadzili ogółem 31 kontroli. W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 19 nakazów zawierających 116 terminowych decyzji nakazowych pisemnych oraz 20 wystąpień zawierających łącznie 107 wniosków, które dotyczyły ogółem 97 pracowników.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych wszczęto 7 postępowań w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika, tj.

- ✦ skierowano jeden wniosek o ukaranie, za brak przestrzegania przepisów dotyczących praw pracowniczych do sądu pracy,
- ✦ zastosowano jedno postępowanie mandatowe, wobec osoby odpowiedzialnej za wykroczenia przeciwko prawom pracownika - wydano 1 mandat karny w wysokości 1300 zł,
- ✦ w 5 kontrolach inspektorzy zastosowali środki wychowawcze (pouczenia, ostrzeżenia), w których odnotowano 6 wykroczeń przeciwko prawom pracownika.
- ✦ w większości przeprowadzonych w 2023 r. kontroli (20) wydane zostały środki prawne zgodnie z przysługującymi inspektorom pracy uprawnieniami tj. nakaz, wystąpienie i polecenie.

W 2023 r. w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w tym sektorze wydano ogółem 116 decyzji nakazowych, z czego 104 decyzje zostały wykonane, tj. 89,6 % realizacji, jak również wydano 107 wniosków w wystąpieniu, z czego 84 wnioski zostały wykonane i przyjęte do stosowania w bieżącej działalności pracodawców, tj. 87 % realizacji.

3. Konkurs „Wzorowy pracownik służby BHP Województwa Dolnośląskiego”

W 2023 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu został zorganizowany, po raz dwunasty, konkurs pod nazwą „Wzorowy pracownik służby bhp Województwa Dolnośląskiego”, którego celem jest:

- ✦ promowanie działalności pracowników służby bhp, aktywnie działających w zakładach pracy na rzecz poprawy stanu bhp;
- ✦ inspirowanie służb bhp do aktywniejszych działań w sferze ochrony pracy.

Oczekiwanym rezultatem konkursu jest poprawa warunków pracy w zakładzie i na poszczególnych stanowiskach, jak również uświadomienie pracodawcom i pracownikom roli służby BHP w zakładzie. W konkursie mogą uczestniczyć osoby posiadające wymagane kwalifikacje zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997r. w sprawie

służby bezpieczeństwa i higieny pracy, pod warunkiem czynnego wykonywania zawodu na podstawie umowy o pracę.

W 2023 r. laureatami konkursu „Wzorowy pracownik służby bhp Województwa Dolnośląskiego” zostało czterech pracowników służby bhp z zakładów pracy zlokalizowanych na terenie województwa dolnośląskiego.



Fot.: Laureaci konkursu „Wzorowy pracownik służby bhp Województwa Dolnośląskiego”

W Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu, w okresie dwunastu lat, wyróżniono łącznie 40 pracowników służby bhp (w 25 przypadkach inicjatorami byli inspektorzy pracy, w 18 pracodawcy, a w 5 organizacja zrzeszająca pracowników służby bhp).

VIII. Pozostałe działania

1. Poradnictwo prawne i techniczne

Informacje dotyczące zakresu tematycznego porad

W 2023 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu udzielono 16491 porad, które zawierały łącznie 26850 tematów. Na ogólną liczbę tematów porad prawnych i technicznych udzielonych w miejscach przyjęć interesantów w formie ustnej udzielono 4684, w formie pisemnej 624. Porad prawnych i technicznych drogą telefoniczną udzielono 10967.

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 7361 przypadkach. Najczęściej występujące tematy dotyczyły: czasu pracy 3878, wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń 3369 przypadków, urlopów pracowniczych 1862 przypadków, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem 1096 przypadków, rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników 940 przypadków. Oprócz wymienionych wyżej porad, udzielonych w łącznej liczbie 16491, również w zakładach pracy w czasie czynności kontrolnych, inspektorzy pracy udzielili 16135 porad prawnych (w tym 3779 porad z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców w Polsce) oraz 15527 porad technicznych. Tematyka tych porad wynikała z konkretnych potrzeb zaistniałych w zakładach pracy. Gromadzone dane statystyczne dotyczące tych porad nie pozwalają na przypisanie ich do odpowiednich grup tematycznych. Odnosząc się do liczby udzielonych w 2023 r. porad tj. 16491, zauważyć można, iż ogólnie zwiększyła się ich liczba w porównaniu z ubiegłym rokiem kiedy to udzielono 14022 porad. Tendencja wzrostowa liczby porad prawnych udzielonych w roku 2023, w porównaniu do lat ubiegłych, wiąże się między innymi ze zwiększonym zapotrzebowaniem na uzyskanie pomocy prawnej w związku ze zmianami przepisów do Kodeksu pracy, które zostały wprowadzone poprzez:

- ✦ ustawę z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw;
- ✦ ustawę z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

W roku 2023 znaczna ilość cudzoziemców z Ukrainy znalazła zatrudnienie na terenie Polski. Powyższe miało wpływ na zwiększone zainteresowanie uzyskaniem pomocy prawnej z zakresu prawa pracy. Należy zauważyć, iż pomimo coraz powszechniejszego wykorzystania nowych technologii pozwalających zwiększyć zasięg i skrócić czas udzielanych porad prawnych, wiele zapytań prawnych miało jednak charakter wielopłaszczyznowy i wymagało pogłębionej analizy prawnej.

Tabela nr 21: Liczba porad z uwzględnieniem ich tematyki

Przedmiot porady	Liczba porad w 2023 r.
Stosunek pracy	7361

Wynagrodzenia	3369
Czas pracy	3878
Urlopy pracownicze	1862
Uprawnienia zw. z rodzicielstwem	1096
Ochrona pracy młodocianych	416
Mobbing	230
Dyskryminacja	64
Rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników	940
Pozostałe	7634
Razem	26850

Tabela nr 22: Liczba porad z uwzględnieniem podmiotu zgłaszającego

Podmioty zgłaszające się po porady	Liczba porad w 2023 r.
Były pracownik	2735
Cudzoziemiec	548
Inny	2085
Organ/urząd państwowy	70
Organ/urząd samorządu terytorialnego	67
Organizacje pracodawców	21
Osoba ubiegająca się o zatrudnienie	34
Pracodawca/przedsiębiorca	5655
Pracownik niepełnosprawny	715
Pracownik/pracownicy zbiorowo	14479
Rolnik indywidualny	12
Służba bhp	196
Spółeczny inspektor pracy	61
Związek zawodowy	171
Razem	26849

W wielu przypadkach osoby zgłaszające się po poradę decydowały się na złożenie skargi w Okręgowym Inspektoracie Pracy celem przeprowadzenia kontroli przez PIP u pracodawcy naruszającego przepisy prawa pracy. Analizując problemy poruszane przez osoby zgłaszające się po porady, bardzo istotnym jest problem braku potwierdzania na piśmie ustaleń co do rodzaju i warunków umowy o pracę. Podczas udzielania porad często poruszonym tematem było naruszanie przepisów o wynagrodzeniu za pracę oraz innych należnych świadczeń. Wielokrotnie były poruszane kwestie dokonywania bezpodstawnych

potrąceń z wynagrodzeń oraz wypłaty po ustalonym terminie. Wiele pytań dotyczyło nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów regulujących kwestię czasu pracy.

