



# **SPRAWOZDANIE OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY**

z działalności  
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy  
w 2018 roku

Bydgoszcz, 2019 r.

*Spis treści*

<b>I. WPROWADZENIE .....</b>	<b>7</b>
<b>II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE.....</b>	<b>13</b>
1. Kontrole .....	15
2. Decyzje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.....	16
3. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia .....	16
4. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy .....	17
5. Skargi na decyzje i postanowienia organów Państwowej Inspekcji Pracy.....	17
6. Egzekucja administracyjna .....	18
7. Wystąpienia inspektorów pracy .....	20
8. Polecenia .....	21
9. Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową .....	21
10. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz współpraca PIP z prokuraturą i sądami.....	24
11. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy .....	26
12. Skargi i wnioski .....	26
13. Porady prawne i techniczne .....	28
14. Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy .....	30
15. Spory zbiorowe pracy .....	32
16. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci.....	34
<b>III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY .....</b>	<b>35</b>
1. Badanie okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy .....	37
2. Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców .....	44
3. Działania prewencyjne w obszarze wypadków przy pracy.....	46
4. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń .....	49
A. Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy .....	49
R. Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy – rekontrole .....	50
B. Zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór).....	51
C. Zakłady branży paliwowej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej .....	51
D. Zakłady branży azotowej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej .....	52
5. Eliminowanie zagrożeń w budownictwie .....	53
A. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych .....	53

B.	Kontrole przy budowach i remontach dróg .....	56
C.	Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych .....	58
D.	Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących .....	61
E.	Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych – zagrożenia o charakterze publicznym 64	
6.	Kontrole problematyki REACH i CLP .....	67
7.	Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi - działania realizowane w ramach nadzoru rynku .....	69
A.	Kontrole związane z wydawaniem opinii na wnioski organów celnych .....	69
B.	Kontrole sprawdzające w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów .....	69
C.	Kontrole maszyn użytkowanych w warsztatach samochodowych – podnośniki stacjonarne	69
D.	Kontrole obuwia o cechach ochronnych .....	70
E.	Kontrole w pozostałych przypadkach .....	70
8.	Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna – kontrole .....	72
9.	Bezpieczeństwo w leśnictwie .....	76
10.	Bezpieczeństwo w przemyśle .....	79
11.	Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – w zakresie paliw ciekłych .....	86
12.	Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych .....	86
<b>IV.</b>	<b>PRAWNA OCHRONA PRACY .....</b>	<b>89</b>
1.	Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy .....	91
2.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy .....	92
3.	Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych .....	98
4.	Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych	99
5.	Stosowanie outsourcingu pracowniczego .....	103
6.	Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców .....	104
7.	Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych .....	108
8.	Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji...	110
9.	Kontrole placówek handlowych .....	111
A.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w placówkach wielkopowierzchniowych 111	
B.	Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w innych placówkach handlowych .....	112

C. Zakaz pracy w niedziele i święta .....	113
10. Opieka zdrowotna - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp .....	114
11. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy w tym bhp.....	120
12. Kontrola prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane.....	122
13. Kontrole sprawdzające poprawność wypełniania przez pracodawców informacji ZUS IWA .....	123
<b>V. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW .....</b>	<b>125</b>
1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich.....	127
2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców .....	130
3. Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych .....	132
4. Delegowanie pracowników do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej .....	133
<b>VI. PIERWSZA KONTROLA .....</b>	<b>135</b>
1. Pierwsza kontrola .....	137
2. Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę	139
<b>VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY .....</b>	<b>141</b>
1. Kampania prewencyjno-kontrolna „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna” .....	142
2. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa w małych zakładach pracy.....	143
3. Program prewencyjny dla mikro zakładów „Zdobądź dyplom PIP” .....	145
A. Mikroprzedsiębiorstwa różnych branż.....	145
B. Zakłady usług leśnych .....	146
4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie .....	146
Działalność szkoleniowa .....	146
Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.....	147
5. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” .....	149
6. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” .....	155
7. „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” .....	157
8. Kampania informacyjno – edukacyjna: „ Pracuję legalnie” .....	158
9. Konkursy PIP promujące pożądane postawy w zakresie praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę .....	159
A. Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej .....	159
B. Konkurs dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych z zakresu prawa pracy i bhp „Poznaj swoje prawa w pracy” .....	159

C. Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy.....	160
D. Regionalny konkurs wiedzy o zasadach bhp dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle pod patronatem Kujawsko-Pomorskiego Kuratora Oświaty.....	160
E. Buduj Bezpiecznie .....	161
F. Bezpieczne Gospodarstwo Rolne.....	161
G. Konkursy własne i pozostałe działania .....	162
10. Działania edukacyjno- informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” .....	162
11. Inne działania prewencyjno-promocyjne .....	163
<b>VIII. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – ZADANIA WŁASNE .....</b>	<b>167</b>
1. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy przetwórstwie warzyw, owoców, mięsa. ....	169
2. Kontrole zatrudniania ratowników wodnych, zwłaszcza na kąpieliskach, pływalniach i w parkach wodnych. ....	173
3. Bezpieczeństwo i higiena pracy w gospodarstwach rolnych. ....	175
4. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego .....	178
<b>IX. PODSUMOWANIE I WNIOSKI .....</b>	<b>179</b>
<b>IX. ZAŁĄCZNIKI .....</b>	<b>185</b>





# *I.* **WPROWADZENIE**





Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 786).

Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy, w zakresie określonym w ustawie sprawuje Rada Ochrony Pracy. Urzędem kieruje natomiast powoływany przez Marszałka Sejmu, Główny Inspektor Pracy przy pomocy zastępców. Okręgowi Inspektorzy Pracy stoją na czele okręgowych inspektoratów pracy oraz nadzorują działalność inspektorów pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy, którym kieruje okręgowy inspektor pracy przy pomocy zastępcy ds. prawno-organizacyjnych i ds. nadzoru, obejmuje swoim działaniem obszar województwa kujawsko-pomorskiego. Urząd posiada dwa oddziały terenowe zlokalizowane w Toruniu i we Włocławku, którymi kierują kierownicy-nadinspektorzy pracy. W celu realizacji zadań organy Państwowej Inspekcji Pracy zostały wyposażone w uprawnienie przeprowadzania czynności kontrolnych w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia wobec pracodawców, ale także niebędących pracodawcami przedsiębiorców i innych jednostek organizacyjnych, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy.

Kontroli PIP podlegają również:

- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.) – w zakresie przestrzegania obowiązku, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy;
- Ochotnicze Hufce Pracy, centra i kluby integracji społecznej, wyspecjalizowane organy wojskowe, o których mowa w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, oraz przedsiębiorcy zagraniczni, którzy mogą korzystać ze swobody świadczenia usług, posiadający uprawnienia i prowadzący zgodnie z prawem działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19ga i art. 85 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.)
- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. 2016 poz. 868),
- 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 (Dz. U. z 2017 r. poz. 847).

W bieżącym roku działaniem priorytetowym były kontrole dotyczące przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni

(Dz.U. z 2018r. poz. 305). W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 1008 kontroli w 806 podmiotach. Kontrolą w tym zakresie objęto 6 902 osoby zatrudnione.

Rok 2018 był trzecim rokiem nowego podejścia do kontroli zakładów, które nie były wcześniej kontrolowane przez nasz Urząd. W planowaniu i realizacji kontroli kierowano się zasadą, że pierwsze kontrole mają charakter instruktażowo - doradczy. W 2018 r. inspektorzy pracy skontrolowali w tej formule 452 podmiotów. Strategią pierwszej kontroli głównie objęte zostały mikroprzedsiębiorstwa (1-9 pracowników). W dalszej kolejności pozostałe małe zakłady (10-49 pracowników), firmy średniej wielkości (50-249 pracowników) oraz duże zakłady (powyżej 250 pracowników).

Realizowana przez Państwową Inspekcję pracy działalność prewencyjna, mająca na celu poprawę świadomości w zakresie prawa pracy oraz przepisów bhp w zakładach pracy, adresowana jest przede wszystkim do przedsiębiorców chcących stosować dobre praktyki i dbać o jak najwyższe standardy pracy, uczniów i studentów oraz rolników indywidualnych. Podobnie jak w latach ubiegłych, w 2017 r. realizowano programy prewencyjne, wśród których znalazł się skierowany do mikrozakładów, branży produkcyjnej, handlowej i usługowej oraz zakładów usług leśnych „Zdobądź dyplom PIP”, jak również program „Prewencja wypadkowa” jego celem jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w małych zakładach pracy poprzez: przekazanie wiedzy dotyczącej prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz prawidłowej oceny ryzyka zawodowego, zapoznanie pracodawców z elementami zarządzania bezpieczeństwem pracy,

W 2018 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała realizację założeń trzyletniej kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. Celem kampanii jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w tartakach i zakładach stolarskich poprzez zapewnienie przestrzegania przepisów prawa. Kampania prewencyjno-kontrolna „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna” pracy (w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy) oraz umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów pracy do obowiązujących przepisów. Tartaki i zakłady stolarskie to przedsiębiorstwa, w których występują poważne i liczne zagrożenia zawodowe: hałas, wibracje, pyły, zagrożenia mechaniczne, czynniki chemiczne, pożary, wybuchy, ręczne przenoszenie ciężarów, praca w wymuszonej pozycji ciała i inne.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy szczególną rolę odgrywają programy i szkolenia kierowane do młodzieży prowadzone w ramach programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” oraz licznie organizowane konkursy wiedzy o przepisach prawa pracy i bhp, w tym „Poznaj swoje prawa w pracy” czy konkurs „Bezpiecznie od startu” przeznaczony dla uczniów szkół rzemieślniczych.

W 2018 r. rozpoczęto nową trzyletnią 2018-2020 kampanię prewencyjno-promocyjną „Pracuj Legalnie”. Jest ona skierowana do osób podejmujących zatrudnienie i zatrudniających. W ramach kampanii w 2018 r. przeprowadzono 7 szkoleń w trakcie, których przeszkolono 141 pracodawców. Kampanię propagowano w mediach - Polskim Radiu PIK oraz Telewizji Polskiej Oddział w Bydgoszczy.

Dużą część województwa kujawsko-pomorskiego zajmują tereny rolnicze, dlatego też Inspekcja Pracy prowadzi szeroko zakrojone działania mające na celu poprawę bezpieczeństwa pracy rolników w ramach działania „Szanuj życie – bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”. W 2018 r. prowadzono wizytacje gospodarstw rolnych, podczas których inspektorzy zwracali rolnikom uwagę na ryzyko i zagrożenia związane z ich pracą. Przeprowadzono liczne szkolenia dla rolników oraz uczniów szkół kształcących się w zawodach branży rolnej, które dotyczyły bezpieczeństwa pracy w tym sektorze gospodarki.

Podobnie jak w latach poprzednich, również w 2018 r. prowadzone były intensywne działania kontrolne w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom pracującym na terenach budów. Aby wspomóc ten obszar działań, funkcjonuje Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy

w Budownictwie. Jest to organ doradczy działający przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy, który był inicjatorem Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie podpisanego 22.04.2014 r. Obecnie 13 przedsiębiorców branży budowlanej z województwa kujawsko-pomorskiego jest sygnatariuszami Porozumienia. W 2018 r. odbyło się kilka spotkań grupy roboczej oraz wyjazdowe spotkanie Rady Budownictwa we Włocławku. W trakcie spotkania dokonano wizytacji budowy Szpitala oraz Sygnatariusze podpisali kolejną VI deklarację dotyczącą bezpieczeństwa pracy przy użytkowaniu podestów ruchomych. W ramach deklaracji, podmioty zobowiązały się nie tylko do podejmowania inicjatyw zmierzających do obniżenia wypadków przy pracy, lecz także do wymiany dobrych praktyk, ujednoczenia zagadnień bezpieczeństwa pracy, a przede wszystkim – do wspólnego oddziaływania na podwykonawców średnich i drobnych firm budowlanych.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy, wg stanu na 31 grudnia 2018 r., zatrudnionych było 114 pracowników, tj. 113,5 etatów, w tym:

- 77 pracowników z uprawnieniami kontrolno-nadzorczymi;
- 1 pracownik –podinspektor pracy;  
2 pracowników – kandydatów na podinspektorów pracy;
- 10 pracowników merytorycznych;
- 4 pracowników ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy;
- 20 pracowników księgowości, administracji i obsługi.

	2014	2015	2016	2017	2018
Liczba inspektorów	78	75	75	72	72
Liczba przeprowadzonych kontroli	4 470	4 343	3 856	3 779	4 373
Liczba skontrolowanych pracodawców	3 370	3 381	3 010	3 024	3 532
Liczba pracowników w kontrolowanych podmiotach	182 686	216 987	230 235	216 244	216 244
- kobiet	74 779	74 575	71 451	73 730	70 423
- młodocianych	1 165	1 228	1 004	1 211	1 093
Liczba wydanych decyzji ogółem	19 185	17 307	16 973	15 887	13 718
Liczba decyzji na piśmie	10 704	9 235	9 147	9 370	7 663
Liczba decyzji wstrzymania prac	420	380	429	314	290
Liczba decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn	545	571	564	429	477
Liczba decyzji skierowania do innych prac	151	160	136	104	83
Liczba pracowników skierowanych do innych prac	254	333	261	199	199
Liczba decyzji nakazujących wypłaty należnych świadczeń	419	314	203	336	250
Kwota należnych świadczeń (w mln zł)	7,058	6,552	7,576	6,351	3,400
Liczba poleceń	1 057	1 113	1 285	1 300	1 115
Liczba wystąpień	3 033	2 950	2 696	2 786	2 542
Liczba wniosków	14 238	13 475	12 914	12 619	11 220
Liczba mandatów karnych	911	831	700	584	702
Liczba wykroczeń	2 769	2 501	2 110	1 316	1 578
Kwota nałożonych grzywn w mandatach (w mln zł)	1,085	0,985	0,813	0,675	0,806
Liczba wniosków do sądu	191	167	142	106	108
Liczba wykroczeń we wnioskach do sądu	543	474	440	328	282



**II.**  
**DZIAŁALNOŚĆ**  
**KONTROLNA**  
**– INFORMACJE OGÓLNE**

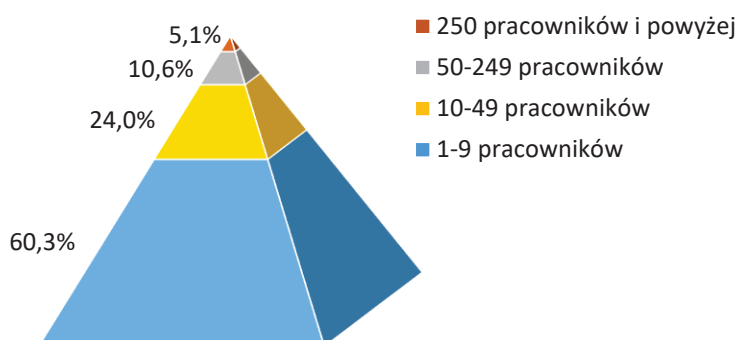


## 1. Kontrole

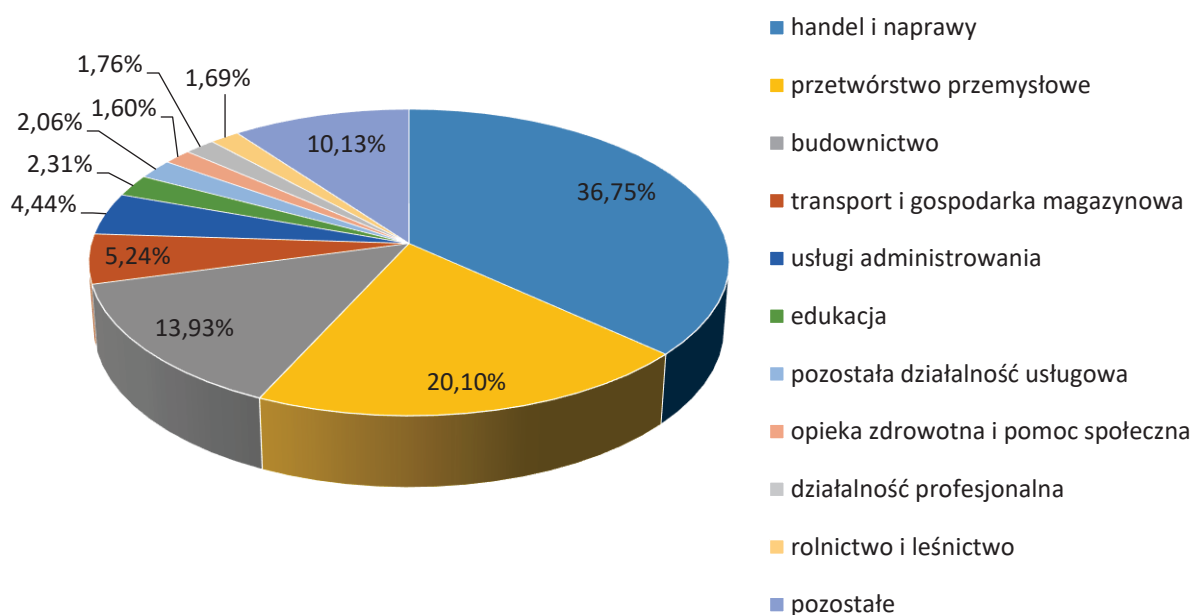
W 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 4 373 kontrole w 3 532 podmiotach gospodarczych, obejmując swoimi czynnościami 246 703 pracujących. Ponad 84% kontrole prowadzono w podmiotach zatrudniających do 50 pracowników, niecałe 11% w podmiotach o zatrudnieniu do 249 pracowników, a 5,1% w dużych zakładach, gdzie pracuje 250 i więcej zatrudnionych.

Strukturę przeprowadzonych kontroli wg branż przedstawiono poniżej. W związku z wprowadzonymi przepisami dotyczącymi zakazu pracy w niedziele i święta inspektorzy kontrolowali przestrzeganie tych przepisów. Spowodowało to, że prawie 37% przeprowadzonych kontroli przeprowadzono w firmach zajmujących się handlem i naprawami. Około 20% kontroli prowadzono w zakładach przetwórstwa przemysłowego, 633 kontrole przeprowadzono w budownictwie, co stanowi 13,9% ogólnej liczby kontroli prowadzonych w 2018 r.

**Struktura przeprowadzonych kontroli (wg zatrudnienia)**



**Struktura przeprowadzonych kontroli (wg branż)**

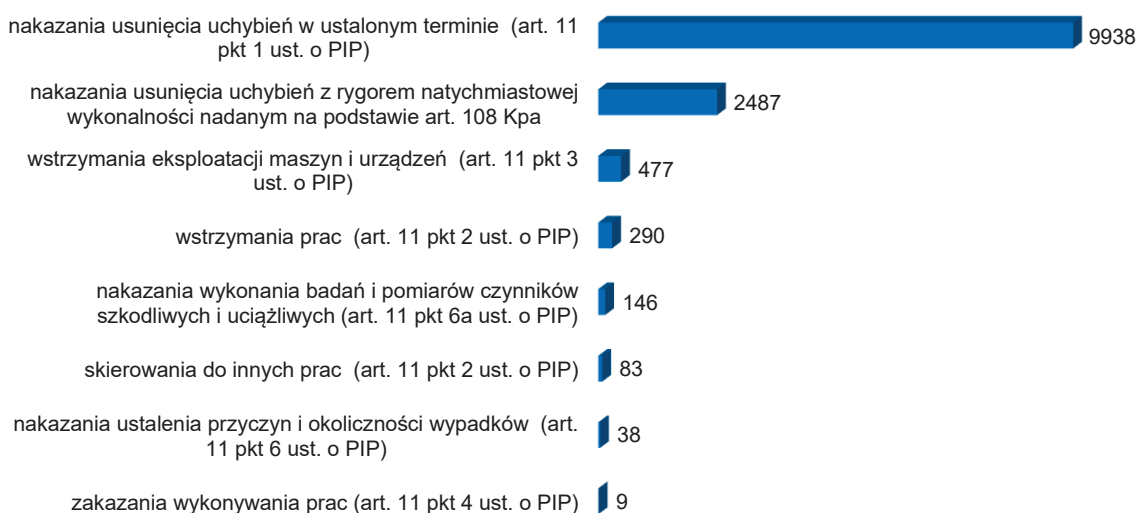




## 2. Decyzje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy wydali 13 718 decyzji (w 2017 r. 15 887 decyzji), w tym 6 052 ustnych i 3 wpisane do książki budowy. W ramach sprawowanego nadzoru w 290 przypadkach wydano decyzje o wstrzymaniu prac, a w 83 przypadkach 163 pracowników skierowano do innych prac. Wstrzymano eksploatację 477 maszyn i zakazano wykonywania prac w 9 przypadkach. Rodzaje decyzji przedstawia poniższy wykres.

### Rodzaje decyzji dotyczących bhp



## 3. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia

W wyniku działalności kontrolnej w 2018 r. inspektorzy wydali 250 decyzji nakazujących wypłacenie wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych. Rozstrzygnięcia te dotyczyły świadczeń należnych 1 288 pracownikom w łącznej kwocie 3 399 603 zł.

Decyzje wydane	2017 r.	2018 r.
Liczba decyzji wydanych	336	250
Liczba pracowników, których dotyczyły	3 068	1 288
Kwota należności wskazana w decyzjach	6 351 384	3 399 603

Decyzje zrealizowane	2017 r.	2018 r.
Liczba decyzji zrealizowanych	162	128
Liczba pracowników, których dotyczyły	1 848	598
Kwota należności wypłaconych	3 491 150	1 474 527

W wyniku rekontroli ustalono, że 90 decyzji dotyczących wypłacenia świadczeń dla 430 pracowników w łącznej wysokości 1 136 664 zł zostało wykonanych. Stwierdzając niewykonanie 51

decyzji na kwotę 971 923 zł, inspektorzy skierowali do pracodawców upomnienia. Dotychczas wykonano 17 decyzji objętych upomnieniami na kwotę 70 778 zł, 3 decyzje na kwotę 26 133 zł przekazano do egzekucji. Ponadto stwierdzono wygaśnięcie 23 decyzji płacowych opiewających na kwotę 377 578 zł na rzecz 229 pracowników.

## 4. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy wniesiono odwołania od 32 decyzji inspektorów pracy. Wszystkie zostały rozstrzygnięte w 2018 r.

Zaskarżono 7 decyzji płacowych oraz 25 decyzji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W trzech przypadkach organ I instancji uchylił swoje decyzje w trybie samokontroli. Ponadto w 11 przypadkach, również w trybie samokontroli, w wyniku odwołania organ I instancji wydał decyzje o zmianie terminu ich wykonania a w jednym przypadku wydał postanowienie o niedopuszczalności odwołania z uwagi na uchybienie terminu do jego wniesienia.

W wyniku przeprowadzonych postępowań odwoławczych 12 rozstrzygnięć utrzymano w mocy, w 2 przypadkach organ II instancji uchylił zaskarżoną decyzję i rozstrzygnął o istocie sprawy a w 3 przypadkach wydał postanowienie o niedopuszczalności odwołania z uwagi na braki formalne (brak legitymacji procesowej odwołującego) i uchybienie terminu przewidzianego do jego wniesienia.

Okręgowy Inspektor Pracy wydał także 5 decyzji o odmowie udostępnienia informacji publicznej, od których strony nie wniosły odwołania.

## 5. Skargi na decyzje i postanowienia organów Państwowej Inspekcji Pracy

W 2018 r. wniesiono do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Bydgoszczy łącznie 5 skarg na decyzje i postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy.

Przedmiotem zaskarżenia były:

- 1 decyzja utrzymująca w mocy decyzję inspektora pracy w przedmiocie usunięcia stwierdzonych uchybień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 1 decyzja utrzymująca w mocy decyzję inspektora pracy nakazującą wypłatę wynagrodzenia,
- 1 postanowienie utrzymujące w mocy postanowienie inspektora w przedmiocie kontynuowania czynności kontrolnych,
- 2 postanowienia utrzymujące w mocy postanowienie inspektora pracy w przedmiocie nałożenia grzywny w celu przymuszenia.

Spośród skarg, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2018 r. Sąd do końca roku rozpatrzył dwie skargi. Obie skargi zostały oddalone. Rozpatrzył również cztery skargi, które zostały wniesione w 2017 r. Pierwsza z nich dotyczyła postanowienia o utrzymaniu w mocy postanowienia inspektora pracy o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia. WSA w Bydgoszczy uchylił postanowienie Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy oraz poprzedzające je postanowienie inspektora pracy wskazując, że wymierzona kara grzywny była rażąco wygórowana. Pozostałe skargi dotyczyły: dwóch decyzji utrzymujących w mocy decyzję inspektora pracy nakazującą wypłatę wynagrodzenia oraz jednej decyzji utrzymującej w mocy decyzję nakazującą wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wszystkie trzy skargi zostały oddalone. Od

dwóch wyroków oddalających skargi wniesiono skargi kasacyjne do Naczelnego Sądu Administracyjnego. Skargi te nie zostały rozpatrzone w 2018 r.

Podobnie jak w latach ubiegłych liczba skarg na decyzje i postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy utrzymuje się na niskim poziomie. W 2018 r. wniesiono jedną skargę na decyzję płacową i jedną decyzję z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przedmiotem zaskarżenia były również postanowienia wydawane przez OIP. Jedna skarga dotyczyła postanowienia o kontynuowaniu czynności kontrolnych, a dwie postanowień wydawanych w toku postępowania egzekucyjnego. Spośród sześciu skarg rozpatrzonych przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Bydgoszczy w 2018 r. uchylone zostało tylko jedno postanowienie Okręgowego Inspektora Pracy.

## 6. Egzekucja administracyjna

W 2018 r. skierowano 35 upomnień do 30 pracodawców, którzy nie realizowali obowiązków wynikających z wydanych przez inspektorów pracy decyzji. Upomnienia dotyczyły następujących decyzji:

- 47 decyzji objętych upomnieniami dotyczyło obowiązków z zakresu bhp,
- 63 decyzje objęte upomnieniami dotyczyło obowiązków płacowych.

Po wydaniu upomnienia część pracodawców wykonała decyzje. Zrealizowano:

- 13 upomnień dotyczących decyzji bhp,
- 2 upomnienia dotyczące decyzji płacowych.

W wyniku upomnień doszło do realizacji części dotychczas niewykonanych decyzji, i tak:

- liczba decyzji zrealizowanych w wyniku upomnień dotyczących decyzji bhp – 33,
- liczba decyzji zrealizowanych w wyniku upomnień dotyczących decyzji płacowych – 5.

W celu doprowadzenia do realizacji decyzji wszczęto postępowanie egzekucyjne, tj. wystawiono tytuły wykonawcze:

- 4 dotyczące decyzji bhp,
- 5 dotyczących decyzji płacowych.

W związku z wszczętymi postępowaniami egzekucyjnymi w administracji zobowiązani nie złożyli żadnych zarzutów. W dalszym toku postępowania nakładano grzywny w celu przymuszenia do realizacji obowiązków określonych decyzjami inspektorów pracy.

Nałożono 9 grzywien w celu przymuszenia, na łączną kwotę 34 500 zł wobec 6 pracodawców, z powodu niewykonania:

- 14 decyzji z zakresu bhp,
- 17 decyzji dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Na postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia złożono 2 zażalenia.

Efekty postępowania egzekucyjnego (z wyjątkiem egzekucji kar pieniężnych, o których mowa w ustawie o transporcie drogowym)	
Liczba pracodawców, którzy wykonali decyzje organów PIP	1
<ul style="list-style-type: none"> <li>• liczba pracodawców, którzy wykonali decyzje organów PIP dot. bhp</li> <li>• liczba pracodawców, którzy wykonali decyzje płacowe organów PIP</li> </ul>	1 0
Liczba tytułów wykonawczych przekazanych do urzędów skarbowych	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• liczba tytułów wykonawczych przekazanych do urzędów skarbowych obejmujących grzywny w celu przymuszenia do wykonania obowiązku</li> </ul>	2

z zakresu bhp	
<ul style="list-style-type: none"> <li>liczba tytułów wykonawczych przekazanych do urzędów skarbowych obejmujących grzywny w celu przymuszenia do wykonania nakazu płacowego</li> </ul>	0
<b>Kwoty wynikające z tytułów wykonawczych przekazanych do urzędów skarbowych</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>kwoty wynikające z grzywien w celu przymuszenia do wykonania obowiązku z zakresu bhp</li> </ul>	0,00 zł
<ul style="list-style-type: none"> <li>kwoty wynikające z grzywien w celu przymuszenia do wykonania nakazu płacowego</li> </ul>	8 000,00 zł
Liczba tytułów przekazanych do urzędów skarbowych obejmujących opłatę za wydanie postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia	2
Kwota wynikająca z tytułów przekazanych do urzędów skarbowych obejmujących opłatę za wydanie postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia	136,00 zł
Liczba tytułów przekazanych do urzędów skarbowych obejmujących koszty upomnienia	0
Kwota wynikająca z tytułów przekazanych do urzędów skarbowych obejmujących koszty upomnienia	0 zł
<b>Kwoty ściągnięte przez Urzędy Skarbowe</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>kwoty ściągnięte z tytułu grzywien w celu przymuszenia</li> </ul>	8 000,00 zł
<ul style="list-style-type: none"> <li>kwoty ściągnięte z tytułu opłat i upomnień</li> </ul>	0,00 zł
<b>Efekty postępowania egzekucyjnego kar pieniężnych, o których mowa w ustawie o transporcie drogowym</b>	
Liczba ukaranych, którzy zapłacili karę pieniężną	21
Kwota kar pieniężnych wpłaconych przez ukaranych	26 890,00 zł
Liczba upomnień skierowanych do ukaranych	0
Kwota wynikająca z upomnień skierowanych do ukaranych	0,00 zł
Liczba tytułów wykonawczych obejmujących kary pieniężne skierowanych do US	1
Kwota wynikająca z tytułów wykonawczych obejmujących kary pieniężne skierowanych do US	7 000,00 zł
Kwoty kar pieniężnych wyegzekwowane przez US	0,00 zł

### Zażalenia i zarzuty

W 2018 r. wszczęto 9 postępowań egzekucyjnych. Jeden zobowiązany podmiot wniósł dwa zażalenia na postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia. W obu przypadkach powołał się na trzy okoliczności: trwające w tej samej sprawie postępowanie przed sądem, brak winy pracodawcy w niewykonaniu egzekwowanego nakazu inspektora pracy dotyczącego wypłat wynagrodzeń, zablokowanie konta przez urząd skarbowy.

Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy utrzymał zaskarżone postanowienia w mocy. Zważył, że postępowanie sądowe toczyło się w sprawie o wykroczenia, a więc nie w tej samej sprawie. Brak winy pracodawcy np. nieterminowe wpłaty należności od klientów nie zwalnia pracodawcy z obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzeń pracownikom oraz realizacji nakazów wydanych w tych sprawach. Zajęcie konta przez komornika zaś nie uniemożliwia wypłacania wynagrodzeń pracownikom.

Podmiot zobowiązany wniósł na postanowienia II instancji skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego. Do końca roku 2018 sprawa nie została rozstrzygnięta.

### **Umorzenia grzywien w celu przymuszenia**

W 2018 r. inspektor pracy umorzył dwie grzywiny w celu przymuszenia nałożone na jednego pracodawcę. W obu przypadkach nastąpiło to w wyniku wykonania przez zobowiązanego decyzji z zakresu bezpieczeństwa, m.in. wstrzymania prac agregatu-ciągnika ze względu na brak osłony wałka odbioru mocy oraz wstrzymania eksploatacji przenośnika ślimakowego do czasu zabezpieczenia dostępu do strefy niebezpiecznej. Na podstawie ustaleń inspektora pracy egzekutor stwierdził istnienie przesłanek z art. 125 § 2 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.

### **Umorzenia postępowań egzekucyjnych**

W roku sprawozdawczym umorzono cztery postępowania egzekucyjne, z których trzy zostały wszczęte w latach poprzednich. W tych przypadkach przyczyną było umorzenie egzekucji przez urzędy skarbowe z uwagi na bezskuteczność prowadzonych egzekucji. Zaistniały więc przesłanki określone w art. 59 § 2 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. W jednym przypadku przyczyną było ogłoszenie upadłości podmiotu zobowiązanego. Inspektor pracy egzekutor stwierdził, że zaistniała przesłanka z art. 59 § 1 pkt 2 u.p.e.a.

### **Egzekucja prowadzona przez urzędy skarbowe – analiza ściągalności**

W roku sprawozdawczym skierowano do urzędów skarbowych pięć tytułów wykonawczych na łączną kwotę 15 136 zł. Jeden tytuł wykonawczy dotyczył kary pieniężnej z ustawy o transporcie drogowym w wysokości 7000 zł, dwa – grzywien w celu przymuszenia w wysokości 3000 zł i 5000 zł (nałożonych na ten sam podmiot), dwa – kosztów postanowień o nałożeniu grzywiny po 68 zł każdy.

W roku 2018 urząd skarbowy ściągnął 8000 zł tytułem grzywiny w celu przymuszenia, nałożonej w 2017 r. na jeden podmiot zobowiązany.

Koszty egzekucyjne obciążające Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy wyniosły łącznie 1080,70 zł.

Należy uznać, że egzekucja administracyjna wierzycelności Państwowej Inspekcji Pracy jest mało efektywna. Dotyczy to zwłaszcza egzekucji decyzji płacowych. Decyzje takie są wydawane najczęściej wobec pracodawców w złej sytuacji ekonomicznej, toteż grzywina w celu przymuszenia nie jest skutecznym środkiem.

## **7. Wystąpienia inspektorów pracy**

W 2018 r. inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 2 542 wystąpienia zawierające 11 220 wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Kontrolowani zrealizowali 6 850 wniosków.

Najwięcej wniosków dotyczyło stosunku pracy, zwłaszcza nieprawidłowego prowadzenia akt osobowych pracowników, braku lub niekompletnej informacji o warunkach zatrudnienia, treści i terminowości wydawania świadectw pracy.

Drugą najliczniejszą grupą wniosków dotyczyła czasu pracy, w tym nieprowadzenia lub nieprawidłowego prowadzenia ewidencji czasu pracy, nieustalenia z pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy liczby godzin ponadwymiarowych, po przekroczeniu której przysługuje mu dodatek analogiczny do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, nieustalenia systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych.

Trzecią grupę stanowią wnioski związane z wypłacaniem wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych. Najwięcej środków prawnych dotyczyło nieterminowego wypłacania wynagrodzeń, niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za urlop. W wyniku wydanych wystąpień pracodawcy wypłacili 661 pracownikom 130 667 zł tytułem zaległych świadczeń.

## 8. Polecenia

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy korzystali także z uprawnienia do wydawania ustnych poleceń w celu usunięcia nieprawidłowości w czasie kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu. Ogółem wydano 1 115 poleceń dotyczących 6 194 pracowników.

Najwięcej poleceń dotyczyło stosunku pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń oraz czasu pracy. Realizując ww. środki prawne pracodawcy wypłacili 867 uprawnionym pracownikom 904 054 zł tytułem zaległych świadczeń.

## 9. Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

W okresie od dnia 01.01.2018r. do 31.12.2018r. w wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych ujawniono popełnienie 2844 wykroczenia. Konsekwencją stwierdzonych wykroczeń było:

- sporządzenie 108 wniosków o ukaranie, zawierających 282 wykroczenia,
- nałożenie 702 grzywn w drodze mandatu karnego zawierających 1.578 wykroczeń.
- zastosowano również środki oddziaływania wychowawczego w 559 przypadkach zawierających 984 wykroczenia.

Najczęściej ujawniane wykroczenia dotyczyły sfery bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 283 kp.) – 1.447 (tj. 50,9 % ogółu wykroczeń). Należały do nich: brak szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, brak profilaktycznych badań lekarskich, brak urządzeń ochronnych w budownictwie, brak odpowiedniego nadzoru. Następną grupą naruszeń dotyczyła niewypłacania świadczeń pracowniczych, nieudzielania urlopów wypoczynkowych, niewydania świadectwa pracy (art. 282 kp.) – 592 (tj. 20,8% ogółu wykroczeń). Ostatnią grupą naruszeń dotyczyła przede wszystkim nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy (art. 281 Kp.) – 474 (tj. 16,7% ogółu wykroczeń).

- wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej (wg katalogu wykroczeń):

Katalog wykroczeń	Liczba wykroczeń	%
art. 283 kp.	1447	50,90%
art. 282 kp.	592	20,80%
art. 281 kp.	474	16,70%
art. 120 Ust. o pr. zatrud.	85	3,00%
art. 122 Ust. o pr. zatrud.	70	2,40%
art. 119 Ust. o pr. zatrud.	11	0,40%
ZH 10	103	3,60%
MIN.8E.	39	1,40%
art. 121 Ust. o pr. zatrud.	9	0,30%
art.12a ust. o zfs	6	0,20%
DP27.1	7	0,20%
ZWW.10i	1	0,10%
<b>ogółem</b>	<b>2844</b>	<b>100,0%</b>

W porównaniu do roku 2017 nastąpił wzrost liczby ujawnionych wykroczeń przez inspektorów pracy (w 2017 r. – 2074, 2018 r.-2844).

## Wnioski o ukaranie

W okresie od dnia 01.01.2018 r. do dnia 31.12.2018 r. skierowano do sądów 108 wniosków o ukaranie, zawierające 282 wykroczenia.

- wykroczenia zawarte we wnioskach o ukaranie (wg katalogu wykroczeń):

Katalog wykroczeń	Liczba wykroczeń we wnioskach	%
art. 283 kp.	78	27,70%
art. 282 kp.	62	22,00%
art. 281 kp.	29	10,30%
art. 122 Ust. o pr. zatr	50	17,70%
ZH 10	34	12,10%
art. 120 Ust. o pr. zatr.	10	3,50%
art. 121 Ust. o pr. zatr.	8	2,80%
MIN.8E	8	2,80%
DP.27.1	3	1,10%
<b>Ogółem</b>	<b>282</b>	<b>100,0%</b>

Ujawnione wykroczenia, które znalazły odzwierciedlenie w skierowanych wnioskach o ukaranie, dotyczyły przede wszystkim: niewypłacania wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych związanych z wykonywaną pracą, przygotowania do pracy (profilaktyczne badania lekarskie, szkolenia w dziedzinie bhp), legalności zatrudnienia oraz niewykonania podlegających wykonaniu nakazów inspektora pracy. W dalszej kolejności: stosunku pracy, czasu pracy, maszyn i urządzeń technicznych, stanowisk pracy (procesy technologiczne, magazynowanie, składowanie) oraz środków ochrony indywidualnej.

Sądy rozpoznały 75 spraw wniesionych w 2018 r. W formie wyroków nakazowych sądy wymierzyły 70 kar grzywny na kwotę 163 600 zł i 2 kary nagany. Sąd rozpoznał również 28 spraw wniesionych w 2017 r. W postępowaniu zwyczajnym rozpoznano 1 sprawę, w której sprawca został uniewinniony. W formie wyroków nakazowych rozpoznano 27 spraw, wymierzając 27 kar grzywny na kwotę 71.700 zł. W wyniku wniesionych do sądu sprzeciwów wymierzono 13 kar grzywny na kwotę 33.100 zł, orzeczono 1 karę nagany, umorzono postępowanie w 1 sprawie oraz uniewinniono 1 obwinionego.

## Postępowanie mandatowe

W roku 2018r. inspektorzy pracy nałożyli 702 grzywny w drodze mandatu karnego. Liczba wykroczeń, za które stosowano postępowanie mandatowe wynosiła ogółem 1 578 w tym:

Katalog wykroczeń	Liczba wykroczeń w mandatach	%
art. 283 kp.	879	55,70%
art. 282 kp.	287	18,10%
art. 281 kp.	284	18,00%
art. 12a ustawy o zfs.	6	0,40%
art. 122 Ust. o pr. zatr.	5	0,30%
art. 120 Ust. o pr. zatr.	61	3,90%
MIN.8E.	22	1,40%
ZH 10	33	2,10%
DP.27.1	1	0,10%
<b>Ogółem</b>	<b>1578</b>	<b>100,0%</b>

Kwota grzywien nałożonych w drodze postępowania mandatowego wyniosła 805 750 zł. W 2018 r. wniesiono do sądu 1 wniosek o uchylenie nałożonej grzywny w drodze mandatu karnego.

Po rozpoznaniu sprawy Sąd nie uwzględnił wniosku ukaranego i utrzymał w mocy nałożoną karę grzywny.

### Środki oddziaływania wychowawczego

W okresie sprawozdawczym w trybie art. 41 Kw. zastosowano środki oddziaływania wychowawczego w 559 przypadkach dotyczących 984 wykroczeń.

Dotyczyły one najczęściej wykroczeń:

Katalog wykroczeń	Liczba wykroczeń	%
art. 283 kp.	490	49,80%
art. 282 kp.	243	24,70%
art. 281 kp.	161	16,40%
ZH 10	36	3,70%
art. 119 ust. o pr. zatrud.	11	1,10%
art. 120 ust. o pr. zatrud.	14	1,40%
art. 122 ust. o pr. zatrud.	15	1,50%
MIN.8E.	9	0,90%
art. 121 Ust. o pr. zatrud.	1	0,10%
DP.27.1	3	0,30%
ZWW.10i	1	0,10%
<b>Ogółem</b>	<b>984</b>	<b>100,0%</b>

Środki oddziaływania wychowawczego inspektorzy pracy stosowali przy stwierdzeniu drobnych naruszeń z zakresu przepisów prawa pracy, np. drobne zaniżenia świadczeń z tytułu stosunku pracy (np. ekwiwalentów za niewykorzystany urlop wypoczynkowy), które zostały uregulowane jeszcze w trakcie kontroli; z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, np.: w sprawach porządkowych na stanowiskach pracy (zastawione przejścia, dojścia), w zakresie legalności zatrudnienia – niezgłoszenie przez bezrobotnego faktu podjęcia pracy zarobkowej. Podstawową przesłanką stosowania tych środków był ich charakter – drobne naruszenia, niska szkodliwość społeczna i niezwłoczne usunięcie nieprawidłowości jeszcze w toku kontroli.

### Ocena rozstrzygnięć sądów - analiza orzecznictwa

Oceniając orzecznictwo sądów w 2018 r. należy zwrócić uwagę na szerokie stosowanie rozstrzygnięcia spraw przez sądy na posiedzeniach w trybie nakazowym. Pozwala to sądom na szybsze rozpoznawanie spraw, nie powodując ograniczeń w uprawnieniach stron (sprzeciw). Dwaj obwinieni na rozprawie wyrazili wolę dobrowolnego poddania się karze, a sąd uwzględnił ich wniosek. Sądy zarówno I, jak i II instancji zgodnie z orzecznictwem SN każdorazowo badają sytuację finansową pracodawcy.

Największym problemem w zakresie orzecznictwa było kierowanie wniosków o ukaranie do sądów dot. wykroczenia z art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni. Ze względu na brak precyzji przepisów i dużą liczbę wyjątków sądy rozstrzygały wniesione wnioski o ukaranie na korzyść obwinionych. Uniewinniono 6 obwinionych, odmówiono wszczęcia postępowania w 2 sprawach oraz umorzono postępowanie w 1 sprawie.



## 10. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz współpraca PIP z prokuraturą i sądami

### Zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa:

W ramach działalności kontrolno-nadzorczej inspektorzy pracy wnieśli do prokuratur 43 zawiadomienia o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Najczęściej tj.: w 24 przypadkach, zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa opisanego w art. 225§2 kodeksu karnego, w 9 przypadkach z art. 220§1 kk, w 4 z przypadkach art. 160§1 kk, w 2 przypadkach z art. 271 kk oraz po 1 przypadku z art. 218§1a kk i art. 221 kk. Pozostałe zawiadomienia dotyczyły stanów faktycznych, które równocześnie wyczerpały znamiona kilku przestępstw np.: art. 218§1a kk i art. 218§3 kk oraz art. 226§1a kk i art. 212§1.k.k.

Prokuratorzy wszczęli postępowania w 24 przypadkach, które dotyczyły zawiadomień skierowanych do prokuratury w 2018 r. W 18 przypadkach organy ścigania przysłały pisemną informację dotyczącą wszczęcia śledztwa lub dochodzenia. W 5 przypadkach przysłano pisemną informację o wszczęciu postępowania. Dotyczyły zawiadomień skierowanych do prokuratury w 2017 r. W 2 przypadkach prokuratorzy odmówili wszczęcia postępowania oraz przysłali pisemną informację. Inspektor pracy wniósł zażalenie w 1 przypadku, a Prokuratura przesłała zażalenie na odmowę wszczęcia postępowania do Sądu. Sąd nie uwzględnił zażalenia inspektora pracy i utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie. W 1 przypadku prokurator odmówił wszczęcia postępowania dotyczącego zawiadomienia z 2017 r.

W 2018 r. w związku ze skierowanymi zawiadomieniami prokuratura umorzyła 6 postępowań. Inspektor pracy wniósł zażalenie w 3 przypadkach. W 2 przypadkach Prokuratura przesłała zażalenie na umorzenie postępowania do Sądu. W 2 sprawach Sąd nie uwzględnił zażalenia inspektora pracy i utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie. Jedno zażalenie na postanowienie o umorzeniu nie jest rozstrzygnięte.

Ponadto, w 2018 r. wpłynęło: 8 postanowień o umorzeniach postępowań dotyczących zawiadomień skierowanych w 2017 r. (3 przypadkach złożono zażalenie na takie postanowienia), 4 postanowienia umorzenia dotyczyły zawiadomień z 2016 r. oraz 1 umorzenie postępowania dotyczyło zawiadomienia z 2015 r.

W zawiadomieniach skierowanych do Prokuratury w 2017 r. w 3 przypadkach Sąd wydał postanowienie o uchyleniu zaskarżonego postanowienia i przekazał Prokuraturze do dalszego prowadzenia, a w 2 przypadkach Sąd nie uwzględnił zażalenia inspektora pracy i utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie.

W zawiadomieniach z 2016 r. w 1 sprawie Sąd wydał postanowienie o uchyleniu zaskarżonego postanowienia i przekazał Prokuraturze do dalszego prowadzenia.

W 2018 r. wniesiono 7 aktów oskarżenia w odniesieniu do zawiadomień z 2018 r., 6 aktów oskarżenia dotyczących zawiadomień z 2017 r., oraz po 1 akcie oskarżenia dot. zawiadomienia z 2016 r. i 2015 r.

### Wyroki Sądów:

Z uzyskanych informacji wynika, że w 2018 r. do zawiadomień z 2016 r. wydano 7 wyroków tj.:

- Sąd rejonowy I instancji w pierwszym przypadku wydał wyrok grzywny w wysokości 100 stawek dziennych po 30 zł – art. 225§2 kk,
- W drugim przypadku sąd ukarał oskarżonego grzywną w wysokości 80 stawek po 10zł – art. 225§2 kk.
- Sąd rejonowy I instancji w trzecim przypadku wydał wyrok grzywny w wysokości 100 stawek dziennych po 40 zł – art. 225§2 kk,
- Sąd rejonowy I instancji w czwartym przypadku wydał wyrok grzywny w wysokości 100 stawek dziennych po 10 zł – art. 225§2 kk,

- Sąd rejonowy I instancji w piątym przypadku wydał wyrok grzywny w wysokości 100 stawek dziennych po 15 zł – art. 225§2 kk,
- W kolejnym wyroku sąd ukarał 1 oskarżonego grzywną w wysokości 200 stawek po 40 zł , a drugiego oskarżonego uniewinnił– art. 220 kk. (Prokurator wniósł apelację od wyroku Sądu),
- sąd rejonowy warunkowo umorzył postępowanie na okres 2 lat tytułem próby – art. 225§2 kk.