Popularnym zagadnieniem, którego dotyczyło wiele porad, to nieudzielanie urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do niego prawo.

Natomiast w kwestii korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem - nadal obserwuje się tendencję w zakresie rozwiązywania umów o pracę z pracownikami powracającymi z urlopów macierzyńskich, rodzicielskich oraz wychowawczych.

Porady prawne udzielane były najczęściej: pracownikom, pracodawcom, przedstawicielom związków zawodowych, osobom zatrudnionym na innej podstawie niż stosunek pracy oraz innym osobom fizycznym. Porady prawne udzielane były w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy oraz w Oddziałach (Jelenia Góra, Kłodzko, Legnica, Wałbrzych), w formie telefonicznej, pisemnej oraz drogą elektroniczną (e-mail). Z danych przedstawionych powyżej wynika, że występuje duże zapotrzebowanie na profesjonalne poradnictwo w zakresie porad prawnych i technicznych.

Porady udzielone związkom zawodowym

W 2023 roku udzielono związkom zawodowym 130 porad prawnych i technicznych. Niezależnie od powyższego, udzielono 38 porad prawnych i technicznych Społecznym Inspektorom Pracy. Podkreślić należy, że porady udzielane są anonimowo, osoby zwracające się z zapytaniami bardzo często korzystają z tej „anonimowości” i nie wskazują czy występują z zapytaniem jako pracownik, pracodawca czy też związek zawodowy. Niekiedy udzielane są porady związkom zawodowym, które nie podają swoich nazw. Poniżej przedstawiona tabela nr 3 zawiera tematykę porad udzielonych związkom zawodowym w 2023 r.

Tabela nr 23: Liczba porad udzielonych związkom zawodowym z uwzględnieniem tematyki

Tematyka porad udzielonych związkom zawodowym	Liczba porad
Stosunek pracy	26
Wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia	10
Czas pracy	14
Urlopy pracownicze	5
Uprawnienia zw. z rodzicielstwem	2
Mobbing	7
Uprawnienia związków zawodowych	10
Dyskryminacja	8
Wypadki i choroby zawodowe	3
Pozostałe	86
Razem	171

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 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu realizował programy prewencyjnopromocyjne 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 m.in. z Powiatowymi Urzędami Pracy, prowadzone były działania, narady i szkolenia z obszaru nieobjętego tematyką harmonogramową.

Wśród podjętych przez OIP szeregu działań prewencyjnych można wymienić przykładowe programy, tj.: „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym”, program prewencyjny dla mikro zakładów - „Zdobądź Dyplom PIP”.

Program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” jest ukierunkowany przede wszystkim na poprawę warunków pracy.



Jego głównym zamierzeniem jest przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i innych zagrożeń psychospołecznych oraz ograniczanie ich poziomu w

miejscu pracy. Realizacja

programu przez wielu pracodawców jest traktowana jako forma przeciwdziałania zjawiskom mobbingu w miejscu pracy. W 2023 r. program był zrealizowany poprzez przeprowadzenie 619 szkoleń w formie stacjonarnej na rzecz 13 podmiotów, które wyraziły zainteresowanie realizacją programu. Przedmiotem tematyki szkoleń były szeroko rozumiane zagadnienia

związane z negatywnymi zagrożeniami psychospołecznymi w miejscu pracy w postaci stresu, wypalenia zawodowego, mobbingu, dyskryminacji. Przeprowadzono szkolenie nt.: „Minimalizacja stresu poprzez umiejętność egzekwowania i asertywność proszenia”; „Mobbing i dyskryminacja w zatrudnieniu”, „Wybrane zagrożenia psychospołeczne stres i wypalenie zawodowe”, „Zarządzanie stresem”. Przebieg szkolenia uatrakcyjniano poprzez wykorzystanie płyt z muzyką relaksacyjną i ćwiczeniami albo przygotowując rebus psychologiczny oceniający umiejętność radzenia sobie w trudnej sytuacji. Szkolenia poza HC przeprowadzono również dla partnerów społecznych (związkowców, społecznych inspektorów pracy, nauczycieli oraz doradców zawodowych PUP.) Realizacja tych działań prowadzona była tradycyjnie i w formie webinarów. Publikacje PIP z ww. tematyką przyjęte zostały z zainteresowaniem. Informacje o programie profilaktycznym rozpowszechnione były w mediach społecznościowych. Z uwagi na zainteresowanie tematyką proponujemy prowadzić program w latach następnych.



Celem kolejnego programu prewencyjnego „Efektywne zarządzanie ryzykiem zawodowym” była popularyzacja prawidłowej oceny ryzyka zawodowego oraz wskazanie pracodawcom

negatywnych skutków i konsekwencji braku przeprowadzenia lub nieprawidłowej oceny ryzyka zawodowego. OIP we Wrocławiu realizował szkolenia stacjonarne i online. Inspektorzy pracy organizowali spotkania z pracodawcami, także w ramach współpracy m.in. z: Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu. W roku sprawozdawczym do udziału w programie zaproszono 75 pracodawców, z czego udział zadeklarowało 35 podmiotów. Program ukończyło 12 pracodawców uzyskując wynik pozytywny.

W 2023 r. Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu kontynuował również jeden z najdłużej działających programów prewencyjnych „Zdobądź dyplom PIP”.



Do udziału w programie zostało zaproszonych 166 pracodawców. Podstawowymi przesłankami jakie zdecydowały o udziale

pracodawców w programie

była chęć pozyskania aktualnej

wiedzy w zakresie prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2023 r. odbyło się dziewięć szkoleń dla pracodawców zainteresowanych ofertą. Przyznano łącznie 31 dyplomów PIP. Wydano 310 materiałów promocyjnych podczas szkolenia i kontroli.

W trosce o bezpieczeństwo rolników indywidualnych oraz dzieci z terenów wiejskich Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu, jak co roku, prowadził również działania prewencyjno - informacyjne w ramach programu „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym.” Zgodnie z harmonogramem przedsięwzięć Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, realizacja zadań podejmowanych w ramach kampanii „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” – Rolnicy w 2023 r.

ukierunkowana została przede wszystkim na:

- ✦ działalność szkoleniową w zakresie propagowania bezpiecznych zachowań na wsi oraz kultury bezpiecznej i higienicznej pracy wśród rolników,
- ✦ organizację konkursów o tematyce bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie,
- ✦ przeprowadzenie wizytacji gospodarstw rolników indywidualnych związanych ze zbiorem plonów,
- ✦ popularyzację zagadnień ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
- ✦ współpracę na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie z partnerami i podmiotami, które również upowszechniają zasady bezpieczeństwa pracy w rolnictwie m. in. z Oddziałem Regionalnym Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego we Wrocławiu i jego jednostkami terenowymi w województwie dolnośląskim, Dolnośląskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego.

Podczas 34 szkoleń dla 648 rolników indywidualnych wykorzystywane były prezentacje multimedialne oraz filmy, które zawierały przykłady z nieprawidłowościami i zagrożeniami, jak też zasadami bhp przy wykonywaniu prac i czynności w gospodarstwie rolnym. Przeprowadzono 13 konkursów dla 199 rolników. Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu przeprowadził 91 wizytacji związanych z uprawą gleby oraz ze zbiorem plonów. Celem szkoleń, konkursów i wizytacji, było uświadomienie rolnikom podstawowych zagrożeń wypadkowych i chorobowych występujących w środowisku wiejskim oraz upowszechnienie zasad bezpiecznej pracy w rolnictwie.

W 2023 r. pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy, jak co roku realizowali na wsiach programy mające na celu zwrócenie uwagi na zwiększenie bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych, a przede wszystkim na zadbanie o bezpieczeństwo najmłodszych mieszkańców wsi. W 2023 roku Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu przeprowadził 28 szkoleń dla 1222 uczniów. Przeprowadzono 18 konkursów dla 481 uczniów. W 2023 roku Okręgowy Inspektorat Pracy kontynuował współpracę z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Dolnośląskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego oraz z Izbą Rolniczą w

zakresie działań prewencyjnych. Szkolenia dla dzieci i uczniów ze szkół poświęcone były bezpieczeństwu dzieci na wsi podczas zabawy, jak również podczas uczestniczenia przy 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. Przedstawiane filmy pokazywały jak łatwo może dojść do nieszczęścia, jeśli dzieci znajdą się w nieodpowiednim miejscu i bez nadzoru rodziców. Podczas szkoleń przedstawiono dzieciom główne źródła zagrożeń występujących w gospodarstwach rolnych oraz poinformowano o zagrożeniach np.: dot. obrządku zwierząt gospodarskich bez nadzoru dorosłego; umiejętności zachowania by nie płoszyć zwierząt domowych i gospodarskich oraz zachowania bezpiecznej odległości od wirujących elementów mechanicznych lub pracujących maszyn rolniczych, unikania prac, które są dla dzieci zbyt ciężkie, zachowania bezpieczeństwa w pomieszczeniach, w których znajdują się np. materiały łatwopalne. Okręgowy Inspektorat Pracy w 2023 roku w ramach swoich działań przeprowadził jak corocznie olimpiadę wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie organizowaną dla młodzieży kierunków rolniczych.



Fot.: zajęcia w ramach programu Kultura Bezpieczeństwa

Kampanie informacyjno- edukacyjne oraz prewencyjno-kontrolne

W ramach realizacji kampanii edukacyjno– informacyjnej zrealizowano m.in. program pt. „Kultura bezpieczeństwa” adresowany do młodzieży na lata 2022-2024. Program realizowały łącznie 72 szkoły (90 nauczycieli). W roku 2023 w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu zrealizowało program 45 nauczycieli. Porównując liczbę nauczycieli, którzy brali udział w programie w poprzednich latach oraz liczbę nauczycieli, która deklaruje, że będzie ten program realizować w roku szkolnym 2023/2024, można zauważyć, iż idea programu

cieszy się dużym zainteresowaniem w środowisku nauczycielskim. Należy podkreślić, iż uczniowie którzy są głównym odbiorcą naszych działań wykazują duże zaangażowanie w zajęciach prowadzonych przez przedstawicieli PIP. Podczas spotkań z młodzieżą uczniowie zadają wiele pytań dotyczących legalnego zatrudnienia, świadczeń jakich powinni się domagać od swojego pracodawcy, warunków zatrudnienia, wynagrodzenia, urlopów wypoczynkowych, czasu pracy, możliwości i czasu wypowiedzania umów, możliwości zatrudnienia się w firmach konkurencyjnych, równoległego zatrudniania, a także o rodzaje umów cywilnoprawnych, konsekwencji i różnic w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym. W ocenie odbiorców szkoleń przeprowadzanych dla uczniów bądź studentów, prowadzone zajęcia stacjonarne i online, były dla nich bardzo atrakcyjne. Wielu z nich przyznało, że spotkania dały im wiele do myślenia i pozwoliły na przyjęcie nowej perspektywy dotyczącej szeregu zagadnień, zarówno w zakresie bezpieczeństwa ekonomicznego jak również bezpieczeństwa życia i zdrowia. Jest to szczególnie istotne w przypadku grup młodych osób dopiero planujących swoją karierę.

W 2023 roku realizowano Kampanię prewencyjno-kontrolną „Budowa. STOP wypadkom” 2022-2024 - program informacyjno-edukacyjny. Zaproszenie skierowano do 120 pracodawców oraz 284 pracowników, którzy uczestniczyli w szkoleniach Okręgowego Inspektoratu Pracy, liczba egzemplarzy publikacji PIP wykorzystanych podczas kampanii to 3125 szt.