W przypadku zawiadomień z 2015 r. sądy wydały 8 wyroków w 2018 r. tj.:

- w 1 przypadku warunkowo umorzono postępowanie, (warunkowe umorzenie kary na okres próby 2 lat- art. 218§2 kk),
- w 4 przypadkach sąd wydał wyroki grzywny oraz 2 przypadkach orzeczono karę pozbawienia wolności:
  - Sąd ukarał 1 oskarżonego na 1 rok pozbawienia wolności w zawieszeniu na 3 lata oraz grzywnę w wysokości 50 stawek po 40zł, a drugiego oskarżonego na 1 rok i 6 miesięcy pozbawienia wolności w zaw. na 3 lata, zakaz wykonywania zawodu kierownika budowy na okres 1 roku oraz grzywnę 80 stawek po 50zł- art. 160kk,
  - Sąd rejonowy wydał wyrok grzywny w wysokości 200 stawek dziennych po 20 zł – art. 225§2 kk, art. 219 kk,
  - Sąd ukarał oskarżonego na 1 rok pozbawienia wolności w zawieszeniu na 2 lata oraz grzywnę w wysokości 100 stawek po 50 zł -art. 220§1 kk,
  - Sąd ukarał oskarżonego karą grzywny w wysokości 50 stawek po 30 zł -art. 220§1 kk,
- w 1 przypadku wydał wyrok uniewinniający (Prokuratura złożyła apelację, która nie została jeszcze rozpoznana).

W przypadku zawiadomienia z 2014 r. sąd wydał w 2018 r. 6 wyroków tj.:

- w 3 przypadkach sąd wydał wyroki grzywny oraz w 3 przypadkach orzeczono karę pozbawienia wolności:
  - Sąd ukarał oskarżonego na karę łączną 10 miesięcy pozbawienia wolności w zawieszeniu na okres 3 lat oraz grzywnę w wysokości 120 stawek po 10 zł - art. 225§2 kk, art. 218§1 kk,
  - Sąd ukarał oskarżonego na karę 4 miesięcy pozbawienia wolności w zawieszeniu na okres 2 lat oraz grzywnę w wysokości 50 stawek po 20 zł - art. 225§2 kk,
  - Sąd ukarał oskarżonego na karę 6 miesięcy pozbawienia wolności w zawieszeniu na okres 2 lat oraz grzywnę w wysokości 10 stawek po 10 zł - art. 220 kk,

W przypadku zawiadomienia z 2013 r. sąd wydał w 2017 r. 2 wyroki tj.:

- Sąd wydał wyrok -warunkowe umorzenie postępowania na okres próby 2 lat oraz nawiązka w kwocie 2500zł na rzecz Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym,
- Sąd wydał wyrok na łączną karę 1 rok i 2 miesiące pozbawienia wolności w zawieszeniu na okres próby 3 lat- art. 225§2 kk, art. 218§1 kk,

W 2018r. w 1 przypadku Sąd Okręgowy utrzymał w mocy wyrok po apelacji – sprawa dotyczy zawiadomienia z 2016 r.

### **Współpraca z prokuraturą i sądami**

W 29 postępowaniach prowadzonych przez prokuraturę inspektorzy pracy byli przesłuchiwani w charakterze świadków na okoliczność ustaleń dokonanych w toku kontroli. Na wniosek prokuratury inspektorzy przeprowadzili 6 kontroli.

## 11. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

Inspektorzy pracy działający zgodnie z właściwością miejscową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2018 r. wnieśli 1 powództwo na rzecz 1 osoby, z którą zawarto umowę zlecenia. Inspektor pracy w wyniku przeprowadzonej kontroli wniósł w dniu 16.04.2018 r. powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy w związku z wykonywaniem pracy na podstawie umowy zlecenia.

Po przeprowadzonym postępowaniu dowodowym, Sąd Rejonowy, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Włocławku Wyrokiem z dnia 19.07.2018r. ustalił stosunek pracy, zobowiązał do wydania świadectwa pracy za okres zatrudnienia. Od wyroku Sądu I instancji pozwany nie wniósł apelacji, w związku z tym stał się on prawomocny.

## 12. Skargi i wnioski

### A. Tematyka skarg – informacje ogólne

W roku 2018 inspektorzy pracy w wyniku 1721 kontroli rozpatrywali zasadność 3210 skarg. Spośród wszystkich badanych skarg stwierdzono 759 skarg zasadnych, 441 częściowo zasadne i 912 skarg bezzasadnych. W przypadku 645 skarg nie można było ustalić przedmiotu skargi.

Rozpatrując zgłoszone skargi inspektorzy pracy zbadali łącznie 4.821 problemów z zakresu prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy, z czego 2.155 bezzasadnych i 1.810 zasadnych. Pozostałe problemy, bądź nie możliwe do ustalenia, bądź sprawy w toku.

### Najczęściej badane problemy będące przedmiotem zgłaszanych skarg.

Przedmiot badanych skarg	Odsetek badanych problemów	Czego problem najczęściej dotyczył
Wynagrodzenie za pracę	34,2 %	Niewypłacenie i nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia, niewypłacenie wynagrodzenia za nadgodziny, niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy
Stosunek pracy	14,7 %	Brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę, niewydanie świadectwa pracy
Legalność zatrudnienia	8,4 %	Niezgłoszenie, bądź nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej, albo osoby wykonującej inną pracę zarobkową, niedopełnienie obowiązku opłacania, bądź nieopłacanie w terminie składek na Fundusz Pracy,
Czas pracy	8,3 %	Nieprowadzenie i nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynkach
Sprawy bhp	10,7 %	Niewłaściwe warunki pracy, brak lub niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie wstępne i okresowe, brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia pracowników

## **B. Skargi zgłoszone przez związki zawodowe.**

W wyniku 35 skarg i wniosków organizacji związkowych inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 29 kontroli. Spośród wszystkich badanych skarg stwierdzono 12 skarg zasadnych, 8 częściowo zasadnych i 7 skarg bezzasadnych. W przypadku 5 skarg brak było przedmiotu skargi zgodnie z właściwością organów PIP.

Organizacje związkowe zgłosiły w swych skargach i wnioskach 88 problemów z zakresu prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy.

### Zakres tematyczny.

W ramach zgłoszonych przez związki zawodowe problemów, 16 z nich dotyczyło zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, z czego 5 uznano, jako uzasadnione. W przypadku prawnej ochrony pracy, z badanych 64 problemów, 26 z nich uznane zostało za uzasadnione.

Badane uzasadnione problemy dotyczyły głównie: zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – 12, stosunku pracy i czasu pracy – 8, ochrony wynagrodzeń i innych świadczeń – 6, sprawy bhp – 5.

### Podsumowanie i wnioski.

Kontrole związane z badaniem skarg zgłoszonych przez związki zawodowe stanowiły 1,7 % ogółu zgłoszonych skarg. Przedmiotem zgłaszanych skarg przez związki zawodowe były przede wszystkim sprawy związane z gospodarowaniem środkami z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Związki zawodowe sygnalizowały głównie brak uzgodnień w przydzielaniu świadczeń, bądź przydzielanie świadczeń w sposób sprzeczny z ustawą lub z regulaminem, nieterminowe przekazywanie odpisów na Fundusz. W dalszej części przedmiotem skarg były sprawy związane z ochroną wynagrodzenia za pracę oraz dotyczące stosunku pracy. Część zgłaszanych problemów przekraczała kompetencje organów PIP, jak np. regulowanie problemów z zakresu naruszania ustawy o związkach zawodowych.

## **C. Analiza skarg i wniosków dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu i mobbingu.**

W roku sprawozdawczym 2018 wpłynęło 28 skarg dotyczących dyskryminacji i 90 skarg dotyczących mobbingu. Przeprowadzono 12 kontroli dotyczących dyskryminacji – 9 skarg okazało się bezzasadnych, w 3 nie można było ustalić przedmiotu. W przypadku mobbingu – na 67 kontroli tylko 7 uznano za zasadne i 39 skarg bezzasadnych oraz 21 nie do ustalenia. Część spraw przekazano do innych okręgów.

### Zakres tematyczny.

Tematyka zgłaszanych spraw dotyczyła głównie dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia. Na 97 zgłoszonych problemów dotyczących dyskryminacji 37 spraw uznano, jako zasadne. W przypadku mobbingu na 90 spraw, w 7 potwierdzono ich zasadność, przy czym problem głównie sprowadzał się do braku opracowania i wdrożenia przez pracodawcę określonych procedur antymobbingowych.

### Podsumowanie i wnioski.

Problematyka mobbingu – z uwagi na złożoność sytuacji faktycznych i określony stan prawny nie może podlegać jednoznacznej ocenie przez organy PIP. Odejście od przeprowadzania przez inspektorów pracy anonimowych ankiet, jako źródła informacji było dobrym posunięciem. Ankiety wskazywały jedynie na brak właściwych stosunków międzyludzkich panujących u pracodawców. Jedynym środkiem prawnym stosowanym przez inspektorów pracy jest wniosek o opracowanie i wdrożenie u danego pracodawcy procedur antymobbingowych.

Sprawy dotyczące dyskryminacji w porównaniu z przejawami mobbingu są łatwiejsze do sprawdzenia przez inspektora pracy. Poza tym ciężar wykazania, z jakiego tytułu była stosowana dyskryminacja spoczywa na pracowniku, a pracodawca winien wykazać, że kierował się obiektywnymi przesłankami.

## 13. Porady prawne i techniczne

W 2018 r. porady prawne i techniczne udzielane były codziennie: w siedzibie OIP (do godz. 18:00 w każdy poniedziałek) oraz w Oddziałach w Toruniu i we Włocławku. Ponadto obsługiwane są punkty porad prawnych, w celu zapewnienia dostępu dla obywateli do pomocy prawnej na terenie miasta poza jednostkami organizacyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy - raz w tygodniu w każdy wtorek na terenie Grudziądza.

W 2018 roku udzielono ogółem 14.366 porad, w tym 13.194 prawnych i 1.172 technicznych. Forma porad udzielanych w ramach działalności Państwowej Inspekcji Pracy kształtowała się w sposób następujący: 330 porad udzielono na piśmie, 116 drogą elektroniczną, 2.387 porad telefonicznych i 11.533 ustnie. Ponadto w czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili 23.246 porad, w tym 11.012 prawnych i 10.117 technicznych oraz 2.117 dotyczących legalności zatrudnienia. Łącznie udzielono 37.612 porad. Liczba porad będąca w udziale Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy, w porównaniu z latami poprzednimi uległa zmniejszeniu, z uwagi na utworzenie w 2018 r. Krajowego centrum poradnictwa, do którego kierowana jest większość pytań telefonicznych.

### Zakres podmiotowy udzielonych porad w OIP Bydgoszcz w 2018 r.

Odbiorca porad	Liczba porad
pracownicy	6 136
byli pracownicy	3 109
pracownicy niepełnosprawni	773
cudzoziemcy	157
inni (np. osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy)	1 639
organy/ urzędy	19
organy/ urzędy samorządu terytorialnego	38
osoby ubiegające się o zatrudnienie	253
pracodawcy/ przedsiębiorcy	2 102
organizacje pracodawców	6
rolnicy indywidualni	3
służba bhp	64
społeczni inspektorzy pracy	19
organizacje związkowe	42

Tematyka najczęściej udzielanych porad prawnych kształtowała się jak w poniższym zestawieniu.

Przedmiot porad	Liczba porad
Stosunek pracy	3 601
Wynagrodzenie za pracę oraz inne świadczenia ze stosunku pracy	2 262
Czas pracy	1 093
Urlopy pracownicze	1 235
Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	938
Legalność zatrudnienia	292
Wypadki i choroby zawodowe	370
Przygotowania do pracy – badania lekarskie, szkolenia	354

Najwięcej porad dotyczyło nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę, urlopów wypoczynkowych, czasu pracy. Należy zwrócić uwagę, że w dalszym ciągu bardzo duża liczba porad dotyczy niewypłacania lub niewypłacania w terminie świadczeń ze stosunku pracy. Jak wynika z analizy danych statystycznych, znacznie więcej wątpliwości budzą kwestie związane

z prawną ochroną pracy aniżeli z technicznym bezpieczeństwem pracy. Tendencję zwyżkową można zauważyć w temacie legalności zatrudnienia cudzoziemców.

### Porady udzielane związkom zawodowym.

W roku 2018 roku przedstawicielom związków zawodowych udzielono 42 porad, w tym 6 pisemnie, 3 elektronicznie, 8 telefonicznie i 25 ustnie. Zapytania kierowane przez związki dotyczyły:

Przedmiot porad	Liczba porad				
	razem	pisemne	e-mail	telefon	ustne
stosunek pracy	7	1	1	2	3
rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników	1	0	0	0	1
czas pracy	4	0	0	0	4
uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	1	0	0	0	1
wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	9	3	0	2	4
ubezpieczenie społeczne	1	1	0	0	0
zakładowe układy zbiorowe pracy	4	0	0	1	3
uprawnienia związków zawodowych	4	0	0	1	3
zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	3	0	0	1	2
ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy	1	0	0	0	1
mobbing	1	0	1	0	0
emerytury pomostowe	1	0	0	0	1
Inne – nie związane z kompetencjami PIP	5	1	1	1	2
	<b>42</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>25</b>

W 2018 r. Organizacje związkowe wystąpiły z 8 zapytaniami na piśmie, z czego:

- NSZZ „Solidarność” - 4
- Związki branżowe OPZZ i Forum Związków - 3
- NZZ Rewidentów Taboru Kolejowego Międzyzakładowa Organizacja Związkowa - 1.

Wśród pytań przeważały zagadnienia związane ze stosowaniem wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy: pytano o kwestie dotyczące stosunku pracy, regulaminu wynagradzania i regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

### Porady dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu i mobbingu.

W stosunku do ubiegłego roku na porównywalnym poziomie utrzymuje się zainteresowanie wśród pytających w obszarach dyskryminacji ( 2017 r. 47 , 2018 r. 37) oraz mobbingu ( 2017 r. 197, 2018 r. 171 ). Pracownicy, poszukują pomocy prawnej, ale też wsparcia moralnego, co pozostaje poza kompetencjami Państwowej Inspekcji Pracy. Poradnictwo dla osób dotkniętych tym problemem sprowadza się do wskazania możliwości dochodzenia roszczeń związanych z mobbingiem, wskazania metod obrony przed bezprawnymi działaniami. Niejednokrotnie objawy psychosomatyczne wynikają z silnego stresu w związku z pracą, w takich przypadkach właśnie poradnictwo prawne nie jest wystarczające i niekiedy konieczne jest wskazanie alternatywnych instytucji pomagających osobom doświadczającym negatywnych skutków stresu w pracy.

## 14. Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy

W 2018 r. wpłynęło do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy ogółem 69 wniosków o zarejestrowanie zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych oraz o wpis informacji o rozwiązaniu układu za porozumieniem stron, zmianie nazwy pracodawcy, związków zawodowych, wstąpieniu związków zawodowych w prawa strony, odstąpieniu od stosowania układu. Podział wniosków przedstawia się następująco:

- wnioski o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy – 2,
- wnioski o rejestrację protokołów dodatkowych – 55,
- wnioski o wpis informacji do rejestru – 12.

W 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy rozpatrzono 66 wniosków. W jednym przypadku strony układu wycofały wniosek o rejestrację protokołu dodatkowego. Zarejestrowano wszystkie wnioski o wpis informacji do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy.

Po rozpatrzeniu jednego wniosku o rejestrację układu zbiorowego pracy i dwóch wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych strony otrzymały powiadomienia o postanowieniach niezgodnych z prawem. W wyniku otrzymanych powiadomień strony dokonały koniecznych zmian w układzie oraz protokołach dodatkowych, co umożliwiło ich rejestrację.

Do najczęściej kwestionowanych postanowień jako niezgodnych z prawem należały postanowienia dotyczące :

- wprowadzania do układu postanowień dotyczących najniższego wynagrodzenia za pracę jako kwoty zmiennej (zamiast minimalnego wynagrodzenia za pracę), stanowiącej podstawę do ustalania od tej kwoty dodatku za pracę w porze nocnej, wynagrodzenia za przestój,
- wprowadzania pozakodeksowych postanowień dotyczących odpowiedzialności materialnej pracowników, opartych wyłącznie na przepisach wewnątrzzakładowych,
- „tworzenia” nowych systemów czasu pracy, niezgodnych z kodeksem pracy, np. systemu pracy czterobrygadowej w ruchu ciągłym,
- wprowadzania postanowień do układu o objęciu Głównego Księgowego regulacjami układowymi odnoszącymi się do wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych o tym charakterze,
- określania w układzie, że stali zastępcy kierowników wydzielonych komórek organizacyjnych w zakładzie pracy są również objęci art. 151<sup>4</sup> kodeksu pracy,
- wprowadzanie zapisów o dniach dodatkowych dni wolnych zmniejszających wymiar czasu pracy pracowników bez faktycznego wskazania tych dni.
- Zakładowe układy zbiorowe pracy i protokoły dodatkowe zarejestrowane w 2018 r. zawierane były dla wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, z wyłączeniem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Tak, jak w poprzednich latach, głównym przedmiotem treści protokołów dodatkowych były przede wszystkim zmiany tabel stawek wynagrodzenia zasadniczego, tabel zaszeregowania stanowisk pracy, zwiększenie odpisów w układzie w stosunku do odpisu ustawowego na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, zmniejszenie odpisów bądź też rezygnacja z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W nowo zawieranych zakładowych układach zbiorowych pracy określano głównie korzystniejszą wysokość wynagrodzenia za pracę zarówno miesięcznego jak i za godzinę pracy oraz innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, w tym nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych, rentowych, premii regulaminowych.

Nielicznymi postanowieniami układowymi regulowano zagadnienia dotyczące czasu pracy pracowników, uprawnień i przywilejów zakładowych organizacji związkowych.

Przykłady korzystniejszych regulacji zawartych w dwóch zakładowych układach zbiorowych pracy zarejestrowanych w 2018 r., poprzez :

- wydłużenie, za zgodą pracownika, okresu wypowiedzenia umowy o pracę do 6 miesięcy,
- przyznanie pracownikom zatrudnionym w ruchu ciągłym dodatku systemowego, w wysokości nie niższej niż 316,00 zł miesięcznie, z zagwarantowaniem corocznej waloryzacji tej kwoty,
- przyznanie pracownikom zatrudnionym w cyklu zmianowym dodatku w wysokości 10% stawki wynikającej z najniższego wynagrodzenia za pracę na drugiej zmianie, za każdą godzinę pracy,
- przyznanie pracownikom o długoletnim stażu pracy dodatku uzupełniającego wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy spowodowany chorobą oraz zasiłku chorobowego do 90 % przy zatrudnieniu powyżej 20 lat, a powyżej 30 lat do 100%, a w jednym z układów wprowadzenie już po 6. letnim okresie zatrudnienia pracowników 100% podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy spowodowany chorobą,
- przyznanie pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych, szczególnie uciążliwych, niebezpiecznych dodatków od 36 gr do 53 gr za godzinę pracy w tych warunkach,
- przyznanie pracownikom zatrudnionym co najmniej 15 lat nagrody jubileuszowej w wysokości 150% podstawy wymiaru, czyli od kwoty obliczeniowej obowiązującej w dniu nabycia prawa do nagrody w 2018r. wynoszącej 993,00 zł (corocznie waloryzowanej) do 800% przy okresie zatrudnienia wynoszącym 50 lat,
- przyznanie pracownikom zatrudnionym co najmniej 15 lat odprawy emerytalnej, rentowej w wysokości 150% podstawy wymiaru, czyli od kwoty obliczeniowej obowiązującej w dniu nabycia prawa do odprawy w 2018 r. wynoszącej 993,00 zł (corocznie waloryzowanej) do 800% przy okresie zatrudnienia wynoszącym 50 lat.

### **Formy działalności szkoleniowej i popularyzatorskiej w zakresie prawa układowego**

W zakresie prawa układowego udzielono ogółem 19 porad prawnych, w tym:

- na piśmie 1,
- drogą elektroniczną 3,
- telefonicznie 6,
- ustnie 9.

Przedmiotem porad były głównie kwestie związane ze stroną formalno - prawną wynikającą z § 2, § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 04 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. U. Nr 34, poz. 408), w tym dotyczące, np. ilości egzemplarzy protokołu dodatkowego, wniosków o rejestrację, np. protokołu dodatkowego, wpisania informacji do rejestru układów, przy czym niejednokrotnie pomimo dwóch różnych sytuacji prawnych dotyczących rejestracji oraz wpisu do rejestru układów informacji składano tylko jeden wspólny wniosek.

Poza tym przedmiotem porad były przepisy dotyczące obowiązku składania wypowiedzeń zmieniających warunki płacy pracownikom w przypadku wprowadzania rozwiązań mniej korzystnych niż dotychczas obowiązujące pracowników, w zakresie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, monitoringu pracowników w kontekście wprowadzania tych postanowień do układu.

Szczegółowe porady prawne z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy udzielane były również w czasie kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy. Przeprowadzono także w 2018 r. dwa szkolenia dotyczące problematyki zakładowych układów zbiorowych pracy w ramach szkoleń dla związków zawodowych zrzeszonych w forum związków zawodowych.



**Dane o liczbie zakładowych układów zbiorowych pracy zawierających korzystniejsze postanowienia.**

Zakładowe układy zbiorowe pracy zarejestrowane w 2018 r. zawierały korzystniejsze postanowienia tylko w zakresie:

- dłuższego niż ustawowy okres wypowiedzenia (6 miesięcy), 1 układ,
- nagród jubileuszowych, 2 układy,
- odpraw emerytalnych, rentowych, 2 układy.

**Podsumowanie i wnioski**

W 2018 r. zmniejszyła się liczba wniosków o rejestrację nowych układów zbiorowych pracy z 4 do 2, natomiast utrzymała się na podobnym poziomie liczba wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych do układów, a także wniosków o wpis informacji do rejestru Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy.

Zakładowe układy zbiorowe pracy zostały zawarte po raz kolejny, a głównym powodem ich zawarcia był długi okres obowiązywania poprzednich układów zawierających znaczą część postanowień nieaktualnych, pomimo wprowadzanych zmian do układu protokołami dodatkowymi.

Na dzień 31.12.2018 r. liczba układów zbiorowych pracy zarejestrowanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy wynosiła 443.

## 15. Spory zbiorowe pracy

W 2018 r. wpłynęło do Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy 28 zawiadomień o wszczęciu sporu zbiorowego przez związki zawodowe działające u pracodawców.

**Informacja o rodzaju działalności wykonywanej przez pracodawców, u których został wszczęty spór zbiorowy według PKD 2007 z podziałem na sekcje.**

Z 28 zawiadomień o wszczęciu sporu zbiorowego najliczniejszą grupę, według PKD stanowiły zawiadomienia dotyczące:

- szkół – 5 ( PKD 8520 – sekcja P, edukacja),
- transportu lądowego, pasażerskiego – 4 (PKD 4931 – sekcja H),
- szpitali - 3 ( 8610 – sekcja Q),
- stacji sanitarno–epidemiologicznych – 5 (PKD , sekcja ,
- organów administracji publicznej – 4 (PKD 8411Z , Sekcja O)

**Liczba żądań zgłoszonych pracodawcom przez organizacje związkowe w prawach :**

- a) warunków pracy - 2,
- b) warunków płacy - 28,
- c) świadczeń socjalnych - 1,
- d) innych, nie objętych definicją sporu zbiorowego - 8.

**Przykłady:**

Wśród żądań płacowych we wszystkich grupach podmiotów, których dotyczyły spory zbiorowe były żądania podwyżek płac wynagrodzenia zasadniczego, np. od 200,00 zł do 600,00 zł dla każdego pracownika, coroczną indeksację wynagrodzeń pracowników, wzrostu wynagrodzeń w szpitalach, szkołach oraz w transporcie lądowym pasażerskim w stawce godzinowej dla kierowców o 2 zł, zwiększenia wysokości różnego rodzaju nagród rocznych, „świętecznych”, wprowadzenie dodatku stołecznego dla wszystkich pracowników zatrudnionych w Warszawie o 25 %.

Poza obszarem definicji sporu zbiorowego, tj. art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2015r. poz. 295 ze zmianami z 2015r. poz. 1240) w zawiadomieniu o zaistnieniu sporu zbiorowego związki zawodowe wymieniały żądania zwiększenie środków na realizację celów statutowych i etatyzacji, ubezpieczenia pracowników lub autobusów (A/C) od zdarzeń losowych, wprowadzenie przejrzystej polityki kadrowo - płacowej, wstrzymanie prac nad Centrum Informatyki Resortu Finansów, zmiany okresu rozliczeniowego systemu równoważnego czasu pracy z trzymiesięcznego na jednomiesięczny.

#### **Liczba przeprowadzonych kontroli.**

W 2018 r. przeprowadzono jedną kontrolę obejmującą zagadnienia związane z sporem zbiorowym, na wniosek związków zawodowych.

#### **Zastosowane środki prawne dotyczących przedmiotu sporu zbiorowego oraz uzyskane efekty.**

W wyniku przeprowadzonej kontroli inspektor pracy wydał wystąpienie, zawierające dwa wnioski, o treści:

1. uznanie przez pracodawcę sporu zbiorowego w Spółce zainicjonowanego 23.10.2017 r. przez reprezentatywne organizacje związkowe działające na terenie Spółki,
2. zawiadomienie Okręgowego Inspektora Pracy o powstaniu sporu zbiorowego z dniem 23.10.2017r. oraz niezwłoczne podjęcie rokowań w celu jego rozwiązania.

Ustalono, że ww. wnioski zawarte w wystąpieniu inspektora pracy zostały zrealizowane. Mierzalnym efektem przeprowadzonej kontroli było zawarcie przez pracodawcę i związki zawodowe porozumienia z dnia 27.02.2018 r. w trybie art. 9 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

#### **Dostępne dane o wynikach sporów (w tym liczba porozumień kończących spór zbiorowy)**

Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy został poinformowany o zakończeniu sporu zbiorowego w 6 przypadkach, w wyniku czego wypłacono pracownikom, m.in. z dniem 01.03.2018r. podwyższoną stawkę płacy zasadniczej o 140,00 zł, jednorazową nagrodę w wysokości 322,00 zł, podniesiono wynagrodzenie zasadnicze pracowników wynagradzanych miesięcznie o 80,00 zł, godzinowo o 50 gr za każdą godzinę pracy

W jednym przypadku związki zawodowe działające u pracodawcy zawiesiły spór zbiorowy wszczęty 13 lipca 2018r. i dotyczyło to firmy wykonującej przewozy pasażerskie.

#### **Przykłady, uwagi i wnioski.**

Z większości otrzymanych zawiadomień oraz pism pracodawców wynika, że pracodawcy ze względu na trudną sytuację finansową nie byli w stanie uwzględnić, a następnie zrealizować postulatów płacowych związków zawodowych, zgodnie z wyartykułowanymi oczekiwaniami strony związkowej, w oparciu o art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2015r. poz. 295 ze zmianami z 2015r. poz. 1240).

W jednej z 6 informacji o zakończonym sporze zbiorowym wskazano na częściową realizację postulatów strony związkowej.

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

W 2018 r. przeprowadzono trzy kontrole dotyczące wydawania zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci. Wszystkie kontrole zostały podjęte w wyniku wniosku pracodawcy o wydanie takiego zezwolenia. Wnioskodawcą były trzy instytucje wykonujące działalność kulturalno-artystyczną.

W wyniku przeprowadzonych działań kontrolno-nadzorczych inspektorzy pracy wydali łącznie 23 pozytywne decyzje. Decyzji negatywnych nie wydawano. Inspektorzy pracy prowadzący kontrole związane z wydaniem zezwolenia na pracę dzieci oprócz analizy dokumentów przedstawionych przez pracodawcę (pisemnej zgody rodziców lub opiekunów dzieci, opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącej braku przeciwwskazań do wykonywania pracy przez dzieci lub innych zajęć zarobkowych, orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania pracy przez dzieci oraz opinii dyrektorów szkół, do których dzieci uczęszczają w zakresie możliwości wypełniania obowiązku szkolonego w czasie wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych) dokonali oceny charakteru i rodzaju wykonywanych prac lub innych zajęć zarobkowych.

We wszystkich przypadkach wobec dzieci objętych decyzjami ustalono, że nie przewiduje się prac na wysokości, w zapadniach czy też w hałasie. Nie występują sceny brutalne i nieodpowiednie dla dzieci. Ponadto wskazuje się, że zapewnione jest zaplecze higieniczno-sanitarne (garderoby, łazienki, ubikacje i natryski). Dzieci przychodzą na próby i spektakle razem z opiekunami, dla których również przewidziano odrębne pomieszczenie.

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



## 1. Badanie okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy

Nadrzędnym celem ochrony pracy jest dbałość o bezpieczeństwo człowieka w procesie pracy, dlatego Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy prowadzi działania ukierunkowane na eliminowanie zagrożeń w miejscu pracy lub ograniczenie ich oddziaływania na pracujących. Temu celowi służy wnikliwa analiza okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających podobnym zdarzeniom w przyszłości.

W 2018 roku zgłoszono 180 wypadków, w tym 1 zdarzenie potencjalnie wypadkowe. Badaniu poddano 134 zdarzenia (123 o charakterze indywidualnym i 11 zbiorowych). W wypadkach łącznie poszkodowanych zostało 144 osoby, w tym 19 poniosło śmierć, 51 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 74 lżejsze obrażenia. Natomiast w wypadkach zbiorowych poszkodowanych zostało 21 osób, w tym 2 poniosły śmierć, 3 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 16 lekkie obrażenia.

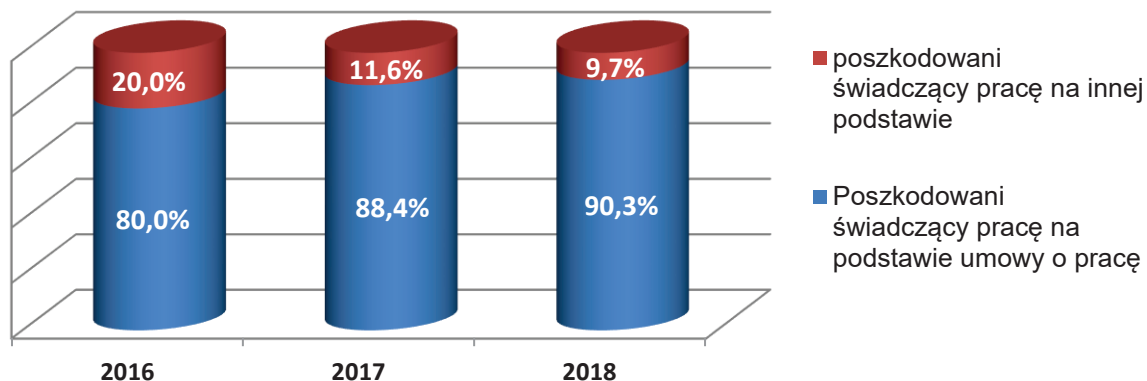
Informacje o wypadkach okręgowy inspektor pracy uzyskiwał od pracodawców oraz od podmiotów takich jak: policja, pogotowie ratunkowe, centrum zarządzania kryzysowego oraz mediów regionalnych.

Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
			Ogółem	W tym:	
				Ze skutkiem śmiertelnym	Z ciężkimi obrażeniami ciała
2018	ogółem	134	144	19	51
	w tym zbiorowych	11	21	2	16
2017	ogółem	151	181	18	59
	w tym zbiorowych	20	50	3	6
2016	ogółem	125	135	14	50
	w tym zbiorowych	9	18	0	0

Dane pochodzące z badania okoliczności i przyczyn wypadków przez inspektorów pracy gromadzone są przede wszystkim w celu planowania programów kontrolno–prewencyjnych. Składają się na nie podstawowe informacje dotyczące poszkodowanych tj. ich płci, wieku, stażu, statusu zatrudnienia, wykonywanego zawodu oraz doświadczenia zawodowego.

W 2018 roku 85,4% (123 osoby) ogółu poszkodowanych stanowili mężczyźni, natomiast 14,6% (21 osób) to kobiety. Wśród poszkodowanych w wypadkach, które były przedmiotem badania przez inspektorów pracy 90,3 % (130 osób) stanowili pracownicy, natomiast 9,7 % (14 osób) stanowiły osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Zdecydowana większość poszkodowanych w zbadanych wypadkach 95,1% (137osób) posiada obywatelstwo polskie, 2,8% (4 osoby) było obywatelami krajów Unii Europejskiej, natomiast 2,1 % (3 osoby) było obywatelami krajów spoza Unii Europejskiej.

### Poszkodowani w zbadanych przez OIP wypadkach - według podstawy świadczenia pracy w latach 2016 - 2018

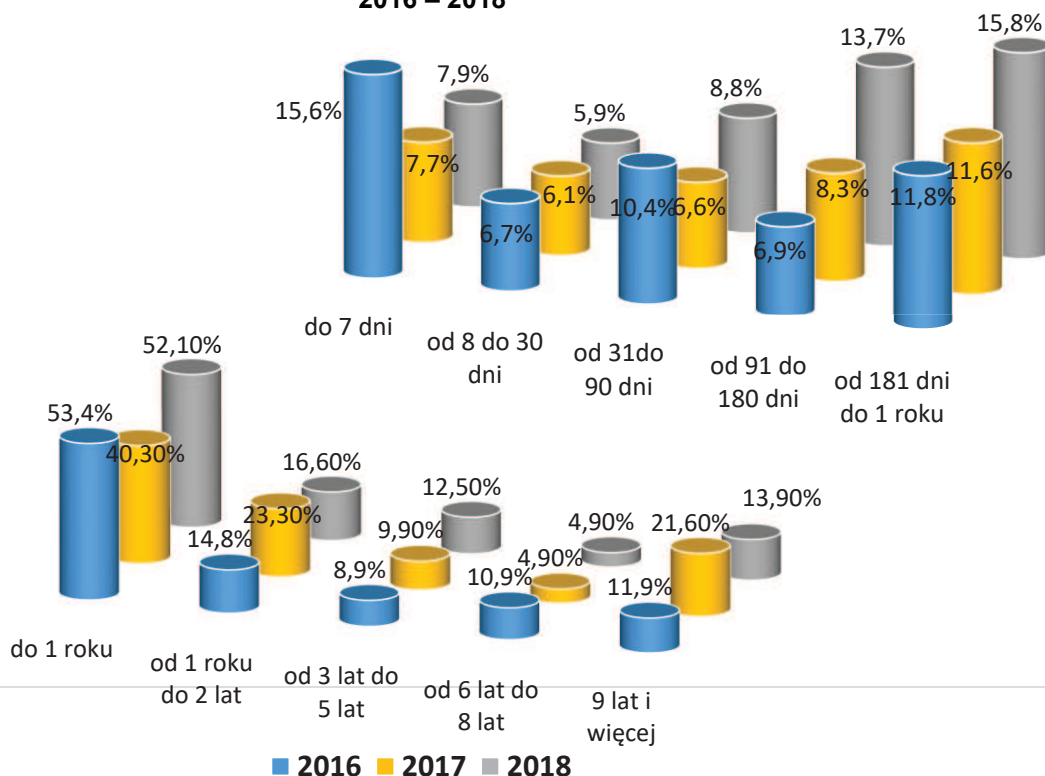


W zbadanych przez inspektorów pracy wypadkach poszkodowane zostały 75 osób o stażu pracy w zakładzie nie dłuższym niż 1 rok (52,1% ogółu poszkodowanych), z których 10 to poszkodowani o stażu pracy do 7 dni (wśród nich 3 ponieśli śmierć, 3 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 4 lżejszych obrażeń).

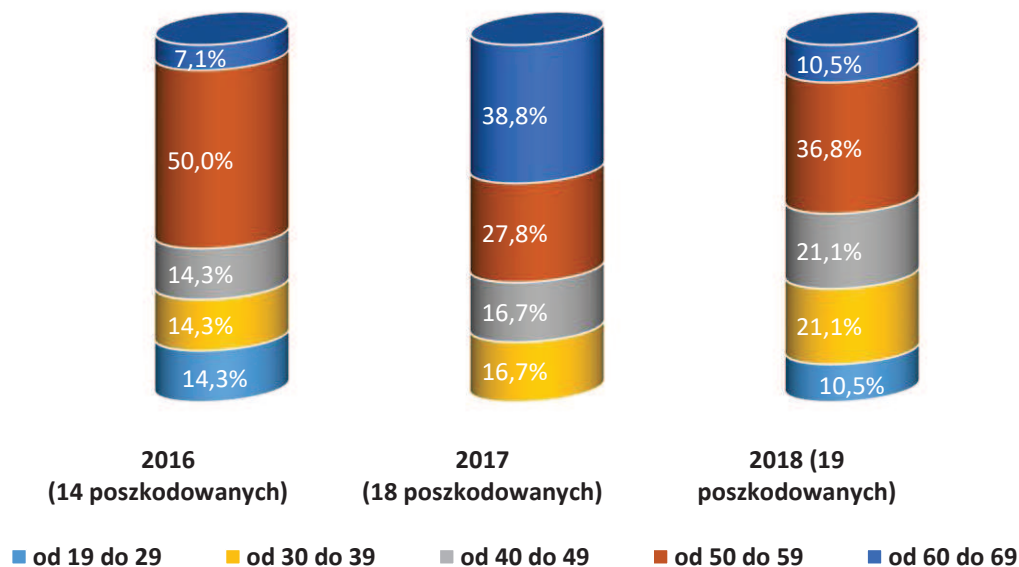
Największą liczbę poszkodowanych stanowiły osoby w przedziale wieku od 50 do 59 lat – 38 osób (26,4% ogółu poszkodowanych), w następnej kolejności od 19 do 29 lat - 33 osoby (22,9%), od 40 do 49 lat – 32 osoby (22,2%), od 30 do 39 lat – 25 osób (17,4%), od 60 do 69 lat – 16 osób (11,1%). Natomiast najliczniejszą grupę pracowników, którzy w wyniku wypadku ponieśli śmierć – 7, to osoby w wieku od 50 do 59 lat.

Ze względu na zajmowane stanowisko najczęściej poszkodowanych w wypadkach to: ślusarze i pokrewni -18 osób (12,5%), kierowcy ciężarówek i autobusów – 9 osób (6,3%), operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych – 8 osób (5,6%), robotnicy budowlani robót wykończeniowych, stanu surowego i pokrewni – 7 osób (4,9%), elektrycy budowlani, elektromechanicy i elektrycy – 7 osób (4,9%), robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie – 7 osób (4,9%), robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni – 6 osób (4,9%), robotnicy budowlani robót wykończeniowych - 6 osób (4,9%), pracownicy do spraw ewidencji materiałowej i transportu – 6 osób (4,9%) mechanicy maszyn – 5 osób (3,5%) oraz kierowcy samochodów osobowych – 4 osoby (2,8%).

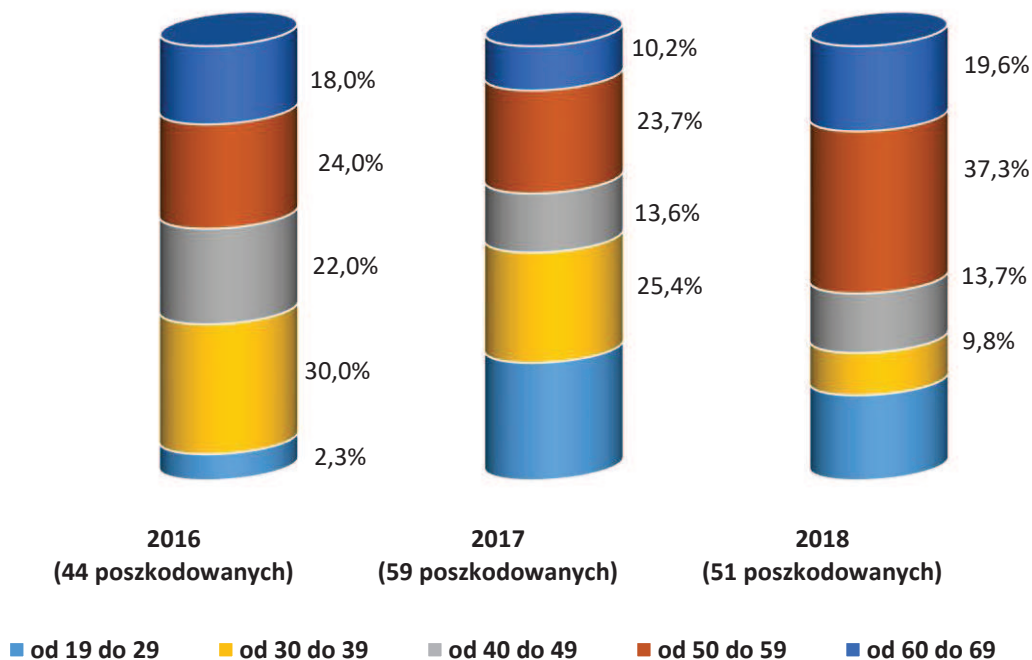
### Poszkodowani w zbadanych przez OIP wypadkach wg stażu pracy w zakładzie w latach 2016 – 2018”



**Poszkodowani śmiertelnie w zbadanych przez OIP wypadkach zaistniałych w latach 2016 – 2018 – wg. wieku”**



**Poszkodowani ciężko w zbadanych przez OIP wypadkach zaistniałych w latach 2016 – 2018 – wg. wieku”**



Wyniki kontroli wskazują, że najczęściej wypadkom ulegają osoby o krótkim stażu pracy w danym zakładzie. W latach 2016 – 2018 odsetek poszkodowanych, pracujących do 1 roku w zakładzie kształtował się na poziomie 48,6 %.



Wśród przyczyn wypadków zaistniałych w tym okresie, w których poszkodowanych zostało 220 osób, o stażu do 1 roku w danym zakładzie znalazły się:

- brak nadzoru nad pracownikami oraz tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nie przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, lub niewłaściwe przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym,
- brak urządzeń zabezpieczających np. przed dostępem do strefy niebezpiecznej lub niewłaściwe działanie urządzeń zabezpieczających, niewłaściwa eksploatacja, w tym niewłaściwe naprawy i remonty czynnika, niewłaściwe rozwiązania techniczne dotyczące elementów sterowniczych i sygnalizacji zagrożeń,
- nieznamość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- lekceważenie zagrożenia (brawura, ryzykanctwo) oraz niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności przez poszkodowanego,
- brak, lub niewłaściwy dobór środków ochrony indywidualnej środków.

Znaczna część przyczyn wynika z niedostatecznego przygotowania pracujących do pracy. Prawidłowe przygotowanie do pracy, obok budowania kultury pracy, wdrażania dobrych praktyk i motywowania do bezpiecznych zachowań, stanowi najważniejsze zadanie pracodawcy w zakresie prewencji wypadkowej. Istotne jest także ciągłe doskonalenie umiejętności bezpiecznego wykonywania pracy oraz właściwe podejście do ryzyka związanego z pracą. Znaczącą rolę w zakresie właściwej organizacji procesu pracy ze szczególnym uwzględnieniem zabezpieczania pracowników przed wypadkami przy pracy mają do spełnienia osoby kierujące i nadzorujące pracowników. Nieustannie wśród przyczyn organizacyjnych dominuje brak nadzoru, lub tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2018 roku podobnie jak w latach ubiegłych najwięcej wypadków zaistniało w następujących gałęziach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe 62 wypadki (46,3%) wszystkich wypadków, budownictwo 27 wypadków (20,2%), handel i naprawy 20 wypadków (14,9%), transport i gospodarka magazynowa 9 wypadków (6,7%), usługi administrowania 4 wypadki (3,0%), rolnictwo i leśnictwo 3 wypadki (2,2%), administracja publiczna i obrona narodowa 3 wypadki (2,2%).

Na 62 wypadki zaistniałe w przetwórstwie przemysłowym składało się 60 wypadków pojedynczych, w tym 3 śmiertelne, 25 ciężkich, 32 lekkie oraz 2 wypadki zbiorowe. W wypadkach tych poszkodowane zostały 63 osoby, w tym 3 poniosły śmierć, 26 odniosło ciężkie obrażenia ciała i 34 lżejsze obrażenia ciała.

W budownictwie na łączną liczbę 27 wypadków składało się 26 wypadków pojedynczych, w tym 5 śmiertelnych, 12 ciężkich, 9 wypadków lekkich oraz 1 wypadek zbiorowy. W sumie w tych wypadkach poszkodowanych zostało 28 osób, w tym 5 zginęło na miejscu lub w wyniku doznanych urazów, 12 odniosło ciężkie obrażenia ciała i 11 lżejsze obrażenia.

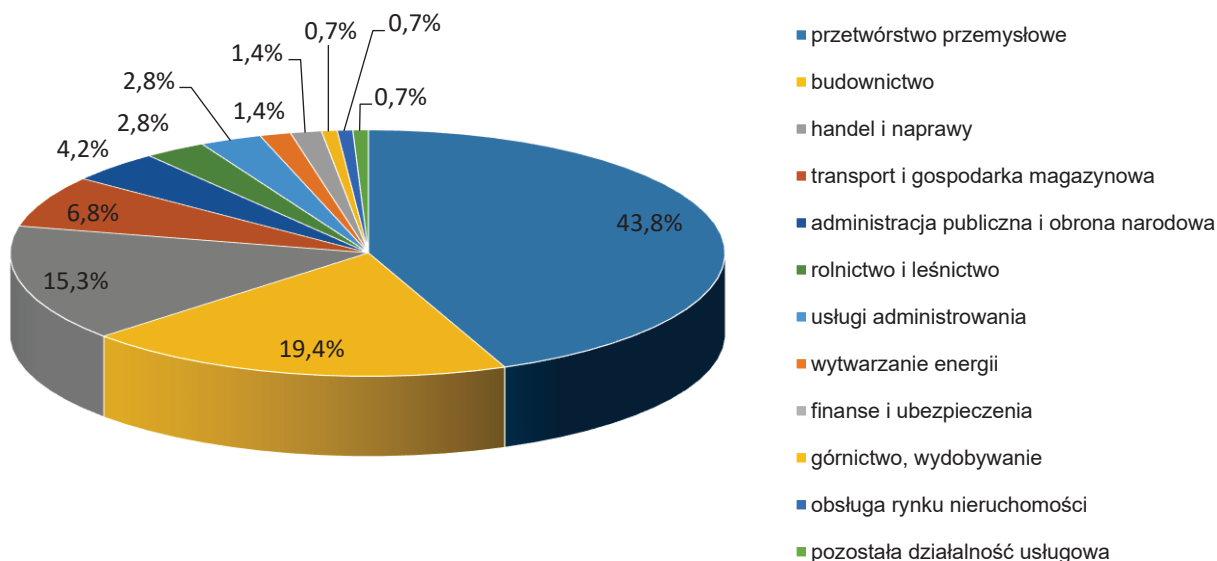
W handlu i naprawach na łączną liczbę 20 wypadków składało się 18 wypadków pojedynczych, w tym 3 śmiertelne, 5 ciężkich i 10 lekkich oraz 2 wypadki zbiorowe. W wypadkach tych poszkodowane zostały 22 osoby, w tym 3 poniosły śmierć, 5 odniosło ciężkie obrażenia ciała i 14 lżejsze obrażenia.

Najwięcej wypadków śmiertelnych zaistniało w budownictwie (5), przetwórstwie przemysłowym (3) handlu i naprawach (3), transporcie i gospodarce magazynowej (2), administracji publicznej i obronie narodowej (2) oraz po 1 w rolnictwie i leśnictwie, usługach administrowania, wytwarzaniu energii i usługach rynku nieruchomości. Zdarzeniami bezpośrednio prowadzącymi do takich wypadków przy pracy były głównie: uszkodzenie, pęknięcie, ześlizgnięcie lub upadek czynnika materialnego, poślizgnięcie, potknięcie się, upadek osoby, w tym z wysokości, obecność poszkodowanego w strefie zagrożenia, utrata kontroli nad maszyną, środkami transportu, transportowanym ładunkiem i ruchy ciała związane z wysiłkiem fizycznym (prowadzące do urazów wewnętrznych).

Najwięcej osób poniosło śmierć podczas:

- obsługiwanie maszyn – 3 poszkodowanych, wszyscy podczas wykonywania czynności przy przeglądach, konserwacjach, regulacjach i naprawach maszyn,
- kierowania/ jazdy środkami transportu – 3 poszkodowanych, w tym 1 podczas kierowania środkami transportu, 1 podczas jazdy środkami transportu w roli pasażera i 1 wykonywania innych czynności
- wykonywania prac narzędziami – 3 poszkodowanych, w tym 2 podczas prac narzędziami niezmechanizowanymi, 1 podczas wykonywania innych prac w tej grupie,
- poruszania się – 2 poszkodowanych, wszyscy podczas chodzenia, wchodzenia na, schodzenia z,
- transportu ręcznego – 2 poszkodowanych, wszyscy podczas podnoszenia lub opuszczania w pionie,
- obecności w miejscu wykonywania prac – 2 poszkodowanych, w tym 1 w trakcie obecności uzasadnionej organizacją pracy oraz 1 nieuzasadnionej obecności np. przebywanie wbrew zakazom w wyznaczonej strefie niebezpiecznej,
- operowania przedmiotami – 1 poszkodowany ( podczas brania do rąk, chwytania, trzymania, umieszczania w poziomie),
- wykonywania innych czynności – 2 poszkodowanych
- w stosunku do 1 poszkodowanego brak było informacji dotyczących czynności wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku.