W ramach realizacji kampanii „Budowa STOP wypadkom”, przeprowadzono szereg działań prewencyjnych na budowach zlokalizowanych na terenie właściwości terytorialnej Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu. Duże, wiodące inwestycje prowadzone na terenie Dolnego Śląska zostały objęte specjalnym, stałym nadzorem ze strony inspektorów pracy. Łącznie 9 budów poddano nadzorowi w ramach strategii kontroli sektora budowlanego. Zwiększone działania prewencyjno-kontrolne prowadzone były również na innych dużych budowach Dolnego Śląska. W wyniku tych działań 9 budów zadeklarowało swój udział w konkursie „Buduj Bezpiecznie”. W ramach wspólnego przedsięwzięcia Państwowej Inspekcji Pracy oraz sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, jakim jest „Tydzień Bezpieczeństwa” organizowany na terenie całego kraju, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, przeprowadzili szereg spotkań szkoleniowych skierowanych do wykonawców robót budowlanych na budowach. Kontynuowano współpracę z wieloma Urzędami m.in. z Oddziałem Wrocławskim Urzędu Dozoru Technicznego, w ramach której prowadzono bieżącą wymianę informacji na temat wymagań wynikających z przepisów UDT w zakresie eksploatacji urządzeń transportu bliskiego na budowach. Współpraca z UDT skutkowałą podejmowaniem konkretnych działań kontrolnych ukierunkowanych na eksploatację urządzeń transportu bliskiego na budowach. Organizowano szereg szkoleń i

konferencji. Dużą popularnością w latach ubiegłych cieszyły się organizowane w OIP Wrocław tematyczne spotkania szkoleniowe skierowane do wszystkich zainteresowanych proponowaną tematyką, w tym do pracowników służby bhp, koordynatorów bhp zatrudnionych na budowach, uczestników procesu budowlanego. Wychodząc naprzeciw społecznym oczekiwaniom zorganizowano cykl szkoleń w formie hybrydowej dla wszystkich zainteresowanych problematyką bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w sektorze budowlanym. Znaczącą liczbę szkoleń – 21 przeprowadzono na budowach i w firmach uczestniczących w obchodach „Tygodnia Bezpieczeństwa” na dolnośląskich budowach. W dniu 21 marca 2023r w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu, odbyła się konferencja naukowa pn. „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy na budowie, ze szczególnym uwzględnieniem prac szczególnie niebezpiecznych – wykonywania prac dekarских”. Konferencja została zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu we współpracy z Ośrodkiem Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy; zapewniono również udział jako prelegentów przedstawicieli producentów zabezpieczeń stosowanych przy robotach dachowych, firm wykonawczych oraz stowarzyszeń wymienionych szczegółowo poniżej w opisie wydarzenia.

Praktyka prowadzenia działań prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy wskazuje na to, że aktywnymi uczestnikami tych działań są osoby posiadające dużą świadomość zagrożeń występujących w budownictwie i ponadprzeciętną wiedzę w zakresie znajomości przepisów BHP, a jednocześnie rozumiejące konieczność dalszej aktualizacji i poszerzenia swojego stanu wiedzy. Poza sferą oddziaływania prewencyjnego znajdują się osoby o mniejszej świadomości pod tym względem, wynikającej nie tylko z braku wiedzy, ale również braku poczucia potrzeby uzupełnienia swojej wiedzy w zakresie znajomości przepisów BHP, co z kolei znajduje odzwierciedlenie w wynikach kontroli przeprowadzonych na budowach.

Wskazane byłoby podjęcie prób dotarcia z działaniami prewencyjnymi do tej kategorii pracowników i pracodawców, co między innymi można by było realizować przy współpracy z partnerami społecznymi, samorządami zawodowymi, jednostkami samorządów terytorialnych, Urząd Nadzoru Budowlanego, Urząd Dozoru Technicznego, tak aby zachęcać jak największą liczbę podmiotów do uczestnictwa w programach prewencyjnych.

Konkursy

Konkurs „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”



W 2023 r. odbyła się kolejna edycja konkursu „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”. Celem konkursu jest promowanie pracodawców, którzy organizują pracę w sposób zapewniający wysoki poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym dotyczących legalności zatrudnienia. Konkurs buduje pozytywny wizerunek pracodawcy, dbającego o systematyczną poprawę stanu bhp.

W roku 2023 do pierwszego etapu konkursu zgłoszonych zostało:

- 2 pracodawców w I Kategorii - zakłady pracy zatrudniające do 49 pracowników,
- 3 pracodawców w II Kategorii - zakłady pracy zatrudniające od 50 do 249 pracowników, 2 pracodawców w III Kategorii – zakłady pracy zatrudniające powyżej 249 pracowników.

Komisja Konkursowa na podstawie przesłanej dokumentacji (ankiety, prezentacji opisowej i multimedialnej, dokumentacji fotograficznej), oceny inspektora pracy, w tym wyników z kontroli dokonała oceny zgłoszonych kandydatów i stwierdziła, że w każdej z kategorii jeden z zakładów uzyskał liczbę punktów kwalifikujących go do etapu centralnego. Należy podkreślić, iż dobrą praktyką w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu jest pomoc merytoryczna inspektorów pracy, którzy wyznaczani są do przeprowadzenia kompleksowej kontroli i przekazania swojej opinii dot. zakładu pracy uwzględniającej działania pracodawcy w zakresie konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami dot.: bezpieczeństwa i higieny pracy; ergonomii pracy a także innych działań ograniczających stresory związane z pracą – wobec zakładów pracy, które zgłaszają chęć uczestnictwa w konkursie. Przy ocenie komisja konkursowa ocenia także atmosferę w pracy i zasady współżycia społecznego tj. procedury, ukształtowaną praktykę itp. Trzeba zauważyć, że wzrasta również poziom przygotowywanych przez kandydatów do udziału w konkursie prezentacji zarówno w formie opisowej jak i multimedialnej. Pracodawcy wdrażają nowoczesne systemy zarządzania bezpieczeństwem, dążą do ograniczenia zagrożeń wypadkowych oraz współdziałają z pracownikami na rzecz podnoszenia standardów ochrony pracy. Swoimi działaniami wpływają na rozwój kultury bezpieczeństwa.

[Konkurs „Buduj bezpiecznie”](#)



Celem konkursu jest promowanie pracodawców, wykonawców robót budowlanych zapewniających wysokie standardy bhp w procesie realizacji obiektów budowlanych.

Konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”

W marcu 2023 roku Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu przeprowadził etap regionalny konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”, do którego zgłosiło się 53 uczniów z 27 szkół ponadpodstawowych. Do końca grudnia 2023 roku szkoły, które przeprowadziły etap szkolny i wyłoniły po dwóch kandydatów do etapu regionalnego przesyłały do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu zgłoszenia uczniów. Z uwagi na to, iż nie wszystkie szkoły podawały liczbę uczestników etapu szkolnego trudno dokładnie określić ilu uczniów wzięło udział w tym etapie.

Konkurs „Bezpieczne gospodarstwo rolne”

Celem konkursu było przede wszystkim promowanie zasad ochrony zdrowia i życia podczas pracy w gospodarstwie rolnym oraz wyłonienie gospodarstw posiadających największe osiągnięcia we wdrażaniu tych zasad. W czasie wizytacji gospodarstw rolnych komisja konkursowa zwracała uwagę na czynniki, które mogą stanowić zagrożenie dla zdrowia i życia ludzkiego. Oceniano między innymi stan budynków gospodarczych, stan techniczny ciągników i maszyn rolniczych, przyczep, pilarek, drabin, instalacji elektrycznych, zabezpieczeń przeciwpożarowych, warunków bytowania i obsługi zwierząt.

Zgodnie z postanowieniami regulaminu, do etapu wojewódzkiego Ogólnokrajowego Konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne, zgłoszonych zostało 12 indywidualnych gospodarstw rolnych- laureatów etapów regionalnych. W dniach 13.06.2023r. - 16.06.2023r. Wojewódzka Komisja Konkursowa dokonała wizytacji gospodarstw i wyłoniła zwycięzców etapu wojewódzkiego Ogólnokrajowego Konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, w ramach konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”: etapów regionalnych oraz wojewódzkich, 37 razy wizytowali gospodarstwa rolne w województwie dolnośląskim. Wyraźnie widać, iż gospodarstwa te są ukierunkowane jednorodziejowo z terenu jeleniogórskiego - bardzo często gospodarstwa rolne zajmują się uprawą winorośli. Z kolei powiat milicki i trzebnicki - to obszar sadownictwa, natomiast na terenie powiatu Górowskiego przeważają gospodarstwa - rolno hodowlane – które są gospodarstwami z tradycją przekazywane z pokolenia na pokolenie. Nowo zakładane sady czy też winnice są gospodarstwami nowymi, a co za tym idzie

nowoczesnymi. Naszym zdaniem taka jednorodność gospodarstw będzie rozwijała się w latach przyszłych.

Inne działania prewencyjno - promocyjne

W roku sprawozdawczym na skutek objęcia patronatem honorowym Okręgowego Inspektora Pracy inicjatywy edukacyjnej „dotyczącej dialogu społecznego skierowanego do uczniów liceów zawodowych i techników z inspiracji ZR Dolny Śląsk NSZZ” Solidarność - pracownicy Sekcji Prewencji i Promocji przeprowadzili szkolenia z zakresu prawa i technicznego bezpieczeństwa pracy.

Ciekawą inicjatywą było szkolenie dla społecznych inspektorów na temat: „Minimalizacja stresu poprzez umiejętność egzekwowania i asertywność proszenia” Szkolenie zostało zorganizowane w formie webinarium . Uczestniczyło w nim 60 SIP z różnych zakładów pracy. Ponadto, Okręgowy Inspektorat Pracy wyszedł z propozycją możliwości kontaktu z ekspertem PIP poprzez comiesięczne spotkania tematyczne, wcześniej ogłoszone w mediach społecznościowych przeprowadzane on-line na platformie Teams. Zainteresowani daną tematyką zgłaszali chęć rozmowy i otrzymywali zwrotną informację o godzinie spotkania wraz z wygenerowanym linkiem.

Inną cenną inicjatywą była zorganizowana na Uniwersytecie Wrocławskim ogólnopolska konferencja naukowa pod nazwą „Rola związków zawodowych w stosowaniu i tworzeniu prawa pracy”. Wydarzenie ma charakter powtarzalny i odbywa się corocznie w ramach cyklu konferencji „Prawo pracy. Doctrina et usu”. Prelegentami byli przedstawiciele Uniwersytetu Zielonogórskiego, Uniwersytetu Wrocławskiego Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie, Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie i Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu. Konferencja umożliwiła skonfrontowanie ze sobą elementów teorii i praktyki, co przeniosło się na inspirującą wymianę myśli i owocną dyskusję. Zainteresowanie tematem przerosło oczekiwania organizatorów.



Fot.: konferencja Rola związków zawodowych w stosowaniu i tworzeniu prawa pracy”.

Kolejną ogólnopolską konferencją naukową pn. „Postępowanie kontrolne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Państwowej Inspekcji Pracy” zorganizowano w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy wspólnie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział we Wrocławiu. Celem tego przedsięwzięcia było określenie umiejscowienia postępowań kontrolnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Państwowej Inspekcji Pracy w systemie prawa z perspektywy ustawowych kompetencji ZUS i PIP. Została powołana Rada Naukowa złożona z przedstawicieli środowiska naukowego oraz instytucji kontrolnych. Całej konferencji i kończącej jej dyskusji nie udało się pomieścić w zaplanowanym czasie, nie ma jednak wątpliwości, że jej obszerna tematyka, choć potraktowana zdawałoby się całościowo, została jedynie zarysowana. Wydarzenie to zainicjuje więc pewne nowe spojrzenie badawcze i doczeka się najpewniej ciągu dalszego.



Fot.: konferencja Postępowanie kontrolne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Państwowej Inspekcji Pracy”

W ramach Europejskiego Tygodnia Aktywizacji Zawodowej, przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu uczestniczyli z przedstawicielami Powiatowych Urzędów Pracy w spotkaniach z pracodawcami. Natomiast wspólnie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oddz. we Wrocławiu zorganizowano Tydzień Przedsiębiorczości podczas, którego zorganizowana została konferencja pod nazwą „Instytucjonalne wsparcie przedsiębiorcy.” Do tego działania zostali zaproszeni nasi partnerzy instytucjonalni tj. Urząd Statystyczny, Krajowa Administracja Skarbowa oraz Biuro Rozwoju Gospodarczego Urzędu Miasta. W konferencji wzięło udział 80 przedsiębiorców – pracodawców .

W Karkonoskiej Akademii Nauk Stosowanych w Jeleniej Górze odbyła się kolejna konferencja nt.: "Niepełnosprawny w środowisku pracy - wyzwanie i szansa", zorganizowana przez Społeczne Rady ds. Osób Niepełnosprawnych przy Prezydencie Jeleniej Góry, Starostę Karkonoskiego oraz Państwową Inspekcję Pracy - w ramach Międzynarodowego Dnia Osoby Niepełnosprawnej i Wolontariusza. Podczas konferencji przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu wygłosił referat pt. "Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami wyzwaniem dla pracodawcy".