**Poszkodowani w zbadanych przez OIP wypadkach zaistniałych w 2018 r. - wg sekcji PKD” (144 poszkodowanych)**



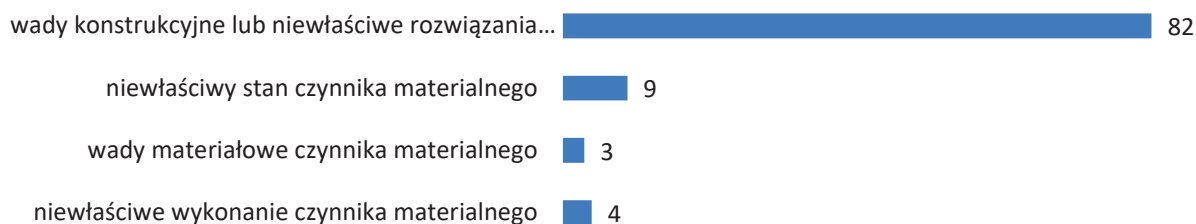
Najwięcej osób, które w wyniku odniesionych obrażeń w wypadkach straciły życie pracowało:

- w budownictwie – ogółem 5 osób (wszyscy podczas wykonywania robót remontowych i rozbiórkowych oraz związanych ze wznoszeniem budynków),
- w przetwórstwie przemysłowym – ogółem 3 osoby (po 1 osobie w produkcji metalowych wyrobów gotowych, produkcji wyrobów z drewna oraz naprawie maszyn i urządzeń),
- w handlu i naprawach – ogółem 3 osoby (wszyscy w handlu hurtowym),
- w transporcie i gospodarce magazynowej – ogółem 2 osoby (wszyscy w transporcie lądowym),
- w administracji publicznej i obronie narodowej – ogółem 2 osoby (1 w trakcie ochrony i 1 w trakcie działalności usługowej związanej z utrzymaniem porządku)

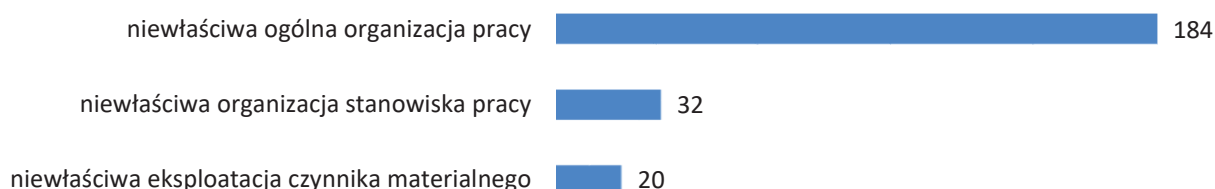
Badając w roku sprawozdawczym okoliczności 134 wypadków przy pracy inspektorzy pracy ustalili łącznie 644 przyczyny tych zdarzeń. Wśród nich dominującymi były przyczyny tzw. ludzkie – 310 (48,1%) i organizacyjne – 236 (36,6%). Podobnie jak w latach poprzednich, najmniejsza liczba przyczyn związana była z wadami konstrukcyjnymi lub niewłaściwymi rozwiązaniami technicznymi: tzw. przyczyny techniczne – 98 (15,2%).

### Przyczyny zbadanych przez inspektorów pracy wypadków.

- techniczne



- organizacyjne



- ludzkie



### Powtarzalne przyczyny wypadków przy pracy to:

#### Wśród przyczyn technicznych:

- brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające – 23,5% ogółu przyczyn technicznych (zabezpieczenia m.in. przed zetknięciem się z ruchomymi elementami maszyn i urządzeń, uderzeniem przez wyrzucane materiały i przedmioty, wybuchem, porażeniem prądem elektrycznym, zetknięciem z powierzchniami o skrajnych temperaturach),
- niewłaściwa eksploatacja czynnika materialnego – 19,5% ogółu przyczyn technicznych (nadmierna eksploatacja czynnika, niedostateczna konserwacja czynnika materialnego, niewłaściwe naprawy i remonty czynnika oraz inne nieprawidłowości związane z eksploatacją),
- niewłaściwa stateczność czynnika materialnego – 13,2%,
- niewłaściwe elementy sterownicze – 10,2%,

- niewłaściwy stan czynnika materialnego – 9,2%,
- wady konstrukcyjne czynnika materialnego – 9,2%
- brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej – 8,2%,
- brak lub niewłaściwa sygnalizacja zagrożeń – 7,0%

Wśród przyczyn organizacyjnych:

- brak instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym – 12,3 % ogółu przyczyn natury organizacyjnej,
- brak nadzoru nad pracownikami – 12,3%,
- dopuszczanie do pracy pracowników bez przeszkolenia lub niewłaściwie przeszkolonych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – 11,0%,
- tolerowanie przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpiecznej i higienicznej pracy – 9,3%,
- niewłaściwa koordynacja prac zbiorowych – 5,9%,
- niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej lub niewłaściwy dobór tych środków – 5,1%,
- niedostateczne przygotowanie zawodowe pracownika – 4,2%,
- dopuszczanie do pracy pracowników z przeciwwskazaniami lekarskimi lub bez badań lekarskich – 4,1%,

Wśród tzw. przyczyn ludzkich:

- nieprawidłowe zachowanie się pracownika (spowodowane nieznaną zagrożenia, nieznaną przepisów i zasad bhp, lekceważeniem zagrożenia, lekceważeniem poleceń przełożonych, niedostateczną koncentracją uwagi na wykonywanej czynności, zaskoczeniem niespodziewanym zdarzeniem oraz brakiem doświadczenia) – 45,8% ogółu tzw. przyczyn ludzkich,
- niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika (m.in. wykonywanie pracy nie wchodzącej w zakres obowiązków, przechodzenie, przejeżdżanie lub przebywanie w miejscach niedozwolonych, wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenie – niewyłączenie maszyny, niewyłączenie napięcia, niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia, przechodzenie, przejeżdżanie lub przebywanie w miejscach niedozwolonych, wykonywanie czynności nie wchodzącej w zakres obowiązków pracownika, zbyt szybka jazda,) – 26,7%,
- brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym przez pracownika ( m.in. nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej i urządzeń zabezpieczających, używanie nieodpowiedniego do danej pracy czynnika, udostępnienie przez pracownika czynnika materialnego osobie nieupoważnionej, niewłaściwe zabezpieczenie czynnika, użycie czynnika podczas przebywania osób w strefie niebezpiecznej, niewłaściwe uchwycenie, trzymanie czynnika, wadliwe zainstalowanie - zamocowanie czynnika przez pracownika) – 13,2%
- stan psychofizyczny pracowników, niezapewniający bezpiecznego wykonywania pracy (spowodowany m.in. nagłym zachorowaniem, zmęczeniem, zdenerwowaniem, spożyciem alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych) – 3,8%.

W wyniku przeprowadzonych kontroli i stwierdzonych naruszeń przepisów bhp inspektorzy pracy wydali łącznie 178 decyzji, w tym 4 decyzje zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia, 14 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i innych urządzeń, 42 decyzje podlegających natychmiastowemu wykonaniu na podstawie art. 108 kpa, 2 decyzje nakazania ustalenia w określonym terminie okoliczności i przyczyn wypadku.

Ponadto w 57 wystąpieniach pokontrolnych skierowali łącznie 131 wniosków dotyczących podjęcia działań organizacyjno-technicznych mających na celu wyeliminowanie lub ograniczenie zagrożeń wypadkowych oraz uchybień w ocenie ryzyka zawodowego.

W związku z ujawnionymi – w trakcie badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy – wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy nałożyli 54 mandaty karne, na łączną kwotę 78500,00 złotych. W 2 przypadkach inspektorzy pracy skierowali do sądów wnioski o ukaranie, we wnioskach zawarto 6 wykroczeń. W jednym przypadku nastąpiło rozpoznanie spraw i sąd wydał orzeczenia na kwotę 3000,00 złotych. Ponadto w 11 przypadkach, zawiadomili organy prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Badając okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy inspektorzy pracy udzielili łącznie 858 porad, w tym 295 prawnych, 530 technicznych oraz 33 dotyczących legalności zatrudnienia.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy – przy współudziale partnerów społecznych i instytucji państwowych, w tym innych organów nadzoru nad warunkami pracy podejmował w 2018 r. działania kontrolno–nadzorcze i prewencyjne w branżach o największym nasileniu zagrożeń wypadkowych w celu przeciwdziałania wzrostowi liczby wypadków przy pracy. Łącznie podjęto 45 takich działań, w tym: przeprowadzono 5 kontroli na wniosek organu (4 z policji i 1 ZUS), w 38 przypadkach inspektorzy pracy poinformowali organ o wynikach kontroli (13 związki zawodowe, 8 prokuraturę, 6 społeczną inspekcję pracy, 4 zakład ubezpieczeń społecznych, 3 policję, 3 urząd doзору technicznego, 1 państwowy nadzór budowlany).

W 13 przypadkach inspektorzy pracy zawiadomili ZUS o błędach w informacjach o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe ZUS P IWA.

Kontrole jakie przeprowadzone zostały w roku sprawozdawczym przez inspektorów pracy u pracodawców i w innych podmiotach gospodarczych, przyczyniły się do poprawy warunków pracy na stanowiskach, które wcześniej nie spełniały wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednocześnie realizowano kampanie i programy prewencyjno – promocyjne, wspierające działalność kontrolną w zakresie ograniczenia zagrożeń wypadkowych.

## 2. Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców

W 2018 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy podczas prowadzonych kontroli badali stan realizacji postanowień rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r. Nr 105, póź. 870).

W ramach oceny prawidłowości działania zakładowych zespołów powypadkowych przeprowadzono 300 kontroli. Badaniu poddano 799 dokumentacji powypadkowych, w tym 38 dokumentacji z wypadków nieuznanych za wypadki przy pracy.

Analiza wszystkich sprawdzonych protokołów ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wykazała 906 nieprawidłowości w następujących obszarach:

- zgłoszenia wypadków ogółem **59** nieprawidłowości (6,6% stwierdzonych uchybień), w tym 25 przypadków zgłoszenia wypadku przez poszkodowanego w odległym terminie, 12 zawiadamiania o wypadku inspektora pracy PIP w odległym terminie, 14 niezgłoszenia wypadku przez przełożonego osoby poszkodowanej oraz 8 niezawiadomienie o wypadku właściwego inspektora pracy PIP,
- ustalania okoliczności i przyczyn wypadku ogółem **557** nieprawidłowości (61,4% stwierdzonych uchybień), w tym najwięcej - 276 dotyczyło ustalenia tylko części przyczyn wypadku lub ustalenia innych przyczyn niż wynikających z analizy inspektora pracy, następnie 59 zaniechania oględzin miejsca wypadku i innych czynności niezbędnych do zebrania dowodów dotyczących wypadku, 50 przystąpienia do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku z nieuzasadnioną zwłoką, 50 niewłaściwego składu zespołu powypadkowego, 35 niezamieszczenia w protokole naruszonych przez pracodawcę przepisów i zasad bhp, 26 niedotrzymania terminu zatwierdzenia protokołu przez pracodawcę, 16 braku w treści protokołu powypadkowego informacji na temat przyczyn opóźnień w dochodzeniu

powypadkowym – przekroczenie terminu 14 dni od uzyskania zawiadomienia o wypadku, 13 zamieszczenia w protokole powypadkowym bez wskazania dowodów stwierdzenia, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa, 11 nieprzystąpienia do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku bądź niesporządzenia dokumentacji powypadkowej,

- wniosków i środków profilaktycznych ogółem **255** nieprawidłowości (28,2% stwierdzonych uchybień), w tym 133 dotyczyło ustalenia wniosków i środków nieadekwatnych do przyczyn wypadku, 118 nieokreślenia wniosków i środków w ogóle lub wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku, na którym miał miejsce wypadek oraz 4 niezastosowania przez pracodawcę wniosków i środków profilaktycznych,
- rejestracji wypadków ogółem **35** nieprawidłowości (3,8% stwierdzonych uchybień), w tym 23 nierejestrowania wszystkich wypadków oraz 12 braku rejestru wypadków.

Wykazane powyżej nieprawidłowości pozwalają na wysunięcie następujących konkluzji:

Od wielu lat inspektorzy pracy dokonujący oceny przestrzegania postanowień ww. rozporządzenia najwięcej nieprawidłowości ujawniają w obszarze dotyczącym ustalania przez zakładowe zespoły powypadkowe okoliczności i przyczyn, które doprowadziły do wypadku oraz wniosków i środków profilaktycznych. Wiele postępowań powypadkowych przeprowadzonych zostało powierzchownie. Ustalenia, co do przyczyn, które doprowadziły do wypadku skupiały się głównie na działaniach poszkodowanego, a pomijane były przyczyny techniczne oraz wynikające ze złej organizacji pracy, które obciążałyby pracodawców.

Często badanie wypadku nie było zorientowane na określenie faktów i dowodów, a skupiało się wyłącznie na poszukiwaniu winnego (najczęściej samego poszkodowanego). Nagminne było także wskazywanie jako bezpośredniej przyczyny wypadku, wydarzenia powodującego uraz. Ponadto wiele zespołów, jako przyczynę wypadku, ustalało „zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem” mimo iż nie wynikało to w ogóle z okoliczności wypadku.

Nadal występowały przypadki zamieszczenia w protokole powypadkowym bez uzasadnienia – wskazania dowodów stwierdzenia, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. Wynikało to głównie z nieznamości definicji ww. pojęć.

Zasadnym wydaje się stwierdzenie, że głównym celem zespołów powypadkowych, w szczególności tych, w skład których wchodzi specjaliści spoza zakładu pracy nie było zapobieganie podobnym wypadkom w przyszłości, tylko umożliwienie uzyskania przez poszkodowanego prawa do świadczeń, przy jednoczesnym umniejszaniu roli pracodawcy lub osób sprawujących nadzór. A to na zespole powypadkowym ciąży powinność wskazywania jakie środki powinien podjąć pracodawca w celu uniknięcia podobnych wypadków. Z pewnością pracodawcy ci nie unikną wypadków jeżeli jedynym wnioskiem zaproponowanym przez zespół jest „omówienie wypadku z pracownikami, powtórne przeszkolenie lub zwrócenie uwagi na zachowanie większych środków ostrożności”.

W dalszym ciągu występują także przypadki nieujawniania wypadków. Taki stan rzeczy może wynikać z faktu, że liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy wpływa na ustalenie kategorii ryzyka dla płatnika składek, a w konsekwencji na wysokość stopy procentowej na ubezpieczenie wypadkowe. Nadal także występowały przypadki braku rejestru wypadków przy pracy mimo obowiązku jego założenia oraz nierejestrowania wszystkich wypadków w rejestrze.

Najmniej błędów przy badaniu okoliczności i przyczyn wypadków popełniają zespoły składające się ze społecznych inspektorów pracy i pracowników służby bhp. Na poziom ich kompetencji z pewnością wpływ mają szkolenia prowadzone od wielu lat dla społecznych inspektorów pracy, w ramach powołanej przez Okręgowego Inspektora Pracy Kujawsko-Pomorskiej Akademii Społecznego Inspektora Pracy oraz szkolenia dedykowane dla pracowników służb bhp.

Natomiast najwięcej błędów i nieprawidłowości ujawnianych jest w dokumentacjach powypadkowych sporządzanych przez specjalistów ds. bhp spoza zakładu i przedstawicieli pracowników. Specjaliści spoza zakładu pracy obsługując wiele podmiotów, nie dysponują dostateczną ilością czasu na wnikliwe przeprowadzanie postępowania powypadkowego. Niejednokrotnie pojawiają

się oni w zakładzie tylko po wezwaniu pracodawcy i głównym celem ich działania jest wypełnienie formalnego obowiązku jakim jest sporządzenie protokołu powypadkowego.

Z analizy dokumentacji powypadkowych przeprowadzonych przez inspektorów pracy można również wnioskować, że sami pracodawcy, w wielu przypadkach nie oczekują rzetelnego i wnikliwego ustalenia okoliczności i przyczyn, które doprowadziły do zaistnienia wypadku. Konsekwencją takiego nieprofesjonalnego podejścia będą kolejne wypadki powstałe w podobnych okolicznościach i z podobnych przyczyn. Aby dokonać zmian postaw u pracodawców należy prowadzić konsekwentne i ukierunkowane działania wskazujące podmiotom wymierne korzyści, w szczególności ekonomiczne, społeczne, a nawet moralne wynikające z likwidacji bądź ograniczenia zagrożeń aktywujących wypadki.

Inspektorzy pracy w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i doprowadzenia do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami stosowali środki prawne.

Wydano ogółem 44 decyzje nakazowe, w tym 28 na piśmie i 16 ustnych. Decyzje dotyczyły 477 pracowników. Do 233 pracodawców inspektorzy pracy wystosowali 625 wystąpień, które dotyczyły 1684 pracowników. Wydano także 1 polecenie.

W stosunku do osób winnych wykroczeń zastosowano środki przewidziane ustawą:

- za stwierdzonych 7 wykroczeń inspektorzy pracy nałożyli 6 mandatów karnych, wszystkie wobec pracodawców, łączna kwota grzywnien w postępowaniu mandatowym wyniosła 8000,00 złotych,
- za 1 wykroczenie inspektor pracy zastosował środek wychowawczy w postaci ostrzeżenia.

Dokonując kontroli realizacji postanowień rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy udzielili 2262 porad, w tym prawnych 864, technicznych 1291 oraz dotyczących legalności zatrudnienia 107.

Głównymi efektami wykonanych działań przez pracodawców było:

- wyeliminowanie nieprawidłowości związanych z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, w szczególności dotyczących przyczyn, które doprowadziły do wypadku, środków i wniosków profilaktycznych, terminu przystąpienia do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku oraz sporządzenia protokołu powypadkowego,
- powoływanie zespołu powypadkowego w prawidłowym składzie,
- określanie wniosków profilaktycznych i zapobiegawczych w ponownie przeprowadzonej ocenie ryzyka zawodowego,
- terminowe zgłaszanie wypadku właściwym organom,
- założenie i bieżące prowadzenie rejestrów wypadków przy pracy,
- wyeliminowanie nieprawidłowości dotyczących profilaktycznych badań lekarskich.
- wyeliminowanie nieprawidłowości dotyczących profilaktycznych badań lekarskich.

### 3. Działania prewencyjne w obszarze wypadków przy pracy

Podobnie jak w latach ubiegłych, Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy prowadził działalność prewencyjno - promocyjną poprzez organizowanie samodzielnie lub przy współudziale innych organów nadzoru nad warunkami pracy spotkań i konferencji (np. z Urzędem Dozoru Technicznego, Kujawsko – Pomorskim Związkiem Pracodawców i Przedsiębiorców, Kujawsko-Pomorską Izbą Budowlaną, Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy oraz organizacjami związków zawodowych i społecznymi inspektorami pracy, itd.), a także spotkań z pracodawcami i służbami bhp na temat wypadków przy pracy oraz bezpiecznej organizacji pracy i stanowisk pracy. Spośród szeregu działań w tym zakresie wymienić można przykłady:

#### 1. Szkolenia społecznych inspektorów pracy

- Kontynuowano projekt pod nazwą Kujawsko – Pomorska Akademia Społecznego Inspektora Pracy. Głównym celem tej platformy jest podnoszenie kwalifikacji społecznych inspektorów

pracy. Przez cały 2018 rok zorganizowano 6 szkoleń, w których przeszkolono 176 osób. W trakcie spotkań omawiano m.in. problematykę dotyczącą roli społecznych inspektorów pracy w postępowaniu wypadkowym oraz oceny ryzyka zawodowego jako elementu prewencji wypadkowej. Przykładowo w marcu w siedzibie Zarządu Regionu NSZZ Solidarność Region Bydgoski zorganizowano szkolenie dokształcające dla 16 społecznych inspektorów pracy – zrzeszonych w NSZZ Solidarność. W czerwcu i listopadzie przeprowadzono szkolenia zorganizowane dla społecznych inspektorów pracy, 56 członków Krajowego Związku Zawodowego Ciepłowników w Bydgoszczy.

## **2. Szkolenia pracowników służby bhp**

- w ramach realizacji kampanii prewencyjno – kontrolnej dotyczącej ograniczenia zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna zorganizowano 1 szkolenie, w którym wzięło udział 8 osób reprezentujących 7 pracodawców. W szkoleniach wzięli udział także pracownicy służb bhp z tych podmiotów. Podczas spotkań omówiono m.in. wymagania prawne w zakresie obróbki drewna i procesów pracy z nimi związanych oraz wskazano na szczególną rolę oceny ryzyka zawodowego zarówno w projektowaniu stanowisk pracy, jak również stosowaniu środków profilaktycznych redukujących ryzyko w aspekcie zagrożeń aktywizujących wypadki przy pracy,
- kontynuowano szkolenia dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy zrzeszonych w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służb Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Oddziałach w Bydgoszczy i Toruniu. Omawiano na nich m.in. rolę pracowników służby bhp w postępowaniu wypadkowym oraz praktyczne aspekty przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego jako procesu prowadzącego do ograniczenia ilości wypadków. Łącznie w przeprowadzonych szkoleniach wzięły udział 85 osób.

## **3. Konferencje**

- w dniu 12 kwietnia w Bydgoskiej Szkole Wyższej odbyła się XX Konferencja Naukowa „Ochrona zdrowia pracujących”. Współorganizatorami konferencji byli Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Bydgoszczy, Polskie Towarzystwo Medycyny Pracy Oddział Kujawsko–Pomorski oraz Wojewódzka Stacja Sanitarno–Epidemiologiczna w Bydgoszczy. W spotkaniu udział wzięli eksperci reprezentujący różne instytucje dbające o zdrowie i prawa osób pracujących. Zebrany przedstawiona została problematyka epidemiologii chorób zawodowych w województwie kujawsko – pomorskim. W trakcie konferencji przedstawiciel inspekcji pracy przedstawił referat dotyczący zagrożeń zdrowotnych i wypadkowych występujących przy pracach galwanotechnicznych,
- w dniu 05 września w siedzibie Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował VI konferencję „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu”. Wydarzenie zgromadziło osoby niepełnosprawne, pracodawców zatrudniających lub chcących zatrudniać osoby niepełnosprawne oraz organizacje prowadzące działalność skupiającą się na problemach osób z różnego rodzaju dysfunkcjami Konferencja składała się z dwóch paneli tematycznych. Pierwszy poświęcony był doświadczeniom osób niepełnosprawnych, drugi natomiast dotyczył wsparcia dla osób niepełnosprawnych oraz pracodawców.
- w dniu 19 października w Sali Audytorium Novum Uniwersytetu Technologiczno–Przyrodniczego w Bydgoszczy odbyła się konferencja „Stop Wypadkom – Bezpieczeństwo na Budowie”. W trakcie spotkania prelekcję pt. „Niebezpieczeństwo przy wznoszeniu ścian murowanych” wygłosił prof. dr hab. Inż. Adam Podhorecki. Natomiast inspektor pracy Marcin Woźniak zaprezentował „Dobre praktyki na budowie”. Konferencja miała charakter nie tylko teoretyczny. Uczestnicy, dzięki uprzejmości specjalistycznych firm mieli okazję zobaczyć prawidłowy montaż rusztowań.



#### **4. Budownictwo**

- Przez cały rok przeprowadzono ogółem 6 szkoleń dla 66 pracodawców, pracowników dozoru, służb bezpieczeństwa i higieny pracy realizujących prace budowlane na terenie województwa kujawsko – pomorskiego. Działania Inspekcji Pracy nakierowane były na zwiększenie bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Szkolenia organizowane były przede wszystkim na budowach np. przedszkola w Brzozie, obiektów struktury wojskowej w Bydgoszczy oraz obiektów liniowych i towarzyszącej infrastruktury drogi S-5 w Pawłótku. Głównym celem przedsięwzięcia było omówienie obowiązków osób kierujących pracami na budowie oraz odpowiedzialności, jaka spoczywa na nich w związku z pełnionymi funkcjami. Uczestnicy szkolenia mieli też okazję prześledzenia studiów przypadku obrazujących realne wypadki przy pracy na budowach. W roku sprawozdawczym odbyło się jedno wyjazdowe posiedzenie Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, która jest organem doradczym działającym przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy. Dnia 19 czerwca na budowie obiektów szpitala we Włocławku członkowie Rady i Sygnatariusze Porozumienia zostali zapoznani ze stosowanymi na budowie standardami bezpieczeństwa pracy. Podczas posiedzenia trzy nowe podmioty z województwa kujawsko - pomorskiego przystąpiły do Porozumienia. Wszyscy Sygnatariusze podpisali VI deklarację dotyczącą bezpieczeństwa pracy przy użytkowaniu podestów ruchomych.
- W ramach 5 spotkań Grupy Roboczej Sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie dokonano m.in. omówienia funkcjonowania dotychczasowych deklaracji w praktyce oraz opracowano założenia do nowo podpisanej deklaracji (standardów) dotyczących użytkowania podestów ruchomych.

#### **5. Prewencja wypadkowa.**

- W ramach programu „ Zarządzanie bezpieczeństwem pracy - prewencja wypadkowa” odbyło się 1 szkolenie dla 18 pracodawców i ich przedstawicieli. Dotyczyły one zagadnień zarządzania bezpieczeństwem pracy w tych zakładach, w których odnotowano w poprzednich latach wypadki przy pracy śmiertelne i ciężkie lub też, wystąpiła powtarzalność wypadków przy pracy. Doboru zakładów dokonano na podstawie bazy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Szkolenie było doskonałą okazją do wymiany doświadczeń oraz omówienia praktycznych aspektów oceny ryzyka zawodowego, jako skutecznego narzędzia prewencji wypadkowej ze szczególnym uwzględnieniem identyfikacji zagrożeń, analizy skutków ryzyka oraz podejmowania środków profilaktycznych ograniczających ryzyko zawodowe. Jednocześnie w trakcie szkoleń podniesiono problematykę szczególnego traktowania pracowników w pierwszym roku ich pracy na danym stanowisku z uwagi na zwiększoną ilość wypadków przy pracy w tej grupie pracowników,

#### **6. Targi i wystawy.**

- W roku sprawozdawczym przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy uczestniczyli w targach i wystawach organizowanych na terenie województwa Kujawsko – Pomorskiego. Łączna liczba odbiorców, którzy skorzystali z porad i konsultacji wyniosła ponad 600 osób. Były to targi pracy, rolne, gdzie na zorganizowanym stoisku udzielane były porady w zakresie bhp oraz przekazywano zainteresowanym wydawnictwa promocyjne. W ramach przekazywanych informacji porad były też takie, które dotyczyły problematyki wypadkowej.

#### **7. Publikacje w mediach.**

- W 2018 r. w mediach o zasięgu regionalnym ukazało się 9 informacji dotyczących wypadków przy pracy.

## 4. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń

W 2018 r. przeprowadzono **33** kontrole w 31 zakładach różnej wielkości, w których wystąpiły wypadki przy pracy. Kontrole były prowadzone w celu dokonania oceny przestrzegania przez pracodawców przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz działań podejmowanych w celu ograniczenia ryzyka wypadkowego.

W ramach realizacji tematu zakłady zostały podzielone na 5 grup:

- 22 zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy,
- 5 zakładów, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy – rekontrole,
- 2 zakłady, charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych - wzmożony nadzór,
- 1 zakład branży paliwowej o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej,
- 1 zakład branży azotowej o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej,

Doboru zakładów dokonano głównie w oparciu o dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ze względu na wysoką wypadkowość.

### Zakłady o wysokiej skali zagrożeń - skontrolowane w 2018 r.

Liczba zakładów wg. nw. grup oraz ogółem	Liczba wypadków przy pracy w ostatnich 3 latach			Liczba poszkodowanych w wypadkach w skontrolowanych zakładach w ost. 3 latach									Liczba osób zatr. w warunkach zagrożenia			Liczba chorób zawodowych					
				2015			2016			2017			2015			2016			2017		
	Og.	Og.	Og.	Og.	Ś.	C.	Og.	Ś.	C.	Og.	Ś.	C.	Og.	Og.	Og.	Og.	Og.	Og.	Og.		
102A	22	77	63	92	78	0	0	63	0	0	92	0	1	-	-	-	-	-	-		
102R	5	10	19	18	10	0	0	19	0	0	18	0	0	-	-	-	-	-	-		
102B	2	149	101	70	149	0	2	101	0	0	70	0	0	636	638	638	0	0	0		
102C	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
102D	1	2	2	4	2	0	0	2	0	0	4	0	0	173	173	211	1	0	0		
<b>Σ 102</b>	<b>31</b>	<b>238</b>	<b>185</b>	<b>184</b>	<b>239</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>185</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>184</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>809</b>	<b>811</b>	<b>849</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		

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

Przeprowadzone kontrole wykazały, że w żadnym z kontrolowanych zakładów nie była realizowana polityka bezpieczeństwa wynikająca z zakładowego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy. W większości kontrolowanych zakładów wdrożono szereg pisemnych procedur dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, ale nie były to jednak działania systemowe. Pracodawcy starali się nie dopuszczać do naruszeń przepisów bhp, jednak nie zawsze się to udawało, głównie ze względu na brak wiedzy na temat technicznego bezpieczeństwa pracy i znajomości zagrożeń oraz rutynowe, nie obejmujące wszystkich wymagań, działania osób sprawujących nadzór i kontrolę nad wykonywaniem pracy w kontrolowanych zakładach.

- W kontrolowanych zakładach najczęściej stwierdzano nieprawidłowości dotyczące:
- nieprzeprowadzenia pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia pracowników, nieprowadzenia kart i rejestrów pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,
- niezapewnienia aktualnych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy,
- niewyposażenia maszyn i urządzeń w wymagane osłony lub urządzenia ochronne,
- braku zabezpieczenia przed samoczynnym uruchomieniem maszyn po przywróceniu zasilania,

- wadliwych lub niekompletnych dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego dla kontrolowanych stanowisk pracy,
- sporządzania dokumentacji powypadkowych,
- okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych, mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy. Ustalenia kontrolne wykazały, że w niektórych przypadkach, także i w większych zakładach objętych kontrolą, główną przyczyną występujących nieprawidłowości była niewystarczająca znajomość obowiązujących przepisów przez pracodawców lub niedocenianie potrzeby pełnej realizacji obowiązków wynikających z przepisów.

W większości kontrolowanych podmiotów stwierdzono błędy w zakresie postępowań powypadkowych, które dotyczyły przede wszystkim ustalania okoliczności zdarzeń, ich przyczyn oraz określania wniosków i środków profilaktycznych. Zespoły powypadkowe poprzestawały często na podawaniu przyczyn wypadków przy pracy, odnoszących się wyłącznie do niewłaściwego postępowania poszkodowanych, z pominięciem niewłaściwej organizacji procesu pracy, czy technicznego bezpieczeństwa pracy. Skutkowało to brakiem właściwych działań profilaktycznych, mających na celu zapobieżenie podobnym wypadkom w przyszłości. Wnioski profilaktyczne sprowadzały się niekiedy wyłącznie do poinformowania pracowników o okolicznościach i przyczynach wypadków przy pracy.

Wysoki odsetek zakładów nie dokonał oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą lub ocena ta była nieadekwatna do występujących zagrożeń. W praktyce dokonanie właściwej oceny ryzyka jest jednym z najpoważniejszych problemów, ponieważ pracodawcy, a często również osoby wykonujące obowiązki służby bhp nie rozumieją istoty zagadnienia i aby zapewnić spełnienie procedur bezkrytycznie wprowadzają w zakładzie karty oceny ryzyka dostępne na rynku, bez uwzględniania specyfiki danego zakładu, wykonywanych prac i istniejących zagrożeń.

Dokonano analizy ujawnionych podczas kontroli nieprawidłowości i stwierdzono, że poziom zarządzania bezpieczeństwem pracy w skontrolowanych zakładach wymaga udoskonalenia tych działań.

W ramach działań prewencyjnych, pracodawcom lub pracownikom nadzoru przekazano między innymi informacje o aktualnie obowiązujących przepisach dotyczących minimalnych wymagań bezpieczeństwa pracy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, wydawnictwa oferowane przez Państwową Inspekcję Pracy, informacje dotyczące udziału zakładów w programach prewencyjnych organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

## **R. Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy – rekontrole**

W 2018 roku przeprowadzono 5 kontroli sprawdzających w zakładach, które po raz pierwszy w tym zakresie były objęte kontrolami w 2017 r. Rekontrole miały na celu sprawdzenie stopnia wykonania wcześniej wydanych decyzji i wniosków inspektorów pracy oraz ich wpływu na ograniczenie ryzyka związanego z aktywizacją zagrożeń, które doprowadziły do wypadków przy pracy, a także niedopuszczenie do zaistnienia podobnych wypadków w przyszłości. Kontroli poddano zakłady, w których w 2017 r. stwierdzono najwięcej nieprawidłowości.

Podczas tych kontroli ze szczególną uwagą oceniano realizację działań profilaktycznych podejmowanych dla wyeliminowania zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do powtarzalnych wypadków przy pracy, tak w okresie przed, jak i po kontrolach przeprowadzonych w 2017 roku. Dokonana była również ocena realizacji środków prawnych zastosowanych wówczas przez inspektorów pracy i ich wpływu na skuteczność profilaktyki wypadkowej. Kontrolując realizację wydanych, po uprzednich kontrolach, decyzji nakazowych i wniosków skierowanych wystąpień stwierdzono, że wszystkie 35 decyzji nakazowych zostało wykonanych, a spośród skierowanych 27 wniosków nie zrealizowano 6.

Wyniki przeprowadzonych rekontroli wykazały, że zakłady wykorzystały krytyczne ustalenia pierwszych kontroli i skierowane środki prawne. Wprowadzone działania pozwoliły na eliminację lub ograniczenie zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadków przy pracy. Podczas kontroli

przeprowadzonych w 2017 r. wydano w kontrolowanych zakładach łącznie 50 decyzji dotyczących bezpieczeństwa pracy, natomiast w 2018 r., w tych samych zakładach, wydano ich już tylko 5.

## **B. Zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmógłony nadzór)**

W roku 2018 kontrolami w zakresie wzmógłonego nadzoru objęto dwa zakłady, prowadzące działalność w zakresie produkcji mebli oraz drewnianej architektury ogrodowej.

W toku prowadzonych kontroli stwierdzono między innymi nieprzebrzeganie przepisów w zakresie:

- dopuszczenia do pracy pracowników bez wymaganej odzieży roboczej,
- braku opisu elementów sterujących, wyłączników awaryjnych, właściwego stanu technicznego elementów sterujących i urządzeń zabezpieczających,
- braku instrukcji bhp przy obsłudze urządzeń pakujących,
- nieuwzględnienia w ocenie ryzyka wszystkich zagrożeń oraz braku aktualizacji oceny ryzyka zawodowego po zaistniałym wypadku przy pracy,
- niezabezpieczania miejsc wypadku przed możliwością dokonania zmian położenia maszyn przy obsłudze których zaistniał wypadek.

Nieprawidłowości ujawnione w czasie kontroli wynikały często z nieprawidłowych zachowań pracowników oraz braku wystarczającego nadzoru nad ich pracą. Nie stwierdzono gwałtownej, radykalnej poprawy warunków pracy poprzez instalację nowych lub modernizowanie starych maszyn i urządzeń technicznych, zmianę lub wdrożenie nowych technologii, ograniczenie lub wyeliminowanie szkodliwych dla zdrowia czynników, materiałów lub surowców. Wykazano, że kwestie zapewnienia bezpieczeństwa pracy pracownikom nie wynikają wyłącznie z obowiązku przestrzegania przepisów prawa, ale są również elementem narzucanym przez kontrahentów zewnętrznych.

Objęcie pracodawców wzmógłonym nadzorem przez Państwową Inspekcję Pracy wymusiło poszukiwanie rozwiązań, które przyczynią się do zmniejszenia ilości wypadków. W jednym z zakładów pracownicy, którzy ulegli wypadkom byli karani (zgodnie z kodeksem pracy) za zaistniały wypadek, ponieważ przypisywano im odpowiedzialność za przyjmowanie niebezpiecznych metod pracy. Działanie to tylko w niewielkim stopniu wpłynęło na zmniejszenie liczby wypadków. Dopiero przyjęcie rozwiązań polegających na przeprowadzaniu przez służbę bhp cykli szkoleń dla pracowników na stanowiskach robotniczych i kadry kierowniczej dotyczących zwiększenia świadomości w zakresie bezpiecznych metod pracy wraz z jednoczesnym wprowadzeniem finansowego systemu premiowania i motywowania pracowników do wykonywania pracy w sposób bezpieczny, zgodny z przepisami i zasadami bhp, przyczyniło się do znacznego spadku odnotowywanych wypadków przy pracy.

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

Zgodnie z Programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2018 r. na zasadach wynikających z „Deklaracji w sprawie porozumienia na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska w przemyśle naftowym i gazowym z dnia 24 listopada 2011 r.” przy współdziałaniu z przedstawicielami Państwowej Straży Pożarnej i Inspekcji Ochrony Środowiska, przeprowadzono jedną kontrolę w wybranym zakładzie branży naftowej.

Wyniki kontroli wskazują na występowanie tendencji do utrzymania wysokiego poziomu przestrzegania przepisów prawnych, w tym przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy. Kontrola przeprowadzona w 2018 r, obejmująca kilkadziesiąt zagadnień kontrolnych z zakresu bhp, ppoż. i ochrony środowiska, wykazała występowanie niewielu nieprawidłowości.

W trakcie kontroli okazano ocenę ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej oraz dokument zabezpieczenia stanowisk pracy przed wybuchem. Dokumentacja ta nie została zaktualizowana po restrukturyzacji zakładu i wprowadzeniu zmian. Stwierdzono również, że w szkoleniu pracowników zaangażowanych w transport drogowy, nie uwzględniono zmian wprowadzanych w umowie europejskiej dotyczącej międzynarodowego przewozu

drogowego towarów niebezpiecznych (ADR). Nieprawidłowości te nie wynikały z niewiedzy, czy bagatelizowania zagrożeń, ale z niedawnej reorganizacji zakładu pracy i braku ujednoczenia procedur.

Czynności kontrolne poprzedzone zostały działaniami prewencyjnymi, polegającymi na przeprowadzeniu przez pracodawcę samokontroli opartej na listach kontrolnych, wg których prowadzone były weryfikacyjne kontrole przez państwowe organa kontroli. Działania te pozwoliły na usunięcie uchybień i nieprawidłowości, które nie wystąpiły już podczas kontroli weryfikacyjnej.

Stwierdzono, że pracownicy zakładu posiadają wiedzę na temat procedur zawartych w systemie bezpieczeństwa. Z odpowiednimi procedurami zapoznawano także kontrahentów zewnętrznych, podwykonawców i gości przebywających na terenie zakładu. Przykładowym działaniem wynikającym z systemowego zarządzania bezpieczeństwem pracy są okresowo przeprowadzane audyty wewnętrzne z zakresu bhp i codzienne kontrole stanu instalacji i przygotowania pracowników do pracy, prowadzone w oparciu o listę kontrolną.

Wspólna kontrola PIP, PSP i IOŚ pozwoliła również na wymianę spostrzeżeń przez kontrolujących i wymianę informacji na temat identyfikowanych zagrożeń oraz rozstrzygnięcie ewentualnych spraw dyskusyjnych.

#### **D. Zakłady branży azotowej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej**

W myśl uzgodnień dokonanych w ramach Grupy Roboczej Przemysłu Chemicznego, inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy wspólnie z przedstawicielami Państwowej Straży Pożarnej i Inspekcji Ochrony Środowiska przeprowadził na terenie województwa kujawsko – pomorskiego jedną kontrolę dotyczącą eliminowania zagrożeń środowiska pracy przy magazynowaniu ciekłego chloru. Kontrola ta miała charakter kontroli weryfikacyjnej, po wcześniej przeprowadzonej samokontroli realizowanej przez pracodawcę w oparciu o listy kontrolne przygotowane wspólnie przez trzy wyżej wymienione instytucje kontrolne.

Weryfikacja list kontrolnych przeprowadzona podczas kontroli wykazała niewielkie rozbieżności, w stosunku do przeprowadzonej samokontroli. Rozbieżności te odzwierciedlone zostały w treści wydanych środków prawnych. Wynikały one z braku staranności przy wypełnianiu list kontrolnych przez kontrolowany zakład i zostały wyjaśnione podczas spotkań z przedstawicielami zakładu. Kontrola wykazała trzy nieprawidłowości w zakresie bezpiecznego wykonywania pracy:

- brak zgodnego z wymaganiami przepisów natężenia oświetlenia w komorach, w których znajdowały się zbiorniki magazynowe chloru,
- brak aktualizacji dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem,
- brak możliwości bezpiecznej obsługi zaworów obsługowych na rurociągu ssawnym kompresora.

Ustalenia dokonane w czasie kontroli potwierdzają, że kierownictwo zakładu, konsekwentnie realizuje politykę bezpieczeństwa, wynikającą z zakładowego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy, między innymi poprzez ciągłe dostosowywanie infrastruktury do wymagań prawnych, bieżące monitorowanie warunków pracy i aspektów środowiskowych, analizowanie wyników oraz wprowadzania działań korygujących, mających na celu wyeliminowanie bądź ograniczenie potencjalnych zagrożeń.

Dokonane ustalenia wskazują na potrzebę zmian legislacyjnych w obowiązującym systemie prawnym, dotyczącym stosowania i magazynowania chloru. Obowiązujące w tym zakresie przepisy często nie mają praktycznego zastosowania w zakładach produkcyjnych.

## 5. Eliminowanie zagrożeń w budownictwie

### A. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych

Przeprowadzono ogółem 250 kontroli w 229 podmiotach. Na terenach budów województwa kujawsko – pomorskiego liczba ogółem pracujących wynosiła 3945, w tym w ramach stosunku pracy zatrudnionych było 3466 pracowników. Kontrolą objęto podmioty gospodarcze o różnej strukturze zatrudnienia, w tym:

- 175 kontroli w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników,
- 64 kontrole w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników,
- 8 kontroli w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 pracowników,
- 3 kontrole w podmiotach zatrudniających ponad 250 pracowników.

W toku kontroli inspektorzy stwierdzali, że najczęściej powtarzającymi się nieprawidłowościami w zakresie przepisów i zasad bhp podczas wykonywania robót budowlanych i rozbiórkowych były uchybienia w zakresie:

- eksploataowanych na budowach rusztowań budowlano – montażowych – 257 decyzji,
- prowadzeniem prac na wysokości – 226 decyzji,
- dokumentacji w zakresie IBWR, oceny ryzyka zawodowego i instrukcji bhp – 191 decyzji,
- ochrony przeciwporażeniową – 139 decyzji,
- stosowania środków ochrony indywidualnej – 98 decyzji,
- składowania materiałów na budowach – 95 decyzji.

Przyczyny występowania najczęściej powtarzających się nieprawidłowości:

- zaniebywanie podstawowych obowiązków przez pracodawców w zakresie prowadzenia dokumentacji i organizacji prac budowlanych,
- brak skutecznego nadzoru w miejscu prowadzonych prac budowlanych,
- lekceważenie zagrożeń i ewentualnych konsekwencji wynikających z nieprzestrzegania przepisów bhp,
- duża konkurencja na rynku budowlanym zmuszająca do minimalizowania kosztów realizacji robót budowlanych,
- wymuszone tempo pracy i pośpiech przy realizacji prac budowlanych związane z warunkami atmosferycznymi i umownymi terminami,
- brak wiedzy i przygotowania technicznego ze strony przedsiębiorców i nadzoru technicznego w wykonawstwie prac budowlanych,
- duża fluktuacja pracowników produkcyjnych.

Zauważalne tendencje w odniesieniu do stwierdzonych naruszeń prawa i ich przyczyn w roku sprawozdawczym w stosunku do 2017 roku:

- utrzymujący się poziom nieprawidłowości przy użytkowaniu rusztowań budowlano-montażowych,
- spadek nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji związanej z organizacją prac budowlanych,
- wzrost nieprawidłowości dotyczących organizacji i zabezpieczenia prac na wysokości,
- nieznaczny wzrost nieprawidłowości dotyczących ochrony przeciwporażeniowej na terenie budowy,
- znaczny spadek naruszeń przepisów bhp dotyczących przygotowania pracowników do pracy w zakresie badań profilaktycznych i szkoleń bhp,
- wzrost nieprawidłowości dotyczących stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej,
- spadek naruszenia przepisów bhp dotyczących zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej przy prowadzonych pracach.

### Przykłady szczególnie istotnych nieprawidłowości

Liczne nieprawidłowości stwierdzono na budowie budynku mieszkalnego wielorodzinnego w Inowrocławiu w czasie kontroli związanej z wypadkiem przy pracy pracownika, który spadł z wysokości. Kontrola wykazała brak wyznaczenia i ogrodzenia strefy niebezpiecznej, brak zabezpieczenia otworów drzwiowych balkonów oraz zabezpieczenia przed wpadnięciem osób do szybu windowego na wszystkich kondygnacjach i spadaniem przedmiotów w otwory. Składowanie płyt styropianowych na podestach roboczych rusztowań ograniczających swobodę w miejscach pracy. Brak zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości przy dźwigu budowlanym oraz przy wejściu i zejściu ze stropodachu. Brak pełnych podestów roboczych, pionów komunikacyjnych, barier ochronnych w rusztowaniach przyściennych oraz pełnych barier ochronnych, podestów roboczych i pionów komunikacyjnych w rusztowaniach typu warszawskiego. Brak protokołów odbioru i instrukcji montażu rusztowań warszawskich. Brak aktualnych badań lekarskich i szkoleń bhp pracujących. Inspektor pracy przeprowadził czynności kontrolne w 2 podmiotach i wydał 25 decyzji oraz 25 wniosków regulujących nieprawidłowości. Przeprowadził postępowanie wobec 3 osób odpowiedzialnych za stan bhp. Przykłady naruszeń na zdjęciach z miejsca kontroli.



Innym negatywnym przykładem stwierdzonym podczas kontroli o charakterze interwencyjnym była budowa budynku wielorodzinnego w Bydgoszczy. Kontrola budowy wykazała: brak zabezpieczenia ścian wykopu przed osuwaniem się gruntu i brak schodni służącej do zejścia i wyjścia z wykopu. Nie wygradzono strefy niebezpiecznej podczas pracy koparko-ładowarki. Nie zabezpieczono przed upadkiem z wysokości pracowników podczas prac na podestach podwieszonych do szalunków ścian oraz przy pracach na krawędziach stropodachu. Stwierdzono brak pełnych podestów oraz pionu komunikacyjnego w rusztowaniu warszawskim. W związku z stwierdzonymi na budowie nieprawidłowościami inspektor pracy wydał 8 decyzji i przeprowadził postępowanie wykroczeniowe wobec pracodawcy.



### **Efekty uzyskane w wyniku kontroli**

Podczas kontroli wydano 1663 decyzje, w tym 795 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności, 79 decyzji wstrzymujących prace, 84 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn, 7 decyzji zakazujących wykonywania prac i 27 decyzji kierujących 53 pracowników do innych prac oraz 74 wnioski i 2 polecenia w celu wyeliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Do 31 grudnia 2018 roku stwierdzono wykonanie 1553 decyzji, co stanowiło 93,4% ogółu wydanych, doprowadzając do poprawy warunków pracy dla 6929 pracowników i 216 wykonujących prace na innej podstawie niż stosunek pracy. Wynikiem wydanych 197 decyzji było zlikwidowanie bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia 632 pracowników i 43 osób pracujących na budowach na podstawie umów cywilnoprawnych.

Efekty związane z realizacją decyzji nakazowych dotyczyły w szczególności usunięcia nieprawidłowości i poprawy warunków pracy związanych z:

- eksploatacją rusztowań budowlano-montażowych,
- zabezpieczeniem pracowników przed upadkiem z wysokości,
- zapewnieniem ochrony przeciwporażeniowej,
- prowadzeniem dokumentacji dotyczącej prac budowlanych,
- zabezpieczeniem strefy i miejsc niebezpiecznych na terenie budowy,
- szkoleniami bhp,
- stosowaniem właściwych środków ochrony indywidualnej.