IX. Podsumowanie i wnioski

W roku 2023, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu, podobnie jak w latach poprzednich, w sposób rzetelny i profesjonalny podejmowali działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy. Działania te nie ograniczały się jedynie do przeprowadzania kontroli w zakładach pracy, ale także obejmowały działania prewencyjne i promocyjne. W realizacji swoich zadań Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu był wspierany przez inne urzędy, organy nadzoru nad warunkami pracy, a także przez partnerów społecznych.

W ramach działalności kontrolno-nadzorczej, w roku 2023 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu przeprowadzili 5431 kontroli, w 4340 podmiotach gospodarczych, obejmując swoimi czynnościami 498 240 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 oraz kryzysu uchodźczego. 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, 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 duży wpływ miały skargi i wnioski, które wpływały do Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu. Tematyka tych skarg oraz wniosków wniesionych w roku 2023, dotyczyła najczęściej: wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, nieprawidłowości w zakresie stosunku pracy, warunków pracy i bhp, czasu pracy, legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, urlopów pracowniczych, wypadków przy pracy i chorób zawodowych, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem.

Największy odsetek skarg dotyczył szeroko rozumianego wynagrodzenia za pracę, tj. realizacji obowiązku zapłaty należności wynikających ze stosunku pracy, w szczególności wypłaty zaległego wynagrodzenia, zaniżania jego wysokości, terminowości wypłat, potrąceń, należności z tytułu podróży służbowych. Również liczne były skargi dotyczące stosunku pracy. Natomiast zagadnienie czasu pracy znalazło w skargach swoje odzwierciedlenie w mniejszym stopniu. Stosunkowo mały odsetek wnoszonych skarg dotyczył naruszania przepisów dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz zatrudnianiem młodocianych.

Oprócz skarg skierowanych do OIP we Wrocławiu przez pracowników, wpływały również skargi wnoszone przez działające w zakładach pracy związki zawodowe. Tematyka oraz liczba skarg związków zawodowych 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.

Z kolei wśród zagadnień poruszanych w poradach najczęściej występowały tematy dotyczące stosunku pracy, tj.: nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p., nierówne traktowanie w zatrudnieniu, a także zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zasad dotyczących regulacji czasu pracy, nieprawidłowości w przygotowaniu pracowników do pracy, w tym brak środków ochrony indywidualnej.

W okresie od 7 kwietnia do 31 grudnia 2023 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu zrealizowano 27 kontroli, w których ujęto zagadnienia związane z pracą zdalną. W toku prowadzonych kontroli najczęściej nieprawidłowości stwierdzano w zakresie: oceny ryzyka zawodowego, ryczału z tytułu pracy zdalnej, świadczenia pracy zdalnej w oparciu o przepisy Ustawy 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. Z kolei najczęściej zgłaszanymi w trakcie kontroli problemami były następujące kwestie: właściwe ustalenie wysokości ryczału za pracę zdalną, ogólne określenie w art. 67¹⁹ § 6-7 kp powodów, dla których pracodawca może odmówić pracownikowi wyrażenia zgody na pracę zdalną, prawidłowość zakwalifikowania pracownika świadczącego pracę poza granicami Rzeczypospolitej Polski do właściwego systemu ubezpieczeń społecznych, wypadku przy pracy realizowanej w trybie zdalnym. Podnoszone przez pracodawców i pracowników ww. problemy związane są niewątpliwie ze stanem prawnym związanym z pracą zdalną. Przepisy dotyczące tego zagadnienia cechują się dużą dozą ogólności, co jednocześnie powoduje niedopowiedzenia i daje możliwości interpretacyjne. Na podstawie przeprowadzonych czynności kontrolnych można jednoznacznie stwierdzić, iż konieczne jest podjęcie działań legislacyjnych zmierzających do skonkretyzowania chociażby kwestii związanych z wypadkiem mającym miejsce w trakcie pracy zdalnej. Doprecyzowania wymaga również kwestia stanowiąca przyczynę odmowy wyrażenia zgody na pracę zdalną pracownika posiadającego tzw. „miękkie roszczenie” zgodnie art. 67¹⁹ § 6-7 k.p.

Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w roku

2023 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: przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac spawalniczych, kontrola warunków bhp w przedsiębiorstwach żeglugi śródlądowej, kontrole na placach budów, kontrole związane z ograniczeniem zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym, organizacja bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych, kontrole zakładów prowadzących działalność gospodarczą, związaną ze stosowaniem chemikaliów (przestrzeganie unijnych rozporządzeń: REACH i CLP).

W 2023 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu skontrolowali 21 podmiotów w zakresie przestrzegania przepisów bhp przy wykonywaniu prac spawalniczych. W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono, iż stan stosowania przez pracodawców przepisów, dotyczących wykonywania i organizowania stanowisk spawalniczych wskazywał na wiele różnych nieprawidłowości związanych z bezpieczeństwem pracy. Brak kompetentnego nadzoru nad pracownikami, związanego z posiadaniem stosownej wiedzy oraz egzekwowaniem od pracowników przestrzegania przepisów i zasad dotyczących bezpieczeństwa pracy przyczynił się do wielu zaniedbań w tym zakresie, co spowodowało konieczność wydania odpowiednich zaleceń przez inspektorów pracy. Właściwe podejście przez pracodawców do sfery bezpieczeństwa pracy z pewnością przełożyłoby się na poprawę stanu bezpieczeństwa.

Kontrole obejmujące swoim zakresem tematycznym wzmożony nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla budownictwa, przeprowadzone w 2023 r., dotyczyły dużych inwestycji na Dolnym Śląsku. Przeprowadzone kontrole wykazały, dużą liczbę zagrożeń występujących na prowadzonych budowach. Nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim szeroko rozumianych prac wykonywanych na wysokości i zabezpieczenia pracowników przed możliwością upadku z wysokości oraz eksploatacją rusztowań budowlanych, a także organizacją pracy i wyposażeniem pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Analiza wyników przeprowadzonych w 2023 r. rekontroli placów budów pozwala stwierdzić, iż kontrole PIP wpłynęły pozytywnie na poprawę stanu bezpieczeństwa pracy na kontrolowanych budowach. Wskazuje to jednoznacznie na dużą skuteczność regularnych kontroli przeprowadzanych w niedługim odstępie czasu.

W 2023 r. przeprowadzono 2 kontrole warunków bhp w przedsiębiorstwach żeglugi śródlądowej w podmiotach z dużymi tradycjami w zakresie budowy i remontów jednostek żeglugi śródlądowej. Z uwagi na to, że żegluga towarowa na odcinku dolnośląskim Odry jest w zaniku, działalność produkcyjna w tym zakresie z roku na rok maleje. W obu

skontrolowanych firmach do najbardziej rażącego naruszenia przepisów zaliczyć należy sytuacje skutkujące zastosowaniem przez inspektora pracy decyzji wstrzymania eksploatacji, z powodu stanu technicznego stwarzającego zagrożenie życia lub zdrowia. Zaznaczyć należy, że na 40 ogółem wydanych decyzji, 32 to decyzje ustne, co oznacza, że adresaci w miarę możliwości niezwłocznie przystępowali do usuwania nieprawidłowości.

Kontrole związane z ograniczeniem zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym realizowane w 2023 r. wykazały, iż główną przyczyną wypadków przy pracy było niezapewnienie przez pracodawców właściwego nadzoru nad pracownikami, sprawowanego przez osoby posiadające stosowną wiedzę, które egzekwowałyby od pracowników przestrzeganie przepisów i zasad dotyczących bezpieczeństwa pracy.

Przeprowadzone w 2023 r. kontrole zakładów prowadzących działalność gospodarczą, związaną ze stosowaniem chemikaliów, jako dalszych użytkowników, nie wykazały naruszeń prawa, które mogłyby skutkować bezpośrednimi zagrożeniami zdrowia i życia zatrudnionych. Stwierdzone nieprawidłowości były spowodowane zaniedbaniami w dokumentacji, niewiedzą osób odpowiedzialnych za stan bhp, pobłażliwym i pobeżnym potraktowaniem wymogów wynikających z przepisów bhp dotyczących chemikaliów, czy nadmiernie rozbudowanymi przepisami.

W przeprowadzonych w 2023 r. kontrolach legalności pracy cudzoziemców stwierdzono powierzenie nielegalnego wykonywania pracy w przypadku około 18% cudzoziemców objętych kontrolami, co stanowi wzrost do roku ubiegłego, jednak wciąż jest to znacznie mniej, niż ujawniano zwykle we wcześniejszym okresie 5-letnim. W ponad 56% przypadków nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcowi stwierdzano brak wymaganego zezwolenia na pracę, w tym ponad połowa to przypadki, gdy podmiot kontrolowany legalizował pracę oświadczeniem lub powiadomieniem powiatowego urzędu pracy, lecz albo nie uzyskał tych dokumentów terminowo, albo nie przestrzegał deklarowanych warunków pracy cudzoziemców; ponadto prawie 34% przypadków powierzania pracy cudzoziemcom na innych warunkach niż zezwolił wojewoda.

Najczęściej naruszenia przepisów o legalności pracy cudzoziemców dotyczą udokumentowanej przeszłości (kontrole prowadzone z dokumentów), wskutek czego rola inspektora pracy sprowadza się do poradnictwa i zaleceń profilaktycznych, aby podmioty kontrolowane nie dopuszczały się ponownie tych nieprawidłowości, których istnienia w szeregu przypadkach nie miały nawet świadomości, albo nie podejmowały po prostu bardziej aktywnych działań zapobiegawczych. Nie zawsze jest także możliwe udokumentowanie i analiza oddziaływania inspektorów pracy na podmioty kontrolowane, które same ze swej strony, bez informowania PIP, podejmują różne działania albo naprawcze, albo nakierowane

na jakiegoś rodzaju ukrycie lub rozwiązanie sytuacji stanowiącej naruszenia prawa. Niemniej jednak analiza dokumentacji z kontroli wskazała na szereg przypadków wydawania w ich toku przez inspektorów pracy poleceń lub decyzji ustnych, albo nakazów płacowych, niezwłocznie następnie wykonywanych przez podmioty kontrolowane, dotyczących bezpośrednio sytuacji faktycznej i prawnej pracujących cudzoziemców.

Bezspornie stanowi to potwierdzenie efektów oddziaływania kontrolnego PIP.

W roku 2023, 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:

- ✦ konkurs „Wzorowy pracownik służby bhp Województwa Dolnośląskiego w 2023 roku”,
- ✦ poprawa przestrzegania przepisów dotyczących prawa pracy w tym bhp oraz legalności zatrudnienia w podmiotach prowadzących działalność handlowo – usługową w regionach turystycznych,
- ✦ organizacja bezpiecznej pracy w parkach wodnych i krytych pływalniach.

Oprócz działań kontrolno-nadzorczych, Okręgowy Inspektorat Pracy we Wrocławiu, w roku 2023, 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. 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 bhp.

X. Załączniki

1. Dane statystyczne z działalności kontrolno-nadzorczej Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu w 2023 r

Sprawozdanie sporządziła: Sekcja
Prawna
w Okręgowym Inspektoracie Pracy
we Wrocławiu

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 r. - kontrole i środki prawne

(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	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:	5 431	16 862	464	368	633	200	0	3 613	18 492	1 164
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	66	232	2	0	0	0	0	50	325	30
2.	Górnictwo, wydobywanie	55	450	6	1	2	0	0	35	120	1
3.	Przetwórstwo przemysłowe	828	3 517	32	43	121	39	0	569	2 939	214
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	18	46	0	4	0	0	0	13	76	
5.	Dostawa wody ^{b)}	88	436	2	1	6	1	0	58	274	16
6.	Budownictwo	1 132	4 925	370	266	409	81	0	528	2 429	133
7.	Handel i naprawy ^{c)}	1 054	3 103	9	16	19	34	0	740	3 648	218
8.	Transport i gospod. magaz.	387	664	1	5	11	12	0	316	2 077	126
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	356	863	11	3	10	10	0	243	1 283	78
10.	Informacja i komunikacja	44	67	0	0	0	0	0	32	129	25
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	35	52	0	0	0	0	0	25	107	3
12.	Obsługa rynku nieruchom.	71	181	4	6	5	0	0	54	247	15
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	241	791	9	5	36	13	0	174	770	43
14.	Usługi administrowania ^{g)}	423	370	15	15	9	4	0	287	1 254	76
15.	Administracja publiczna ^{h)}	54	145	1	0	2	0	0	41	146	29
16.	Edukacja	190	245	0	2	0	3	0	149	855	47
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	158	282	0	0	3	0	0	130	869	63
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	65	192	1	1	0	0	0	48	220	12
19.	Pozostała działaln. usług.	156	296	0	0	0	3	0	113	690	33

20.	Gospodarstwa domowe ¹⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne ¹⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	10	5	1	0	0	0	0	8	34	2

^{a)}Wytwarzanie i

zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

^{b)}Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja 1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o ^{c)}Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle PIP;