Widocznymi w toku kontroli efektami działań inspektorów pracy była realizacja decyzji ustnych, których znaczna część (80% ogółu wydanych) doprowadziła do natychmiastowej poprawy bezpieczeństwa osób pracujących na realizowanych budowach.

Wobec winnych naruszeń przepisów prawa pracy inspektorzy pracy:

- skierowali do Sądu Rejonowego 3 wnioski o wymierzenie kary grzywny za 5 wykroczeń,
- skierowali do prokuratury 5 powiadomień o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa,
- nałożyli 89 mandatów karnych za 167 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na łączną kwotę 102100,- zł.,
- zastosowali 39 środków wychowawczych za 63 wykroczenia.

### **Podsumowanie**

Ustalenia inspektorów pracy dokonane w toku kontroli budów pozwalają na stwierdzenie, że wykonawcy prac budowlanych, podobnie jak w latach ubiegłych dopuszczali się naruszeń przepisów i zasad bhp, w szczególności w zakresie eksploatowanych rusztowań budowlano-montażowych i w organizacji stanowisk pracy na wysokości, w następstwie których odnotowane były również badane wypadki przy pracy.

Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości były zbliżone do przyczyn zauważalnych w latach poprzednich. Pracodawcy niezmiennie podnosili niekorzystne uwarunkowania przetargów publicznych, które prowadziły do minimalizowaniu kosztów wykonawstwa realizowanych robót budowlanych i tym samym wpływały na pogorszenie warunków pracy i stanu bhp na budowie. Z ustaleń kontrolnych wynika, że źródła stwierdzanych problemów leżą również po stronie pracowników. Pracownicy pracują w trudnych warunkach za minimalne wynagrodzenia, pod presją czasu, ze względu na krótkie okresy realizacji robót budowlanych i ograniczenia wynikające z warunków atmosferycznych.

Kontrole wykazały, że liczba osób świadczących pracę zarobkową na budowach na podstawie umowy cywilno-prawnej nieznacznie wzrosła w stosunku do 2017 roku, a znacznie zmniejszyła się liczba podmiotów samozatrudniających się. Znacznie wzrosła liczba cudzoziemców pracujących w budownictwie tj. o 82,9% w stosunku do 2017 roku.



## B. Kontrole przy budowach i remontach dróg

Przeprowadzono ogółem 29 kontroli w 28 podmiotach. Na terenach kontrolowanych budów województwa kujawsko – pomorskiego liczba ogółem pracujących wynosiła 641, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy było 597 pracowników. Kontrolą objęto podmioty gospodarcze o różnej strukturze zatrudnienia, w tym:

- 13 kontroli w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników,
- 12 kontrole w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników,
- 4 kontroli w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 pracowników.

Najczęściej naruszane przepisy bhp, regulowane decyzjami nakazowymi dotyczyły:

- braku odpowiednich środków ochrony indywidualnej lub nieużywania ich przez pracujących – 23 decyzje,
- braku lub niewłaściwie opracowanej instrukcji bezpiecznego wykonywania robót i instrukcji bhp – 14 decyzji,
- niewłaściwie zabezpieczone dojścia, przejścia do stanowisk pracy i drogi na terenie prowadzenia robót – 13 decyzji,
- braku niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania miejsc oraz stref niebezpiecznych – 12 decyzji,
- nieprawidłowości w zakresie szkoleń bhp pracowników – 11 decyzji,
- nieprawidłowości dotyczących oceny ryzyka zawodowego – 11 decyzji,
- niewłaściwie zorganizowanego punktu pierwszej pomocy – 11 decyzji,
- braku lub niewłaściwych pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych – 10 decyzji.

Przyczyny występowania najczęściej powtarzających się nieprawidłowości:

- zaniebywanie podstawowych obowiązków przez pracodawców w zakresie organizacji pracy,
- brak skutecznego nadzoru w miejscu prowadzonych prac budowlanych,
- brak skutecznego egzekwowania, przez pracodawców i nadzór techniczny na budowie, obowiązku stosowania przez pracowników odpowiednich środków ochrony indywidualnej,
- wzrost kosztów spowodowany wzrostem cen materiałów, a także wzrost stawki minimalnego wynagrodzenia i stawki godzinowej za pracę,
- duża konkurencja na rynku budowlanym zmuszająca do minimalizowania kosztów realizacji robót budowlanych,
- wymuszone tempo pracy i pośpiech w realizacji prac drogowych, spowodowany krótkim terminem realizacji i koniecznością zachowania ciągłości ruchu drogowego,
- duża fluktuacja pracowników produkcyjnych,
- brak pełnej świadomości pracowników co do zagrożeń i ewentualnych konsekwencji wynikających z nieprzestrzegania przepisów bhp.

Zauważalne tendencje w odniesieniu do stwierdzonych naruszeń prawa i ich przyczyn w stosunku do 2017 roku:

- wzrost liczby przypadków w przeliczeniu na jedną kontrolę naruszeń przepisów bhp dotyczących niestosowania środków ochrony indywidualnej podczas wykonywania robót drogowych,
- zdecydowany wzrost nieprawidłowości przy zabezpieczaniu i organizowaniu dojsć, przejść do stanowisk pracy oraz wewnętrznych dróg na terenie prowadzenia robót, spowodowany niewłaściwie zaplanowanymi pracami budowlanymi,
- wzrost nieprawidłowości dotyczących zabezpieczenia terenu budowy oraz zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej spowodowany zaniedbaniami podstawowych obowiązków bhp przez pracodawców i nadzór techniczny,
- tendencja wzrostowa w przeliczeniu na statystyczną kontrolę w zakresie naruszeń dotyczących szkoleń bhp pracowników, związana z dużą fluktuacją pracowników w mniejszych firmach,
- stwierdzono mniej nieprawidłowości w zakresie badań profilaktycznych pracowników.

### Przykłady szczególnie istotnych nieprawidłowości

Szczególnie istotne nieprawidłowości dotyczyły budowy w Bydgoszczy. W trakcie kontroli stwierdzono liczne nieprawidłowości: brak ustalenia i ogrodzenia strefy niebezpiecznej oraz ustawienia tablic ostrzegawczych przy wykonywaniu robót koparką oraz samochodem ciężarowym. Stwierdzono brak oznakowania i zabezpieczenia placu budowy przed wejściem osób niepowołanych, brak rękawic antywibracyjnych na stanowisku pracy operatora zagęszczarki gruntu, brak ochronników słuchu na stanowiskach pracy na budowie przy eksploatacji młota pneumatycznego, brak toalety dla pracowników na budowie, brak obuwia roboczego z właściwościami ochronnymi. Ponadto stwierdzono braki w dokumentacji tj. brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, brak instrukcji postępowania w przypadku pracy maszyn wielkogabarytowych, w tym koparek i samochodów ciężarowych z wywrotką. Część pracowników nie posiadała aktualnych szkoleń okresowych w dziedzinie bhp. Inspektor pracy wydał 13 decyzji i wszczął postępowanie wykroczeniowe.



*Przykład źle zorganizowanych prac ziemnych na drodze S-5 na odcinku Szubin – Jaroszewo. W wykopie o ścianach pionowych nieumocnionych i głębokości powyżej 1 metra zagłębiano igłofiltry w bezpośrednim sąsiedztwie skarpy obciążonej urobkiem i koparką.*



### Efekty przeprowadzonych działań kontrolnych.

Podczas kontroli wydano 165 decyzji, w tym 89 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności, 1 decyzję wstrzymującą prace, 3 decyzje kierujące 5 pracowników do innych prac, 2 decyzje wstrzymujące eksploatacje maszyn oraz 14 wniosków w celu eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Do 31 grudnia 2018 roku stwierdzono wykonanie 129 decyzji, co stanowiło 78,2% ogółu wydanych, doprowadzając do poprawy warunków pracy dla 807 pracowników i 2 osób wykonujących prace na innej podstawie niż stosunek pracy. Wynikiem wydanych 6 decyzji było zlikwidowanie bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia 17 pracowników.

Widocznymi w toku kontroli efektami działań inspektorów pracy była realizacja decyzji ustnych, które (61,2% ogółu wydanych) doprowadziły do natychmiastowej poprawy bezpieczeństwa pracowników na stanowiskach pracy, na kontrolowanych budowach.

Wobec winnych naruszeń przepisów prawa pracy inspektorzy pracy nałożyli 8 mandatów karnych za 14 wykroczeń przeciwko prawom pracownika na łączną kwotę 8000,- zł i zastosowali 3 środki wychowawcze za 7 wykroczeń.

## Podsumowanie

Wykonawcy prac związanych z budową i remontem dróg, podobnie jak w latach ubiegłych, dopuszczali się naruszeń przepisów i zasad bhp. Różnice polegają na rodzaju stwierdzanych procentowo nieprawidłowości oraz w ilościach przeprowadzonych kontroli na budowach, co ma związek z specyfiką realizowanych prac w regionie. Podobnie jak w latach poprzednich znaczna liczba nieprawidłowości regulowanych decyzjami nakazowymi dotyczyła pomieszczeń higienicznosanitarnych dla pracujących na budowach, co jest potwierdzeniem minimalizowania kosztów wykonawstwa robót budowlanych. Liczba osób świadczących pracę zarobkową na budowach na podstawie umów cywilnoprawnych w 2018 r. zmalała w stosunku do roku 2017, a znacznie wzrosła liczba podmiotów samozatrudniających się. Przedsiębiorcy wnosili, że jednym z problemów jest pułap negocjowanej kwoty przetargowej, często określonej ryczałtowo przed rozpoczęciem budowy, bez znajomości struktury gruntu i niewidocznego uzbrojenia terenu oraz niemożliwych do przewidzenia warunków pogodowych, a także problem terminowego przekazywania terenu pod prace budowlane (np. trwające postępowania związane z prawem własności nieruchomości). Utrudnienia na etapie prowadzonych robót przyczyniają się do wydłużenia czasu trwania robót i zwiększenia kosztów bezpośrednich wykonawstwa, bez przełożenia na bezpieczeństwo pracy. Ustalona przetargowa kwota kontraktu w zmiennych warunkach znajduje odbicie w kolejnym minimalizowaniu kosztów wykonawstwa realizowanych robót budowlanych i wpływa na pogorszenie warunków pracy i stan bhp na budowie. Utrzymującym się problemem dla znacznej liczby przedsiębiorców było pozyskanie kadry pracowniczej, z powodu oferowanych przez przedsiębiorców niskich płac za pracę w trudnych warunkach atmosferycznych. Stwierdzono wzrost świadomości znaczenia oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy i wprowadzanie zadaniowej oceny ryzyka na budowach w dużych podmiotach.

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

### Zakres zrealizowanego zadania

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2018 r. przeprowadzili 22 kontrole w 20 podmiotach.

W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 258 osób, w tym w ramach stosunku pracy zatrudniono 244 pracowników, 8 osobom powierzono wykonywanie pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych.

Prace wykonywane w trakcie prowadzonych kontroli związane były z rozbiórką i usuwaniem azbestu „twardego” w postaci falistych płyt azbestowo-cementowych zdejmowanych z dachów budynków mieszkalnych i gospodarczych oraz płaskich płyt elewacyjnych budynków.

Stalą, specjalistyczną działalność związaną z usuwaniem wyrobów zawierających azbest prowadziło 6 kontrolowanych podmiotów. Pozostałych 14 tylko sporadycznie zajmowało się usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Dla pracowników tych zakładów, prace związane z usuwaniem wyrobów zawierających azbest miały charakter okazjonalny i przypadkowy. W skontrolowanych podmiotach prace w bezpośrednim narażeniu na działanie azbestu wykonywało łącznie 154 pracujących.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości z zakresu bhp zaliczono:

- brak lub niewłaściwy stan środków ochrony indywidualnej, brak czyszczenia i separacji po zakończeniu pracy,
- brak odgradzenia i oznakowania terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga zagrożenie azbestem”,
- niewłaściwy sposób składowania odpadów azbestowych,
- nieutrzymywanie w stanie wilgotnym usuwanych elementów i odpadów zawierających azbest,

- niezgodne z wymogami pakowanie i oznakowanie odpadów zawierających azbest,
- brak zabezpieczenia terenu podczas demontażu wyrobów zawierających azbest,
- brak badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp w kontakcie z azbestem,
- brak lub niewłaściwie opracowany plan usuwania wyrobów zawierających azbest,
- brak zgłoszenia zamiaru wykonywania prac do PIP.

Prowadzone kontrole ujawniły, że w grupie jedenastu najmniejszych firm, sporadycznie zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest wystąpiła największa liczba nieprawidłowości. Znaczącą ilość nieprawidłowości odnotowano również w grupie zakładów o długim stażu i doświadczeniu, zaliczanych do zakładów zatrudniających od 10 do 49 pracowników.

Poniżej fotograficzna prezentacja przykładów najczęściej stwierdzonych nieprawidłowości.



*Fotografia wykonana podczas prac związanych ze zmianą pokrycia dachu budynku w miejscowości Bratwin. Pracownik nie został wyposażony w środki chroniące przed upadkiem z wysokości.*



*Pracownicy podczas obcinania główek gwoździ mocujących eternit za pomocą elektrycznej szlifierki kątovej na obiekcie budowlanym w Toruniu.*



Na pierwszej fotografii widoczna cała płyta eternitu po mechanicznym (szlifarką kątową) zdemontowaniu główek gwoździ mocujących ją do konstrukcji dachu. Na powiększonym fragmencie po prawej stronie widoczne uszkodzenia powierzchni eternitu przez tarczę szlifarki kątovej. Nieprawidłowy demontaż spowodował powstanie pyłu zawierającego azbest. Trzecia fotografia przedstawia metalową ażurową pochylnię przystawioną do ściany budynku, wykorzystywaną do zsuwania płyt eternitu z dachu. Podczas zsuwania się płyt następowało tarcie i powstawanie pyłu azbestowego, przedostającego się do atmosfery.



Demontaż eternitu w m. Lucim. - niewłaściwy sposób składowania odpadów zawierających azbest - brak zabezpieczenia palety folią o gr.0,2mm, nie wyznaczono i nie oznakowano strefy niebezpiecznej dla składowanych odpadów.

### Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa – według pracodawców oraz inspektorów pracy

Do najczęstszych przyczyn naruszeń przepisów w ocenie pracodawców można zaliczyć:

- niedostateczną znajomość obowiązujących uregulowań prawnych,
- względy ekonomiczne wynikające ze sporadyczności zleceń, co powoduje „nieopłacalność” inwestowania zarówno w wyposażenie techniczne, jak i ochronę,
- duże tempo prac,
- pracochłonność i stopień skomplikowania procedur związanych z prowadzonymi pracami,
- przekonanie wykonawców prac, że narażenie na azbest przy tego typu pracach jest małe,
- brak widocznych następstw narażenia na pył azbestowy, w myśl zasady, jak czegoś nie widać to tego nie ma.

Przyczyny nieprawidłowości stwierdzone przez inspektorów pracy:

- dopuszczanie do pracy związanej z narażeniem na pyły azbestu pracowników niewyposażonych w odpowiednie środki ochrony indywidualnej,
- lekceważenie zagrożenia,
- świadome lekceważenie zagrożenia narażenia na pył azbestu przez pracodawców, osoby nadzorujące prace oraz pracowników,

- próby omińnięcia kontroli ze strony PIP, poprzez brak zgłoszenia lub zbyt późne zgłoszenie zamiaru podjęcia prac w kontakcie z azbestem,
- lekceważenie przez samych pracowników przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.
- brak wystarczającej wiedzy na temat zagrożenia wynikającego z kontaktu z azbestem,
- brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia bhp.

### Uzyskane efekty

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy uzyskali konkretne efekty w postaci usuniętych nieprawidłowości. Już w czasie prowadzonych kontroli wykonano 61 decyzji ustnych.

Do dnia 31.12.2018 r. wykonano łącznie 68 decyzji (96%) na wydanych ogółem 71 decyzji. Do pracodawców wystosowano 4 wystąpienia zawierające 10 wniosków, z czego i zrealizowano 1 wystąpienie zawierające 1 wniosek.

### D. Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących

Działania w ramach krótkich kontroli skupiały się na nieprawidłowościach, które doprowadziły do stworzenia bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących podczas prowadzonych prac budowlanych.

Najwięcej nieprawidłowości, uwzględniających w szczególności bezpośrednie zagrożenia, stwierdzano w małych zakładach pracy zatrudniających do 9 pracowników, co skutkowało stosowaniem kar wobec osób odpowiedzialnych za wykroczenia.

W sumie nałożono 15 mandatów karnych na łączną kwotę 15 000 zł za 31 wykroczeń. W żadnym przypadku nie zastosowano wniosku do sądu. Zastosowano 3 środki wychowawcze w postaci pouczenia wobec 3 osób odpowiedzialnych za wykroczenia.

Najczęściej stwierdzane bezpośrednie zagrożenia i nieprawidłowości dotyczyły:

- Prac na wysokości – brak lub niewłaściwe zabezpieczenia stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości, wydano ogółem 15 decyzji,
- Prac na rusztowaniach – brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne na rusztowaniach, wydano ogółem 13 decyzji,
- Środków ochrony indywidualnej – brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej, nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej, wydano ogółem 15 decyzji,
- Braku zabezpieczeń w otworach ściennych, w tym szybów dźwigowych, brak balustrad ochronnych, wydano ogółem 7 decyzji,
- Instalacji elektrycznych – brak zabezpieczenia instalacji, wydano ogółem 4 decyzje,
- Innych – brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej na placu budowy, brak nadzoru na wykonywaniem prac zaliczanych do szczególnie niebezpiecznych, wydano 17 decyzji.

### Wyniki kontroli

Przeprowadzono ogółem 31 kontroli w 16 podmiotach, w tym 16, które ujawniły bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracujących i 16 kontroli sprawdzających przedsiębiorców, które potwierdziły likwidację bezpośrednich zagrożeń. W trakcie wszystkich 16 kontroli zagrożenia zostały usunięte natychmiastowo. Liczba pracujących ogółem w kontrolowanych podmiotach gospodarczych wynosiła 122 osoby, w tym 113 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Podczas wszystkich kontroli wydano łącznie 71 decyzji w celu likwidacji zagrożeń, w tym 25 (35,2%) decyzji ustnych i 41 (57,7%) decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności (art. 108 Kpa). Wydano 16 (22,5%) decyzji wstrzymujących prace, 11 (15,5%) decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn i 1 (1,4%) decyzję skierowaną 1 pracownika do innych prac. Wydane decyzje dotyczyły w sumie 282 pracowników.

Najczęściej występujące wykroczenia przy prowadzeniu budów:

- brak zabezpieczenia stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości,
- brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne na rusztowaniach,
- brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej i sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości,
- brak ogrodzenia i oznakowania stref niebezpiecznych,
- brak balustrad ochronnych w otworach ściennych, w tym dla szybów dźwigowych.

Przykłady nieprawidłowości:



*Brak zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości podczas wykonywania prac betoniarskich, brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne na rusztowaniach*



*Brak balustrad ochronnych w otworach ściennych, w tym dla szybów dźwigowych*



*Brak zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości przejść i dojść do stanowisk pracy na stropie oraz w całym biegu klatki schodowej*

### **Efekty uzyskane w wyniku kontroli.**

Potwierdzeniem uzyskiwanych efektów były wyniki przeprowadzonych 16 rekontroli przedsiębiorców, na tych samych placach budowy, które to potwierdziły wyegzekwowanie trwałej likwidacji poprzednio stwierdzanych zagrożeń. Z ustaleń wynika również, że na budowach zakończonych przed przeprowadzeniem kontroli sprawdzającej przez inspektora pracy, nie odnotowano zaistnienia wypadku przy pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli sprawdzonych zostało 46 decyzji wydanych na piśmie, z których 100% zostało wykonanych. Ponadto wydanych zostało 25 decyzji ustnych, których wykonanie potwierdzono w trakcie kontroli (100%).

Efekty związane z realizacją decyzji nakazowych dotyczą w szczególności usunięcia nieprawidłowości związanych z:

- organizacją stanowisk pracy przy pracach niebezpiecznych prowadzonych na wysokości,
- eksploatacją rusztowań systemowych metalowych budowlano-montażowych,
- stosowaniem środków ochrony indywidualnej, w szczególności indywidualnego sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości oraz ochrony głowy,
- bezpiecznym korzystaniem z instalacji i urządzeń elektrycznych,
- wyznaczeniem i znakowaniem stref niebezpiecznych podczas prowadzonych prac budowlanych i remontowych,
- nadzorem nad wykonawstwem prac szczególnie niebezpiecznych,
- wykonywaniem prac w wykopach.

### **Wnioski**

Stwierdzane zagrożenia w toku przeprowadzonych, krótkich kontroli na budowach, były często związane z uwarunkowaniami charakterystycznymi dla branży budowlanej, tj.: indywidualnym (jednostkowym) charakterem każdej budowy, krótkim okresem realizacji zleczanych prac budowlanych obwarowanymi karami umownymi, zmiennymi warunkami atmosferycznymi, warunkami dostaw materiałów, lokalizacją budowy, charakterem budowanego obiektu, składem zespołów pracowniczych oraz szukaniem oszczędności w kosztach realizowanych prac budowlanych. Niechęć stosowania środków ochrony indywidualnej przez pracowników wynikała m.in. z braku dostępu do nich z powodu pośpiechu, roztargnienia, oszczędności, a także z powodu małej świadomości zagrożeń zarówno u organizatorów pracy jak i samych pracowników, co świadczy o małej częstotliwości szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub o ich niskim poziomie.



## E. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych – zagrożenia o charakterze publicznym

Głównym założeniem realizacji zadania, było zapewnienie bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót w miejscach ogólnodostępnych, a działania kontrolne skoncentrowane były na nieprawidłowościach stwarzających zagrożenia o charakterze publicznym w budownictwie i pozostałe branżach. Przeprowadzono łącznie 35 kontroli. Czynności podejmowane były w związku ze skargami składanymi pisemnie i telefonicznie o zagrożeniach oraz przy realizacji innych kontroli np. wykonywania robót budowlanych. Zgłoszenia dotyczyły zagrożeń związanych w szczególności z wykonywaniem prac budowlanych, w tym remontów i termomodernizacji budynków mieszkalnych i użyteczności publicznej, usuwaniem awarii w miejscach ogólnodostępnych (w obrębie czynnych pasów drogowych, chodników i ciągów komunikacyjnych).

Skontrolowane podmioty zatrudniały łącznie ponad 566 osób, w tym 534 pracowników. Na 35 kontroli, 2 były przeprowadzone w sektorze publicznym, pozostałe 33 w sektorze prywatnym, z czego przeważająca większość (88 %) w branży budowlanej; 23 kontrole (66% ogółu) przeprowadzono w podmiotach zatrudniających od 1 do 9 pracowników, gdzie wydano ogółem decyzji 48 (tj. 63%).

Największą liczbę decyzji przypadających na jedną kontrolę tj. 10 decyzji (13% ogółu) również wydano w małym zakładzie. W zakładach zatrudniających od 10 do 50 pracowników przeprowadzono 9 kontroli (26% ogółu) i wydano 24 decyzje (32% ogółem wydanych), z czego w jednym podmiocie wydano 9 decyzji, co stanowi 12% ogółem wydanych. W zakładach zatrudniających powyżej 50 pracowników przeprowadzono 3 kontrole i wydano 3 decyzje (4% ogółem wydanych).

### Stwierdzone nieprawidłowości

Ujawnione nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli robót w miejscach ogólnodostępnych:

- brak zabezpieczenia miejsca prowadzenia robót budowlanych przed dostępem osób postronnych, w szczególności niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej;
- niezgodny z instrukcją montażu rusztowań metalowych budowlanych sposób ich montażu np. brak stabilnego posadowienia, uziemienia, oznakowania nośności podestów, odbioru przez osobę uprawnioną;
- brak zabezpieczenia miejsc pracy na wysokości m. in. przed spadającymi przedmiotami;
- niewłaściwe zabezpieczenie miejsc składowania materiałów;

powyższe zagrożenia stanowiły 50% wydanych decyzji.

Najczęściej występujące zagrożenia stwierdzone w czasie kontroli to brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej w miejscu prowadzenia prac, zwykle ograniczano się do użycia barwnej taśmy (20% kontroli). Stwierdzano również brak zabezpieczenia miejsc pracy na wysokości (7% kontroli) i daszków ochronnych nad wejściami do budynków lub drogami komunikacyjnymi (5% kontroli), gdzie istniało zagrożenie spadania przedmiotów z wysokości.

W wyniku kontroli wydano 76 decyzji nakazowych, w tym 64 decyzji ustnych stanowiących 91% ogółu zrealizowano w toku kontroli.

Największą liczbę nieprawidłowości, w szczególności związanych z zagrożeniami bezpośrednimi, stwierdzono w mikroprzedsiębiorstwach, tj. zatrudniających do 9 pracowników (66% zakładów).

Konkretne efekty uzyskano w wyniku natychmiastowego wykonania wydawanych decyzji ustnych, eliminowano zagrożenia dla osób postronnych oraz osób wykonujących pracę, co miało duży wpływ na poprawę bezpieczeństwa w miejscach ich prowadzenia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, przeprowadzono 8 postępowań w sprawach o wykroczenia. Wszystkie były skierowane do pracodawców, z czego sześciu ukarano mandatami na łączną kwotę 6800 zł., w trzech przypadkach zastosowano środki wychowawcze, w tym dwa ostrzeżenia i jedno pouczenie.

### Przyczyny stwierdzonych naruszeń:

#### wg. przedsiębiorców i osób nadzorujących prace:

- presja czasu i pośpiech w realizacji inwestycji budowlanych, gdzie przekroczenie terminu wykonania wiąże się z wysokimi karami umownymi, na które często nie mogą sobie pozwolić;
- duża konkurencja pośród firm budowlanych, nie zawsze uczciwa, która wymusza obniżanie kosztów wykonawstwa, a tym samym minimalizowanie kosztów związanych z bezpieczeństwem pracy;
- tzw. szybkie roboty „fuchy”, świadoma rezygnacja z zabezpieczeń w związku z krótkim terminem wykonania danej pracy;
- prowadzenie kilka inwestycji w tym samym czasie, co łączy się z przerzucaniem sprzętu z jednej budowy na drugą;

#### wg inspektorów pracy:

- brak skutecznego egzekwowania przez pracodawców i osoby nadzorujące przestrzegania przepisów bhp przy organizacji stanowisk pracy;
- brak nadzoru pracodawcy podczas prac budowlanych prowadzonych w miejscach dostępnych dla osób postronnych;
- brak poczucia odpowiedzialności za bezpieczeństwo osób trzecich, które mogą mieć dostęp do miejsc realizowanych robót, niska świadomość społeczna w zakresie obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa również osobom postronnym;
- brak wiedzy lub przygotowania technicznego przedsiębiorców i nadzoru z zakresu przepisów prawa, w tym przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;
- brak szkoleń bhp przed podjęciem robót lub szkolenia prowadzone pobieżnie, w tym brak IBWR;
- pośpiech w realizacji prac budowlanych, których termin wykonania został obwarowany umownymi karami przez inwestora,
- brak dbałości samych pracujących o przestrzeganie przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy, którzy przedkładają czas realizacji nad bezpieczeństwo, gdyż ma to wymierny wpływ na ich wynagrodzenia;

### Przykłady rażących nieprawidłowości.

W trakcie kontroli prac modernizacyjnych z nadbudową budynku usługowego w Gniewkowie, prowadzono prace bez zabezpieczenia miejsc ogólnodostępnych przed zagrożeniami wynikającymi z terenu budowy. Budynek nie został wyłączony z eksploatacji, działały w nim przez cały okres prac usługi (gastronomiczne, bankowe, rachunkowość, sprzedaż stolarki okiennej) oraz sklep spożywczo – przemysłowy, jednak nie wygrodzono stref niebezpiecznych w sposób właściwy, nie zabezpieczono przed spadającymi przedmiotami miejsca wykonywania prac na dachu budynku. Decyzją inspektora pracy zakazano wykonywania prac budowlanych do czasu usunięcia zagrożeń w stosunku do osób pracujących i osób postronnych. W stosunku do pracodawcy zastosowano postępowanie mandatowe.



*Na powyższych zdjęciach jest widoczny budynek nad stropem, którego powstawała kolejna kondygnacja. Miejsce wykonywania prac nie zostało wygradzone w sposób właściwy, nie zabezpieczono prac na wysokości jak i nie zabezpieczono przewodów elektrycznych zwisających z dachu budynku.*

W wyniku kontroli prac termoizolacyjnych budynku użyteczności publicznej w Bukowcu, w sposób niewłaściwy oznaczono wejście do budynku, a siatka przy wejściu stwarzała dodatkowe zagrożenie. Wydano 9 decyzji ustnych na przedmiotowej kontroli celem usunięcia zagrożeń publicznych.



*Na powyższych zdjęciach budynek użyteczności publicznej – urząd oraz komisariat policji. Miejsce wykonywania prac nie zostało wygradzone w sposób właściwy, nie wyznaczono właściwego dojścia do budynku a przy wejściu, gdzie zastosowano siatki, zamontowano je w sposób stwarzający zagrożenie.*

### **Działania prewencyjne**

Podczas realizacji zadania w 2018 roku w ramach działań prewencyjnych udzielono w toku kontroli 107 porad prawnych i 278 informacji technicznych. Wystosowano również zawiadomienie do Urzędu Miasta Bydgoszczy- Wydziału Edukacji i Sportu, w którym poinformowano o stwierdzonych zagrożeniach dla osób trzecich – uczniów Zespołu Szkół nr 4 przy ul. Nałkowskiej 9 w Bydgoszczy.

### **Podsumowanie**

Kontrole w 2018 roku wykazały, że nadal zagrożenia publiczne stanowią duży problem w miejscach prowadzonych prac, szczególnie w branży budowlanej. Największy odsetek stwierdzonych zagrożeń dla osób postronnych dotyczył braku oznakowania miejsc niebezpiecznych. U źródła stwierdzanych nieprawidłowości leżała przede wszystkim przyzwolenie ze strony przedsiębiorców i osób nadzorujących odpowiedzialnych za przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, celem zmniejszenia kosztów wykonawstwa robót budowlanych oraz skrócenia czasu prowadzonych prac. Ponadto, wzrost prowadzonych inwestycji budzi zainteresowanie osób trzecich, o czym świadczy duża aktywność przy zgłaszaniu problemów, które jednak nie zawsze znajdują potwierdzenie w trakcie postępowania kontrolnego.

## 6. Kontrole problematyki REACH i CLP

Celem kontroli było dokonanie oceny wypełniania przez pracodawców – tzw. dalszych użytkowników chemikaliów obowiązków nałożonych przez unijne rozporządzenia dotyczące chemikaliów, tj.: rozporządzenie (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) a także rozporządzenie (WE) nr 1272/2008 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniające i uchylające dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (CLP).

W 2018 r. kontrole przeprowadzono w 6 zakładach, w różnych rodzajowo branżach: 3 kontrole w zakładach produkujących chemikalia i wyroby chemiczne i po jednej w zakładach produkujących wyroby z gumy i tworzyw sztucznych, metalowe wyroby gotowe (galwanizernia) oraz w przedsiębiorstwie wykonującym naprawy, konserwację i instalowanie maszyn i urządzeń (PKD 3312Z).

Substancje i mieszaniny chemiczne stosowano: w technologii prac remontowych i serwisowych (do mycia, klejenia, uszczelniania, smarowania, odrdzewiania, malowania), przy produkcji farb, lakierów i wyrobów chemii budowlanej, wyrobów sanitarnych z laminatów poliestrowych, nawozów sztucznych, sporządzania roztworów galwanicznych a także w laboratoriach. We wszystkich 6 zakładach stosowano ogółem ok. 1000 różnych substancji i mieszanin. Zdecydowana większość to chemikalia niebezpieczne (stwarzające zagrożenie).

### Najczęściej występujące nieprawidłowości i ich przyczyny

W 2018 r. uchybienia ujawnione zostały we wszystkich kontrolowanych zakładach. Podczas kontroli nie stwierdzono jednak rażących naruszeń prawa.

W dalszym ciągu w zakładach nie przestrzega się przepisów o obowiązku właściwego przygotowania pracowników do pracy, czynników szkodliwych niebezpiecznych i uciążliwych oraz informowania pracowników o zagrożeniach chemikaliami i sposobach ochrony.

W ocenach ryzyka zawodowego, sporządzanych w 3 zakładach, nie dokonano pełnej identyfikacji zagrożeń czynnikami chemicznymi, w szczególności nie uwzględniono w wymagany sposób wszystkich stosowanych czynników chemicznych z uwzględnieniem ich właściwości, otrzymanych od dostawcy informacji o zagrożeniu czynnikiem i zaleceń jego bezpiecznego stosowania określonych w karcie charakterystyki, czym naruszano przepis m.in. § 3 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych. Stwierdzano pojedyncze przypadki nieaktualnych szkoleń okresowych bhp pracowników oraz nieopracowanie bądź nieaktualne instrukcje bhp dotyczących wykonywania prac.

W 3 zakładach pracownicy stosujący agresywne chemikalia nie zawsze posiadali szczelne okulary, sprawne maski albo rękawice ochronne. Dotyczyło to 68 pracowników. W 3 zakładach opracowany wykaz prac szczególnie niebezpiecznych albo instrukcja ich wykonywania, posiadały błędy merytoryczne. W 3 zakładach magazyny, zbiorniki albo inne miejsca magazynowania niebezpiecznych chemikaliów nie były oznakowane w sposób określony w § 5 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 25 sierpnia 2015 r. w sprawie sposobu oznakowania miejsc, rurociągów oraz pojemników i zbiorników służących do przechowywania lub zawierających substancje stwarzające zagrożenie lub mieszaniny stwarzające zagrożenie. Brak albo nieaktualność instrukcji bhp procesów technologicznych i instrukcji magazynowania stwierdzono także w 3 zakładach.

Pracodawcy nie przestrzegają ponadto przepisów regulujących dostęp do informacji o zagrożeniach chemikaliami. W 2 zakładach - w kontrolowanych dokumentacjach (instrukcje, programy szkoleń) nie uwzględniono wymagań dotyczących oznakowania CLP.

Podobnie, jak w latach ubiegłych, nie stwierdzono w ogóle uchybień w zakresie wyposażenia lub stosowania odzieży roboczej i obuwia ochronnego i roboczego przez pracujących z chemikaliami.

Zdaniem osób kierujących pracownikami w przedsiębiorstwach, stwierdzone naruszenia prawa wynikały głównie z niezajomości przez nich szczegółowych przepisów i zasad bezpieczeństwa

i higieny pracy przy stosowaniu substancji i preparatów chemicznych. W kontrolowanych tematycznie wcześniej zakładach znajomość rozporządzenia przez wyznaczone osoby nadzoru i pracowników etatowej służby bhp była na poziomie zadowalającym. Zdaniem wszystkich, szczególnie przepisy dotyczące ocen ryzyka zawodowego przy stosowaniu chemikaliów, są niejednoznaczne.

W ocenie inspektora pracy przyczynami stwierdzanych nieprawidłowości są także niedostateczne przygotowanie specjalistów służby bhp, do wykonywania ciężących na nich obowiązków w zakresie rozpoznawania zagrożeń chemikaliami w obsługiwanych zakładach, a niekiedy również zwykłe lekceważenie tych obowiązków. Stwierdzone nieprawidłowości nie wynikały z braku środków finansowych lecz z braku nadzoru i nieskuteczności kontroli wewnętrznej.

Liczba uchybień i nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu chemikaliów w zakładach kontrolowanych w 2018 r. była zbliżona do stwierdzanych w latach ubiegłych. Mogłaby być mniejsza w przypadku większej skuteczności kontroli funkcjonalnej u pracodawców. Stwierdzone naruszenia prawa i ich przyczyny naruszeń są od wielu lat powtarzalne.

### **Działania prewencyjne**

Pracodawcom oraz osobom odpowiedzialnym w kontrolowanych zakładach za bezpieczną organizację pracy udzielono 44 porady w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy, min. dotyczące rozporządzeń REACH i CLP, kart charakterystyki, bhp przy magazynowaniu środków chemicznych, zasad dokonywania ocen ryzyka zawodowego, doboru środków ochrony twarzy i oczu, badań i pomiarów czynników szkodliwych, wymagań dla instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownikom służb bhp przekazano informacje o dostępie w internecie, w tym na stronie internetowej PIP - do poradników i broszur dotyczących prewencji wypadkowej, zagrożeń czynnikami chemicznymi i ocen ryzyka zawodowego, zawierające podstawowe informacje o obowiązkach pracodawcy – dalszego użytkownika, zapisane w rozporządzeniach REACH i CLP.

### **Zastosowane środki prawne**

W wyniku kontroli wydano ogółem 38 decyzji, w tym 24 na piśmie oraz 3 wnioski w wystąpieniach. W trakcie kontroli wydano 14 decyzji ustnych - wszystkie zostały wykonane. Nie stosowano postępowań w sprawie popełnienia wykroczenia.

W ramach współpracy z PWIS skierowano pismo zawiadamiające o nieprawidłowościach, dotyczących wprowadzenia do obrotu substancji chemicznej stwarzającej zagrożenie, w celu podjęcia zgodnie z kompetencjami działań eliminujących te nieprawidłowości.

Z informacji o realizacji wydanych decyzji na piśmie i wniosków w wystąpieniach oraz z 1 przeprowadzonej kontroli sprawdzającej wynika, że 21 tj. niemal wszystkie decyzje pisemne i wnioski, wydane w kontrolowanych zakładach – zostały wykonane.

### **Uzyskane efekty**

Uwzględniając zrealizowane decyzje ustne, informacje przekazane przez pracodawców oraz wyniki kontroli sprawdzającej można stwierdzić, że nastąpiła poprawa stanu bezpieczeństwa i higieny pracy we wszystkich skontrolowanych zakładach, w szczególności:

- w 3 zakładach w ocenach ryzyka zawodowego uwzględniono w wymagany sposób występujące na stanowiskach czynniki chemiczne z uwzględnieniem ich właściwości, otrzymanych od dostawcy informacji o zagrożeniu czynnikiem i zaleceń jego bezpiecznego stosowania określonych w karcie charakterystyki;
- w 3 zakładach dostarczono chemicznie szczelne okulary, rękawice ochronne lub maski pgaz. .68 pracownikom bezpośrednio narażonym na działanie agresywnych substancji i mieszanin chemicznych;
- w 3 zakładach opracowano i udostępniono pracownikom instrukcje bhp stosowanych procesów technologicznych;
- w 2 zakładach w instrukcjach oraz w programach szkoleń bhp uwzględniono informacje o nowych zasadach oznakowania substancji i mieszanin niebezpiecznych;
- w 2 zakładach zapewniono sprawne natryski ratunkowe i oczomyjki na halach produkcyjnych.

## 7. Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi - działania realizowane w ramach nadzoru rynku

### A. Kontrole związane z wydawaniem opinii na wnioski organów celnych

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2018 r. wpłynęło 6 wniosków skierowanych przez organy celne, które dotyczyły łącznie 15 maszyn i urządzeń.

W wyniku przeprowadzonych czynności sprawdzających ustalono, że 10 wyrobów z tej grupy zostało wprowadzonych do obrotu przed 01.05.2004 r. i podlegają pod wymagania wynikające z dyrektywy 89/655/EWG dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny użytkowania sprzętu roboczego przez pracowników podczas pracy. Dla pozostałej grupy 5 wyrobów wydano decyzje negatywne z uwagi na niespełnianie przez nie wymagań wynikających z dyrektywy 2006/42/WE w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. Wady zakwestionowanych wyrobów polegały w zależności od przypadku na braku lub nieprawidłowym oznakowaniu CE, braku lub nieprawidłowej zawartości instrukcji użytkowania, stwierdzono również nieprawidłowości dotyczące budowy/wykonania wyrobu, nieprawidłowo sporządzoną deklarację zgodności, niewłaściwe oznakowanie wyrobu w zakresie identyfikacji, piktogramów, barw bhp itp.

### B. Kontrole sprawdzające w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów

W 2018 r. w powyższym podtemacie przeprowadzono kontrole, które dotyczyły 42 wyrobów. W blisko 76% przypadków kontrole były związane z analizą spełniania wymogów dyrektywy maszynowej 2006/42/WE. W pozostałych przypadkach dokonano kontroli wyrobów podlegających pod wymagania dyrektywy 89/686/EWG dotyczącej środków ochrony indywidualnej. W jednym przypadku kontrola była związana z przestrzeganiem wymagań wynikających z postanowień dyrektywy 2014/35/UE dotyczącej sprzętu elektrycznego przewidzianego do stosowania w określonych granicach napięcia.

Informacje o wadach wyrobów zasadniczo były przesłane z innych Okręgowych Inspektoratów Pracy. Były również przeprowadzane kontrole mające na celu sprawdzenie czy podmiot odpowiedzialny dostosował wyrób do wymagań zasadniczych. W temacie nadzoru rynku przeprowadzono 2 kontrole zainicjowane przez samych pracodawców, którzy mieli uzasadnione podejrzenie, iż maszyny przez nich nabyte nie spełniają wymagań zasadniczych – kontrole potwierdziły te podejrzenia.

Skutkiem przeprowadzonych kontroli było wydanie pism informujących o możliwości – w ramach działań dobrowolnych – dostosowania wyrobów do wymagań zasadniczych. Wydano również postanowienia a po upływie określonego terminu i przeprowadzaniu kontroli sprawdzających Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy miał podstawy do wydania decyzji umarzających wszczęte postępowania. W 1 przypadku stwierdzono, że importer dokonał wycofania partii wyrobów umieszczonych na rynku poprzez ich odkupienie od użytkowników.

### C. Kontrole maszyn użytkowanych w warsztatach samochodowych – podnośniki stacjonarne

W OIP Bydgoszcz dokonano łącznie oceny 26 podnośników stacjonarnych pod względem ich zgodności w wymaganiach dyrektywy 2006/42/WE (wcześniej 98/37/WE) w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. W 73% przypadków nie stwierdzono wad tych podnośników. W pozostałej części – w zależności od przypadku – stwierdzono przede wszystkim nieprawidłowości dotyczące budowy lub wykonania wyrobu, braku lub niewłaściwego oznakowania wyrobu w zakresie identyfikacji, piktogramów, barw bhp itp. a w pojedynczych przypadkach były to niezgodności związane z brakiem lub niewłaściwym oznakowaniem CE, nieprawidłową deklaracją zgodności lub nieprawidłową zawartością instrukcji użytkowania.

## D Kontrole obuwia o cechach ochronnych

Przeprowadzono 14 kontroli obuwia pod względem ich zgodności z dyrektywą 89/686/EWG w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej. W ponad 78% przypadków nie stwierdzono nieprawidłowości. Natomiast w pozostałej części kontrolowanego obuwia zakwestionowano sprawy związane z certyfikatem oceny typu, treścią deklaracji zgodności, niewłaściwym oznakowaniem wyrobu. W pojedynczych przypadkach zwrócono uwagę na nieprawidłową treść instrukcji użytkowania, braku oznakowania obuwia piktogramami lub niewłaściwym oznakowaniem znakiem CE.

## E Kontrole w pozostałych przypadkach

W powyższym podtemacie skontrolowano 6 wyrobów. W 5 przypadkach kontrole miały ścisły związek z wypadkami przy pracy, które zaistniały przy obsłudze maszyn. We wszystkich przypadkach inspektorzy pracy kwestionowali przyjęte rozwiązania w zakresie budowy maszyn. W 4 przypadkach wykazano błędy w treści instrukcji dołączonej do maszyny. Zwrócono także uwagę na brak oznakowania wyrobów znakiem CE, brak lub niewłaściwe oznakowanie wyrobów w zakresie identyfikacji, piktogramów czy barw bezpieczeństwa.

### Opis stwierdzonych nieprawidłowości

W 2018 r. najczęściej były kontrolowane wyroby pod względem ich zgodności z dyrektywami maszynowymi 2006/42/WE (98/37/WE). Najczęściej stwierdzano niezgodność wyrobów w zakresie ich:

- budowy lub wykonania – 25 przypadków,
- braku lub niewłaściwego oznakowania tj. identyfikacji, piktogramów, barw bhp – 25 przypadków,
- nieprawidłowej zawartości instrukcji – 22 przypadki,
- braku lub nieprawidłowej deklaracji zgodności – 19 przypadków,
- braku lub nieprawidłowego oznakowania CE – 14 przypadków,
- braku instrukcji użytkowania – 4 przypadki.

Kontrole wykazały, że wyroby które nie spełniały wymogów dyrektywy maszynowej pochodziły z krajów takich jak:

- Polska – 22 wyrobów,
- Chiny – 12 wyrobów,
- Niemcy – 5 wyrobów,
- Włochy – 4 wyroby,
- Stany Zjednoczone Ameryki – 2 wyroby,
- Rosja – 2 wyroby,
- Turcja – 1 wyrób,
- Dania – 1 wyrób.

W ujęciu globalnym ujawnione nieprawidłowości dotyczą praktycznie całego spektrum wymogów jakie stawia dyrektywa maszynowa. Nie da się jednak ukryć, że najwięcej nieprawidłowości ujawniono w obszarze braku zastosowania właściwych rozwiązań technicznych skutecznie ograniczających dostęp do stref niebezpiecznych oraz w zakresie braku stosowania właściwych opisów i znaków bezpieczeństwa.

Oдноśnie kontroli obuwia o cechach ochronnych pod względem ich zgodności z dyrektywą 89/686/EWG stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły takich kwestii jak:

- nieprawidłowa zawartość instrukcji – 11 przypadków,
- brak lub niewłaściwe oznakowanie wyrobu pod względem identyfikacji, piktogramów, barw – 8 przypadków,
- brak lub nieprawidłowa deklaracja zgodności – 4 przypadki,
- nieprawidłowości związane z udziałem jednostki notyfikowanej w procesie oceny zgodności – 2 przypadki,

- brak lub nieprawidłowe oznakowanie CE – 1 przypadek.

Wyroby, w stosunku do których stwierdzono nie spełnianie wymagań dyrektywy jako kraj pochodzenia wskazano:

- Chiny – 8 przypadków,
- Polska – 4 przypadki,
- Francja – 1 przypadek.

W kwestii kontroli przestrzegania przez producentów wymagań zasadniczych wynikających z ww. dyrektywy należy zauważyć, że w 2018 r. nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie budowy wyrobów. Inspektorzy pracy wnieśli najwięcej uwag do treści instrukcji, które mają wpływ na poprawność użytkowania środka ochrony indywidualnej.

W 2018 r. dokonano kontroli jednego wyrobu pod względem jego zgodności z dyrektywą 2014/35/UE (wcześniej 2006/95/WE oraz 73/23/EWG) dotyczącej sprzętu elektrycznego przewidzianego do stosowania w określonych granicach napięcia. Ustalono, że istniało ryzyko dostępu do czynnych przewodów elektrycznych mogących być pod napięciem.

### **Uzyskane efekty**

W 2018 r. wydano łącznie 14 postanowień dotyczących usunięcia niezgodności i dostosowania wyrobów do wymagań zasadniczych. Z grupy tej, w stosunku do 9 wyrobów – po przeprowadzeniu kontroli sprawdzających – Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy wydał decyzje dotyczące umorzenia postępowania. Dla pozostałych 5 wyrobów dla których wydano postanowienia kontrole sprawdzające są planowane do przeprowadzenia w 2019 r.

W 2018 r. OIP w Bydgoszczy wydał również 2 decyzje umarzające postępowanie względem wyrobów dla których w 2017 r. wydane zostały postanowienia.

W stosunku do 4 wyrobów ustalono, że podmioty odpowiedzialne samoistnie podjęły działania w celu usunięcia wad. Nie było konieczności wydania postanowienia lub wystosowania pisma profilaktycznego z informacją o możliwości pojęcia działań dobrowolnych.

### **Inne działania podejmowane w ramach realizowanego zadania**

W toku prowadzonych kontroli inspektorzy pracy na bieżąco informowali producentów, dostawców oraz użytkowników wyrobów o wymogach wynikających z określonych dyrektyw. W tym zakresie w 2018 r. udzielono łącznie 308 porad. Do podmiotów odpowiedzialnych za wprowadzenie wyrobu do obrotu wystosowano łącznie 18 pism profilaktycznych informujących o możliwości podjęcia działań dobrowolnych mających na celu usunięcie stwierdzonych niezgodności.