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

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

^{e)}Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

^{f)}Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

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

^{h)}Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkuje wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

ⁱ⁾Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 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 wystąpieniach	poleceń 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
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	5 431	16 862	464	368	633	200	0	3 613	18 492	1 164
1.	1 - 9	3 156	9 787	400	319	447	114	0	1 953	9 569	630
2.	10 - 49	1 172	3 861	48	34	92	76	0	837	5 028	334
3.	50 - 249	627	2 068	9	4	86	9	0	471	2 368	117
4	250 i powyżej	476	1 146	7	11	8	1	0	352	1 527	83

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

- kontrole i środki prawne

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 r.
(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleceń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	5 431	16 862	464	368	633	200	0	3 613	18 492	1 164
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	443	1 153	2	4	13	1	0	331	1 793	99
	1. państwowa	98	180	0	3	0	0	0	66	322	15
	2. samorządowa	326	893	2	1	13	1	0	248	1 419	79
	3. mieszana	19	80	0	0	0	0	0	17	52	5
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	4 918	15 535	458	357	610	194	0	3 235	16 430	1 047
	1. prywatna krajowa	4 166	12 903	394	326	495	168	0	2 721	13 999	884
	2. prywatna zagraniczna	484	1 392	32	18	41	16	0	338	1 493	102
	3. prywatna mieszana	268	1 240	32	13	74	10	0	176	938	61
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}										
4.	Nieokreślona własność	70	174	4	7	10	5	0	47	269	18

^{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 2023 r. - karty ZN i środki prawne

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kart ZN	decyzji					decyzji zaprzeszczenia działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	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:	464	17	0	0	0	17	0	0	0	0
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	6	0	0	0	0	0	0	0	0	
2.	Górnictwo, wydobywanie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	38	0	0	0	0	0	0	0	0	
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
5.	Dostawa wody ^{b)}	5	0	0	0	0	0	0	0	0	
6.	Budownictwo	103	17	0	0	0	17	0	0	0	
7.	Handel i naprawy ^{c)}	83	0	0	0	0	0	0	0	0	
8.	Transport i gospod. magaz.	45	0	0	0	0	0	0	0	0	
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	39	0	0	0	0	0	0	0	0	

10.	Informacja i komunikacja	16	0	0	0	0	0	0	0	0	
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	5	0	0	0	0	0	0	0	0	
12.	Obsługa rynku nieruchomości	9	0	0	0	0	0	0	0	0	
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	22	0	0	0	0	0	0	0	0	
14.	Usługi administrowania ^{g)}	47	0	0	0	0	0	0	0	0	
15.	Administracja publiczna ^{h)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16.	Edukacja	8	0	0	0	0	0	0	0	0	
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	12	0	0	0	0	0	0	0	0	
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	5	0	0	0	0	0	0	0	0	
19.	Pozostała działaln. usług.	15	0	0	0	0	0	0	0	0	
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	4	0	0	0	0	0	0	0	0	

(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

- 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 2023 r. - karty ZN i środki prawne

(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kart ZN	decyzji						decyzji zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleceń 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	
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	464	17	0	0	0	17	0	0	0	0	
1.	1 - 9	464	17	0	0	0	17	0	0	0	0	
2.	10 - 49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3.	50 - 249	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
4.	250 i powyżej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

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 2023 r. - karty ZN i środki prawne (wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kart ZN	decyzji						decyzji zaprzeszania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleceń 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	
OGÓŁEM, w tym:		464	17	0	0	0	17	0	0	0	0	
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	1. państwowa	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	2. samorządowa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	3. mieszana	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	449	17	0	0	0	17	0	0	0	0	

	1. prywatna krajowa	402	17	0	0	0	17	0	0	0	0
	2. prywatna zagraniczna	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3. prywatna mieszana	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}										
4.	Nieokreślona własność	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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 2023 r. - wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

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
	OGÓLEM, w tym:	3 340	2 232	181	927	1 351	80	669	62

1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	32	20	0	12	9	0	11	0
2.	Górnictwo, wydobywanie	36	29	0	7	25	0	6	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	426	288	16	122	175	7	91	4
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	3	1	0	2	1	0	1	0
5.	Dostawa wody ^{b)}	34	28	0	6	19	0	5	0
6.	Budownictwo	904	763	35	106	529	14	86	24
7.	Handel i naprawy ^{c)}	564	313	28	223	170	14	147	5
8.	Transport i gospod. magaz.	327	237	28	62	122	15	46	4
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	265	186	7	72	98	4	42	7
10.	Informacja i komunikacja	32	18	5	9	10	2	7	2
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	18	11	0	7	6	0	7	0
12.	Obsługa rynku nieruchom.	36	15	1	20	12	1	14	0
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	148	67	11	70	38	5	52	0
14.	Usługi administrowania ^{g)}	227	116	43	68	68	15	53	11
15.	Administracja publiczna ^{h)}	8	1	0	7	1	0	7	0
16.	Edukacja	87	46	3	38	21	1	26	0
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	72	30	0	42	16	0	28	3
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	22	9	0	13	5	0	10	0
19.	Pozostała działaln. usług.	92	51	4	37	24	2	26	2
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	7	3	0	4	2	0	4	0

^{a)}Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle; wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę; dostawa wody; ścieki, odpady, rekultywacja; działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi; działalność finansowa i ubezpieczeniowa; źródło: dane PIP

^{f)}Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; organizacje i zespoły eksterytorialne; działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca; administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A							zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			
		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:	3 340	2 232	181	927	1 351	80	669	62
1.	1 - 9	2 146	1 481	133	532	930	61	365	59
2.	10 - 49	748	497	28	223	263	10	165	1
3.	50 - 249	269	164	7	98	92	4	81	2
4.	250 i powyżej	177	90	13	74	66	5	58	0

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 r. - wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

(wg form własności)

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			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:	3 340	2 232	181	927	1 351	80	669	62
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	126	60	0	66	31	0	52	0
	1. państwowa	25	15	0	10	5	0	9	0
	2. samorządowa	97	43	0	54	24	0	41	0
	3. mieszana	4	2	0	2	2	0	2	0
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	3 162	2 144	180	838	1 302	79	600	60

	1. prywatna krajowa	2 712	1 834	156	722	1 121	69	506	48
	2. prywatna zagraniczna	249	173	5	71	98	2	57	8
	3. prywatna mieszana	201	137	19	45	83	8	37	4
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}								
4.	Nieokreślona własność	52	28	1	23	18	1	17	2

^{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.

Źródło: dane PIP