### **Podsumowanie i wnioski**

Analizując przeprowadzone kontrole należy stwierdzić, że sami pracodawcy najczęściej nie są świadomi zagrożeń jakie niesie ze sobą eksploatacja wyrobów niespełniających wymagań zasadniczych wynikających z określonych dyrektyw. Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy w ramach nadzoru rynku w sposób bezpośredni przyczyniają się do podniesienia świadomości z zakresu bezpieczeństwa u użytkowników wyrobów. Pozyskana przez nich w ten sposób wiedza wpływa na świadome dokonywanie kolejnych zakupów i zwracanie uwagi czy wyroby te są właściwie oznakowane, czy zastosowano skuteczne rozwiązania chroniące przed ryzykiem wypadku oraz czy jest dołączona do nich odpowiednia dokumentacja.

Zauważyć też można, że pracodawcy coraz częściej sami kierują się do organów PIP w celu zainicjowania kontroli mających na celu ustalenie czy wyrób spełnia wymagania zasadnicze. Do kontroli takich dochodzi wtedy, gdy użytkownik wyrobu (pracodawca) ma uzasadnione podejrzenie, że wyrób nie spełnia wymagań, a uzyskanie od producenta odpowiedniej dokumentacji czy wyposażenie maszyny w odpowiednie zabezpieczenia jest utrudnione czy wręcz niemożliwe. Pomocne wówczas stają się instrumenty prawne jakimi dysponuje Państwowa Inspekcja Pracy.



## 8. Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna – kontrole

### 1. CHARAKTERYSTYKA KONTROLOWANYCH ZAKŁADÓW

W celu realizacji tematu przeprowadzono 52 kontrole na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy.

W trzydziestu ośmiu zakładach zatrudniono do 9 pracowników, w dwunastu od 10 do 49 pracowników, w dwóch od 50 do 249. Pracę w kontrolowanych zakładach wykonywało 583 pracowników, zatrudnionych na podstawie umów o pracę. W 8 zakładach powierzono wykonywanie pracy 24 osobom na podstawie umów cywilnoprawnych. W dwóch zakładach pracę wykonywały pojedyncze podmioty samozatrudniające. W trzech zakładach powierzono pracę cudzoziemcom: obywatelom Ukrainy (11 osób), a w jednym obywatelom Nepalu (5 osób). Aż w dwudziestu przypadkach, dla zakładów była to pierwsza kontrola Państwowej Inspekcji Pracy.

Skontrolowane zakłady prowadzą działalność w zakresie produkcji: więźb dachowych, innych wyrobów tartacznych, palet i europalet, paneli podłogowych, schodów oraz stolarki okiennej i drzwiowej. Podstawowymi maszynami stosowanymi w tych zakładach są traki pionowe, traki taśmowe, centra obróbcze, a także wielorakie maszyny do obróbki półproduktów: pilarki tarczowe, frezarki, wiertarki, szlifierki. Duże, zorientowane na seryjną produkcję zakłady, posiadają najczęściej nowoczesne, specjalistyczne wyposażenie: linie technologiczne, nowe centra obróbcze.

### 2. WYPADKI PRZY PRACY

W kontrolowanych zakładach, w ostatnich trzech latach oraz w roku kontroli miało miejsce łącznie 31 wypadków przy pracy. W stosunku do ubiegłego roku sprawozdawczego, jest to liczba o ponad 80% mniejsza.

Poniższa tabela obrazuje rozkład ilości wypadków w poszczególnych latach:

Wyszczególnienie	2015 r.	2016 r.	2017 r.	2018 r.
Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy, w tym:	7	12	10	2
śmiertelnie	0	0	0	0
z ciężkimi urazami	1	1	1	1

Z punktu widzenia ilości zatrudnionych, najwięcej wypadków miało miejsce w zakładach dużych i średnich. W podmiotach zatrudniających tylko kilku pracowników wypadki występowały sporadycznie. Nadal wiele wypadków ma miejsce przy obsłudze pilarek tarczowych, przy obsłudze których, często dochodzi do kontaktu dłoni z tarczą tnącą.

Rozkład wypadków, ze względu na rodzaj wykonywanej pracy wygląda następująco:

- przy bezpośredniej obsłudze maszyn i urządzeń do obróbki drewna – 12,
- przy pracach związanych ze składowaniem i magazynowaniem – 7,
- przy pracach transportowych – 8,
- przy przemieszczaniu się po drogach i ciągach komunikacyjnych – 2,
- przy naprawach maszyn i urządzeń – 1,
- związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji chemicznych – 1.

Wypadki związane z obsługą maszyn i urządzeń do obróbki drewna najczęściej spowodowane były: brakiem właściwych osłon narzędzi tnących i elementów skrawających, brakiem właściwego nadzoru, niewłaściwym posługiwaniem się czynnikami materialnym, wadami materiałowymi obrabianych przedmiotów, pośpiechem, brakiem koncentracji i rutyną.

Impulsem zwiększającym wypadkowość w zakładach przetwórstwa drzewnego jest niewątpliwie szeroki strumień napływających obcokrajowców. Niejednokrotnie są to ludzie przypadkowi, bez

kierunkowego wykształcenia, skierowani przez agencję zatrudnienia do pracy u pracodawcy, u którego akurat w danym momencie brakuje pracowników. Uczą się nowego zawodu już na miejscu, u pracodawcy.

### 3. CZYNNIKI SZKODLIWE, UCIAŹLIWE I NIEBEZPIECZNE

W znacznej części zakładów występuje narażenie pracowników na hałas. Największy odsetek kontrolowanych, w których stwierdzono narażenie na hałas, stanowią tartaki oraz podmioty produkujące europalety.

Pracownicy wykonujący pracę w narażeniu na substancje chemiczne i pyły zatrudnieni są najczęściej w zakładach stolarskich, a także w zakładach produkujących panele podłogowe, gdzie dokonuje się obróbki suchego drewna, oraz nakłada się powłoki lakiernicze.

Tabela obrazuje liczbę zakładów, w których pracownicy wykonują pracę w narażeniu na hałas oraz substancje chemiczne i pyły.

Liczba zakładów	Zagrożenie tj. ekspozycja na substancje chemiczne/mieszanki w tym rakotwórcze	Zagrożenie tj. ekspozycja na pyły w tym rakotwórcze	Zagrożenie tj. ekspozycja na hałas
Liczba narażonych	58/4	89/23	244
Liczba pracujących w warunkach zagrożenia	0/0	6/0	44

Niewątpliwie, zauważalny jest spadek, nawet w okresie ostatniego roku pracowników wykonujących pracę na stanowiskach, na których istnieje zagrożenie narażeniem na pył, w wielkościach przekraczających najwyższe dopuszczalne stężenia. Jest to wynikiem kilku, oddziałujących niezależnie od siebie, czynników:

- zakładania centralnych odciągów pyłów, do których podłączane są maszyny w zakładzie,
- działalności kontrolnej i prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy,
- programów pomocowych, finansowanych częściowo przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Unię Europejską,
- coraz większej wiedzy i świadomości pracodawców i osób kierujących pracownikami.

### 4. INFORMACJE O ZASTOSOWANYCH ŚRODKACH PRAWNYCH, REALIZACJI DECYZJI I WNIOSKÓW

Decyzje i działania podjęte przez inspektorów pracy:

Wyszczególnienie środków prawnych	Liczba wydanych	Liczba/udział procentowy wykonanych
Decyzje ogółem, w tym:	599	395/66%
Decyzje z art.108 kpa	54	46/85%
Decyzje skierowania do innych prac	3	3/100%
Pracownicy skierowani	3	3/100%
Decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn	32	20/63%
Decyzje wstrzymania prac	3	1/33%
Decyzje wykonania badań i pomiarów	24	12/50%
Ustalenia przyczyn i okoliczności wypadków	2	2/100%
Wnioski w wystąpieniach	72	43/60%
Liczba udzielonych porad prawnych	160	-

Liczba udzielonych porad technicznych	291	-
Liczba środków wychowawczych	9	-
Liczba wykroczeń w środkach wychowawczych	39	-
Liczba mandatów karnych	10	-
Łączna kwota nałożonych mandatów	10000,00 zł	-

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczyły:

- oceny ryzyka zawodowego – dotyczy 26 zakładów i 157 pracowników,
- szkoleń bhp dla pracowników:
- wstępnych – dotyczy 5 zakładów i 9 pracowników,
- okresowych – dotyczy 7 zakładów i 10 pracowników,
- instrukcji bezpiecznego wykonywania pracy – dotyczy 15 zakładów i 67 pracowników,
- stanu technicznego maszyn i urządzeń – dotyczy 17 zakładów i 46 pracowników,
- braku oceny spełniania minimalnych wymagań przez maszyny – dotyczy 7 zakładów i 21 pracowników,
- braku aktualnych pomiarów obwodów elektrycznych – dotyczy 18 zakładów i 99 pracowników,
- wykazu prac szczególnie niebezpiecznych i wymagań przy ich wykonywaniu – dotyczy 11 zakładów i 118 pracowników.

Analiza stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego i wyposażenia maszyn do obróbki drewna pokazuje, że największy ich odsetek wystąpił w zakładach, które po raz pierwszy zostały poddane kontroli inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy. Wśród nowo kontrolowanych pracodawców znaleźli się tacy, którzy prowadzą działalność już od kilku, a nawet kilkunastu lat. Nierzadko są to podmioty usytuowane poza obszarami dużych i średnich miast, najczęściej na terenach wiejskich w Borach Tucholskich, do których Państwowa Inspekcja Pracy dotychczas nie dotarła. Właściciele tych podmiotów nie zawsze mają świadomość zmieniających się przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Eksploatują maszyny kilkudziesięcioletnie niedostosowane do minimalnych wymagań.

Inspektorzy pracy dokonali 15 kontroli audytowych w zakładach, które przystąpiły do programu prewencyjnego i uczestniczyły w szkoleniach organizowanych przez OIP, a następnie dokonały samokontroli. W 13 przypadkach dokonano pozytywnej weryfikacji przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa pracy, i wręczono pracodawcom dyplomy potwierdzające ukończenie programu. Można zauważyć korelację pomiędzy uczestnictwem w programie, a stanem bhp w zakładzie. Choć kontrolą audytową objęto tylko część uczestniczących w programie zakładów, to wydaje się, że tendencja poprawy warunków pracy jest trwała i odnosi się do niemal wszystkich uczestników. Taka tendencja utrzymuje się od zeszłego roku. Nasuwający się wniosek jest oczywisty - program prewencyjny przynosi wymierne efekty.

## 5. MASZYNY OBJĘTE KONTROLĄ, PRZYKŁADY SZCZEGÓLNIIE ISTOTNYCH NIEPRAWIDŁOŚCI ORAZ WYSOKIEGO POZIOMU PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW

Inspektorzy pracy zakresem swoich kontroli objęli 312 maszyn do obróbki drewna, a także 19 wózków jezdniowych i ładowarek. Wśród kontrolowanych maszyn dominowały: wiertarki, pilarki tarczowe do wzdłużnego i poprzecznego cięcia, piły formatowe, frezarki dolno i górnoprzecionowe, traki pionowe i poziome (pilarki taśmowe), obrzynarki do drewna i wielopiły. Kontrolą objęto również linie technologiczne do produkcji paneli podłogowych oraz europalet.



Na zdjęciu powyżej szczególnie rażąco naruszenia: pilarka tarczowa do rozcinania kłód, stojąca na zewnątrz hali obróbki drewna (brak danych identyfikacyjnych) – nie posiadała osłony przekładni pasowej napędu oraz zespołów urządzeń zaciskowych i dociskowych, w celu zabezpieczenia obrabianego materiału przed przypadkowym odrzutem lub wyrzutem, nie była wyposażona w układ sterowania przeznaczony do całkowitego i bezpiecznego jej zatrzymywania.

Rażący przykład eksploatacji traka tarczowego marki WALTER typu TD-500, wyprodukowany w 2011 przez Firmę WALTER, stwarzającej bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia obsługujących pracowników. Trak posiadał zdemontowaną prawą osłonę strefy narzędziowej obrabiarki i uszkodzony wyłącznik urządzenia do zatrzymania awaryjnego. Ponadto maszyna posiadała niepełne osłony przeciwoodrzuć z tworzywa od strony odbiorczej tarcicy oraz nie posiadała osłony przekładni pasowej napędu podajnika kłód.

## 6. Przykłady wysokiego poziomu przestrzegania przepisów i wysokiej kultury pracy

Na uwagę zasługują działania podjęte w zakładach P. Spółka Jawna oraz M. w Inowrocławiu. Pracodawcy, realizując przede wszystkim zlecenia eksportowe w zakresie produkcji europalet, aby sprostać wymaganiom jakościowym, a także zmniejszyć uciążliwość pracy, zainwestowali w dwie linie technologiczne, produkcji polskiej oraz czeskiej. Inwestycja pozwoliła wyeliminować z procesu produkcji hałaśliwe pistolety do zbijania palet, a także pilarkę dwutarczową, przy której wcześniej dochodziło do wypadków przy pracy. Tym samym, zamiast 10 pracowników wykonujących pracę w narażeniu na hałas, jest ich obecnie jedynie czterech, a hałas jest znacznie mniejszy. Ponadto, opisywani pracodawcy korzystając z programów dofinansowania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, skierowanych na poprawę warunków pracy, zakupili i zainstalowali centralny system wyciągowy, zmniejszając narażenie pracowników na pyły.

## 7. UZYSKANE EFEKTY, W WYNIKU ZREALIZOWANYCH ŚRODKÓW PRAWNYCH WYDANYCH PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY

Inspektorzy pracy w wyniku zastosowanych środków prawnych wpłynęli na poprawę warunków pracy dla 1578 pracowników. Trzech pracodawców, zatrudniających łącznie 54 pracowników, prowadzi zaawansowane rozmowy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, dotyczące projektowanych inwestycji w centralne instalacje wyciągowe.

Analizując ilość oraz rodzaje wypadków przy pracy, zauważa się tendencję do zmniejszenia ich liczby. Aktualizacja oceny ryzyka zawodowego po zaistniałych zdarzeniach, oraz wdrażanie wniosków i środków profilaktycznych określonych w trakcie postępowania powypadkowego, wpłynęła na liczbę i rodzaje wypadków przy pracy, która w 2018r. spadła o 80%. Niestety ofiarami tych zdarzeń są dużej części pracownicy z niewielkim stażem, bez kierunkowego wykształcenia zawodowego.

## 8. PODSUMOWANIE

Kolejny rok zmasowanych kontroli w ramach programu „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna” pozwolił przede wszystkim dotrzeć do wielu podmiotów, które dotychczas nie były kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Lokalne tartaki, małe stolarnie, zakłady chałupniczo produkujące palety z drewna, usytuowane często w niewielkich miejscowościach i wsiach, musiały zmierzyć się z wymaganiami stawianymi przez

obowiązujące przepisy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa pracy. Doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem, wymaga od właścicieli zakładów wiele pracy, a także często znacznych nakładów finansowych. Jednak kontakt z tymi pracodawcami pozostawił pozytywne wrażenia. Nie negują potrzeby modernizowania swoich zakładów, mają świadomość konieczności przestrzegania przepisów bhp, z zainteresowaniem przyjmują wiedzę o środkach ochrony indywidualnej.

W obliczu zauważalnego, a co najważniejsze pogłębiającego się braku pracowników na rynku pracy, naturalnym kierunkiem działania zakładów, jest coraz większa automatyzacja, instalowanie ciągów technologicznych. Tendencja powodować będzie dominację na rynku dużych podmiotów, także z kapitałem zagranicznym.

Analizując poszczególne zakłady, w oparciu o ustalenia pokontrolne, można pokusić się o wnioski, iż stan bezpieczeństwa w zakładach przetwórstwa drewna jest porównywalny z tym, z zeszłego roku. Jednak ta branża wymaga stałych działań kontrolnych i prewencyjnych, inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie utrzymywania maszyn i urządzeń do obróbki drewna w zgodnym z przepisami, właściwym stanie technicznym.

Na podstawie przeprowadzonych w ciągu 2018 roku i wcześniej kontroli odnosi się wrażenie, że brakuje regulacji prawnych dotyczących wiat i terenów otwartych, gdzie pracownicy tartaków mają zorganizowane stanowiska pracy i nie są chronieni przed wy wpływem niskiej temperatury.

W celu uzyskania poprawy stanu bhp w zakładach przetwarzających drewno należałoby podjąć następujące działania:

- prowadzić programy prewencyjne w formie szkoleń i audytów z udziałem i przy współpracy zakładów przetwarzających drewno,
- współpracować z Urzędem Dozoru Technicznego w zakresie kontroli wózków jezdniowych, ładowarek i zbiorników ciśnieniowych,
- kontrolować legalność zatrudnienia oraz powierzania pracy cudzoziemcom,
- podjąć działania profilaktyczne, również z udziałem pracowników Państwowej Inspekcji Sanitarnej w celu uświadomienia pracodawcom i pracownikom szkodliwego wpływu działania na organizm: hałasu, pyłów i czynników rakotwórczych.

## 9. Bezpieczeństwo w leśnictwie

### 1. CHARAKTERYSTYKA KONTROLOWANYCH ZAKŁADÓW

W celu realizacji zadania przeprowadzono 15 kontroli na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy. W jedenastu zakładach zatrudniono do 9 pracowników, w czterech od 10 do 20 pracowników. Kontrole prowadzono na terenie lasów należących do nadleśnictw: Toruń, Bydgoszcz, Runowo Krajeńskie, Szubin, Osie, Miradz, Włocławek, Skrwilno, Tuchola, Trzebciny, wchodzących w skład obszarów leśnych zarządzanych przez Regionalną Dyрекcję Lasów Państwowych w Toruniu.

Poza dwoma, pozostałe zakłady mają siedzibę w województwie kujawsko-pomorskim. Jeden z kontrolowanych podmiotów stanowi konsorcjum białorusko-litewskie, z siedzibą w Mińsku, zatrudniające na podstawie umów o pracę obywateli Ukrainy, delegowanych do wykonywania pracy na terenie Rzeczypospolitej. Dla trzech zakładów była to pierwsza kontrola Państwowej Inspekcji Pracy.

Skontrolowane zakłady prowadzą działalność w zakresie usługowego wykonywania prac leśnych, w tym związanych z pozyskaniem drewna. Podstawowymi maszynami stosowanymi w tych zakładach były pilarki łańcuchowe z napędem spalinowym (głównie firmy Husqvarna lub Stihl). Przy pozyskaniu drewna wykorzystywany jest także sprzęt pomocniczy w postaci: klinów do rozwierania rzazów, dźwigni-obracaków oraz tyczek kierunkowych. Wszystkie kontrolowane zakłady dysponowały ciągnikami zrywkowymi oraz przyczepami samozaładowczymi do zrywki (z żurawikami). Sześć podmiotów posiada co najmniej jeden harwester, a trzy podmioty, co najmniej jeden forwarder.

## 2. KOMENTARZ DO WYNIKÓW KONTROLI

W trakcie prowadzonych kontroli na powierzchniach leśnych łącznie było zatrudnionych 73 pracowników, w tym trzy kobiety. Pracę wykonywało czterech podwykonawców. W trzech przypadkach, pracę na powierzchniach leśnych wykonywali również pracodawcy.

Za ujawnione podczas kontroli wykroczenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy pracy nałożyli na pracodawców, trzy mandaty karne w łącznej kwocie 3700 zł w związku z ujawnieniem nieprawidłowości dotyczących np. braku środków ochrony indywidualnej, niezachowania stref niebezpiecznych, niesprawnych pilarek, nie posiadania uprawnień do obsługi pilarek, naruszeń wobec cudzoziemców, niewłaściwego przygotowania do pracy.

## 3. PRZYKŁADY SZCZEGÓLNIE RAŻĄCYCH NARUSZEŃ PRZEPISÓW

Pilarze dokonywali ścinki, przerzynki i okrzesywania na nieoznakowanej działce roboczej. Pracowali równocześnie, bez zachowania strefy niebezpiecznej, w odległości kilku metrów od siebie. Pracownicy wykonywali pracę nie posiadając rękawic ochronnych, w spodniach roboczych, zamiast ochronnych.

Ujawniono również niewłaściwe przygotowanie do pracy. Pilarze nie posiadali kwalifikacji potrzebnych do wykonywania pracy przy ścinie drzew, posługiwali się dwiema niesprawnymi pilarkami.

## 4. INFORMACJE O ZASTOSOWANYCH ŚRODKACH PRAWNYCH

Wyszczególnienie środków prawnych	Liczba wydanych	Liczba/udział procent wykonanych
Decyzje ogółem, w tym:	76	35/46%
- na piśmie	54	13/24%
- ustne	22	22/100%
Decyzje z art.108 kpa	7	86/100%
Decyzje skierowania do innych prac	1	1/100%
Pracownicy skierowani	7	7/100%
Decyzje wstrzymania prac	2	2/100%
Wnioski w wystąpieniach	25	7/28%
Liczba udzielonych porad prawnych	20	-
Liczba udzielonych porad technicznych	23	-
Liczba środków wychowawczych	2	-
Liczba wykroczeń w środkach wychowawczych	3	-
Liczba mandatów karnych	3	-
Liczba wykroczeń w mandatach karnych	11	-
Łączna kwota nałożonych mandatów	3700,00 zł	-

Najczęstsze nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli dotyczyły:

- oceny ryzyka zawodowego,
- szkoleń bhp dla pracowników,
- profilaktycznych badań lekarskich,
- wyposażenia i stosowania środków ochrony indywidualnej
- prac szczególnie niebezpiecznych,
- ścinki drzew pilarkami w sposób niebezpieczny,
- badań przesiewowych (borelioza),
- szczepień ochronnych – dotyczy 3 zakładów i 14 pracowników,

## 5. WYPADKI PRZY PRACY ORAZ CHOROBY ZAWODOWE

W kontrolowanych zakładach, w ostatnich trzech latach miało miejsce łącznie pięć wypadków przy pracy. Cztery o skutkach powodujących czasową niezdolność do pracy oraz wypadek zbiorowy, w wyniku którego jeden z poszkodowanych poniósł śmierć, a drugi doznał ciężkich urazów. Trzy wypadki miały bezpośredni związek z pracą wykonywaną w lesie, na pozycjach przy pozyskaniu drewna. Urazy w dwóch zdarzeniach zostały spowodowane pracującymi pilarkami łańcuchowymi, a także upadającym drzewem. Pozostałe wypadki, związane były z procesami transportu i magazynowania, a także przemieszczania się osób.

W latach 2016, 2017 i 2018, w kontrolowanych zakładach nie ujawniono żadnego przypadku choroby zawodowej, lub podejrzenia o taką chorobę.

## 6. NAJCZĘSTSZE PRZYCZYNY NARUSZEŃ PRAWA

- brak ciągłości wykonywanej pracy; pracownicy przerzucani są niemal codziennie w inne miejsca, tam gdzie akurat jest surowiec, co powoduje niebezpieczny pośpiech i stres,
- coraz trudniejsza sytuacja na rynku pracy; brak młodych pracowników
- pojawienie się pracowników z Ukrainy, często nie posiadających wystarczającej wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak wiedzy o długotrwałych skutkach pracy w narażeniu na czynniki szkodliwe: bez stosowania środków ochrony indywidualnej,
- niedoszacowanie kosztów materialnych i społecznych, związanych z wypadkami przy pracy, spowodowanymi nieprzestrzeganiem przepisów i zasad bhp.

## 7. DZIAŁANIA PREWENCYJNE

Regionalna Dyrekcja Lasów Państwowych w Toruniu, wspólnie z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Bydgoszczy prowadziła działalność prewencyjną na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy podczas pozyskiwania drewna. W udostępnionych przez poszczególne nadleśnictwa pomieszczeniach, zorganizowano dla pracodawców wykłady i seminaria, podczas których przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy poruszali tematy związane z czynnikami szkodliwymi, wypadkami oraz ryzykiem zawodowym występującym podczas prac w lesie. W spotkaniach uczestniczyło 27 zul-i, które następnie zostały poddane audytom kontrolnym. 15 zakładów pozytywnie przeszło weryfikację i otrzymało dyplomy potwierdzające ukończenie programu.

## 8. PORÓWNANIE Z WYNIKAMI KONTROLI Z LAT POPRZEDNICH

Wyniki kontroli z 2018.r były bardzo podobne do tych, z lat poprzednich a ilość i charakter stwierdzonych nieprawidłowości, zbliżone. Nadal występują przypadki wykonywania pracy na powierzchniach leśnych, bez właściwych środków ochrony indywidualnej.

Marginalny jest odsetek osób, które wykonują pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W kilku przypadkach świadczone pracę na podstawie tzw. samozatrudnienia. Dotyczyło ono przede wszystkim operatorów harwesterów oraz forwardera, wykonujących pracę na powierzonym przez pracodawcę sprzęcie. Ten pozytywny aspekt jest wynikiem działań, przede wszystkim inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy, jak i przedstawicieli Lasów Państwowych, poprzez stawianie wymogów i preferowania umów o pracę w specyfikacjach przetargowych.

Kampania prewencyjna, obejmująca podmioty dokonujące czyszczeń pod liniami średniego i wysokiego napięcia, przyniosła wymierne efekty. Przy pracach wykonywanych pod czynnymi liniami napowietrznymi nie odnotowano wypadków przy pracy.

## 9. PODSUMOWANIE

Można zauważyć pozytywną tendencję, wskazującą na zwiększanie przez pracodawców nakładów finansowych na nowoczesny sprzęt techniczny i szkolenie w zakresie bhp pracowników. Duże zakłady coraz częściej inwestują w bezpieczeństwo pracy. Dotyczy to głównie zakładów usług leśnych, ww. których miał miejsce wypadek przy pracy, bądź takich, które wykonują pracę w tym samym nadleśnictwie, w którym miało miejsce tragiczne zdarzenie. Pracodawcy, spotykając się często w swoim gronie, wymieniają się doświadczeniami i wiedzą na tematy branżowe. Wzrosła u nich świadomość znaczenia przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac leśnych.

## 10. WNIOSKI

W celu uzyskania poprawy stanu bhp w zakładach usług leśnych, zwłaszcza w związku z zaistniałą w sierpniu 2017 roku katastrofą ekologiczną, należałoby prowadzić następujące działania:

- objąć szczególnym nadzorem teren województwa kujawsko-pomorskiego, na którym wystąpiła klęska, gdzie oczyszczaniem terenów leśnych zajmują się zakłady spoza kraju,
- włączenie do zakresu kontroli problematyki dotyczącej przestrzegania przepisów o czasie pracy operatorów harwesterów i forwaderów,
- kontrole legalności zatrudnienia oraz powierzania pracy cudzoziemcom,
- dalsze lobbowanie na rzecz uszczegółowienia wymagań dotyczących szkoleń dla operatorów pilarek łańcuchowych, tak aby nie zdarzały się przypadki ukończenia zaledwie 40-sto godzinnych kursów, z minimalną liczbą godzin szkolenia praktycznego.

# 10. Bezpieczeństwo w przemyśle

## Cel kontroli

Celem przeprowadzonych kontroli było kompleksowe sprawdzenie stanu przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy a także ograniczenie zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych oraz związanych z czynnikami szkodliwymi dla zdrowia w środowisku pracy w podmiotach prowadzących działalność przemysłową.

## Informacje o skontrolowanych zakładach

Kontrolami objęto 45 zakładów, zajmujących się działalnością przemysłową. W zakładach tych pracowało ogółem 6091 osób, w tym 5602 na podstawie stosunku pracy. Najwięcej, bo 21 kontroli, przeprowadzono w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 pracowników. Wszystkie kontrolowane podmioty reprezentowały prywatny sektor działalności.

W trakcie czynności ustalono, że w latach 2015-2017 w 12 podmiotach nie zarejestrowano wypadków przy pracy. W pozostałych 33 przedsiębiorstwach zarejestrowano łącznie 315 indywidualnych wypadków przy pracy, w tym 314 wypadków lekkich i 1 wypadek ciężki. Nie zanotowano w kontrolowanych podmiotach wypadków zbiorowych i śmiertelnych.

Inspektorzy pracy dokonali także ustaleń dotyczących występowania w środowiskach pracy w kontrolowanych podmiotach czynników szkodliwych dla zdrowia i związanych z tym zagrożeń. Ustalono, że w 18 zakładach (40%) wystąpiły przekroczenia dopuszczalnych norm higienicznych dla hałasu, pyłu przemysłowego oraz substancji chemicznych. W 23 kontrolowanych zakładach takich przekroczeń nie było (51%). Z kolei w 4 zakładach pomiarów pracodawca nie wykonał (9%). Najwięcej zakładów, gdzie stwierdzono przekroczenia dopuszczalnych normatywów higienicznych, stwierdzono odpowiednio w grupie zakładów produkujących wyroby metalowe i zajmujących się obróbką metalu oraz zakładów przetwarzających tworzywa sztuczne. Inspektorzy pracy stwierdzili, że 539 pracowników zatrudnionych było w warunkach przekroczenia norm hałasu, 39 pracowników



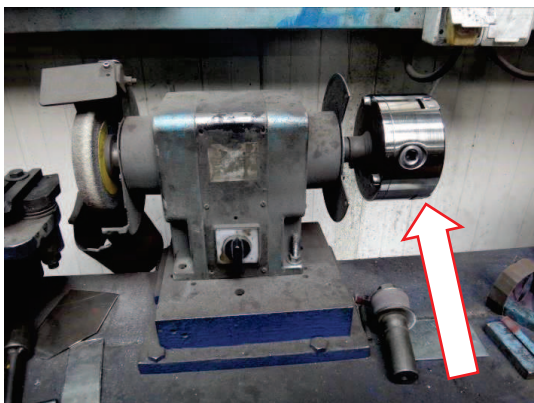
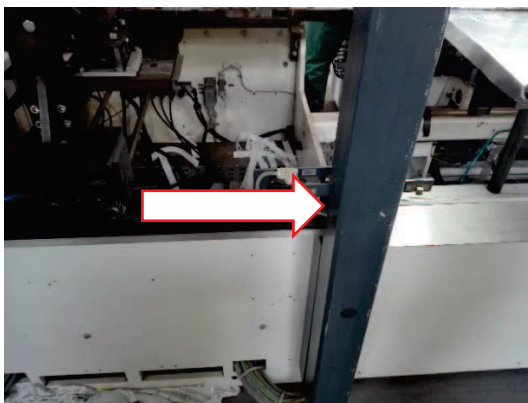
pracowało w narażeniu na ponadnormatywne stężenie pyłu przemysłowego oraz 66 pracowników pracowało w narażeniu na ponadnormatywne stężenia substancji chemicznych.

### Najczęściej występujące nieprawidłowości

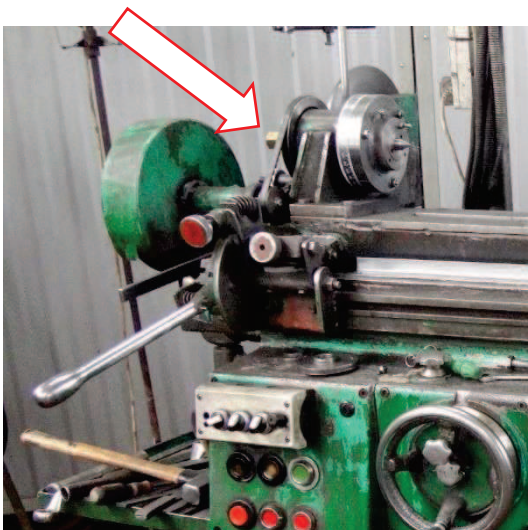
Kontrole wykazały, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło maszyn i urządzeń technicznych, co skutkowało wydaniem łącznie 166 decyzji nakazowych regulujących nieprawidłowości w tej materii, w tym 50 decyzji wstrzymujących pracę z użyciem maszyn oraz 52 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn.

Najczęściej stwierdzane podczas kontroli uchybienia i nieprawidłowości dotyczyły odpowiednio:

- urządzeń ochronnych miejsc niebezpiecznych maszyn i urządzeń,
- oznakowania znakami informacyjnymi i ostrzegawczymi oraz barwami bezpieczeństwa maszyn i urządzeń,
- stanowiskowych instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn,
- elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo obsługi maszyn,
- kontroli użytkowanych maszyn i rejestracji takich kontroli,
- układu do całkowitego lub awaryjnego zatrzymania pracy maszyn.
- przykłady stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących maszyn: niesprawne wyłączniki bezpieczeństwa służące do blokowania uchylnych (ruchomych) osłon z tworzywa sztucznego strefy niebezpiecznej.

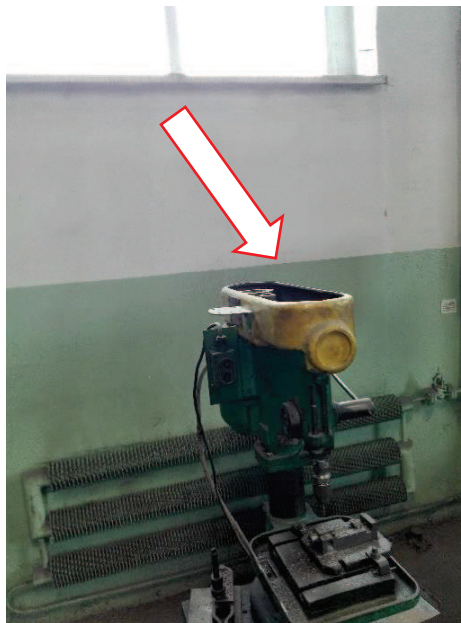


*szlifierka dwutarczowa z zamocowanym uchwytem tokarskim nie wyposażona w podpórkę materiału przed lewą ściernicą oraz w osłonę uchwyty tokarskiego,*



*szlifierka do krzywek nie wyposażona w zabezpieczenie przed dostępem do elementów przekładni pasowej napędu*

*brak górnej osłony przekładni pasowej napędu wrzeciona przy wiertarce stołowej,*



W 23 zakładach inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy, co skutkowało wydaniem łącznie 39 decyzji nakazowych. Najczęściej, nieprawidłowości dotyczyły niewłaściwego stanu technicznego elementów obiektów i pomieszczeń pracy oraz niewłaściwego wyposażenia stanowisk pracy.

- przykłady stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących pomieszczeń pracy i stanowisk pracy:



*uszkodzone szyby w pomieszczeniu pracy,*



*zacieki i odpadająca farba w pomieszczeniu pracy,*

*ubytki w betonowej nawierzchni posadzki w hali produkcyjnej,*



W 14 podmiotach inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bhp przy użytkowaniu urządzeń i instalacji energetycznych i wydali w tej materii 20 decyzji nakazowych. Głównymi uchybieniami w tym zakresie był brak pomiarów skuteczności działania podstawowej i dodatkowej ochrony przed dotykiem bezpośrednim instalacji i urządzeń elektroenergetycznych w obiektach zakładu oraz brak podstawowej ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym.

- przykłady stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących instalacji elektrycznej: niezabezpieczone przewody elektryczne oraz uszkodzona i nieoznakowana skrzynka sterownicza przy obrabiarce,



W toku kontroli inspektorzy pracy skontrolowali również przygotowanie pracowników do pracy tj. szkolenia w dziedzinie bhp, profilaktyczne badania lekarskie oraz kwalifikacje. Ustalone nieprawidłowości dotyczyły głównie braku szkoleń okresowych w dziedzinie bhp oraz badań lekarskich. Ponadto stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły dokumentacji szkoleń w dziedzinie bhp, w tym programów takich szkoleń. Nieprawidłowości takie stwierdzono w 25 kontrolowanych zakładach. Wydano w związku z tym łącznie 70 decyzji nakazowych. Nieprawidłowości w zakresie profilaktycznych badań lekarskich stwierdzono w 6 skontrolowanych podmiotach (wydanych zostało 7 decyzji nakazowych).

W 2 zakładach stwierdzono brak posiadania przez pracowników wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych i w wyniku tego skierowano ich do innych prac do czasu uzyskania przez nich takich uprawnień.

W 28 zakładach, stwierdzono nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego, tj. brak takiej oceny lub niewłaściwe dokonanie oceny. Po tych kontrolach skierowano do pracodawców 80 decyzji nakazowych.

Inspektorzy pracy poddali także kontroli zagadnienia dotyczące magazynowania i składowania przedmiotów. Skutkiem tych kontroli było wydanie 52 decyzji nakazowych w 24 zakładach. Nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły głównie niewłaściwego doboru miejsca lub niewłaściwego sposobu składowania materiałów oraz braku instrukcji magazynowania i składowania przedmiotów a także oznakowania o dopuszczalnym obciążeniu urządzeń przeznaczonych do składowania.

- przykłady stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących magazynowania i składowania przedmiotów: nie zabezpieczenie butli z gazami technicznymi przed przewróceniem,



*brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu regałów,*



W trakcie realizowanych kontroli inspektorzy pracy oceniali także przestrzeganie przepisów bhp w transporcie wewnątrzzakładowym. W efekcie wydali łącznie 65 decyzji nakazowych w 16 zakładach. Stwierdzone przez inspektorów pracy uchybienia w tym zakresie dotyczyły głównie:

- stanu technicznego dróg transportowych oraz środków transportu,
- oznakowania dróg transportowych,
- instrukcji bhp w zakresie transportu wewnątrzzakładowego

- zabezpieczenia środków transportu przed możliwością uruchomienia przez osoby nieuprawnione.
- przykłady stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących transportu wewnątrzzakładowego:



*w stojącym na placu zakładu wózku znajdował się kluczyk w stacyjce, co umożliwiło użycie wózka przez osobę nieuprawnioną,*



*przy wózku jezdniowym podnośnikowym stwierdzono uszkodzone siedzisko operatora,*

Kontrole zagadnień w zakresie środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego wykazały nieprawidłowości w 22 zakładach (wydanych zostało łącznie 41 decyzji). Głównymi nieprawidłowościami stwierdzonymi przez inspektorów pracy był niewłaściwy stan techniczny przydzielonych pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego a także brak lub niewłaściwie ustalenie zasad przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego.

- przykłady stwierdzonych nieprawidłowości dotyczących odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej:



*uszkodzone ochronniki słuchu*



*uszkodzony kombinezon ochronny pracownika wykonującego czyszczenie powierzchni metalowych metodą strumieniowo-ścierną,*

*pracownicy pracujący w niewłaściwej odzieży roboczej przy obróbce plastycznej metalu i lakierni,*



*stosowanie przez pracownika uszkodzonych spodni roboczych,*



Podczas postępowań powypadkowych w kontrolowanych zakładach głównym mankamentem sporządzanych dokumentacji powypadkowych było nie ustalanie wszystkich przyczyn tych wypadków, tj. pomijanie zwłaszcza przyczyn technicznych i organizacyjnych, eksponowanie przyczyn ludzkich takich, jak niezachowanie szczególnej ostrożności i zaskoczenie. Skutkowało to określaniem nieadekwatnych do przyczyn środków i wniosków profilaktycznych, czasem nawet pomijaniem w działaniach powypadkowych eliminowania nieprawidłowości głównie technicznych i organizacyjnych.

Powodem ww. uchybień była niewłaściwa realizacja przepisów nakazujących pracodawcy w razie wypadku przy pracy podjęcie niezbędnych działań eliminujących lub ograniczających zagrożenie i zastosowanie odpowiednich środków zapobiegających podobnym wypadkom. Na podstawie zapisów w protokołach z kontroli skierowano do 4 pracodawców 38 wniosków oraz 5 decyzji nakazowych.

W 7 zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące funkcjonowania służby bhp, tj. braku służby bhp lub niewłaściwego wykonywania zadań służby bhp. Po kontrolach skierowano do pracodawców łącznie 4 decyzje nakazowe oraz 4 wnioski w wystąpieniach.

Na podstawie ustaleń dokonanych w toku przeprowadzonych kontroli wydano łącznie 690 decyzji nakazowych, w tym 410 na piśmie oraz 280 ustnych a także skierowano do pracodawców 23 wystąpienia zawierające łącznie 60 wniosków.

Inspektorzy pracy w 23 skontrolowanych podmiotach stwierdzili popełnienie 57 wykroczeń z art. 283 § 1 kodeksu pracy i nałożyli na pracodawców i osoby kierujące pracownikami 18 mandatów kredytowanych na łączną kwotę 19400 zł za 42 wykroczenia oraz 5 środków wychowawczych za 15 wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

## 11. Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – w zakresie paliw ciekłych

Celem działań kontrolnych była ocena spełnienia obowiązku wynikającego z art. 23 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. Prawo energetyczne w zakresie:

- posiadania koncesji dotyczących paliw ciekłych,
- wpisu do rejestru podmiotów przywożących,
- zgłoszenia do Prezesa URE informacji o rodzajach i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych wykorzystywanej do prowadzonej działalności.

Podczas kontroli badano również zgodność prowadzonej działalności gospodarczej z przedmiotem działalności wynikającym z wydanych koncesji.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 4 kontrole w zakładach, których działalność związana była ze sprzedażą i dystrybucją paliw płynnych - benzyn silnikowych, olejów napędowych, gazu propan-butan (LPG) oraz gazu propan-butan w butlach 11 kg. Wszystkie skontrolowane zakłady posiadały koncesje w zakresie obrotu paliwami ciekłymi.

W wyniku kontroli wydano 5 nakazów zawierających łącznie 24 decyzje na piśmie, 6 decyzji ustnych oraz 2 wystąpienia zawierające 4 wnioski.

Środki prawne nie dotyczyły nieprawidłowości związanych z koncesjami na obrót paliwami ciekłymi, a odnosiły się do szeroko rozumianego bezpieczeństwa i higieny pracy i dotyczyły najczęściej:

- niedostosowania dokumentów dotyczących zabezpieczenia miejsc pracy przed wybuchem do obowiązujących w tym zakresie uregulowań prawnych,
- braku kart charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin niebezpiecznych,
- niewyposażenia pracowników w środki ochrony rąk,
- nieustalenia zasad przydziału odzieży, obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.

Na podstawie stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości dotyczących koncesji na obrót paliwami ciekłymi oraz składanych przez zakłady informacji o rodzajach i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych skierowano do Urzędu Regulacji Energetyki dwa zawiadomienia, dotyczące braku informacji o zmianie miejsca wykonywania działalności objętej koncesją i rozbieżności pomiędzy wykazem infrastruktury wykorzystywanej do prowadzenia działalności, a danymi, które znalazły się w rejestrze prowadzonym przez Urząd Regulacji Energetyki.

Przeprowadzone kontrole ujawniły bardzo zróżnicowany poziom przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych zakładach. Nieprawidłowości wynikały w znacznej mierze z tego, że kontrolami objęto małe zakłady pracy, w których pracodawcy nie znali szeregu obowiązujących wymagań dotyczących bezpieczeństwa pracy.

## 12. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

### Informacje ogólne

W 2018 roku na obszarze działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 5 kontroli przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych w zakładach różnych branż (przetwórstwo przemysłowe – 3 zakłady, kultura, rozrywka i rekreacja – 1 zakład, działalność usługowa – 1 zakład). Skontrolowano 3 pracodawców zatrudniających poniżej 10 pracowników, jednego zatrudniającego 16 pracowników i jednego o zatrudnieniu w przedziale od 50 do 249 osób. Jeden zakład należał do sektora publicznego, pozostałe do sektora prywatnego.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 181 osób, w tym 157 osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (71 kobiet). W kontakcie z produktami biobójczymi pracowało łącznie 17 osób.

Kontroli poddano opakowania 6 różnych produktów biobójczych. Jeden z nich stosowany był do mycia i dezynfekcji rąk, jeden do konserwacji drewna, jeden do dezynfekcji wody, a pozostałe do dezynfekcji pomieszczeń, powierzchni i urządzeń.

### **Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości**

Wszystkie skontrolowane opakowania produktów biobójczych były właściwe (przede wszystkim szczelne i oryginalne). Ich oznakowania nie zawierały wprowadzających w błąd określeń typu „nietoksyczny” i „nieszkodliwy”.

Podobnie jak w latach 2011-2017, nie stwierdzono stosowania produktów nieposiadających pozwolenia na obrót. Oznakowania opakowań zawierały wszystkie wymagane informacje, w szczególności: numer pozwolenia, nazwy substancji czynnych i ich stężenia, określenie postaci produktu i zakresu stosowania, zalecenia dotyczące stosowania, dawki lub ilości, informacje na temat środków ostrożności, jakie należy zachować w czasie wykonywania zabiegu, przechowywania lub transportu (gdy były wymagane), informacje dotyczące bezpośrednich i pośrednich skutków ubocznych stosowania oraz wskazówki odnośnie udzielania pierwszej pomocy.

We wszystkich zakładach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego – w 2 zakładach w ogóle nie dokonano oceny ryzyka, a w 2 kolejnych – sporządzona dokumentacja nie uwzględniała zagrożeń związanych ze stosowaniem produktów biobójczych. W 3 zakładach nie zapewniono instrukcji bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi sklasyfikowanymi jako niebezpieczne mieszaniny chemiczne, jak również wymaganych środków ochrony indywidualnej – ochrony oczu. W 2 zakładach nie zapewniono kart charakterystyki dla 3 produktów biobójczych, a w 2 innych – pracownicy zostali dopuszczeni do pracy bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na zajmowanych stanowiskach. W 1 zakładzie pracownika zatrudnionego przy pracach z użyciem produktu biobójczego, uznanego za niebezpieczną mieszaninę chemiczną, nie poddano szkoleniu wstępnemu.

### **Zastosowane środki prawne i ich efekty**

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 16 decyzji, w tym 5 decyzji ustnych. Jedna z decyzji dotyczyła skierowania pracownika do innych prac z uwagi na brak wymaganych środków ochrony oczu.

Spośród wydanych decyzji, 2 zostały uchylone z uwagi na likwidację zakładu pracy. Pozostałe decyzje zostały wykonane, co doprowadziło do wyeliminowania stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości, w szczególności:

- zapewniono brakujące karty charakterystyk produktów biobójczych,
- wydano instrukcje bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi,
- opracowano lub uzupełniono dokumentacje z oceny ryzyka zawodowego,
- pracowników wyposażono w niezbędne środki ochrony oczu.

### **Podsumowanie i wnioski**

Kontrole przeprowadzone w 2018 roku nie wykazały nieprawidłowości z zakresu oznakowania produktów biobójczych. Wykazały natomiast liczne nieprawidłowości z zakresu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu produktów biobójczych. Najwięcej nieprawidłowości wystąpiło w małych, niekontrolowanych dotychczas zakładach, które istniały od lat. Wynika stąd wniosek, że kontrole w tym zakresie powinny być w dalszym ciągu prowadzone, ze zwróceniem szczególnej uwagi na małe, niekontrolowane dotychczas zakłady. Bezpośredni kontakt inspektorów z pracodawcami pozwala na udzielenie wielu praktycznych rad oraz uświadomienie korzyści płynących z rzetelnej oceny ryzyka i podejmowania działań profilaktycznych skutecznie zmniejszających ryzyko związane z pracą wykonywaną w zakładach.





## ***IV. PRAWNA OCHRONA PRACY***



## 1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy

W ramach realizacji tematu 100, w 2018 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 614 kontrole w 594 podmiotach. W 60 kontrolach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych. W ramach prowadzonych kontroli zbadano 33 skargi, przeprowadzając 33 kontrole, z których 11 uznano za zasadne, 19 za bezzasadne, a w 3 przypadkach inspektor pracy nie mógł rozstrzygnąć sporu w tym zakresie.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali 60 wystąpień, zawierających 69 wniosków dotyczących 122 pracowników oraz wydali 6 poleceń dotyczących 4 pracowników. Spośród skierowanych wniosków część miała charakter profilaktyczny, a część dotyczyła potwierdzenia 81 osobom istnienia stosunku pracy w miejsce zawartych umów cywilnoprawnych.

W wyniku realizacji tematu 100 nałożono 3 mandaty karne w łącznej kwocie 3 200, zł., w związku z popełnieniem 3 wykroczeń. Skierowano 2 wnioski do sądu o ukaranie w związku z popełnieniem 2 wykroczeń. Zastosowano 3 środki wychowawcze w związku z popełnieniem 3 wykroczeń.

Pomimo skierowanych wystąpień nie odnotowano wykonania wniosków o potwierdzenie stosunku pracy w miejsce zawartych umów cywilnoprawnych wobec 39 pracowników, z tym, że w przypadku jednego pracodawcy wniosek dotyczył 22 osób. Powodem był fakt, iż w części przypadków pracodawca nie przekazał informacji o sposobie wykonania wniosków, w większości przypadków wnioski dotyczyły byłych pracowników, w tym także cudzoziemców, z którymi kontakt był utrudniony, a żaden z nich nie zwrócił się z wnioskiem o wszczęcie postępowania. Z tego powodu nie można było kierować powództw o ustalenie stosunku pracy.

W okresie sprawozdawczym zostało wniesione jedno powództwo o ustalenie stosunku pracy. Postępowania w sprawach o ustalenie stosunku pracy w roku bieżącym oraz w poprzednim dokonały się z inicjatywy inspektora pracy. Nie odnotowano przypadków wstąpienia inspektora pracy do toczącego się postępowania. W roku bieżącym zapadły również 2 rozstrzygnięcia na rzecz pracowników ustalające stosunek pracy w wyniku wcześniej wszczętych powództw. W jednym przypadku pozwany pracodawca złożył apelację.

W ramach realizacji tematu 100 podjęto współpracę z wieloma organizacjami społecznymi i organami państwowymi polegającą m.in. na informowaniu o wynikach kontroli, podejmowaniu kontroli na ich wniosek. W kilku przypadkach przeprowadzono wspólne kontrole ze Strażą Graniczną i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

Według pracodawców cywilnoprawna forma zatrudniania jest prostsza i łatwiejsza do realizacji. Nie idą za nią koszty pracy, które związane są z zawarciem stosunku pracy.

W ocenie inspektorów pracy, pracodawcy poprzez cywilnoprawne formy pracy zmniejszają swoje koszty, jednak nie do końca rozumieją mechanizmy prawne w tym zakresie.

Ostatnia nowelizacja przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu w pewnym sensie „zalegalizowała” cywilnoprawne formy zatrudnienia. Wielu pracodawców sądzi, że jeśli zapewnią biorącemu zlecenie wynagrodzenie na poziomie ustawowego minimum, to nie naruszają prawa, nie wważając przy tym na ewentualny charakter i cechy stosunku prawnego.

## 2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

### I. Kontrole planowe

Realizując zadanie inspektorzy pracy przeprowadzili w 2018 r. kontrole w 50 podmiotach zatrudniających łącznie 5041 pracowników, w tym 1934 kobiety i 16 pracowników młodocianych. W grupie badanych zakładów 9 z nich nigdy nie było kontrolowanych.

Kontrolą objęto pracodawców działających w sektorze prywatnym – w 38 podmiotach zatrudniających łącznie 4063 pracowników, w tym 1499 kobiet i 16 pracowników młodocianych oraz w sektorze publicznym – 12 podmiotów zatrudniających łącznie 978 pracowników, w tym 435 kobiet.

Kontrole przeprowadzono w:

- 8 zakładach małych - zatrudniających do 9 pracowników (łącznie 44 pracowników, w tym 17 kobiet i 7 młodocianych)
- 16 jednostkach średnich - zatrudniających od 10 do 49 pracowników (łącznie 284 pracowników, w tym 138 kobiet i 4 pracowników młodocianych)
- 20 podmiotach dużych - zatrudniających od 50 do 249 pracowników (łącznie 1992 pracowników, w tym 789 kobiet i 5 pracowników młodocianych)
- 6 zakładach wielkich - zatrudniających ponad 250 pracowników (łącznie 2721 pracowników, w tym 990 kobiet).

Kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu przeprowadzono w branżach:

- Przetwórstwo przemysłowe – 21 kontrole (3 841 pracowników)
- Dostawa wody – 4 kontrole (373 pracowników)
- Handel i naprawy – 14 kontrole (216 pracowników)
- Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 2 kontrole (24 pracowników)
- Finanse i ubezpieczenia – 1 kontrola (47 pracowników)
- Administracja publiczna i obrona narodowa – 2 kontrole (106 pracowników)
- Edukacja – 2 kontrole (158 pracowników)
- Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 1 kontrola (85 pracowników)
- Kultura, rozrywka i rekreacja – 3 kontrole (191 pracowników).

### A. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy polegające przede wszystkim na:

- nieprowadzeniu lub nierzetelnym prowadzeniu ewidencji czasu pracy
- niezapewnieniu minimalnego 11-godzinnego odpoczynku dobowego, w tym związanego z pełnieniem dyżurów poza zakładem pracy
- nietworzeniu lub nieprzechowywaniu rozkładów czasu pracy
- przekazywaniu pracownikom rozkładów czasu pracy w terminie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem okresu, na jaki były sporządzane
- niezapewnieniu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy
- dwukrotnym zatrudnianiu pracowników w tej samej dobie pracowniczej
- planowaniu pracy w godzinach nadliczbowych
- stosowaniu innych systemów czasu pracy niż ustalone w regulaminie pracy
- zatrudnianiu pracowników w godzinach nadliczbowych ponad dopuszczalny średniotygodniowy i roczny limit.

Kontrola przeprowadzona w jednym z zakładów wykazała, że pomimo wcześniej kierowanych wniosków dotyczących przestrzegania przepisów o czasie pracy, w szczególności dotyczących

niezatrudniania pracowników ponad dopuszczalny limit godzin przeciętnie w tygodniu, ponad roczny limit nadgodzin, zapewniania pracownikom dni wolnych z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy i zapewniania minimalnego 11 – godzinnego odpoczynku dobowego, inspektor pracy stwierdził powtarzające się naruszenia ww. przepisów. m.in. dwóch pracowników przepracowało w 2017 r. odpowiednio w ciągu roku 434 i 517 godzin nadliczbowych. Pracodawca tłumaczył stwierdzone nieprawidłowości tym, iż wykonuje pracę na zlecenia innych podmiotów w wyznaczonym terminie. Z uwagi na brak wykwalifikowanych pracowników na rynku i nie mając możliwości zatrudnienia dodatkowej kadry jest zmuszony do wykorzystywania posiadanych zasobów, co w konsekwencji powoduje zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych.

Również kontrola przeprowadzona w jednej ze spółek wykazała, że pomimo wcześniejszych kontroli nadal nieprzestrzegane są przepisy prawa w zakresie czasu pracy. Z ustaleń dokonanych przez inspektora pracy wynika, że główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości są częste zmiany pracowników na stanowisku kadr i płac oraz wakaty. Według kontrolującego osoba na tym stanowisku zajmuje się kadrami i płacami dla ponad 200 zatrudnionych oraz zleceniobiorcami, ponadto obciążona jest innymi obowiązkami. W przypadku odejścia z pracy nie ma następcy, w związku z czym, kolejny pracownik musi sam zapoznawać się z systemem kadrowo-płacowym i obowiązującymi w spółce zasadami. Ta sytuacja według inspektora pracy trwa już od kilku lat, ale pracodawca pomimo nakładanych kar nie podejmuje żadnych działań w celu poprawy.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że najczęściej stwierdzanym naruszeniem przepisów jest zatrudnianie pracowników w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy bez zapewnienia w zamian innego dnia wolnego. Z ustaleń dokonanych przez inspektorów oraz wyjaśnień składanych przez pracodawców wynika, że za pracę w dni wolne z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy wypłacane jest dodatkowe wynagrodzenie, ponieważ pracownicy niechętnie świadczą pracę w dni wolne w przypadku rekompensowania jej innym dniem wolnym i że są zainteresowani wyłącznie finansową rekompensatą za pracę w dni wolne. Takie wnioski powtarzają się już od kilku lat w informacjach z realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przepisów o czasie pracy.

Powtarzającą się nieprawidłowością jest nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy lub jej brak. Z uwagi na brak dokumentacji lub niepełną informację nie jest możliwe stwierdzenie, czy pracownicy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych i czy w związku z tym pracodawca nie był zobowiązany do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Natomiast brak ewidencji lub jej nierzetelne prowadzenie pozwala na domniemanie, że w ten sposób, niektórzy pracodawcy usiłują uniknąć wypłaty dodatkowych świadczeń za pracę w godzinach nadliczbowych nie wykazując tej pracy w ewidencji czasu pracy.

Nadal stwierdzane są nieprawidłowości dotyczące naruszenia przepisów o czasie pracy ograniczających liczbę godzin pracy przeciętnie w tygodniu i w roku kalendarzowym oraz o minimalnych odpoczynkach dobowych. Z uwagi na fakt, iż w większości kontrolowanych zakładów w ewidencji czasu pracy nie wskazywano godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, niemożliwe było ustalenie, czy we wszystkich przypadkach pracownikom zapewniono należny 11-godzinny odpoczynek dobowy.

W wielu przypadkach inspektorzy nie mieli możliwości zweryfikowania poprawności ustalania rozkładów czasu pracy, jak i dokonywania w nich zmian z uwagi na to, iż w kontrolowanych zakładach otrzymywali informację, że harmonogramy pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego i rozliczeniu czasu pracy są niszczone, ponieważ nie ma ustawowego obowiązku przechowywania grafików.

## B. Przestrzeganie przepisów o wynagrodzeniu

W zakresie przestrzegania przepisów związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy najczęściej wykazywano nieprawidłowości polegające na:

- niestosowaniu przepisów w zakresie sposobu obliczania wynagrodzenia za czas urlopu, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, odprawy emerytalno-rentowej
- niewypłaceniu lub zaniżeniu wysokości dodatku za pracę w porze nocnej
- zaniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W żadnym z wytypowanych do kontroli zakładów nie stwierdzono przypadku niewypłacenia wynagrodzenia za pracę lub zaniżenia jego wysokości ani nie wykazano nieprawidłowości w zakresie dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę.

W kontrolowanych podmiotach wydano w dwóch przypadkach ustne polecenia wypłaty świadczeń – dodatku za pracę w porze nocnej i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z ustaleń dokonanych przez inspektorów wynika, że w przypadku niewypłacenia dodatku za pracę w porze nocnej był to skutek niewiedzy i nieustalenia pory nocnej, a w przypadku niewypłacenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach był to wynik przeoczenia przez odpowiedzialnego pracownika.

### Omówienie wyników kontroli:

Podsumowując wyniki kontroli planowych należy wskazać, że przeważającą część ujawnionych nieprawidłowości stanowią naruszenia przepisów o czasie pracy, przede wszystkim dotyczące zatrudniania pracowników w dni wolne od pracy z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy bez zapewnienia w zamian innego dnia wolnego od pracy i rekompensowania tej pracy dodatkowym wynagrodzeniem zgodnie z oczekiwaniami pracowników, niezapewnienia minimalnego odpoczynku dobowego, podejmowania pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, zatrudniania pracowników ponad dopuszczalne normy czasu pracy. Nie stwierdzono natomiast rażących naruszeń przepisów dotyczących wypłaty świadczeń ze stosunku pracy, zwłaszcza niewypłacenia wynagrodzenia lub nieterminowych wypłat świadczeń.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy nałożyli 6 mandatów karnych w łącznej kwocie 7.400,00 zł, w stosunku do jednego pracodawcy skierowano do sądu wnioski o ukaranie, w wyniku, którego została wymierzona mu grzywna w wysokości 4.000,00 zł. Wobec 4 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości zastosowano środki wychowawcze.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 41 wystąpień zawierających 186 wniosków, w tym 47 wniosków profilaktycznych, z których według informacji udzielonych przez pracodawców zostało zrealizowanych lub przyjętych do realizacji 150 wniosków.

## II. Kontrole skargowe

W 32 zakładach kontrole były przeprowadzone w związku ze skargami dotyczącymi nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy i/lub wynagrodzeniach. Inspektorzy rozpatrzyli łącznie 33 skargi zawierające 59 zarzutów dotyczących naruszenia przepisów dotyczących czasu i/lub wynagrodzeń, m.in.:

- 4 skargi dotyczyły niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, z czego 3 skargi uznano za uzasadnione
- 4 skargi dotyczyły nieterminowego wypłacania wynagrodzenia, z czego 3 skargi uznano za uzasadnione
- 10 skarg dotyczyło niewypłacenia lub obniżenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z czego 3 skargi uznano za uzasadnione
- 5 skarg dotyczyło niewypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, z czego 2 skargi uznano za uzasadnione
- w 3 skargach pracownicy zarzucili pracodawcom nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, w żadnym przypadku inspektorzy nie potwierdzili zarzutów

- 6 skarg dotyczyło naruszenia przepisów o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w 5 przypadkach zarzuty zostały potwierdzone przez kontrolujących.

Inspektorzy stwierdzili zasadność 28 zarzutów, 29 zarzutów nie potwierdziło się, a zarzutów zawartych w jednej skardze nie można było rozpatrzyć z uwagi na brak jakiegokolwiek dokumentacji. Powyższe liczby nie podlegają sumowaniu z uwagi na to, że w skargach zawarto po kilka zarzutów dotyczących omawianych zagadnień.

Kontrolowane podmioty zatrudniały łącznie 6615 pracowników, w tym 3258 kobiet i 11 pracowników młodocianych. W 9 zakładach była to pierwsza kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. Kontrolą objęto pracodawców działających w sektorze prywatnym – w 29 podmiotach zatrudniających łącznie 5964 pracowników, w tym 2973 kobiety i 5 pracowników młodocianych oraz w sektorze publicznym – 3 podmioty zatrudniające łącznie 651 pracowników, w tym 285 kobiet i 6 pracowników młodocianych.

Kontrole przeprowadzono w:

- 9 zakładach małych - zatrudniających do 9 pracowników (łącznie 38 pracowników, w tym 23 kobiety)
- 9 jednostkach średnich - zatrudniających od 10 do 49 pracowników (łącznie 185 pracowników, w tym 82 kobiety)
- 7 podmiotach dużych - zatrudniających od 50 do 249 pracowników (łącznie 807 pracowników, w tym 320 kobiet i 6 pracowników młodocianych)
- 7 zakładach wielkich - zatrudniających ponad 250 pracowników (łącznie 5 585 pracowników, w tym 2 833 kobiety i 5 pracowników młodocianych).

Kontrole dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu na wniosek pracowników, organizacji związkowych lub innych osób przeprowadzono w branżach:

- Przetwórstwo przemysłowe – 12 kontroli (2 306 pracowników)
- Wytwarzanie energii – 1 kontrola (21 pracowników)
- Dostawa wody – 1 kontrola (327 pracowników)
- Budownictwo – 2 kontrole (5 pracowników)
- Handel i naprawy – 9 kontroli (3 186 pracowników)
- Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 2 kontrole (7 pracowników)
- Informacja i komunikacja – 1 kontrola (613 pracowników)
- Finanse i ubezpieczenia – 1 kontrola (2 pracowników)
- Obsługa rynku nieruchomości – 1 kontrola (6 pracowników)
- Usługi administrowania – 1 kontrola (13 pracowników)
- Edukacja – 1 kontrola (129 pracowników)

#### **A. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy**

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie czasu pracy polegające najczęściej na:

- braku rozkładów czasu pracy, nieprzekazywaniu ich pracownikom, na co najmniej 7 dni przed rozpoczęciem okresu, na jaki były sporządzone, nieprawidłowym planowaniu pracy, np. planowaniu dwukrotnego rozpoczynania pracy w tej samej dobie pracowniczej
- niezapewnianiu pracownikom dni wolnych z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, zatrudnianiu, także za zgodą pracowników w dni wolne bez udzielenia w zamian innego dnia wolnego i rekompensowaniu pracy w te dni dodatkowym wynagrodzeniem
- zatrudnianiu pracowników dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej
- niezapewnieniu minimalnego 11-godzinnego odpoczynku dobowego
- niezapewnieniu minimalnego odpoczynku tygodniowego
- nieprowadzeniu ewidencji czasu pracy lub nierzetelnym prowadzeniu ewidencji czasu pracy



- zatrudnianiu pracowników ponad dopuszczalny limit 48 godzin łącznie z godzinami nadliczbowymi przeciętnie w tygodniu
- zatrudnianiu pracowników ponad dopuszczalny roczny limit godzin nadliczbowych wynikający z kodeksu pracy lub regulaminu pracy
- nieinformowaniu pracowników o obowiązujących systemach i/lub rozkładach czasu pracy oraz przyjętym okresie rozliczeniowym w obwieszczeniu lub regulaminie pracy
- nieudzieleniu, co najmniej raz na cztery tygodnie wolnej niedzieli.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że w części poddanych badaniu zakładów pracy nieprawidłowości dotyczyły większej liczby zagadnień z zakresu czasu pracy niż wynikało to z treści skarg.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wykazały, że powyższe nieprawidłowości miały miejsce w podmiotach prowadzących działalność w różnych branżach, przede wszystkim w zakładach produkcyjnych i handlowych.

Najpoważniejsze stwierdzone uchybienia dotyczyły m.in. nieudzielania pracownikom dni wolnych z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, co potwierdziły kontrole u trzech pracodawców, na których zostały złożone skargi. W pozostałych przypadkach stwierdzone nieprawidłowości zostały ujawnione przez inspektorów w wyniku kontroli, natomiast zarzuty zawarte w skargach nie zostały potwierdzone. W kontrolowanym zakładzie budowlanym inspektor nie mógł dokonać żadnych ustaleń i rozpatrzyć skargi z uwagi na brak jakichkolwiek dokumentów dotyczących czasu pracy.

W jednej ze spółek w wyniku skargi złożonej przez zakładowe organizacje związkowe inspektor pracy stwierdził rażące nieprawidłowości w zakresie: zatrudniania pracowników ponad dopuszczalne limity średniotygodniowej normy czasu pracy, przekroczenia rocznego limitu godzin nadliczbowych – pięciu pracowników przepracowało w 2017 r. od 192,5 do 334 godzin nadliczbowych, niezapewnieniu dni wolnych z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy – w ostatnim okresie rozliczeniowym 2017 r. obejmującym miesiące wrzesień – grudzień, sześciu pracownikom nie udzielono dni wolnych od pracy w liczbie od 8 do 10 dni, nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy polegającego na niewykazywaniu pracy w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej, nieudzieleniu co najmniej raz na cztery tygodnie wolnej niedzieli. Z wyjaśnień udzielonych w czasie jednej z kontroli wynikało, że od połowy 2016 r. zaczęły się problemy kadrowe związane z dużą absencją chorobową pracowników, odchodzeniem pracowników na emerytury, brakiem chętnych nowych pracowników z uwagi na niskie wynagrodzenie, co spowodowało konieczność obciążenia pracą pozostałych pracowników w celu zrealizowania zobowiązań spółki wobec zleceniodawcy.

## **B. Przestrzeganie przepisów o wynagrodzeniu**

W zakresie przestrzegania przepisów związanych z wypłatą wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy najczęściej wykazywano nieprawidłowości polegające na:

- niewypłaceniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z dniem ustania stosunku pracy, niewypłaceniu ekwiwalentu w ogóle lub zaniżeniu jego wysokości
- niewypłaceniu dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub zaniżeniu tego wynagrodzenia, co wynika z nieprawidłowo ustalonej podstawy wynagrodzenia
- niewypłaceniu lub zaniżeniu wysokości dodatku za pracę w porze nocnej
- niewypłaceniu lub nieterminowym wypłaceniu wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń.

Zarzuty dotyczące nieprawidłowości związanych z wypłatą świadczeń pieniężnych zawarte w skargach potwierdziły się w 9 kontrolowanych zakładach i dotyczyły niewypłacenia lub nieterminowego wypłacenia wynagrodzenia za pracę, niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W jednym z kontrolowanych zakładów stwierdzono niewypłacenie pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy średniotygodniowej, zaniżenie wysokości dodatkowego wynagrodzenia za pracę w tych dniach, niewypłacenie ekwiwalentu

za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Z uwagi na to, iż zaległości w wypłacie świadczeń za nadgodziny sięgały 2016 r. i były wypłacane w ratach, nie było możliwe ustalenie w trakcie kontroli rzeczywistych kwot należnego wynagrodzenia. Niewypłacenie pracownikom należnych świadczeń, jak wynika z wyjaśnień złożonych w trakcie kontroli, było spowodowane trudną sytuacją finansową spółki, która świadczy usługi wyłącznie na rzecz jednego kontrahenta, od którego jest zależna ekonomicznie i nie ma możliwości negocjowania wysokości wynagrodzenia za świadczoną dla niego pracę.

W przypadku dwóch pracodawców stwierdzono niewypłacenie pracownikom należnego wynagrodzenia za pracę, co było wynikiem braku środków finansowych.

#### **Omówienie wyników kontroli:**

Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie naruszania przepisów o czasie pracy były, według ustaleń inspektorów pracy, spowodowane podobnymi przyczynami, tj. wynikiem konieczności zrealizowania zamówień przez pracodawców przy jednoczesnym braku odpowiednio wykwalifikowanych pracowników (w przypadku zakładów produkcyjnych i usługowych), a także niewykorzystywania rozwiązań prawnych pozwalających na stosowanie systemów czasu pracy umożliwiających efektywną organizację pracy przy jednoczesnym zapewnieniu przestrzegania obowiązujących przepisów prawa. Według kontrolujących jest to skutek braku próby znalezienia odpowiedniego rozwiązania zgodnego z prawem i w konsekwencji – naruszania przepisów o czasie pracy.

Natomiast nieprawidłowości dotyczące nieprzestrzegania przepisów o wynagrodzeniu były wynikiem trudności finansowych pracodawców, a także nieznanością przepisów i ich lekceważeniem. W niektórych wypadkach ustalenie przyczyn naruszania przepisów nie było możliwe, ponieważ pracodawcy lub pracownicy odpowiedzialni za sprawy kadrowe i płacowe sami nie potrafili udzielić rzeczowych wyjaśnień w tym zakresie.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 4 nakazy płacowe zawierające 19 decyzji dla 141 pracowników na łączną kwotę 83.441,25 zł. W czasie kontroli inspektorzy wydali w 9 kontrolowanych podmiotach 15 poleceń ustnych dotyczących wypłacenia dla 33 pracowników świadczeń pieniężnych, m.in. ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w łącznej kwocie 3.992,94 zł.

Ponadto w wyniku kontroli do pracodawców skierowano 28 wystąpień zawierających 160 wniosków dla 4902 pracowników. Jedna ze spółek poinformowała o wypłaceniu 8 pracownikom ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w łącznej kwocie 23.359,50 zł brutto, o wypłaceniu 18 pracownikom części wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy w 2017 r. w łącznej kwocie 25.789,20 zł brutto oraz o wypłaceniu 3 pracownikom wyrównania zaniżonego wynagrodzenia za nadgodziny z tytułu pracy w dni wolne od pracy w łącznej kwocie 9.929,41 zł brutto. Jak wynika z informacji o realizacji wystąpienia inspektora pracy, jest to tylko częściowe wykonanie wniosków, ponieważ spółka nie posiada środków finansowych na jednorazową wypłatę wszystkich świadczeń przysługujących pracownikom. Pracodawca zobowiązał się do uregulowania wszystkich należności wobec pracowników do końca I kwartału 2019 r.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy nałożyli 5 mandatów karnych na łączną kwotę 6.200,00 zł oraz skierowali do sądu 2 wnioski o ukaranie, a wobec 6 osób odpowiedzialnych za stwierdzone naruszenia przepisów o czasie pracy zastosowali środki wychowawcze.

#### **Podsumowanie wyników kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach:**

Analizując wyniki kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy należy zauważyć, iż stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości powtarzają się co roku, różne jest natomiast ich nasilenie w zależności od sytuacji gospodarczej i ekonomicznej oraz od sytuacji na rynku pracy. Od ponad trzech lat obserwuje się niedobór wykwalifikowanych pracowników, zwłaszcza na stanowiskach produkcyjnych, co powoduje, że pracodawcy chcąc utrzymać klientów, zachować swoją pozycję na rynku i mieć satysfakcjonujące przychody, wybierają „mniejsze zło”, czyli naruszanie przepisów

o czasie pracy, także ryzykując konsekwencje w postaci wszczynania przez inspektorów pracy postępowania w sprawach o wykroczenia z tego tytułu.

Drugą grupę pracodawców stanowią podmioty, które świadomie omijają prawo w celu „zaoszczędzenia” na pracownikach. Dotyczy to przede wszystkim usług i budownictwa oraz tych branż, gdzie podmioty gospodarcze uczestniczą w przetargach, w których głównym kryterium oceny atrakcyjności oferty jest cena proponowana przez wykonawcę. Ponieważ część wydatków jest stała i nie ma możliwości obniżenia ich wysokości, pracodawcom pozostaje ograniczanie kosztów pracowniczych. W tych przypadkach najczęściej, w ocenie inspektorów, dochodzi do nieewidencjonowania faktycznego czasu pracy, zwłaszcza pracy w godzinach nadliczbowych i w dni wolne od pracy.

Pracodawcy wprawdzie coraz częściej korzystają z agencji zatrudnienia oraz zatrudniają cudzoziemców, jednakże również te rozwiązania nie zawsze dają oczekiwane efekty, przede wszystkim ze względu na dużą rotację pracowników tymczasowych oraz cudzoziemców poszukujących lepiej płatnej pracy, ponieważ pomimo często zgłaszanego przez pracodawców problemu ze znalezieniem pracowników, wysokość proponowanego gwarantowanego wynagrodzenia najczęściej jest na poziomie obowiązującej płacy minimalnej lub nieznacznie wyższym. Pracodawcy niechętnie oferują wynagrodzenie zasadnicze w wyższych kwotach, proponując dodatkowe wynagrodzenie w formie premii lub innych składników wynagrodzenia, których wysokość jest uzależniona od wyników finansowych przedsiębiorstwa, a więc nie jest to pensja gwarantowana.

Z uwagi na zmianę przepisów dotyczących prowadzenia ewidencji czasu pracy w zakresie obowiązku wskazywania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w każdej dobie możliwa będzie bardziej dokładna kontrola i dokonywanie ustaleń w zakresie zapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego. Nadal natomiast nie została uregulowana kwestia wymogu przechowywania rozkładów czasu pracy, co znacząco utrudnia weryfikowanie prawidłowości planowania pracy dla pracowników.

Ze względu na powtarzające się, w różnej skali nieprawidłowości, konieczne jest dalsze monitorowanie stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach.

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

Realizując temat z harmonogramu Państwowej Inspekcji Pracy na 2018 r.: „Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych” w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 629 kontroli w 603 podmiotach. Kontrolą objęto 45 305 pracujących, w tym 10 045 osób na podstawie umów cywilnoprawnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali 189 wystąpień zawierających 258 wniosków, które dotyczyły ogółem 1 795 osób. Z otrzymanych informacji wynika, że do 31.12.2017 r. wykonano 140 wniosków wobec 1 194 osób. Wydano również 26 poleceń dotyczących 43 osób, z czego 24 polecenia zostały wykonane. W dwóch przypadkach, z powodu popełnienia dwóch wykroczeń skierowano wnioski do sądu o ukaranie. W pięciu przypadkach nałożono mandaty karne z powodu popełnienia pięciu wykroczeń na łączną kwotę 8.000,- zł.

Wśród skierowanych wniosków dominowały te, które dotyczyły zapewnienia potwierdzania liczby godzin wykonania umowy zlecenia, ustalenia wysokości wynagrodzenia w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej, przechowywania dokumentów potwierdzających liczbę godzin przepracowanych przez zleceniobiorców, a także ewidencjonowania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług do celów prawidłowego ustalenia wynagrodzenia, zapewnienia minimalnej stawki godzinowej wypłacanego wynagrodzenia za pracę.

Realizując temat 201 w 14 kontrolach inspektorzy pracy ujawnili niewypłacenie należnego wynagrodzenia z tytułu umów zlecenia wobec 136 osób. W dwóch przypadkach skierowano wnioski do

sądu o ukaranie, w pięciu przypadkach nałożono mandaty od 1.000 do 2.000,- zł (trzy mandaty po 2.000,- zł i dwa po 1.000,- zł), w siedmiu przypadkach zastosowano środki wychowawcze. Kontrola przeprowadzona w jednej ze spółek na terenie Bydgoszczy ujawniła niewypłacenie należności pieniężnych wobec 50 uprawnionych cudzoziemców. W innej spółce, także z Bydgoszczy, inspektor pracy ujawniła niewypłacenie należnych wynagrodzenia wobec 66 osób uprawnionych.

Analiza dokumentacji, w tym okoliczności ujawnionych naruszeń prawa wskazuje, iż podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak należytej staranności po stronie dających zlecenie w sprawach związanych z techniczno-formalną stroną powierzenia pracy w ramach umów cywilnoprawnych, a także niedostateczna wiedza w zakresie zmian w przepisach prawa. Na uwagę zasługuje zjawisko naruszania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu wobec cudzoziemców. Nie da się wyróżnić szczególnych branż, w których dominują nieprawidłowości. Związane jest to raczej z dość dużą liczbą zawieranych umów cywilnoprawnych, a nie z charakterem danej branży. Najcięższe przypadki naruszenia prawa, a więc nie wypłacenie należnych świadczeń pieniężnych z umów cywilnoprawnych wystąpiły w przetwórstwie, budownictwie, handlu, zakwaterowaniu i gastronomii, ale także w usługach administrowania.

Mimo podanych wyżej przykładów, w przeważającej liczbie badanych przypadków przyjmującym zlecenie zapewniono wynagrodzenie zgodne z obowiązującymi przepisami prawa. Ujawniono jedynie nieliczne przypadki niewypłacenia bądź nieterminowego wypłacenia należnego wynagrodzenia oraz obniżenia jego wysokości. Dający zlecenie głównie wskazywali na brak płynności finansowej, jako powód niewypłacenia w terminie należnych świadczeń pieniężnych.

Spośród 26 skierowanych poleceń, 24 z nich zostały wykonane i dotyczyły 36 osób. Łączna kwota wypłaconych świadczeń wyniosła 12.493,45 zł. Informacja o efektach kontroli wynika głównie z faktu wydawania przez inspektorów pracy poleceń ustnych, które w większości zostały wykonane w trakcie kontroli. Co do skierowanych wystąpień brak w chwili obecnej pełnej informacji o zakresie ich realizacji.

## 4. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych

W 2018r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy został zobowiązany do przeprowadzenia 28 kontroli w ramach realizacji ww. tematu. Inspektorzy pracy w minionym roku przeprowadzili łącznie 29 kontroli u 29 pracodawców-przedsiębiorców, zatrudniających ogółem 2035 osób, w tym 139 zatrudniających w ramach umów cywilnoprawnych, 1881 w ramach stosunku pracy (766 kobiet, 6 pracowników młodocianych i 33 pracowników niepełnosprawnych).

Na podstawie zebranych w toku kontroli informacji ustalono, że łącznie w kontrolowanych podmiotach zawarto 54 umowy na okres próbny oraz 756 umów na czas określony. W związku z realizowanym tematem łącznie skontrolowano 35 trwających umów o pracę na okres próbny oraz 228 umów o pracę na czas określony.

Żadna z przeprowadzonych kontroli nie została podjęta w wyniku skargi złożonej na nieprzestrzeganie przez pracodawcę przepisów dotyczących zawierania umów na czas określony i okres próbny.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli u 29 pracodawców na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy stwierdzono, że zawieranie umów o pracę na czas określony występuje w wielu branżach zawodowych, nie jest ono domeną jednej branży. Ustalono, że taką formę zatrudnienia przyjmowały zakłady pracy prowadzące różnorodną działalność: szeroko rozumiany handel (handel hurtowy i detaliczny), produkcja (artykułów spożywczych, metalowych, odzieży, maszyn i urządzeń, wyrobów z drewna), różnorodne usługi (związane z żywnością, utrzymaniem porządku w budynkach, obsługą biur, doradztwem prawniczym, rachunkowym, inną działalnością usługową), budownictwo, działalność edukacyjna, pomoc społeczna, działalność twórcza i sportowa, transport lądowy, uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt.

Z przedstawionych wyliczeń wynika, że wszystkie wskazane powyżej branże nadal są zainteresowane formą zatrudniania pracowników na podstawie terminowych umów o pracę.

Po względem stanu zatrudnienia w kontrolowanych podmiotach przeprowadzono następującą ilość kontroli:

- w podmiotach do 9 pracowników- 6 kontroli,
- od 10 do 49 pracowników- 16 kontroli,
- od 50 do 249 pracowników-4 kontroli,
- powyżej 250 pracowników- 3 kontrole.

Analiza dokumentacji kontrolnej wykazała, że kontrolą objęto takie zakłady pracy, gdzie liczba zawartych umów o pracę na czas określony stanowi połowę i więcej stanu zatrudnienia. Są to zakłady różnych branż.

W toku prowadzonych kontroli ujawniono dwa przypadki zawarcia więcej niż trzech umów na czas określony (bezpośrednio po sobie następujących). W toku kontroli inspektor pracy udzielił porady pracodawcy w zakresie sytuacji prawnej zawartych nieprawidłowo umów o pracę.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, jak w latach wcześniejszych, stwierdzono przypadki zawarcia umowy o pracę na czas określony przed wejściem w życie przepisów, dotyczących umów terminowych, które zawarto na okres przekraczający w tym zakresie datę graniczną, tj. 21.11.2018r. ale również stwierdzono przypadki zawarcia umów o pracę na okres przekraczający 33 miesiące w nowym stanie prawnym, tj. po 22.02.2016 r.

W przypadkach zawarcia umowy na czas określony dłuższy niż 33 miesiące, ale przed wejściem w życie znowelizowanych przepisów, pracodawcy nie dokonywali (po wejściu w życie przepisów ograniczających umowy terminowe) wypowiedzeń tych umów bądź ich skrócenia. Jednocześnie nie wszyscy pracodawcy po wejściu w życie znowelizowanych przepisów, dotyczących umów terminowych, dokonali uzupełnień zawartych umów w zakresie uzasadniania zawierania umowy na czas określony, na okres powyżej 33 miesięcy. Najczęściej praktyka potwierdziła, że jeśli uzupełnienia nie dokonano w pierwszym roku obowiązywania nowych przepisów, to nie uzupełniono umów już wcale.

Z dokumentacji kontrolnej wynika, że w jednym przypadku kontrolowany zakład pracy zawarł umowy o pracę w okolicznościach, o których mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 kp. W umowie o pracę powołano się na obiektywne przyczyny uzasadniające zawarcie dłuższej umowy o pracę na czas określony.

Najczęściej stwierdzanymi naruszeniami przepisów było:

- nieprzekazanie w terminie 7 dni (w tym nieprzekazanie w ogóle) od zawarcia umowy o pracę pracownikom informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, w tym w części dotyczącej długości okresu wypowiedzenia,
- nieprzekazanie zmienionej informacji o warunkach zatrudnienia w zakresie długości okresu wypowiedzenia w terminie do 1 miesiąca od wejścia w życie zmian (lub przekazanie informacji nieprawidłowej),
- zawieranie umów o pracę na czas określony na okres dłuższy niż pozwalają na to obowiązujące przepisy (łącznie do 33 miesięcy).

Ww. nieprawidłowości w większości dotyczyły małych i średnich zakładów pracy (biorąc pod uwagę liczbę zatrudnionych pracowników), sporadycznie zakładów pracy powyżej 250 pracowników. W szczególności dotyczy to podmiotów, które nie dysponują wyspecjalizowaną grupą pracowników w zakresie obsługi kadrowej (nie zatrudniają pracowników na stanowisku kadr i płac, bądź osoby te nie mają odpowiedniego przygotowania zawodowego), pracodawcy sami wykonują te zadania bądź powierzają je zewnętrznym biurom rachunkowym, które nie zawsze specjalizują się w prowadzeniu spraw kadrowych (prowadząc sprawy księgowe, niejako „przy okazji” obsługują sprawy pracownicze w ograniczonym zakresie).

W przypadku małych podmiotów nie wykonanie nałożonych obowiązków związane było z niedostateczną znajomością przepisów. Mali przedsiębiorcy nie zawsze rozumieją, jak ważna jest odpowiednia wiedza i kompetencje z zakresu prowadzenia obsługi kadrowej. Ich wiedza często

sprowadza się do naliczenia wynagrodzenia zgodnie z zawartą umową nie przykładając wagi m.in. do ewidencji czasu pracy.

Analiza przeprowadzonych kontroli wykazała, że duże i wielkie przedsiębiorstwa nie mają większych problemów z przestrzeganiem przepisów w zakresie zawierania umów terminowych. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły przeważnie zagadnień z zakresu udzielania pracownikom informacji o obowiązującej długości okresu wypowiedzenia lub o jego zmianie. Według pracodawców i inspektorów pracy nieprawidłowości takie powstały w wyniku nadmiernego obciążenia pracą, dużą ilością zatrudnionych pracowników, a co za tym idzie brakiem czasu na uporządkowanie spraw związanych z aktami osobowymi (w dużych zakładach pracy powyżej 250 pracowników sprawy kadrowe z reguły prowadzi 2 osoby). Zakłady takie powierzają wykonywanie spraw związanych z obsługą kadrową wyspecjalizowanym pracownikom, nierzadko działom, które mają obowiązek nadzorować i stosować prawidłowo obowiązujące przepisy prawa pracy.

Przeprowadzając kontrole w 2018r., podobnie jak w latach ubiegłych, spotykano się bardzo często ze stwierdzeniami pracodawców, iż na rynku pracy brakuje pracowników, szczególnie do prac fizycznych. Z powyższego można wywnioskować, że pracodawcy nie powinni być zainteresowani obchodzeniem przepisów dotyczących zawierania umów terminowych, gdyż rynek pracy wymusi na nich aby przestrzegali prawo tym zakresie. Domniemanie to dotyczy w szczególności firm zatrudniających pracowników fizycznych.

W związku z nowelizacją przepisów dotyczących umów na czas określony w bieżącej pracy OIP udzielano porad prawnych również w zakresie zawierania umów terminowych i związanych z tym zmian. Podczas prowadzonych kontroli inspektorzy pracy odpowiadali na zadawane przez pracodawców pytania, pomagali rozstrzygać wątpliwości w związku z wprowadzonymi zmianami, udzielając porad prawnych w tym zakresie. Dotyczy to szczególnie umów o pracę zawartych przed obowiązywaniem nowych przepisów na okres dłuższy niż do 21.11.2018r. W przypadku niedokonywania zmian przez pracodawcę w zakresie zawartych umów, inspektorzy pracy odnotowywali w protokołach, iż w przypadku gdy żadna ze stron nie rozwiąże zawartych umów przed upływem terminu wskazanego powyżej, umowy te przekształca się w umowy na czas nieokreślony. Udzielana pomoc prawna z zakresu obowiązywania nowych przepisów, dotyczących zawierania umów terminowych prowadzona była nie tylko podczas kontroli związanych z realizacją tematu ale również podczas innych kontroli.

W trakcie kontroli przeprowadzanych w ramach tematu oceny znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych inspektorzy pracy udzielili 158 porad prawnych, 80 porad technicznych oraz 30 z zakresu legalności zatrudnienia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców środki prawne w postaci 23 wystąpień, zawierających stosowne wnioski. Łącznie wydano 40 wniosków obejmujących 148 pracowników. Skierowane wnioski dotyczyły następujących obowiązków pracodawcy:

- Zawierania umów na okres próbny nieprzekraczający trzech miesięcy,
- Zamieszczanie w umowie o pracę na czas określony zawartej w celu lub przypadku, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup>§ 4 kp, informacji wskazanych w art. 29 § 1<sup>1</sup> kp.,
- Zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony, o której mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 kp.,
- Poinformowania na piśmie pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony o jego warunkach zatrudnienia, w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę (art. 29 § 3 pkt 4 kp.),
- Poinformowania na piśmie pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony o zmianie jego warunków zatrudnienia w zakresie obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, nie później niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian (art. 29 § 3<sup>2</sup> kp.),
- Zawierania umów o pracę na czas określony powyżej 33 miesiące.

Analiza przeprowadzonych kontroli wykazała, że największym problemem dla pracodawców w kolejnym roku obowiązywania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów

terminowych, było przekazanie pracownikom informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia (również w określonym przepisami terminie), w tym o obowiązującym pracownika okresie wypowiedzenia. Wskazuje to na brak podstawowej wiedzy pracodawców w zakresie zatrudniania pracowników, zważywszy na to, iż przepis o zapewnieniu informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia funkcjonuje wiele lat i stanowi nieodłączny element zatrudnienia pracownika. W grupie tych pracodawców znaleźli się również tacy, którzy mimo upływających zmian nie dokonali aktualizacji okresu wypowiedzenia swoim pracownikom (nie poinformowali ich o zmianach). Wydaje się, że jest to grupa pracodawców, którzy bez względu na upływający okres od wprowadzenia zmian w przepisach dotyczących zawierania umów terminowych, nie uporządkowali w swoich zakładach dokumentów pracowniczych, gdyż nie śledzą zmian następujących w przepisach prawa pracy. Dotyczy to małych i średnich pracodawców, którzy jak już wyżej wspomniano nie zatrudniają wyspecjalizowanych służb kadrowych.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że zdarzają się jeszcze przypadki zawierania umów o pracę na czas określony niezgodnie z obowiązującymi przepisami. Nie ma znaczenia w tym przypadku w jakiej branży zdarzają się te nieprawidłowości, lecz jakiej wielkości jest to zakład pracy i czy posiada służbę kadrową, posiadającą aktualną wiedzę. Faktycznie nieprawidłowości dotyczące niezapewnienia informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, w tym informacji o obowiązującym pracownika okresie wypowiedzenia pojawiały się w małych zakładach pracy, bez specjalistycznej służby pracowniczej, bądź jak już wyżej wspomniano większych zakładach pracy, gdzie te służby funkcjonują ale nie są na bieżąco szkolone. Dokonując oceny przestrzegania przez pracodawców znowelizowanych przepisów po kolejnym jej okresie obowiązywania można stwierdzić, że zmiana przepisów została społecznie zaakceptowana. Pracodawcy, którzy przed wejściem w życie znowelizowanych przepisów zatrudniali pracowników na czas określony powyżej 33 miesięcy (nierzadko były to 10, 20-letnie okresy zatrudnienia) podczas kontroli wykazywali się świadomością, iż skoro umowy te w okresie przejściowym nie zostały rozwiązane i pracownicy nadal pozostają w zatrudnieniu, to umowy te z mocy prawa staną się umowami na czas nieokreślony. Kontrole wykazały, że pracodawcy zamierzają nadal zatrudniać ww. pracowników już na czas nieokreślony. Analizy tego zjawiska w sposób obiektywny i dogłębny będzie można dokonać w 2019r., szczególnie będzie to widoczne przy ewentualnym rozwiązywaniu tych umów przez strony stosunku pracy, kiedy pracownicy nabędą prawo do 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Kolejny rok prowadzenia kontroli tematycznych ujawni w ilu przypadkach pracodawcy dostosowali umowy do obowiązujących przepisów, w ilu będą omijali te przepisy, m.in. poprzez wydanie świadectwa pracy po zakończeniu umowy.

W celu dokonania oceny przestrzegania zmienionych przepisów należałoby utrzymać kontrolę ww. zagadnień. Następnym rokiem realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przepisów dotyczących zawierania umów terminowych wskazuje, że zmiany wprowadzone od 22.02.2016r., w szczególności w zakresie ograniczenia zawierania umów na czas określony były potrzebne. Braki na rynku pracy, zmniejszające się bezrobocie, korzystnie wpływa na sytuację prawną pracowników, gdyż pracodawca ma świadomość, że nie może bez końca zatrudniać pracownika na czas określony i po okresie dostatecznej oceny pracy pracownika zobowiązany będzie do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony lub rozwiązania zawartej umowy o pracę. Jednocześnie pracodawca będzie miał świadomość, że pracownik ten, przy założeniu, iż ma odpowiednie kwalifikacje nie będzie mógł być ponownie zatrudniony na czas określony na tym samym stanowisku. Wpłyne to pozytywnie zarówno na status pracodawcy jak i był pracownika, gdyż praca w stałej, dobrze współpracującej załodze, przyniesie efekty dla każdej ze stron. Obecny rynek pracy jako rynek pracownika wymusza na pracodawcy określone zachowania w zakresie zawierania umów o pracę. Pracodawca jest świadomy, że nie wystarczy tylko zatrudnić pracownika aby go „zatrzymać”.

## 5. Stosowanie outsourcingu pracowniczego

W ramach działań OIP w Bydgoszczy w roku 2018 zbadano 5 przypadków stosowania outsourcingu pracowniczego. Kontrolą objęto łącznie 7 podmiotów. W ramach przeprowadzonych czynności przeprowadzono łącznie 4 kontrole krzyżowe w zakresie zawartych umów o świadczenie usług outsourcingu pracowniczego. W jednym przypadku dla zbadania zależności dotyczących świadczonych usług pracy, kontrola krzyżowa objęła trzy podmioty, które nawzajem świadczą usługę outsourcingu, zakres ich działalności jest tożsamy, a pracownicy jednego podmiotu wykonują pracę na rzecz dwóch innych podmiotów korzystających z usługi outsourcingu.

Dla badanych przypadków, nie ujawniono w treści umów o pracę, zapisów o zastosowaniu przez podmioty zatrudniające i świadczące usługę outsourcingu pracowniczego art. 23<sup>1</sup> ustawy kodeks pracy. Nie zastosowano środków prawnych w omawianym zakresie.

Kontrolowane podmioty zawierały umowy o świadczenie usług pracowniczych do wykonywania powierzonych zadań w ramach outsourcingu pracowniczego. W jednym z kontrolowanych przypadków, przedmiotem zawartej umowy było świadczenie przez pracownika Zleceniobiorcy na rzecz Zleceniodawcy usług na stanowisku specjalisty do spraw rekrutacji. Oba kontrolowane podmioty (korzystający i świadczący usługę pracy) są powiązane osobowo poprzez osobę reprezentującą oba podmioty gospodarcze. Ta sama osoba reprezentuje obie spółki które zawarły umowę o świadczenie usług. Pewien zakres zadań został z podmiotu korzystającego z usługi pracy wyodrębniony i przekazany innemu podmiotowi. Pracownicy wykonujący usługę na rzecz podmiotu wynajmującego mają zawarte umowy na czas określony z podmiotem oferującym usługę outsourcingu. W innym przypadku w ramach zawartej umowy o świadczenie usług pomiędzy podmiotami, jedna strona umowy o świadczenie usług pracy w zakresie swojej działalności gospodarczej wykonuje usługę outsourcingu pracowniczego, udostępniając pracowników do wykonywania prac na rzecz podmiotu korzystającego z usługi w zakresie między innymi prac spawalniczych i ślusarskich. Umowy outsourcingu pracowniczego podmiot świadczył na rzecz trzech innych podmiotów. Pracownicy wykonujący usługę na rzecz podmiotu wynajmującego mieli zawarte umowy na czas określony z podmiotem oferującym usługę outsourcingu.

Innym przykładem badanych powiązań w zakresie świadczenia usług outsourcingu, był przypadek, gdzie występowało wzajemne zawieranie umów pomiędzy trzema podmiotami, które wzajemnie świadczyły usługi pracy na swoją rzecz. Kontrolowany przypadek dotyczył sytuacji, gdzie ten sam podmiot, który jest Zamawiającym usługę jest jednocześnie Dostawcą usługi dla podmiotu korzystającego z usługi.

W 4 kontrolowanych przypadkach nie podjęto działań zmierzających do przejścia pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> ustawy kodeks pracy. Natomiast doszło do czynności prawnej, której skutkiem było rozwiązanie umów o pracę. Pracownicy zatrudnieni uprzednio w podmiocie korzystającym z usługi outsourcingu (wynajem pracowników) rozwiązali umowy o pracę na mocy porozumienia stron, aby z dniem następnym nawiązać umowy o pracę z podmiotem, świadczącym usługę outsourcingu.

Analiza powiązań w zakresie wykonywania usług na bazie „przejmowanych” pracowników prowadzi do wniosku, że podmioty pomimo nie zawarcia umowy o przejściu pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy, realizowały zadania zgodnie z jego brzmieniem. Doszło do obejścia przepisów w zakresie przejścia pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy, bowiem tej samej grupie pracowniczej powierzano zadania na rzecz podmiotu uprzednio zatrudniającego, korzystającego z usługi, w ramach poprzedniej umowy o pracę w podmiocie, który obecnie korzysta z pracy tych pracowników.

Podmioty oferujące usługę outsourcingu sprawują kierownictwo i nadzór nad pracownikami, prowadzą ewidencję czasu pracy, udzielają urlopów i zwolnień, prowadzą akta osobowe, wypłacają wynagrodzenia pracownikom i zleceniobiorcom, odprowadzają składki na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy.

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy podmiot oferujący usługę pracy swoich pracowników zapewnia niezbędny sprzęt ochronny, szkolenia bhp, badania lekarskie. W niektórych przypadkach



korzystają i współpracują z przedstawicielami podmiotu korzystającego z usług pracy w ramach opracowanych przez nich procedur w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W trzech przypadkach ustalono, że podmioty korzystające i oferujące usługę outsourcingu nie zapewniły koordynatora ds. bhp w przypadku, gdy na terenie jednego podmiotu pracę wykonują pracownicy różnych pracodawców. W omawianym zakresie wydano decyzje o ustanowieniu koordynatora ds. bhp.

## Wnioski

Najczęstszymi przyczynami, według inspektora pracy oraz pracodawców stosowania umowy outsourcingu wydają się:

- redukcja zatrudnienia,
- konieczność wprowadzenia oszczędności finansowych.
- zaprzestanie ponoszenia kosztów pracowniczych związanych z odprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych.
- brak pracowników do wykonywania danego rodzaju pracy
- ograniczenie się do podstawowej działalności firmy bez ponoszenia zwiększonych kosztów utrzymania np.: działów administracyjnych

Przeprowadzone kontrole prowadzą do wniosku, że coraz częściej podmioty korzystają z usług firm prowadzących działalność outsourcingu pracowniczego w celu zapewnienia obsady pracowników w tych obszarach, w których brak jest pracowników lub są oni potrzebni jedynie w przypadkach prac sezonowych, a także w przypadku nasilenia prac w związku z większym zapotrzebowaniem na siłę roboczą. W tym przypadku nie korzystają z usług agencji pracy tymczasowej. Na bazie przeprowadzonych kontroli można także wysnuć wniosek, że pracodawcy ściśle ze sobą współpracują, gdzie jest szczególne powiązanie pomiędzy podmiotami czy to w zakresie kapitałowym i osobowym, dokonują działań skutkujących „przenoszeniem” pracowników z jednej firmy do drugiej nie dokonując przejęcia w trybie art. 23<sup>1</sup> ustawy kodeks pracy, ale aby unikać działań formalnych związanych ze stosowaniem art. 23<sup>1</sup> ustawy kodeks pracy, dokonują rozwiązania umów o pracę na mocy porozumienia stron, aby w dniu następnym zawrzeć umowy o pracę z tymi samymi pracownikami w innym podmiocie na ten sam rodzaj prac nie zmieniając przy tym zakresu i rodzaju pracy oraz miejsca świadczenia pracy.

Nie ulega wątpliwości, że w ramach kontroli we wskazanych obszarach należy zająć się eliminowaniem nielegalnego outsourcingu pracowniczego z rozszerzeniem zagadnień powierzania wykonywania usługi innym podmiotom zatrudniającym osoby w ramach umów cywilnych. Ważnym krokiem w kierunku unormowania outsourcingu byłoby wprowadzenie do systemu prawnego przepisów regulujących tę formę działalności.

## 6. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców

### Ogólna charakterystyka podmiotów kontrolowanych:

W celu realizacji zadania przeprowadzono w roku 2018 łącznie 19 kontroli w 19 zakładach pracy. Krajowa Strategia Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2017 i 2018 przewidywała dla Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy, dwuletni limit kontrolny na poziomie 56.686 dni pracy kierowców.

Łącznie w okresie 2017 i 2018 plan przewidywał 56.686 dni pracy kierowców, a realizacja

wyniosła łącznie 59.386 dni pracy kierowców, co stanowi 104,76 % planu. W kontrolowanych zakładach pracę wykonywało ogółem 997 osób, w tym 31 cudzoziemców.

### **Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa (występujące problemy, trendy, sytuacje).**

Przyczyną wskazywaną przez pracodawców, która była już ujawniona w 2017 roku, a która nadal występuje, jest konieczność poszukiwania bezpiecznego parkingu w rejonie Calais (we Francji), gdzie przebywa wielu imigrantów. Strach przed wsiadaniem imigrantów do naczep oraz obawa przed kradzieżami powodowały, że kierowcy, często już po zaparkowaniu pojazdu, w sytuacjach gdy stwierdzili zagrożenie, wyjeżdżali z parkingu.

Podnoszonym przez pracodawców problemem jest nadal duży deficyt kierowców na rynku pracy. Brak kierowców w połączeniu z chęcią zysku powoduje, w ocenie inspektorów pracy, powstawanie naruszeń w zakresie norm prowadzenia pojazdów i czasu pracy z powodu konieczności wykonywania pracy przez mniejszą liczbę kierowców. Z drugiej strony brak kierowców powoduje, że do tego zawodu trafiają pracownicy słabo wykwalifikowani i nie posiadający odpowiedniej wiedzy w zakresie czasu pracy. Dodatkowo rozwój firm prowadzących kursy dla kierowców w formie e-learningowej powoduje, że wiedza kierowców kończących 140- lub 280-godzinne kursy wstępne jest często niedostateczna. Niskie kwalifikacje nowych kierowców potwierdzają również zatrudniający ich pracodawcy.

Braki wiedzy należy rozpatrywać jednak w dwóch aspektach. Z jednej strony widoczna jest duża różnica pomiędzy poszczególnymi kierowcami pracującymi w danej firmie, a z drugiej można zauważyć, że w firmach, w których są oni regularnie kontrolowani i szkoleni, występuje zdecydowanie mniej naruszeń. Najczęściej stwierdzane naruszenie w postaci braku wymaganego odpoczynku dobowego jest powodowane błędnym rozumieniem czasu, w którym odpoczynek ma być wykorzystany. Wielu kierowców nie widzi nieprawidłowości w wykorzystywaniu wymaganego odpoczynku po upływie 24 godzin od rozpoczęcia pracy.

Podobnie jak w latach ubiegłych, poważną przyczyną naruszeń przepisów w zakresie czasu pracy w transporcie drogowym jest fakt, że część pracodawców (głównie małych firm) ogranicza się tylko i wyłącznie do przechowywania tarczek i danych cyfrowych, a pomija całkowicie ich analizę, która pozwoliłaby na bieżąco eliminować nieprawidłowości. W małych firmach często zleca się zgrywanie danych z tachografów cyfrowych i kart kierowców firmom zewnętrznym, a sam pracodawca nie posiada żadnego oprogramowania pozwalającego przeanalizować dane. Często są to biura rachunkowe prowadzące sprawy kadrowe i księgowość, które nie mają wykwalifikowanych pracowników znających się na czasie pracy kierowców. Efektem tego jest brak prawidłowego nadzoru oraz nieprawidłowe rozliczanie świadczeń pieniężnych dla kierowców.

Przewoźnicy nadal zgłaszają problem niespodziewanych zmian godzin załadunku lub rozładunku, czego konsekwencją jest konieczność przerywania przez kierowcę prawidłowo zaplanowanego odpoczynku dobowego. Firmy godzą się na takie zmiany w organizacji przewozu, ponieważ odmowa zmiany godziny załadunku lub rozładunku może grozić zerwaniem kontraktu.

Podobnie jak w latach poprzednich, często stwierdzaną przyczyną naruszeń przepisów jest, podnoszony zarówno przez kierowców, jak i pracodawców, brak właściwych, bezpiecznych parkingów lub brak miejsc na parkingach. W ocenie inspektorów pracy brak parkingów rzeczywiście powoduje naruszenia, ponieważ malejąca rentowność przewozów powoduje chęć maksymalnego wykorzystywania godzin jazdy, przez co kierowca nie ma swobody w wyborze miejsca parkingowego, a priorytetem w układaniu trasy jest maksymalna ilość przejechanych kilometrów, a nie zorganizowanie trasy z uwzględnieniem umiejscowienia bezpiecznego parkingu.

Przedsiębiorcy przedstawiają również, jako argumenty do wyjaśnienia naruszeń przepisów w zakresie transportu drogowego, konieczność wyjazdu kierowcy z miejsca postojowego, które jest terenem załadowcy lub rozładowcy. Kierowcy są często zmuszani przez ochronę obiektu do opuszczenia terenu w trakcie odbierania wymaganego odpoczynku dobowego lub przerwy w prowadzeniu pojazdu.

Bardzo poważnym problemem, powtarzającym się od wielu lat i powodującym wiele nieprawidłowości, jest dylemat pracodawcy, czy lepiej dowieźć towar na czas z naruszeniem czasu jazdy, czy lepiej zapłacić karę umowną za nieterminową dostawę. Niestety, spedytorzy nadal planują

terminy dostaw, których nie da się dotrzymać jadąc zgodnie z przepisami. Tylko nieliczne firmy spedycyjne zmieniły swój sposób działania po zmianie przepisów. Kara za nieterminową dostawę najczęściej jest dużo wyższa niż kara za naruszenia związane z jazdą lub odpoczynkiem, dlatego często pracodawca decyduje się na podjęcie ryzyka naruszenia przepisów dotyczących jazdy dziennej oraz braku odpoczynku dobowego, aby nie płacić kary umownej.

Stwierdzaną przyczyną naruszeń (podnoszoną przez kierowców) jest również sytuacja, w której kierowca, któremu skończył się czas jazdy, chce dojechać za wszelką cenę do domu. Sytuacje takie dotyczą zarówno dojazdu na odpoczynek dobowy, jak i dojazdu na odpoczynek tygodniowy.

Kolejną grupą są przyczyny ekonomiczne. Wiele naruszeń można by zlikwidować, wysyłając w trasę załogę zamiast pojedynczej obsady. Koszty wysłania załogi są jednak dużo większe, a ceny za kilometr uzyskiwane przez firmy nie pozwalają z zyskiem realizować przewozu z udziałem załogi.

Przyczyną naruszeń przepisów o czasie pracy, która występuje również w transporcie (podobnie jak w innych gałęziach gospodarki) jest chęć zysku. Dotyczy to zarówno pracodawców, jak i pracowników. Im więcej samochód wykona zleceń, tym więcej zarobi firma, a im więcej pracy wykona kierowca, tym więcej może on zarobić. Fakt naruszeń przepisów z chęci zysku podkreślają otwarcie kierowcy w trakcie zgłaszania skarg, natomiast pracodawcy nie wskazują tego rodzaju przyczyn.

Podsumowując należy stwierdzić, że przyczynami naruszeń są:

- Nielegalne obozy imigrantów przy przeprawach promowych do Wielkiej Brytanii.
- Brak niezbędnej ilości parkingów.
- Brak wymaganej wiedzy u kierowców, przedsiębiorców i pracowników biur rachunkowych, którym zlecane jest rozliczanie pracy kierowców.
- Zlecenie przez spedycję zadań transportowych, które są niewykonalne w ramach norm prawnych.
- Wymuszanie zmiany godziny załadunku lub rozładunku towaru przez załadowców lub firmy odbierające towar.
- Chęć szybkiego powrotu do domu kierowców długo przebywających w trasie.
- Chęć zwiększenia zysku kosztem łamania przepisów.

## Komentarz do zbiorczych wyników kontroli

Ze względu na ilość zatrudnionych pracowników, kontrole prowadzono w następujących firmach:

- do 9 zatrudnionych - 7 kontroli
- od 10 do 49 zatrudnionych - 7 kontroli
- od 50 do 249 zatrudnionych - 4 kontrole
- 250 i więcej zatrudnionych - 1 kontrola.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, w związku ze stwierdzeniem łącznie 153 naruszeniami w zakresie transportu drogowego wydano 18 decyzji o ukaraniu na łączną kwotę 24.100 zł. Żaden z adresatów wydanej decyzji nie złożył odwołania. Nałożono 2 mandaty za 3 wykroczenia na ogólną kwotę 3 000,00 zł. Skierowano do pracodawców 13 wystąpień zawierających 29 wniosków, dotyczących 484 pracowników.

W czasie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili 306 porad, odpowiednio:

- prawnych - 168;
- technicznych - 116;
- dotyczących legalności zatrudnienia - 22.

Zdecydowanie zmniejszyła się w 2018 roku ilość nieprawidłowości związanych z wypełnianiem wykresówek, wynika to ze zmniejszającej się ilości pojazdów posiadających tachografy analogowe na rzecz tachografów cyfrowych. Najwięcej naruszeń występuje w zakresie braku wymaganego odpoczynku dobowego. Powodem naruszeń w tym zakresie jest często brak wiedzy u kierowców, którzy często wykorzystują więcej niż 3 skrócone odpoczynki dobowe (pomiędzy odpoczynkami tygodniowymi). Wynika to również z błędnego przekonania kierowców, że jeżeli skrócili wcześniejszy regularny odpoczynek dobowy (11-godzinny) o parę minut, to nie jest to wykorzystanie skróconego odpoczynku (9-godzinnego). W takiej sytuacji kierowca po nieznacznie skróconym odpoczynku

regularnym wykorzystuje jeszcze 3 skrócone odpoczynki. Skrócenie odpoczynku następuje również często w sytuacji, gdy kierowca ma przestawić auto na parkingu, ale uznając, że wykorzystał już prawie cały należny odpoczynek, od razu wyrusza w trasę nie kończąc odpoczynku dobowego po przestawieniu pojazdu. W roku 2018, wprowadzono szereg istotnych zmian w przepisach dla firm transportowych. Najważniejszym skutkiem nowelizacji jest nowy taryfikator kar dla kierowców, przedsiębiorców oraz osób zarządzających transportem. **W związku z tym kary nakładane na polskich przewoźników podczas kontroli drogowej wzrosły do 12 tys. złotych. Pojawiły się także nowe sankcje m.in. za przekraczanie czasu pracy w porze nocnej i błędy w obsłudze tachografu**, nowe przepisy weszły w życie 3 września 2018 r.

W związku z wprowadzeniem nowych przepisów o dobrej reputacji przewoźnika, widoczne było zwiększenie działań pracodawców w celu wnoszenia uwag i zastrzeżeń do wykazanych w protokołach nieprawidłowości. Spowodowane to było chęcią wykazania, że za dane naruszenie odpowiada kierowca, a nie przewoźnik. Firmy coraz częściej zlecają zadania w zakresie rozliczania czasu pracy oraz analizowania naruszeń kierowców, profesjonalnym doradcom zajmującym się składaniem odwołań od działań inspektorów pracy. W stosunku do kontroli w latach poprzednich zwraca uwagę fakt, że pracodawcy dokładniej prowadzą dokumentację potwierdzającą stosowanie odstępstwa od przepisów, co ma przełożenie na ilość uznawanych odstępstw.

Jest również grupa pracodawców, która po zmianie przepisów, z mocy których zapłacie podlega dopiero decyzja ostateczna, składa odwołania w celu odłożenia w czasie zapłaty nałożonej kary. Dotyczy to głównie firm, które korzystają z usług wyspecjalizowanych firm zewnętrznych.

### Podsumowanie i wnioski

Bardzo poważnym problemem podnoszonym przez pracodawców jest brak kierowców na rynku pracy. Coraz większa liczba kierowców z zagranicy (głównie z Ukrainy, Rosji i Białorusi) nie pokrywa zapotrzebowania. Jednocześnie w 2018 r nasiliły się praktyki korupcji kadrowej, polegającej na przejmowaniu kierowców, zarówno krajowych jak i kierowców z zagranicy przez firmy transportowe jak i pośredników za wyższe stawki, co niejednokrotnie dezorganizowało płynność firm transportowych. Niepokój firm transportowych w 2018 r budziły informacje o zmianach przepisów w państwach sąsiednich UE, które oferując kierowcy lepsze niż w Polsce, warunki finansowe mogą powodować kolejny odpływ kierowców, głównie cudzoziemców.

Poważnym problemem zauważanym przez inspektorów pracy jest wliczanie kierowcom wynagrodzenia za dyżury do minimalnego wynagrodzenia. Kierowcy bardzo często normami prowadzenia pojazdu i inną pracą wypracowują pełen wymiar czasu pracy, a dodatkowo mają do zrekompensowania kilkadziesiąt godzin dyżuru. Ustalanie przez pracodawców wynagrodzenia na poziomie niższym od minimalnego i uzupełnianie tego wynagrodzenia świadczeniem za dyżury powoduje, że kierowca za godzinę faktycznej pracy otrzymuje mniej niż minimalne wynagrodzenie, ponieważ godziny dyżuru są poza godzinami przepracowanymi.

Utrzymująca się od kilku lat trudna sytuacja na rynku transportowym powoduje, że słabo zorganizowane firmy są likwidowane. W rezultacie na rynku pozostają dobrze zorganizowane podmioty, które inwestują w pojazdy i coraz częściej zauważają konieczność inwestowania w kierowców. Rozwijające się inicjatywy związane z tzw.: „eco drivingiem”, który ma uczyć kierowców jak jeździć oszczędnie, są często wiązane z nauczaniem kierowców o tym, jak jeździć zgodnie z normami Rozporządzenia 561/06.

Z przeprowadzonych w roku 2018 kontroli wynika, że zmiany przepisów przenoszące odpowiedzialność za naruszenia przepisów również na kierowców spowodowały większą dbałość tej grupy zawodowej o przestrzeganie norm prowadzenia pojazdu. Na coraz lepszą sytuację w zakresie przestrzegania norm w pracy kierowców mają wpływ firmy zewnętrzne, które obsługują coraz większą ilość małych i średnich firm transportowych. Profesjonalne kontrolowanie kierowców oraz prawidłowo rozliczany czas pracy kierowców powoduje znaczną poprawę w zakresie przestrzegania przepisów w zakresie norm prowadzenia pojazdu oraz czasu pracy. Dodatkowo utrzymująca się trudna sytuacja ekonomiczna wymusza nadal na przedsiębiorcach dbałość o organizację czasu pracy kierowcy, ponieważ kary nakładane za naruszenia są często bardzo istotnym elementem kosztów prowadzenia działalności transportowej. Dlatego większość firm transportowych zauważyła już fakt, że jazda bez

przestrzegania przepisów kosztuje zbyt dużo. Nadal jednak istnieją niewielkie firmy zakładane przez samych kierowców, zatrudniających dodatkowo jedną lub dwie osoby, w których pracodawca jest również kierowcą i prowadzi pojazdy, tak jak jego pracownicy. W firmach tych nikt nie posiada wymaganej wiedzy, ani wystarczającego czasu, aby prawidłowo organizować czas pracy kierowców.

Widoczna jest również konsolidacja transportu krajowego obsługującego sieci marketów. Sieci wolą współpracować z jednym lub paroma wykonawcami zamiast wieloma małymi podmiotami. Trudna sytuacja ekonomiczna w połączeniu z nowymi wymaganiami w zakresie organizowania firmy transportowej powoduje, że na rynku pozostają dobre firmy, które podejmują działania również w zakresie przestrzegania norm prowadzenia pojazdów, wymaganych przerw oraz odpoczynków kierowców.

Pozytywny wpływ na prowadzenie pojazdów zgodnie z wymogami przepisów ma obowiązująca od paru lat konstrukcja przepisów sankcyjnych, która wprowadziła odpowiedzialność kierowców za naruszenia oraz obowiązujący od 03 września 2018 r. nowy bardziej rygorystyczny taryfikator kar.

## 7. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

W roku 2018 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili łącznie 107 kontroli, u 91 przedsiębiorców. Ponadto przeprowadzono 6 kontroli, które zostały wszczęte w wyniku skarg złożonych przez pracowników niepełnosprawnych.

Oceną przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, objęto zarówno przedsiębiorców zapewniających warunki pracy chronionej (zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej), jak i pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na tzw. otwartym rynku pracy. W zakładach tych zatrudniano łącznie 8.427 pracowników, w tym 2.268 osób niepełnosprawnych. Największą liczbą kontroli objęto zakłady nieposiadające statusu zakładu pracy chronionej, a ubiegające się o zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych (w roku 2018 przeprowadzono łącznie 50 takich kontroli).

W porównaniu do roku 2017, w roku ubiegłym przeprowadzono o 12 kontroli mniej w zakładach pracy chronionej. Wynika to głównie z faktu, iż z roku na rok maleje liczba przedsiębiorców posiadających status prowadzących zakład pracy chronionej. W roku 2018 tylko jeden pracodawca z województwa kujawsko – pomorskiego ubiegający się o status wystąpił do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy z wnioskiem o wydanie decyzji stwierdzającej spełnianie wymogów określonych w art. 28 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w średnich zakładach zatrudniających od 10 do 249 pracowników. Największa liczba skontrolowanych podmiotów należała do sektora prywatnego i były to głównie zakłady produkcyjne (produkcja przemysłowa) i usługowe zajmujące się gastronomią i administrowaniem.

Ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy wykazała, że najniższy poziom dostosowania do wymogów przepisów prawa dotyczył zagadnień:

- urządzenia i instalacje energetyczne – nieprawidłowości dotyczyły braku pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przed dotykem pośrednim i bezpośrednim, brak skutecznej ochrony,
- ocena ryzyka zawodowego – przede wszystkim brak w ocenie ryzyka uwzględnienia szczególnych uwarunkowań związanych z niepełnosprawnością osób zatrudnionych,
- obiekty i pomieszczenia pracy - nieprawidłowości dotyczyły głównie braku zabezpieczenia lub oznakowania miejsc niebezpiecznych oraz niewłaściwego stan technicznego pomieszczeń,
- czas pracy – głównie brak ewidencji czasu pracy, prowadzenie ewidencji czasu pracy nierzetelnie,

- stosunek pracy – brak informacji lub nieprawidłowa informacja o warunkach zatrudnienia.

Ponadto nadal rażąco naruszane były przepisy w zakresie użytkowania maszyn i urządzeń technicznych – dotyczy użytkowania maszyn nieposiadających odpowiednich urządzeń ochronnych i sterowniczych. W roku ubiegłym inspektorzy pracy wydali 19 decyzji wstrzymujących prace lub eksploatację maszyn.

Porównanie danych z kontroli w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej z wynikami z lat poprzednich - zwłaszcza z roku 2017, wskazuje, że niezależnie od liczby przeprowadzonych kontroli nieprawidłowości w większości badanych problemów utrzymują się na podobnych poziomach.

Nastąpiła znaczna poprawa w zakresie przestrzegania przepisów związanych z użytkowaniem obiektów i pomieszczeń zakładu oraz dotyczących szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Za niepokojące zjawisko należy uznać wzrost liczby zakładów, w których niezgodnie z przepisami organizowano stanowiska pracy. Kontrole przeprowadzone w roku ubiegłym wykazały głównie brak bezpiecznych dojazdów do stanowisk pracy oraz brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczących obsługi maszyn i urządzeń technicznych.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w zakładach tzw. otwartego rynku pracy w okresie ostatnich 2 lat wykazała wzrost liczby zakładów, w których stwierdzono naruszenia przepisów dotyczących: eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych (brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej oraz ochrony przed dotykiem bezpośrednim), organizacji stanowisk pracy, czasu pracy (zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych bez zgody lekarza), urlopów wypoczynkowych (nieterminowe udzielanie urlopów, błędne naliczanie wymiaru urlopu). Nastąpiła poprawa przestrzegania przepisów dotyczących przygotowania pracowników do pracy (tylko w jednym zakładzie pracownik nie odbył szkolenia okresowego w zakresie bhp).

W trakcie kontroli przeprowadzonej w jednym z zakładów otwartego rynku pracy, który otrzymał ze środków PFRON dofinansowanie w ramach utworzonych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych, inspektor pracy stwierdził, że pracodawca nie dotrzymał warunków umowy, tj. jedno ze stanowisk pracy przeniósł do pomieszczenia niespełniającego wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, a ponadto przez dłuższy czas nie zatrudniał niepełnosprawnych na ww. stanowiskach. W związku z powyższym przesłane zostało pismo do Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej – Działu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w Bydgoszczy, który jest stroną umowy w sprawie refundacji kosztów wyposażenia stanowisk, celem ewentualnego wykorzystania w ramach oceny realizacji warunków umowy. W trakcie ponownej kontroli przeprowadzonej w zakładzie ustalono, że w przedmiotowej sprawie wszczęte zostało przez Wydział Kontroli PFRON postępowanie wyjaśniające.

W wyniku działań kontrolnych i zastosowanych środków prawnych w zakładach zatrudniających pracowników niepełnosprawnych uzyskano znaczące efekty. Inspektorzy pracy wydali łącznie 283 decyzje, w tym 184 decyzje, które zostały zrealizowane w trakcie kontroli. W wielu przypadkach decyzje dotyczyły likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników (wydano 9 decyzji wstrzymujących prace, 10 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn, 27 decyzji, którym nadano rygor natychmiastowej wykonalności oraz jedną decyzję o skierowaniu pracownika do innych prac). Ponadto w wyniku stwierdzonych naruszeń przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 67 wniosków i 38 poleceń. O dużej skuteczności podejmowanych działań świadczy odsetek decyzji, które zostały zrealizowane – 89%.

Przyczyny naruszeń przepisów prawa w ocenie inspektorów pracy, to przede wszystkim: bagatelizowanie zagrożeń w środowisku pracy (dotyczy zarówno pracodawców, jak i osób z bezpośredniego nadzoru), zaniedbania organizacyjne, niewywiązywanie się pracowników służby bhp z nałożonych na nich obowiązków, minimalizowanie nakładów na poprawę stanu bhp w zakładzie. Najczęściej podawaną przez pracodawców przyczyną naruszeń prawa jest nieznanostwo przepisów przez nich samym lub przez „służby kadrowe”.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy poza działalnością kontrolno–nadzorczą podejmował szereg działań promocyjno–prewencyjnych. Do najważniejszych należało zorganizowanie kolejnej już – VI konferencji „Osoba Niepełnosprawna w zatrudnieniu” przy współdziałaniu Państwowego Funduszu

Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Oddziału Kujawsko-Pomorskiego w Toruniu, Stowarzyszenia Bez Ograniczeń w Bydgoszczy, Wyższej Szkoły Gospodarki oraz Zespołu Szkół nr 19 w Bydgoszczy. Hasło przewodnie tegorocznej edycji brzmiało: „Wszyscy jesteśmy tacy sami”. Patronat honorowy nad konferencją objęli Wojewoda Kujawsko-Pomorski Mikołaj Bogdanowicz oraz Marszałek Województwa Kujawsko-Pomorskiego Piotr Całbecki.

Celem konferencji było wsparcie dla niepełnosprawnych oraz pracodawców przy organizowaniu i tworzeniu stanowisk pracy, w aspekcie doświadczeń osób niepełnosprawnych.



Kontynuowana była również współpraca z p. Aleksandrą Gieręj – Dyrektorem Oddziału PFRON w Toruniu, w ramach realizacji postanowień zawartych w Deklaracji zawartej pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem PFRON.

## 8. Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

W 2018 r. skontrolowano w tym zakresie 6 podmiotów. W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 2 wystąpienia, z łączną liczbą 4 wniosków dotyczących naruszenia przepisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Dwa wnioski dotyczyły zapewnienia przekazywania w terminie 30 dni od dnia wyboru członków Rady Pracowników przez pracowników Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej informacji dotyczącej Rady Pracowników, zgodnie z załącznikiem do ustawy (art. 18 ustawy). Powodem wystąpienia nieprawidłowości w tym zakresie była niewiedza pracodawcy dotycząca obowiązku realizacji tego przepisu ustawowego. Wnioski te, jak wynika z udzielonej odpowiedzi przez pracodawców zostały zrealizowane poprzez przesłanie na adres Ministerstwa ww. informacji (już po upływie ustawowego terminu). Kolejny wniosek dotyczył przestrzegania przez pracodawcę obowiązku powiadamiania pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej Rady Pracowników co najmniej na 60 dni przed upływem kadencji Rady Pracowników, zgodnie z art. 11 ust. 5 ustawy. Wniosek był wnioskiem o charakterze profilaktycznym, nie mniej pracodawca wysłał po kontroli inspektora pracy pismo do pracowników informujące o sposobie powiadamiania pracowników o wyborach członków Rad Pracowników. Kolejny wniosek dotyczył zapewnienia, aby wybory członków Rady Pracowników przez komisję wyborczą odbywały się zgodnie z regulaminem wyborów uzgodnionym z przedstawicielami pracowników (art.10 ust. 1, 2 ustawy). Po kontroli inspektora pracy został wprowadzony zarządzeniem wewnętrznym przez pracodawcę regulamin, stanowiący w istocie jego pisemne potwierdzenie

**Określenie przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości.**

Główną przyczyną powstałych nieprawidłowości w wyżej opisanym zakresie była nieznajomość przepisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji nakładającej różne obowiązki na pracodawcę w zakresie informacyjnym, a także dotyczącym wyborów oraz działania i współpracy z Radą Pracowników.

Nie mniej jednak w każdym przypadku współpraca pracodawców z Radami Pracowników, mimo naruszeń formalno-prawnych układała się, jak wynika z zapisów poczynionych w czasie kontroli przez inspektorów pracy w sposób prawidłowy, z uwzględnieniem przepisów ustawy.

W jednym przypadku pracodawca zapewnił członkom Rady Pracowników pomieszczenie do pracy wraz z wyposażeniem technicznym.

## 9. Kontrole placówek handlowych

### A. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w placówkach wielkopowierzchniowych

#### Prawo pracy

W 2018 roku, w zakresie realizacji tematu, przeprowadzono 4 kontrole w placówkach wielkopowierzchniowych, w których zatrudniano łącznie 183 pracowników, w tym 97 kobiet i 15 pracowników niepełnosprawnych. Trzy osoby wykonywały pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Wszystkie kontrolowane placówki handlowe reprezentowały prywatny sektor działalności.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy w zakresie prawa pracy skierowali łącznie 5 wystąpień, zawierających 26 wniosków. Wnioski, którymi regulowano nieprawidłowości i uchybienia dotyczyły w szczególności: uporządkowania dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych, uaktualnienia przepisów zawartych w wewnętrzzakładowych źródłach prawa pracy, czasu pracy, w tym ustalania rozkładów czasu pracy, prowadzenia w sposób prawidłowy ewidencji czasu pracy, zapewnienia odpoczynków dobowych i tygodniowych, wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz udzielania urlopów wypoczynkowych.

W jednym tylko przypadku na pracodawcę nałożono mandat karny w kwocie 1000 zł, w związku ze stwierdzeniem wykroczeń w zakresie czasu pracy, wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### BHP

Na podstawie ustaleń dokonanych w toku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 40 decyzji, w tym 25 decyzji na piśmie w 8 nakazach oraz 15 decyzji ustnych. 10 decyzji opatrzone rygiorem natychmiastowego wykonania. Tylko w 1 przypadku ujawniony stan faktyczny wymagał wydania decyzji wstrzymującej eksploatację maszyny.

Po kontrolach skierowano do pracodawców 5 wystąpień zawierających łącznie 26 wniosków. Wydawanymi decyzjami inspektorzy pracy regulowali przede wszystkim nieprawidłowości dotyczące:

- szkoleń w zakresie bhp,
- profilaktycznych badań lekarskich,
- ryzyka zawodowego,
- odzieży i obuwia roboczego oraz w środków ochrony indywidualnej,
- pomieszczeń i procesów pracy, w tym wyposażenia stanowisk pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
- transportu i składowania, w tym transportu zmechanizowanego,
- instrukcji stanowiskowych.



Podczas prowadzonych kontroli inspektorzy pracy w szerokim zakresie, poza stwierdzaniem uchybień w poszczególnych obszarach działalności pracodawcy, prowadzili szeroko rozumiane poradnictwo prawne ze wskazaniem pracodawcy podstaw prawnych działania. Udzielili pracodawcom, osobom kierującym pracownikami, pracownikom oraz przedstawicielom służby bhp 53 porady techniczne, 54 porady prawne oraz 12 porad z zakresu legalności zatrudnienia.

## **B. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w innych placówkach handlowych**

### **Prawo pracy**

Inspektorzy przeprowadzili 20 kontroli. Jedną kontrolę przeprowadzono w święto. W kontrolowanych placówkach zatrudniano łącznie 97 pracowników, w tym 84 kobiety. 9 osób wykonywało pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Wszystkie placówki reprezentowały sektor prywatny. Przedmiotem handlu kontrolowanych placówek były:

- artykuły spożywcze – 6 sklepów,
- artykuły przemysłowe – 4 sklepy.
- artykuły spożywczo – przemysłowe – 10 sklepów.

W wyniku kontroli prowadzonych, w ramach realizowanego tematu, rozpatrzono 8 skarg. W 7 przypadkach zarzuty zostały uznane za zasadne, natomiast w 8 przypadkach zarzuty uznano za bezzasadne. W swoich pismach (2 skargi złożone przez aktualnie zatrudnionych pracowników, 3 skargi złożone przez byłych pracowników i 3 skargi złożone przez osoby trzecie) skarżący wskazywali m. in. na nieprawidłowości w zakresie wypowiedzania umów o pracę, nie prowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, niewydanie świadectwa pracy, obniżenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, brak zaplecza higieniczno-sanitarnego, niewłaściwą organizację stanowisk pracy.

Z tytułu ujawnionych naruszeń prawa pracy, w realizowanym temacie, inspektorzy pracy wydali łącznie 17 wystąpień, zawierających 114 wniosków, a także 3 polecenia. Środkami prawnymi regulowano nieprawidłowości związane z aktami osobowymi, informacją o dodatkowych warunkach zatrudnienia, ewidencją czasu pracy i czasem pracy (obwieszczenia, rozkłady, odpoczynki dobowe, tygodniowe, pora nocna, pięciodniowy tydzień pracy, dwukrotne zatrudnienie w tej samej dobie roboczej), terminowa wypłata wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, ustaleniem i naliczeniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.

Inspektorzy pracy ukarali 2 osoby winne naruszeń prawa pracy, nakładając grzywny w wysokości ogółem 2000 zł. W 2 przypadkach zastosowano środek wychowawczy. Z tytułu prawnej ochrony pracy ujawniono ogółem 8 wykroczeń.

Podczas prowadzonych kontroli inspektorzy pracy w szerokim zakresie, poza stwierdzaniem uchybień w poszczególnych obszarach działalności pracodawcy, prowadzili szeroko rozumiane poradnictwo prawne ze wskazaniem pracodawcy podstaw prawnych działania. Udzielili pracodawcom, osobom kierującym pracownikami, pracownikom oraz przedstawicielom służby bhp 68 porad technicznych, 83 porady prawne oraz 22 porady z zakresu legalności zatrudnienia

### **BHP**

Na podstawie ustaleń dokonanych w toku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 126 decyzji, w tym 100 decyzji na piśmie w 25 nakazach oraz 26 decyzji ustnych. 16 decyzji wydanych zostało z rygiorem natychmiastowej wykonalności.

Po kontrolach skierowano do pracodawców 17 wystąpień zawierających łącznie 114 wniosków. Celem wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych była eliminacja nieprawidłowości i zagrożeń dotyczących bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W szczególności stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

- szkoleń w zakresie bhp i związanej z tym dokumentacji,
- profilaktycznych badań lekarskich,
- ryzyka zawodowego,

- wyposażenia pracowników w odzież i obuwiu robocze oraz w środki ochrony indywidualnej,
- pomieszczeń i procesów pracy, w tym wyposażenia stanowisk pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
- transportu i składowania, ciągów komunikacyjnych i wyjść ewakuacyjnych,
- instrukcji stanowiskowych,
- służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli małych placówek handlowych inspektorzy pracy nałożyli na pracodawców 2 mandaty w kwocie 2000 zł w związku z ujawnieniem 2 wykroczeń w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto skierowali do 1 pracodawcy pouczenie dotyczące 2 wykroczeń oraz 1 ostrzeżenie w związku ze stwierdzeniem 1 wykroczenia w zakresie bhp.

## C. Zakaz pracy w niedziele i święta

### Placówki wielkopowierzchniowe

Dokonując oceny przestrzegania zakazu pracy w niedziele i święta inspektorzy pracy przeprowadzili 6 kontroli u 5 pracodawców. W toku kontroli rozpatrzono 3 skargi, w tym 2 złożone przez byłych pracowników i 1 złożoną przez osobę trzecią. Zarzuty zawarte w skargach nie dotyczyły naruszenia zakazu pracy w niedziele i święta.

Przeprowadzone kontrole wykazały tylko 2 przypadki naruszenia przepisów o zakazie pracy w niedziele, przy czym 1 przypadek został oceniony wstępnie jako próbę obejścia prawa, poprzez wykorzystanie wyłączenia wskazanego w art. 6 ust. 1 pkt 13 ustawy, dotyczące placówek zlokalizowanych na dworcach. Sąd, do którego skierowano wniosek o ukaranie osoby winnej naruszenia zakazu, uznał, że zakaz nie został złamany, a wyłączenie zastosowano prawidłowo.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 2 decyzje nakazowe na piśmie, 9 decyzji ustnych i 1 polecenie. Do pracodawców skierowano 4 wystąpienia zawierające 13 wniosków, w tym 2 wnioski profilaktyczne dotyczące zakazu pracy w niedziele i święta. Mandatem karnym, w wysokości 1000 zł ukarano 1 osobę.

### Małe placówki handlowe

W 2018 roku, inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 1006 kontroli w małych placówkach handlowych, w tym:

- 905 kontroli w niedziele, w 746 placówkach, w których zatrudnionych było 6661 pracowników, w tym 5628 kobiet,
- 101 kontroli w święta w 92 podmiotach, w których zatrudnionych było 5067 pracowników, w tym 4358 kobiet.

Na rzecz kontrolowanych placówek pracę świadczyło także 256 osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia oraz 6 cudzoziemców, a także 44 samozatrudnionych.

W toku czynności rozpoznawczych, prowadzonych w niedziele i święta, ustalono, że 1282 placówki handlowe były zamknięte, respektując tym samym zakaz handlu w niedziele i święta.

W toku kontroli rozpatrzono 31 skarg, zawierających 41 zarzutów. 4 skargi zostały wniesione przez byłych pracowników, a 13 przez osoby trzecie. 13 skarg dotyczyło naruszenia zakazu pracy w niedziele. Dokonując oceny przestrzegania przepisów w tym zakresie inspektorzy stwierdzali niezasadność skargi bądź nie byli w stanie ustalić, czy faktycznie naruszenie zakazu miało miejsce.

Kontrole wykazały, że zakaz handlu został złamany w 95 placówkach, w tym 82 przypadki miały miejsce w niedziele, a 13 w święta.

W większości placówek pracodawcy, wbrew zakazowi, powierzali pracę pracownikom bądź zleceniobiorcom. W pozostałych sklepach pracę wykonywały osoby niespokrewnione z przedsiębiorcą lub daleki członek rodziny.

W placówkach handlowych, w których stwierdzono naruszenie zakazu, wykonywane były prace związane bezpośrednio z handlem. Tylko w dwóch sklepach pracownicy byli zatrudnieni przy pracach inwentaryzacyjnych.

Kontrole wykazały, że pracodawcy wykorzystywali wyłączenia określone w art. 6 ust. 1 ustawy. Dotyczyło to placówek handlowych zlokalizowanych na dworcach, placówek funkcjonujących jako punkty pocztowe, jak również prowadzących przeważającą działalność w zakresie sprzedaży prasy, biletów komunikacji miejskiej, wyrobów tytoniowych, kuponów gier losowych i zakładów wzajemnych.

Niektórzy pracodawcy podejmowali próby obejścia przepisów o zakazie handlu poprzez markowanie handlu dewocjonaliami, pamiątkami, kwiatami lub produkcją pieczywa i wyrobów ciastkarskich. Część pracodawców decydowała się na zmianę wpisu w rejestrze podmiotów gospodarki narodowej i wskazanie jako przeważającej działalności, która z mocy ustawy została wyłączona z zakazu.

W wyniku kontroli do pracodawców skierowano 77 wystąpień, zawierających 80 wniosków. Wydano także 5 decyzji nakazowych, w tym 2 ustne.

Stwierdzając naruszenie zakazu handlu inspektorzy nałożyli na pracodawców ogółem 31 mandatów, na ogólną kwotę 31 900 zł. Do sądu skierowano 28 wniosków. W odniesieniu do 15 obwinionych sądy wydały wyroki uznające zasadność postawionego zarzutu i orzekające kary grzywny. Wobec 30 osób zastosowano środki wychowawcze.

W toku kontroli inspektorzy pracy prowadzili szeroko rozumiane poradnictwo, zarówno w zakresie prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Ogółem udzielono 1326 porad, w tym 442 techniczne i 266 dotyczących legalności zatrudnienia.

## 10. Opieka zdrowotna - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp

Przeprowadzono 5 kontroli w 5 podmiotach leczniczych. Kontrole zostały przeprowadzone w:

- 1 publicznym stacjonarnym i całodobowym podmiocie leczniczym (Zakład Opieki Leczniczej)
- 1 niepublicznym stacjonarnym i całodobowym podmiocie leczniczym (Zakład Opieki Leczniczej)
- 1 publicznym ambulatoryjnym podmiocie leczniczym (przychodnia)
- 2 niepublicznych ambulatoryjnych podmiotach leczniczych (przychodnie)

Łącznie w 5 skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 293 osoby, w tym 57 na podstawie umów cywilnoprawnych, 92 podmiotów samozatrudniających się, 143 w ramach stosunku pracy w tym: 112 kobiet i 2 niepełnosprawnych.

Na 5 skontrolowanych podmiotów pod kątem formy prawnej stanowiło:

- 1 spółka jawna (przychodnia)
- 2 podmioty wpisane do ewidencji działalności gospodarczej (1 przychodnia i 1 ZOL)
- 2 samodzielne publiczne podmioty lecznicze utworzone przez orany samorządowe (1 przychodnia i 1 ZOL)

Wszystkie podmioty zostały wpisane do rejestru podmiotów leczniczych prowadzonych przez Wojewodę Kujawsko Pomorskiego. Poniżej opisano wyniki kontroli podmiotów leczniczych w zależności od rodzaju świadczonych usług.

### A. Prawna ochrona pracy

Przeprowadzono 5 kontroli w 5 podmiotach leczniczych. Były to 3 przychodnie (2 podmioty publiczne, 1 podmiot niepubliczny) i 2 podmioty całodobowe (1 podmiot publiczny i 1 niepubliczny)

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy dokonali ustaleń w zakresie:

#### **-stosunku pracy**

- nie ustalono w obwieszczeniu systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego czasu pracy ( dot.23 pracowników w 3 kontrolowanych podmiotach tj. publicznym i niepublicznych),
- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia akt osobowych w niepublicznych podmiotach ustalono, że dokumenty znajdujące się w aktach osobowych nie były ułożone w porządku chronologicznym, nie były opisane oraz ponumerowane, znajdowały się oryginały dokumentów zamiast kopii lub odpisów (łącznie dotyczyło 40 pracowników),
- nieprawidłowości w zakresie umów o pracę i świadectw pracy:
  - w niepublicznym podmiocie nie ustalono w umowach o pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy liczby godzin ponad określony w umowach wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawniałoby do dodatku jak za godziny nadliczbowe ( dotyczyło 2 pracowników),
  - w niepublicznym podmiocie w umowie o pracę nie ustalono wysokości wynagrodzenia (dot. 1 pracownika), ponadto wysokość wynagrodzenia za pracę w umowach o pracę nie była adekwatna do najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne ( dotyczyło 2 pracowników),
  - w niepublicznym podmiocie zawarto z 3 pracownikami umowy na czas określony dłuższy niż 33 miesiące. Umowy były zawarte w 2017, tym samym po upływie 33 miesięcy przekształca się z mocy prawa na czas nieokreślony,
  - w niepublicznym zakładzie wydano świadectwo pracy po upływie 7 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy ( dotyczyło 1 pracownika),
- nieprawidłowości w zakresie pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia:
  - w publicznym podmiocie informacje z art. 29§ 3 kp nie zawierały wszystkich elementów wynikających z ww. przepisu ( dotyczyło 7 pracowników),
  - w niepublicznych podmiotach nie poinformowano pracowników na piśmie o warunkach zatrudnienia wynikających z art.29§3 kp (dotyczyło 39 pracowników),
- zgodność charakteru świadczonej pracy z rodzajem umowy (zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę),
  - W jednym niepublicznym podmiocie ustalono, że została zatrudniona osoba na podstawie umowy zlecenia na wykonywanie prac związanych z wykonywaniem przewozu dokumentów oraz materiału laboratoryjnego. Inspektor pracy wskazał, że praca wykonywana jest w miejscu wyznaczonym, pod kierownictwem i nadzorem. Inspektor wystąpił o dokonanie analizy w zakresie zawartej umowy cywilnoprawnej pod kątem zawarcia umowy o pracę. Po wystąpieniu zawarto umowę o pracę na czas określony do 31.03.2019.

#### **-przestrzegania przepisów o czasie pracy**

W kontrolowanych podmiotach publicznych jak i niepublicznych w zakresie przestrzegania przepisów odnośnie normy dobowej, tygodniowej, godzin nadliczbowych, odpoczynków dobowych i tygodniowych nie stwierdzono nieprawidłowości. W kontrolowanych podmiotach nie były pełnione dyżury z art.151<sup>5</sup> kp.

W jednym niepublicznym podmiocie ustalono, że 2 pracowników z działu obsługi wykonywało pracę w systemie przerywanego czasu pracy. Pracę wykonywali od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 11.00, a po przerwie od 15.00 do 19.00. Inspektor skierował wniosek o dokonanie analizy czasu pracy i wypłacenie stosownego wynagrodzenia zgodnie z art.139§1 kp. Ponadto stwierdzono, że czas wolny za godziny nadliczbowe był udzielany po okresie rozliczeniowym bez pisemnych wniosków pracowników ( dotyczyło 12 pracowników).

**-przestrzeżenia przepisów o wynagrodzeniach i innych świadczeniach ze stosunku pracy oraz zapewnienia stawki godzinowej z umów cywilnoprawnych**

W publicznym podmiocie stwierdzono, że 7 pracownikom wypłacano wynagrodzenie na konta bankowe pomimo braku pisemnych wniosków o wypłatę na konto; 1 pracownikowi za okres 6 miesięcy w 2018 nie ustalono i nie wypłacono ekwiwalentu pieniężnego za pranie i konserwację odzieży roboczej, 1 pracownikowi nie wypłacono ekwiwalentu za używanie w pracy własnej odzieży i obuwia

W niepublicznym podmiocie ustalono, że 1 zleceniobiorcy nie zapewniono stawki godzinowej w wysokości 13,70 zł brutto wynikało to z faktu nieprawidłowego zliczenia godzin pracy. Tym samym zaniżono wynagrodzenie o kwotę 126,47 zł brutto. Ponadto dokonywano potrąceń na samorząd pielęgniarski bez pisemnych zgód pracowników ( dotyczyło 7 pracowników).

**-przestrzeżenia przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017 o sposobi ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych**

W niepublicznych podmiotach 26 pracownikom nie zapewniono podwyżki wynagrodzenia, w tym 8 pracownikom na łączną kwotę 5080,80 zł brutto, a 1 pracownikowi zaniżono wynagrodzenie o 21,60 zł brutto. W wyniku polecenia ustnego inspektora pracy w czasie kontroli ww. kwoty zostały wypłacone. W przypadku pozostałych zostało skierowane wystąpienie o naliczenie i wypłacenie.

**- przestrzeżenia przepisów rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 8 września 2015 w sprawie ogólnych warunków o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej oraz z dnia 14 października 2015 zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenia świadczeń opieki zdrowotnej**

W jednym kontrolowanym podmiocie niepublicznym ustalono, że pomimo zmiany stawki kapitacyjnej 1 lipca i 1 września 2018 pracodawca nie dokonał przeliczenia wynagrodzeń dla pielęgniarek i położnych. Inspektor skierował wystąpienie o podjęcie działań zmierzających do pełnej realizacji zasad określonych w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 29 sierpnia 2018 w sprawie zmiany rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej ( Dz.U.2018 1681). Pracodawca jest w trakcie realizacji wystąpienia.

**-przestrzeżenia przepisów o urloпах wypoczynkowych**

We wszystkich kontrolowanych podmiotach tj. publicznym i niepublicznych ustalono dla zatrudnionych pracowników prawo do urlopu wypoczynkowego.

Stwierdzone nieprawidłowości w zakresie udzielanie urloпów wypoczynkowych:

- w niepublicznych jak i publicznych podmiotach ustalono, że zdarzały się przypadki nie udzielania urloпów do końca 30 września danego roku kalendarzowego (dotyczyło 8 pracowników),
- w niepublicznych podmiotach stwierdzono, że pracownicy w 2017 korzystali z urloпów wypoczynkowych, które nie obejmowały co najmniej 14 kalendarzowych dni urlopu (dotyczyło 7 pracowników),

**-zakładowego funduszu świadczeń socjalnych**

Ustalono, że 2 niepubliczne podmioty nie miały ustawowego obowiązku tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz nie wypłacały świadczeń urlopowych. Pracownicy zostali o tym fakcie poinformowani. W jednym przypadku informacja nie została przekazana w terminie zgodnie z art. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

W jednym publicznym podmiocie pracodawca poinformował o wypłacie świadczeń urlopowych. Kontrola wykazała, że pracownikom korzystającym z urlopu wypoczynkowego trwającego co najmniej 14 kalendarzowych dni wypłacano przed rozpoczęciem urlopu świadczenia urlopowe. Świadczenia wypłacano w prawidłowej wysokości.

## **B. Bezpieczeństwo i higiena pracy**

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy dokonali ustaleń, w tym nw. nieprawidłowości, które dotyczyły między innymi:

### **- wstępnych i okresowych szkoleń w zakresie bhp**

W jednej z placówek nie zapewniono programów szkoleń bhp. W jednej z przychodni 18 pracowników nie posiadało aktualnych zaświadczeń ze szkoleń okresowych bhp. Stwierdzono nie poddanie 18 pracowników w terminie wskazanym przepisami prawa pierwszemu szkoleniu bhp wymaganemu do roku od daty zatrudnienia oraz następnemu szkoleniu okresowemu z zakresu bhp. W jednej z placówek pracodawca formalnie nie ustalił i nie skonsultował z pracownikami lub ich przedstawicielami, częstotliwości i czasu trwania szkolenia okresowego bhp. Stwierdzono, że nie wszyscy posiadali szkolenia zgodnie ze swoim stanowiskiem pracy, na którym obecnie są zatrudnieni (łącznie 4 osoby). Stwierdzono, że jedna z zatrudnionych nie została w sposób udokumentowany poddana instruktażowi stanowiskowemu. W 3 przypadkach nie dotrzymano terminowości szkoleń okresowych. W dwóch placówkach stwierdzono, że dokument określający częstotliwość szkoleń okresowych wskazuje ww. częstotliwość zgodnie z rozporządzeniem w sprawie szkoleń bhp, jednakże nie precyzuje jakie stanowiska, w jakiej częstotliwości należy poddawać szkoleniom bhp. Stwierdzono, że program instruktażu stanowiskowego na stanowisku pielęgniarki zawiera szereg informacji niezgodnych ze stanem faktycznym, ponieważ w ww. dokumencie uwzględniane są takie zagrożenia, które w zakładzie objętym kontrolą nie istnieją. Stwierdzono, że w dwóch przypadkach czas trwania szkolenia wstępnego nie był zgodny z rozporządzeniem w sprawie szkoleń bhp.

### **- profilaktycznych badań lekarskich**

Podczas kontroli stwierdzono, że jedna z osób zatrudnionych – lekarz (zatrudniony w 2003 roku) nie posiadał orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na powierzonym jej stanowisku pracy. Podczas kontroli stwierdzono, że jedna z zatrudnionych posiadała badanie lekarskie i stwierdzony brak przeciwwskazań do pracy na uprzednio zajmowanym przez nią stanowisku pracy. W skierowaniach pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których występują zagrożenia związane z dźwiganiem pacjentów pracodawca nie wskazywał ręcznych prac transportowych jako jeden z czynników występujących na tych stanowiskach pracy. W jednym z podmiotów na przeprowadzanie profilaktycznych badań lekarskich pracowników pracodawca nie zawierał w tym zakresie umowy z jednostką specjalistyczną. Stwierdzono, że orzeczenia lekarskie 3 pracowników stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku nie znajdują się w aktach osobowych.

### **- dokonywania oceny ryzyka zawodowego**

Pracodawca jednej z przychodni nie przedstawił oceny ryzyka zawodowego dla stanowiska technika fizjoterapii. Nie dokonano oceny ryzyka zawodowego występującego przy ręcznych pracach transportowych. Stwierdzono w jednej z placówce, że wykaz czynności powodujących narażenie (opracowany ze względu na zidentyfikowanie narażenia pracownika na 3 grupę zagrożenia czynników biologicznych) - czyli tzw. wykaz prac powodujących narażenie oraz rejestr pracowników narażonych na działanie czynników biologicznych nie zawiera wszystkich informacji. W dwóch placówkach, w opisie stanowiska pracy w ocenie ryzyka zawodowego nie wymieniono osób pracujących na tym stanowisku, stosowanych środków ochrony indywidualnej i środków ochrony zbiorowej, a także nie wyszczególniono występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy. Stwierdzono, że w ocenie ryzyka zawodowego, w przypadku wykonywanych czynności wymienia się takie, które nie są wykonywane przez pracownika, zdarza się, że wymienia się zagrożenia, które faktycznie nie występują, a inne zagrożenia faktycznie występujące są pominięte.

### **- występowania czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia oraz stosowania środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego**

W jednej z przychodni nie ustalono zasad wydawania pracownikom odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, w tym nie ustalono rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne oraz przewidywanych okresów użytkowania odzieży i obuwia roboczego. W drugiej z placówek ustalono

zasady przydziału i wydawania odzieży i obuwia roboczego, jednakże ustalenia zasad dokonano bez konsultacji z przedstawicielami pracowników. W jednej z przychodni nie zaprowadzono dla pracowników indywidualnych kart ewidencyjnych przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej. W jednej z przychodni brak było jednak potwierdzenia, że pracownicy stosujący środki ochrony indywidualnej zapoznali się zasadami bezpiecznego sposobu używania tych środków. W jednym zakładzie nie zapewniono ustalenia zasad składowania i magazynowania materiałów, sprzętów i innych niż medyczne odpadów. W tabeli norm przydziału dla stanowiska pielęgniarki nie uwzględniono takich środków ochrony indywidualnej jak maski, okulary ochronne (ww. środki ochrony indywidualnej wynikają z kart charakterystyki). W toku kontroli ustalono, że dwa preparaty chemiczne niebezpieczne nie są uwzględnione w spisie mieszanin niebezpiecznych wykorzystywanych w działalności. Stwierdzono brak karty charakterystyki dla stosowanego preparatu chemicznego.

#### **- nadzoru i kontroli stanu bhp**

Pracodawcy w 5 kontrolowanych podmiotach zadania służby bhp powierzyli firmom zewnętrznym. W jednym z NZOZ nie wyłoniono przedstawiciela pracowników do konsultowania z pracodawcą wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Stwierdzono w dwóch placówkach, że osoba zajmująca się sprawami bhp nie dokonuje corocznych analiz bhp oraz nie dokumentuje kontroli bhp w zakładach.

#### **- wypadków przy pracy, chorób zawodowych**

W oparciu o przedstawione rejestry wypadków przy pracy ustalono, że tylko w jednej z kontrolowanych jednostek w okresie od 2015r. do końca 2018r. zarejestrowano dwa wypadki lekkie, jeden związany z zakłuciem (w pozostałych nie odnotowano). Nie odnotowano zgłoszenia choroby zawodowej.

### **Wydane środki prawne i zastosowane sankcje we wszystkich kontrolowanych podmiotach w zakresie prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy**

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano:

- 7 nakazów zawierających 49 decyzji w tym:
  - 45 decyzji na piśmie
  - 4 decyzje ustne, które zostały wykonane w trakcie kontroli
  - 1 decyzję z art.108 kpa
  - - 2 polecenia ustne, które zostały wykonane w trakcie kontroli
  - - 6 wystąpień zawierających 63 wnioski na piśmie

Z uwagi na stwierdzone wykroczenia nałożono:

- 2 mandaty karne w łącznej kwocie 2000 zł za 3 wykroczenia
- 1 środek wychowawczy za 4 wykroczenia

Udzielono 55 porad prawnych, 35 porad technicznych oraz 14 porad w zakresie legalności zatrudnienia.

#### **Przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów we wszystkich kontrolowanych podmiotach:**

Główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości był brak wiedzy w zakresie obowiązujących przepisów. Często wynika to z faktu, że osoby odpowiedzialne za sprawy kadrowo-płacowe, w tym pracodawcy nie śledzą na bieżąco zmian w przepisach dotyczących podmiotów leczniczych. Stwierdzone nieprawidłowości głównie w zakresie wynagrodzeń nie wynikały z trudności finansowych, lecz z niewłaściwej pracy służb kadrowo- płacowych i to tylko w podmiotach niepublicznych. Stwierdzone nieprawidłowości wynikały z braku wiedzy w zakresie obowiązujących przepisów.

Kontrole wykazały, że tylko w podmiotach niepublicznych pracodawcy nie przestrzegali przepisów w zakresie:

- ustawy z dnia 8 czerwca 2017 o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych. W niepublicznym podmiocie pracodawca nie zapewnił najniższego wynagrodzenia od 1 lipca 2018 dla 10 pracowników zatrudnionych na stanowiskach opiekunek medycznych i salowych-sprzątaczek, nie zawarł w tym zakresie porozumienia.

- rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 8 września 2015 w sprawie ogólnych warunków o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej oraz z dnia 14 października 2015 zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenia świadczeń opieki zdrowotnej.

W zakresie przestrzegania przepisów bhp większość zatrudnionych specj. ds. bhp nie do końca zna i rozumie specyfikę działalności placówek zdrowia i związane z tym zagrożenia. Jest to widoczne w opracowanych programach szkoleń i opracowanych dokumentacjach oceny ryzyka zawodowego. W wielu przypadkach opracowania te nie uwzględniają faktycznych warunków i rodzaju prac wykonywanych przez zatrudnionych pracowników. Dodatkową przyczyną jest także fakt, iż pracodawcy zawierając umowy ze specjalistami ds. bhp zapominają, że nie zwalniają ich z odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy i często widoczny jest brak współpracy pomiędzy nimi. Podobnie jest z wyposażaniem pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej. Specjalista ds. bhp nie konsultuje z pracownikami ich asortymentów i często ustalone w „tabelach norm przydziału” rodzaje odzieży i obuwia oraz środków ochrony indywidualnej są nieadekwatne do stanu faktycznego.

Powyższe nieprawidłowości wynikają również ze zbyt małej ilości czasu, który poświęcają specjaliści spoza zakładu na zapoznanie się z rodzajem i sposobem wykonywanych prac na poszczególnych stanowiskach pracy.

### **Wnioski**

Pracodawcy podobnie jak w latach ubiegłych mają problemy z udzielaniem urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym w którym pracownik nabył do niego prawo w podmiotach ambulatoryjnych i całodobowych oraz w podmiotach publicznych jak i niepublicznych.

Pracodawcy, aby minimalizować koszty pracy zatrudniają lekarzy, pielęgniarki i inny personel medyczny na umowach cywilnoprawnych lub w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Taka forma zatrudnienia pozwala przede wszystkim uniknąć odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym głównie w zakresie czasu pracy. Jednak jak podają pracodawcy taka forma zatrudnienia przede wszystkim pozwala na uzupełnienie braków kadrowych tzw. białego personelu.

Zdecydowanie zmniejszyła się liczba nieprawidłowości w zakresie czasu pracy zarówno w podmiotach leczniczych publicznych i niepublicznych, całodobowych i ambulatoryjnych. Poprawa ta jest skutkiem zwiększania się liczby zatrudnianych osób medycznych na podstawie kontraktów w ramach własnej działalności gospodarczej oraz umów zlecenia i dotyczy to głównie lekarzy oraz pielęgniarek.

Kontrole wykazały, że w podmiotach leczniczych niepublicznych pracodawcy nie przestrzegali przepisów w zakresie:

- ustawy z dnia 8 czerwca 2017 o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych.
- rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 8 września 2015 w sprawie ogólnych warunków o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej oraz z dnia 14 października 2015 zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielenia świadczeń opieki zdrowotnej.

Z uwagi na powyższe celowa jest kontynuacja w kolejnych latach kontroli w zakresie przestrzegania ww. przepisów.

W zakresie przestrzegania przepisów bhp pracodawcy powinni ściśle współdziałać z zatrudnianymi specjalistami ds. bhp, m.in. wyznaczając pracowników, z którymi mogą prowadzić konsultacje. Brak właściwego nadzoru ze strony pracodawcy nad osobami pełniącymi zadania służby bhp powoduje, że sporządzane przez nich dokumenty np. oceny ryzyka zawodowego nie odzwierciedlają specyfiki zakładu, a także zdarza się, że bardzo od niej odbiegają. Brak szczegółowej analizy rozporządzeń wykonawczych m.in. w sprawie czynników biologicznych sprawia, że dokumenty np. rejestry nie zawierają wszystkich niezbędnych danych.

Pracodawcy i specjaliści ds. bhp nie śledzą przebiegu zmian: dotyczących wykorzystywanych w działalności niebezpiecznych mieszanin chemicznych, dotyczących charakteru pracy pracownika i w związku z ww. zmianami nie dokonują zmian w dokumentacji np. spisie stosowanych preparatów



chemicznych, czy nie zaopatrują się w karty charakterystyk dla „nowych” chemikaliów, poza tym nie poddają pracowników instruktażowi stanowiskowemu na obecnie zajmowanym stanowisku pracy.

Zarówno w podmiotach całodobowych jak i ambulatoryjnych oraz w publicznych i niepublicznych przedstawiana ocena ryzyka zawodowego często nie posiadała charakterystyki stanowisk pracy adekwatnych do stanu faktycznego co było powodem braku zidentyfikowania wszystkich występujących tam zagrożeń i wymaganych środków zapobiegawczych. W tej sytuacji niezbędne jest uświadamianie, że ocena ryzyka jest podstawowym elementem zarządzania ryzykiem jako ciągłym procesem oceny oraz eliminowania lub ograniczania ryzyka. Aby ocena ryzyka zawodowego została przeprowadzona z korzyścią dla pracodawcy i pracowników należy zapewnić udział pracowników w ocenie ryzyka, przeprowadzać szkolenia, zapewniać dostęp do odpowiednich informacji, sporządzić wykaz stanowisk i dokonać ich analizy pod względem rodzaju prowadzonych prac i wykonywanych czynności.

Przeprowadzone kontrole wskazują na ustawowe uregulowanie zawierania umów cywilnoprawnych głównie lekarzy i pielęgniarek z uwagi, że z roku na rok zwiększa się liczba osób medycznych zatrudnianych na takich umowach, a zmniejsza się liczba osób zatrudnianych na umowach o pracę. Jak ustalono taka forma zatrudnienia wskazuje na braki w kadrze pielęgniarskiej i lekarskiej.

## 11. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy w tym bhp

W roku 2018 inspektorzy pracy z OIP w Bydgoszczy przeprowadzi 6 kontroli u 6 pracodawców, u których zatrudnionych było 247 pracowników, w tym 185 kobiet, nie zatrudniano osób niepełnosprawnych. Ponadto z 35 osobami zawarto umowy zlecenia.

Skontrolowano następujące jednostki oświatowe: 2 placówki niepubliczne, 2 zespoły szkół, 1 przedszkole i 1 szkołę podstawową. Tylko w 1 placówce publicznej były warsztaty szkolne.

Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 6 wystąpień zawierających 21 wniosków, wykonano 5 wystąpień zawierających 17 wniosków. Inspektorzy wydali 44 decyzje, w tym 9 ustnych, wykonano 15 decyzji.

W czasie kontroli wydano 4 polecenia, w tym 2 dotyczące wypłacenia nauczycielowi zatrudnionemu bez umowy o pracę kwoty 1660,43 zł (wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop).

Po kontrolach nałożono 3 mandaty karne na łączną kwotę 3.000,- zł.

W jednej placówce niepublicznej stwierdzono zatrudnienie nauczyciela bez pisemnej umowy o pracę i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Na polecenie inspektora zalegalizowano zatrudnienie. W tej samej placówce zatrudniano, od 01.09.2018 roku, 4 nauczycieli na podstawie umowy zlecenia. Zawarto umowy o pracę, w miejsce umów zlecenia, po otrzymaniu stanowiska Z-cy OIP podtrzymującego stanowisko inspektora pracy. W pozostałych placówkach nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zawierania i rozwiązywania umów o pracę z nauczycielami.

W zakresie stosowania art. 220 ust. 1 – 3 ustawy z dnia 14.12.2016 roku – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe również nie stwierdzono nieprawidłowości.

W 4 placówkach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące wynagradzania nauczycieli:

W placówce niepublicznej nie zawarto z nauczycielem umowy o pracę na piśmie i nie wypłacono wynagrodzenia za przepracowane 2 tygodnie we wrześniu 2018 roku. Na polecenie inspektora pracy naliczono i wypłacono należne świadczenia. W innej placówce niepublicznej nie naliczono i nie wypłacono ekwiwalentu za 3 dni urlopu dla nauczyciela. Zrealizowano polecenie inspektora i wypłacono kwotę 581,34 zł brutto. W przedszkolu publicznym, na wniosek inspektora pracy, naliczono dla 9 nauczycieli wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe za rok szkolny 2017/2018 w kwocie 27.633,10 zł. Świadczenia wypłacono w roku 2018. W placówce publicznej (szkoła podstawowa) zaniżono od 01.01.2018 roku wynagrodzenie dla palacza poprzez przyznanie płacy

zasadniczej poniżej minimalnej kwoty w tabeli zaszeregowania (30,- zł brutto miesięcznie). Inspektor pracy skierował wniosek o naliczenie i wypłacenie zaniżonej kwoty.

Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie udzielania nauczycielom urlopów wycieczkowych oraz urlopów dla poratowania zdrowia.

Przyczyny naruszeń prawa zarówno w placówkach publicznych jak i niepublicznych wynikają z niewiedzy, przeoczenia, nie są wynikiem celowego działania. Dowodem na to jest wykonanie poleceń inspektorów pracy dotyczących wypłacenia świadczeń, a więc wypłacenie ich w czasie kontroli.

### **Wnioski.**

Kontrole w placówkach oświatowych, głównie niepublicznych powinny być kontynuowane z uwagi na stwierdzone nieprawidłowości w zakresie zatrudniania nauczycieli na podstawie umów zlecenia, nie zawierania w ogóle umów i nie wypłacania wynagrodzeń.

### **BHP**

W 2 placówkach niepublicznych 4 pracowników nie posiadało aktualnych badań lekarskich, w 1 placówce 1 pracownik nie miał badań okresowych, w 1 placówce 3 pracowników na stanowisku woźnej nie miało badań lekarskich na wysokości (obowiązek taki wynikał m.in. z oceny ryzyka zawodowego). Inspektorzy pracy wydali w tym zakresie decyzje ustne. W 1 placówce publicznej 6 pracowników nie poddano szkoleniom wstępnym w zakresie bhp. Pracodawca wykonał w tym zakresie decyzje ustne inspektora pracy. W 3 placówkach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego: w 1 placówce nie dokonano aktualizacji oceny ryzyka po zmianie lokalizacji szkoły, w 2 placówkach nie uwzględniono w ocenie ryzyka środków chemicznych.

### **Wypadki przy pracy.**

Do 2 pracodawców skierowano 8 wniosków dotyczących m.in. ustalania rzeczywistych przyczyn zdarzenia oraz adekwatnych środków profilaktycznych.

W czasie kontroli nie stwierdzono, aby w kontrolowanych placówkach występowały choroby zawodowe.

W 1 placówce publicznej inspektor pracy nakazał ogrodzenie terenu szkoły. W placówce publicznej, w której znajdują się warsztaty szkolne wydano 5 decyzji, w tym 3 ustne, dotyczących warsztatów. Decyzje zrealizowane w czasie kontroli dotyczyły: umieszczenia znaków nakazujących stosowanie środków ochrony oczu przy szlifierkach i frezarkach, wyposażenia tokarki do metalu w ekran zapobiegający wyrzucaniu wiórów w stronę sąsiedniego stanowiska, zapewnienia stabilnego ustawienia regału w pracowni naprawy podzespołów samochodowych. Decyzje terminowe dotyczyły: oznakowania ciągów komunikacyjnych w pracowni obróbki mechanicznej oraz dokonania oceny spełnienia minimalnych wymagań przez maszyny oznakowane znakiem CE.

W 4 placówkach wydano 12 decyzji (w tym 1 ustną) dotyczących opracowania instrukcji bhp, m.in. przy ręcznych pracach transportowych, magazynowania i składowania materiałów i odpadów, zapewnienia instrukcji eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych. Decyzja ustna dotyczyła zapewnienia instrukcji bezpiecznego użytkowania drabin.

Podczas kontroli w jednej ze szkół trwał remont. Inspektor pracy wydał decyzje ustne dotyczące usunięcia z korytarza hali sportowej ustawione w przejściu komunikacyjnym okna przeznaczone do wymiany, wydzielenia strefy wymiany okien.

Przyczyny naruszeń prawa wynikają głównie z przeoczenia np. terminów badań lekarskich czy szkoleń okresowych w zakresie bhp. Nieprawidłowości dotyczące spraw bezpieczeństwa i higieny pracy są podobne w placówkach publicznych i niepublicznych. Ponadto nie odbiegają one od nieprawidłowości stwierdzanych u innych pracodawców, nie związanych z oświatą.

W czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili 34 porady prawne i 23 techniczne.

Osoby winne popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika ukarano 3 mandatami na łączną kwotę 3.000,- zł. Mandaty nałożono w 2 placówkach niepublicznych i 1 placówce publicznej. Popełnione wykroczenia dotyczyły:

- w placówce publicznej – zaniżenia wynagrodzenia palaczowi o 30,- zł miesięcznie od 01.01.2018 do 30.09.2018,

- w 2 placówkach niepublicznych zarówno stricte prawa pracy jak i bhp:
- nie potwierdzono na piśmie umowy o pracę z nauczycielem i nie wypłacono za ten okres wynagrodzenia, 3 pracowników na stanowisku woźnej nie miało badań lekarskich na wysokości do 3 m,
- nie wypłacono ekwiwalentu za 3 dni urlopu nauczycielowi,
- pracownik obsługi nie miał aktualnych badań lekarskich.

## 12. Kontrola prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy w 2018 r. przeprowadzono kontrole w podmiotach realizujących zamówienia publiczne na usługi lub roboty budowlane, co do których zamawiający poczynił zastrzeżenie, zgodnie z art. 29 ust. 3a ustawy – Prawo zamówień publicznych. W okresie kontrolowanym przeprowadzono:

- 9 kontroli u wykonawców zamówień publicznych
- 2 kontrole u podwykonawców zamówień publicznych

W wyniku przeprowadzonych kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości związanych z realizowaniem wymogów zamawiającego związanych z zatrudnieniem osób realizujących zamówienie w ramach stosunku pracy.

W kontrolowanym okresie przeprowadzono łącznie 11 kontroli w 11 podmiotach, które zatrudniały 500 osób w tym: 11 na podstawie umów cywilnoprawnych, 10 w ramach samozatrudnienia, 478 w ramach stosunku pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli nie wydano środków prawnych w związku z naruszeniem art. 22 kodeksu pracy.

Nie ujawniono w toku kontroli osób, które wykonywały zamówienia w ramach nielegalnego zatrudnienia.

Kontrole w zakresie omawianej tematyki były łączone także z problematyką legalności zatrudnienia, kontrolami technicznego bezpieczeństwa pracy w trakcie wykonywania prac budowlanych.

Kontrole prowadzone były w podmiotach zatrudniających od 4 do 241 pracowników:

- w 3 podmiotach zatrudniających do 9 pracowników,
- w 2 podmiotach zatrudniających do 19 pracowników,
- w 5 podmiotach zatrudniających do 49 pracowników,
- w 1 podmiocie zatrudniającym 241 pracowników.

W 2018 r. na bieżąco dokonywano analizy ogłoszeń zamieszczanych w Biuletynie Zamówień Publicznych i na ich podstawie dokonano doboru zakładów do kontroli. Zatem co do zasady w 2018 r. przeprowadzano kontrole planowe. W 2018 r. nie wpłynęła do Okręgowego Inspektoratu Pracy żadna skarga, której przedmiotem byłoby nierealizowanie przez wykonawców lub podwykonawców obowiązku zatrudnienia osób w ramach stosunku pracy.

Kontrole prowadzone w ramach tematu były związane jednak z 1 skargą na niezachowanie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, 2 skargami na nieterminowe i nieprawidłowe wypłacanie wynagrodzenia oraz nieprawidłowości w zakresie utylizacji azbestu.

W wyniku przeprowadzanych kontroli w związku z nieujawnieniem nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę oraz respektowania warunków zatrudnienia zgodnie z wniesionym zastrzeżeniem przez zamawiającego z art. 29 ust. 3a ustawy – Prawo zamówień publicznych nie wydano w omawianym zakresie środków prawnych. Nie stwierdzono nielegalnego zatrudnienia w ramach realizowanych zadań.

Nie stwierdzono konieczności kierowania pozwów do sądu pracy w trybie art. 63<sup>1</sup> kpc.

W celu prawidłowego doboru zakładów do kontroli w 2018 r. dokonywano bieżącej analizy specyfikacji istotnych warunków zamówienia, publikowanych w Biuletynie Urzędu Zamówień Publicznych. Analizę ograniczono do podmiotów zamawiających i wygrywających przetargi z terenu województwa kujawsko – pomorskiego.

Z analizy przeprowadzonych kontroli wynika, że w 2018 r. kontrolowane podmioty respektowały warunki wynikające ze specyfikacji zamówień publicznych na etapie wykonawstwa i podwykonawstwa.

### 13. Kontrole sprawdzające poprawność wypełniania przez pracodawców informacji ZUS IWA

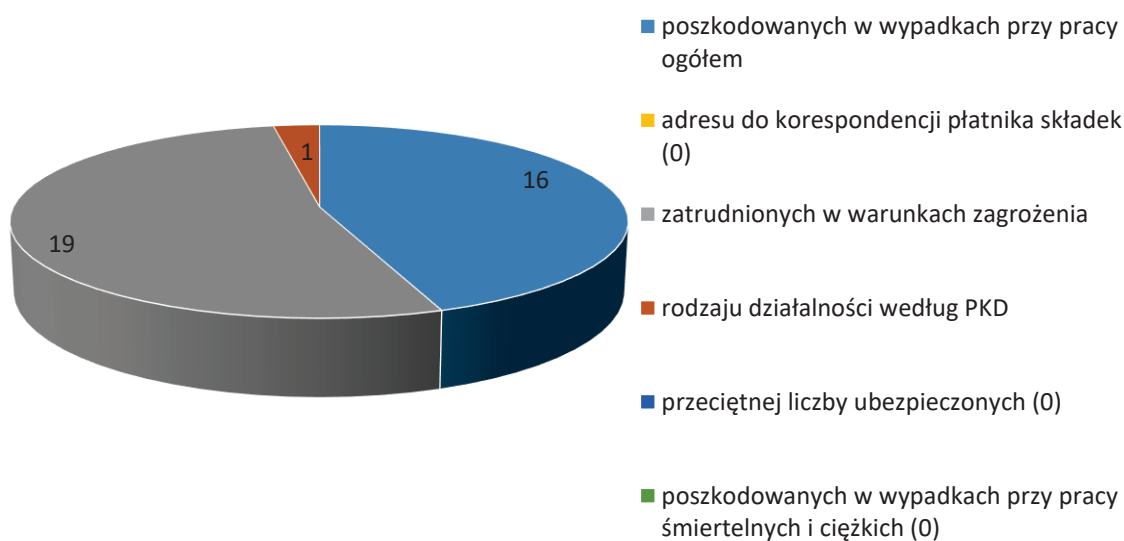
Na podstawie art. 35 ustawy z dnia 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, inspektorzy pracy sprawdzają w czasie kontroli prawidłowość danych w drukach ZUS IWA, służących do ustalenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych indywidualnej składki wypadkowej dla podmiotów, które zgłosiły do ubezpieczenia co najmniej 10 ubezpieczonych. W 2018 r. prawidłowość tych danych sprawdzono u 327 pracodawców zatrudniających łącznie 48 036 osób.

Inspektorzy pracy stwierdzili ogółem 36 przypadków podania do ZUS nieprawidłowych danych w drukach ZUS IWA. W 23 przypadkach pracodawcy – płatnicy składek – w czasie trwania czynności kontrolnych inspektora pracy skorygowali nieprawidłowe dane oraz wysłali nową informację do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Najwięcej nieprawidłowości - 19 dotyczyło liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia, 16 dotyczyło liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem oraz 1 rodzaju działalności według PKD.

Z informacji przekazanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w związku z otrzymaniem korekty danych zawartych w informacji ZUS IWA, wynika, że w jednym przypadku podniesiono płatnikowi wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe.

#### Najczęstsze nieprawidłowości zgłaszane do ZUS



Odsetek pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości w drukach ZUS IWA jest niski. Należy jednak zwrócić uwagę, że mechanizm zróżnicowanej składki wypadkowej obejmuje jedynie

pracodawców zatrudniających 10 i więcej osób. Oznacza to, że bardzo duża grupa zakładów, w których występują zagrożenia zawodowe, pozostaje poza systemem ustalania indywidualnej składki wypadkowej, a zatem wysokość płaconej składki nie jest zależna od poziomu warunków pracy w tych zakładach.

Należy jednocześnie podkreślić, że udostępnianie przez ZUS danych zawartych w informacji ZUS IWA, zwłaszcza liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy oraz liczby pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia, pozwala inspektorom pracy na efektywny dobór podmiotów do kontroli.

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



# 1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

## Informacje ogólne

W 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 1242 kontrole w 1190 podmiotach podczas, których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Kontrolami objęto 10 812 osób.

Struktura pracujących w kontrolowanych podmiotach kształtowała się następująco:

- zatrudnienie w ramach umowy o pracę – 37 745 osób,
- zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych – 6 404 osób,
- podmioty w ramach samozatrudnienia – 388 osób,

Kontrole objęte tym zadaniem, dotyczyły podobnie jak w latach ubiegłych w 98% sektora prywatnego, a prowadzone były w 57% u małych pracodawców (zatrudnienie do 9 osób), w 32% (zatrudnienie 10-49), 8% (zatrudnienie 50-249) i w 3% u dużych pracodawców.

Dobór zakładów do kontroli wyznaczały w dużej mierze wpływające do OIP sygnały od osób pokrzywdzonych oraz wnioski od organów współdziałania – głównie z Powiatowych Urzędów Pracy z terenu woj. kujawsko – pomorskiego, Oddziału Wojewódzkiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy i w Toruniu oraz administracji skarbowej. Wśród branż gospodarki wg klasyfikacji PKD dominowały, podobnie jak w latach ubiegłych: handel i naprawy (26% wszystkich kontroli), przetwórstwo przemysłowe (22%), budownictwo (17%).

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło takich sektorów jak: budownictwo (43%), w których naruszenia prawa stwierdzono prawie w co drugim podmiocie, handel i naprawy (36%), przetwórstwo przemysłowe (31%), w co trzecim z nich. W latach 2016 – 2017 struktura branż w tym zakresie kształtowała się na porównywalnym poziomie.

## Stwierdzone nieprawidłowości

Podobnie jak w latach ubiegłych, w 2018 r. koncentrowano się na ujawnianiu przypadków powierzania osobom fizycznym pracy bez zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej lub bez potwierdzenia warunków umowy o pracę na piśmie w wymaganym terminie oraz niedopełniania obowiązku dokonania zgłoszenia osób pracujących do ubezpieczenia społecznego jak również informowania urzędów pracy po podjęciu zatrudnienia przez osoby bezrobotne.

Zbadano zatrudnienie i wykonywanie pracy 10 812 osób ujawniając 380 przypadków nielegalnego powierzania pracy, w tym:

- brak potwierdzenia umowy o pracę na piśmie, przed dniem rozpoczęcia pracy, stwierdzono w 111 przypadkach,
- zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego z naruszeniem prawa (brak zgłoszenia lub nieterminowe zgłoszenie) - dotyczyło 348 osób,
- brak zawiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej – dotyczyło 17 osób,

## Przykłady ujawnionych naruszeń przepisów w zakresie badanych zagadnień:

W kwietniu 2018 r. inspektor pracy podjął czynności kontrolne w pizzerii w małej miejscowości w powiecie nakielskim. Kontrola została przeprowadzona w związku ze skargą z której wynikało, że prawie cały personel pracuje „na czarno”. Czynności kontrolne potwierdziły informacje zawarte w skardze. Osiem osób z jedenastu obsługiwało punkt gastronomiczny bez zawartej jakiegokolwiek umowy na piśmie. Obecność inspektora pracy spowodowała, że przedsiębiorca wystawił umowy cywilno-prawne ośmiu osobom, w zdecydowanej większości byli to studenci i uczniowie szkół ponadgimnazjalnych. W dwóch przypadkach zleceniobiorcy zostali zgłoszeni do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Inspektor pracy poinformował przedsiębiorcę, że w krótkim czasie może spodziewać się rekontroli.



W pierwszym kwartale 2018 r. czynności kontrolne podjęto na terenie powiatu mogileńskiego, w firmie zajmującej się produkcją wyrobów cukierniczych. Kontrola została przeprowadzona w związku ze skargą z której wynikało, że osoby tam pracujące nie mają potwierdzonych umów o pracę na piśmie, nie są zgłoszone do ubezpieczenia społecznego, a ponadto są zarejestrowane jako bezrobotne w powiatowym urzędzie pracy. Czynności kontrolne były przeprowadzone z dużym utrudnieniem ze strony pracodawcy, który podnosił że osoby zastane w zakładzie, pozostają z nim w relacji prywatnej i nie wykonują pracy. Zebrany w czasie kontroli materiał dowodowy, dał podstawy do skierowania wobec pracodawcy polecenia ustnego: niezwłocznego zawarcia umów o pracę i zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego.

Inspektor pracy zawiadomił właściwe powiatowe urzędy pracy o podjęciu zatrudnienia przez osiem osób. Sześć z nich zostało pozbawionych statusu osoby bezrobotnej. W stosunku do pracodawcy zastosowano postępowanie wykroczeniowe.

W sierpniu 2018 r. inspektor pracy podjął czynności kontrolne w podmiocie świadczącym usługi transportowe dla firmy kurierskiej. Inspektor pracy ustalił, że jedna z pracownic przez 30 dni wykonywała pracę na stanowisku kierowcy – kuriera, bez potwierdzenia umowy o pracę na piśmie oraz bez zgłoszenia do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Zostało to potwierdzone przez część pracowników firmy kurierskiej. Pracodawca przyznał się inspektorowi pracy, że pracownica wykonywała pracę przez cały lipiec 2018 r. na okres próbny w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy z wynagrodzeniem 2100 zł brutto. Oświadczył również, że wypłacił jej wynagrodzenie „do ręki”, jednak odbiór wynagrodzenia nie został potwierdzony przez pracownicę. Inspektor pracy wydał polecenie ustne w zakresie: zawarcia umowy o pracę za przepracowany okres, zgłoszenia do ZUS oraz wydania świadectwa pracy. W stosunku do pracodawcy zastosowano postępowanie mandatowe.

W maju 2018 r. inspektor pracy podjął czynności kontrolne w placówce gastronomicznej. Od dwóch pracowników odebrano oświadczenia w trybie art. 23 ust. 1 pkt. 9 ustawy o PIP. W pierwszym przypadku pracujący oświadczył, że od kilku dni uczestniczy w „szkoleniu w charakterze kelnera”, drugi, że uczestniczy w „szkoleniu weryfikującym jego zdolności”. Inspektor pracy uznał, że w/w osoby zatrudniane były nielegalnie - bez potwierdzenia im warunków umowy o pracę na piśmie i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Na polecenie inspektora pracy pracodawca potwierdził w/w pracownikom umowy o pracę na piśmie i zgłosił ich do ubezpieczenia społecznego. Pracodawcę ukarano mandatem.

### **Zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa**

W 2018 r. inspektorzy pracy ujawnili 10 przypadków utrudniania prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej. Sprawy zakończyły się skierowaniem do prokuratury zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw polegających na utrudnieniu lub udaremnieniu czynności z zakresu inspekcji pracy - art. 225 § 2 Kodeksu karnego, np.:

- plac budowy w Bydgoszczy – w czasie czynności weryfikacyjnych, właściciel zakładu zastany w miejscu wykonywania robót budowlanych, wprowadził inspektora pracy w błąd poprzez zatajenie faktu, że jest pracodawcą i próbował pośpiesznie opuścić teren zakładu. Następne próby podjęcia kontroli nie dały żadnego rezultatu: właściciel zakładu przekładał zaproponowane terminy spotkań, nie reagował na przesyłaną korespondencję (skutecznie doręczone wezwania i żądania);
- firma deweloperska z Bydgoszczy - odnotowano brak kontaktu z pracodawcą, brak jego reakcji na korespondencję zawierającą wezwania i żądania, nie stawianie się na ustalony termin spotkania, pomimo prawidłowego doręczenia, nie okazanie dokumentów pracowniczych,

## Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości

Głównymi przyczynami nieprawidłowości były podobnie jak w latach ubiegłych:

- funkcjonowanie zapisów ustawowych, umożliwiających dopuszczanie do pracy na podstawie ustnych umów cywilnoprawnych,
- zdaniem pracodawców i przedsiębiorców – utrzymywanie zbyt wysokich kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (koszt wstępnych badań lekarskich profilaktycznych, składki do ZUS, koszty związane z wyposażeniem w certyfikowaną odzież roboczą),
- porzucanie pracy przez pracobiorców, zwłaszcza o niskich kwalifikacjach lub ich braku, co powodowało że przedsiębiorcy celowo zatrudniali nielegalnie chcąc „sprawdzić pracownika”, a ich zdaniem, kodeksowe umowy na okres próbny, nie spełniają swojej roli, gdyż wyżej wymienione koszty trzeba i tak ponieść,
- brak wykwalifikowanej kadry zawodowej, czego następstwem była duża fluktuacja na rynku pracy, zwłaszcza dotycząca pracowników o niższych kwalifikacjach zawodowych,
- zdaniem osób nielegalnie wykonujących pracę, praca „na czarno” jest bardziej opłacalna, nie wiąże się z obowiązkiem opłacania składek do ZUS, podatków, co daje asumpt do ukrycia faktycznych dochodów, np. przed sądem rodzinnym w sprawach alimentacyjnych (coraz częściej wpływały do OIP skargi od byłych małżonków, opiekunów prawnych małoletnich dzieci w sprawie niedopełnienia obowiązków alimentacyjnych),
- w środowiskach wiejskich i małomiasteczkowych, gdzie nie istnieją zakłady pracy, w dalszym ciągu funkcjonuje społeczne przyzwolenie na pracę nielegalną,
- podejmowanie pracy „na czarno” często jest koniecznością ze względu na to, iż uzyskiwane z niej dochody są jedynym bądź uzupełniającym źródłem dochodów. Oferowanie takiej pracy stanowi możliwość doraźnego, elastycznego i bez żadnych formalności wykorzystywania siły roboczej, zwłaszcza w okresie nasilenia prac sezonowych (rolnictwo, sadownictwo, turystyka, mała gastronomia), a także możliwość obniżenia kosztów pracy,
- niezaewidencjonowane dochody, wpływały również na wysokość przyznawanych zasiłków, z MOPS, GOPS, innych świadczeń pomocowych dla rodziny.

## Wnioski

Podsumowując realizację kontroli w 2018 r. należy stwierdzić, że zakres negatywnych zjawisk dotyczących nielegalnego zatrudnienia jest niezmienny od lat. Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy wykazują, że liczba osób wykonujących pracę lub inne prace zarobkowe bez umów potwierdzonych na piśmie jest nadal znaczna. Z uwagi na fakt, że zarówno pracodawcy, jak i osoby świadczące pracę są zainteresowane pracą nielegalną, proceder ten jest trudny do ujawnienia, stąd liczba ujawnionych przypadków jest niewielka. Z treści skarg i wniosków o podjęcie kontroli wynika, że pracobiorcy zgłaszali roszczenia, dotyczące braku umowy na piśmie, dopiero wówczas gdy przedsiębiorca zakończył współpracę ze skarżącym lub zalegał z wypłatą należnego wynagrodzenia. Materiał dowodowy zebrany w takich sprawach, nie pozwalał na jednoznaczne przyjęcie, że faktycznie praca była wykonywana, na podstawie jakiej umowy i w jakiej wysokości należało wypłacić wynagrodzenie. Przedsiębiorcy w trakcie czynności wyjaśniających kwestionowali że kiedykolwiek zatrudniali daną osobę lub co najwyżej przyznają, że strony łączyła ustna umowa o dzieło lub zlecenie. Z uwagi na spór między stronami, inspektorom pozostawało pouczyć skarżących o możliwości złożenia pozwu do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy.

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

### Informacje ogólne

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy w 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 353 kontrole w 323 podmiotach, które powierzały pracę 8 445 cudzoziemcom. Czynnościami weryfikacyjnymi objęto 2150 cudzoziemców, w tym 1786 obywateli Ukrainy. Podmioty powierzające pracę cudzoziemcom, najczęściej prowadziły działalność w następujących sektorach:

- przetwórstwo przemysłowe (25%),
- budownictwo (20%),
- usługi administrowania (15%),

Kontrolami obejmowano zagadnienia związane z wykonywaniem pracy przez cudzoziemców, ich legalnym pobytem na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, zezwoleniami na pracę, jednolitymi zezwoleniami na pobyt czasowy i pracę, procedurami dotyczącymi wpisu oświadczeń do ewidencji oświadczeń przez Powiatowe Urzędy Pracy oraz obowiązkami informacyjnymi nałożonym na podmioty powierzające pracę cudzoziemcom w związku z nowelizacją przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przepisów wykonawczych.

### Stwierdzone nieprawidłowości

Rok 2018 r. podobnie jak lata 2016-2017 był kolejnym okresem znacznego napływu cudzoziemców, zwłaszcza obywateli Ukrainy, na teren woj. kujawsko – pomorskiego.

Kontrole te, co do zasady wiązały się z realizacją zadań wynikających z harmonogramu Państwowej Inspekcji Pracy jak również dotyczyły załatwiania skarg i wniosków, których wnioskodawcami byli cudzoziemcy. Z analizy kontroli w 2018 r. wynikało, że o 20% zwiększyła się liczba przypadków nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców w stosunku do 2017 r.

Struktura naruszeń przedstawiała się następująco:

- 135 przypadków nielegalnego wykonywania pracy, w tym 117 obywateli Ukrainy,
- 57 przypadków braku zezwolenia na pracę,
- 50 przypadków powierzania pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach,
- 30 przypadków dopuszczenia do świadczenia pracy bez zawarcia z cudzoziemcami wymaganych umów w formie pisemnej.

Naruszenia przepisów prawa odnotowano w co trzecim podmiocie.

W 2018 r. najwięcej nieprawidłowości dotyczyło:

- powierzenia cudzoziemcom nielegalnego wykonywania pracy,
- braku zezwoleń na pracę,
- powierzania pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż wynikających z zezwoleń Wojewody lub oświadczeń,
- braku potwierdzenia umowy w wymaganej formie pisemnej,
- niewypłacenia należnego wynagrodzenia w wysokości stawki minimalnej, wynikającego głównie z zawartych umów zlecenie lub o świadczenie usług.

### Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości

Od lat nie ulegają zmianie przyczyny naruszeń prawa w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców. Bardzo często motywy nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców leżą w sferze ekonomicznej. Niektórzy pracodawcy, dopuszczający cudzoziemców do pracy jeszcze przed uzyskaniem dla nich zezwoleń na pracę lub zarejestrowaniem oświadczeń, tłumaczyli się koniecznością terminowego wykonania umów z kontrahentami. W innych przypadkach dominującym

powodem nielegalnego zatrudnienia była chęć poprawy przez pracodawcę rentowności prowadzonej działalności gospodarczej bądź dążenie do maksymalizacji zysków poprzez unikanie kosztów związanych z zatrudnieniem zgodnym z przepisami. Innym powodem może być fakt, że skoro cudzoziemcy zainteresowani są jedynie czasowym pobytom w Polsce, to nie warto w nich inwestować, jako pracowników.

Podobnymi motywami kierowali się również sami cudzoziemcy, którzy koncentrowali się na osiągnięciu jak najwyższych dochodów w trakcie ograniczonego czasowo pobytu w Polsce, mniejszą wagę przywiązując do legalności zatrudnienia i przestrzegania wobec siebie przepisów prawa pracy i bhp. Przykładowo, z tych względów wielu cudzoziemców wołało pracować na podstawie umów cywilnoprawnych: o dzieło lub zlecenie - przy jednoczesnej rezygnacji z opłacania dobrowolnej składki chorobowej.

### **Współpraca i działania prewencyjne**

W 2018 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy, miało miejsce szereg spotkań, szkoleń o charakterze prewencyjno – promocyjnym. Większość inicjatyw odbyła się w ramach realizacji Kampanii „Pracując legalnie”. Adresatem szkoleń byli przede wszystkim cudzoziemcy, np. w ramach Konferencji przygotowanej przy udziale Wyższej Szkoły Gospodarki, pod patronatem Honorowego Konsula Ukrainy w Polsce lub szkolenie w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy we współpracy z Fundacją EMIC, zajmującą się przede wszystkim pomocą dla cudzoziemców i ich integracją w polskim społeczeństwie.

Ponadto prowadzono szereg szkoleń dla pracowników Powiatowych Urzędów Pracy, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu, dla rolników oraz pracodawców i przedsiębiorców z woj. kujawsko – pomorskiego. Na wniosek Wojewody Kujawsko – Pomorskiego w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy opracowano analizę dotyczącą kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w latach 2016 – 2018 z przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli. Ponadto zagadnienia legalności zatrudnienia i powierzania pracy cudzoziemcom, były przedmiotem posiedzenia Sejmiku Wojewódzkiego, w trakcie którego przedstawiciel sekcji legalności zatrudnienia omówił wyniki kontroli w tym obszarze przeprowadzonych w latach 2017 – 2018.

W 2018 r. przeprowadzono 6 wspólnych kontroli z funkcjonariuszami Straży Granicznej oraz 3 kontrole z Policją. Inspektorzy pracy informowali Straż Graniczną o wynikach kontroli lub stwierdzonych przypadkach nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w 13 przypadkach.

O naruszeniach przepisów prawa w zakresie braku zezwoleń na pracę lub innych nieprawidłowości kierowano powiadomienia do Wojewody Kujawsko – Pomorskiego w 14 przypadkach, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w 12 przypadkach, administracji skarbowej - w 5.

W dniach 23-26 października 2018 r. przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy, uczestniczył w warsztatach szkoleniowych w Ciechocinku dla koordynatorów i członków zespołów ds. handlu ludźmi w komendach wojewódzkich Policji. Organizatorem warsztatów był Wydział do walki z Handlem Ludźmi Biura Kryminalnego Komendy Głównej Policji.

W warsztatach uczestniczyli między innymi przedstawiciele MSWiA, Straży Granicznej, Ośrodka Badań Handlu Ludźmi UW w Warszawie, Prokuratury Krajowej, ambasad: RFN w Warszawie, USA w Warszawie, Wielkiej Brytanii, Ukrainy, oraz La Strady, Fundacji Light House i CBŚP.

### 3. Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

W 2018 r. kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy miały ścisły związek z prowadzoną Kampanią SLIC służącą promocji bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników tymczasowych.

Kontrole w tym obszarze przeprowadzono u 60 przedsiębiorców na rzecz, których świadczona była praca przez pracowników tymczasowych, w agencjach pracy tymczasowej oraz u pracodawców tymczasowych.

Poruszane zagadnienia obejmowały popularyzowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących wśród pracowników tymczasowych a przede wszystkim kształtowanie w nich dobrych nawyków wykonywanej pracy w celu dążenia do ograniczania zagrożeń zarówno wypadkowych jak i zawodowych.

Osobami kierowanymi do podmiotów na terytorium RP byli głównie cudzoziemcy - obywatele Ukrainy. W kontrolowanych podmiotach odnotowano nieprawidłowości w zakresie prowadzenia działalności agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia oraz braku przestrzegania zadań określonych dla podmiotów prowadzących działalność agencji zatrudnienia. Ponadto ujawniono nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentów pracowniczych, przekazywaniu cudzoziemcom umów w języku dla nich niezrozumiałym, przygotowaniu pracowników do pracy oraz w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy.

W wielu przypadkach stwierdzono, że działalność firm wykonujących usługi outsourcingu była prowadzona w celu omijania przepisów prawa o pracy tymczasowej.

W wyniku kontroli skierowano 4 wnioski o ukaranie do Sądów Rejonowych. W 2 przypadkach nastąpiło już rozstrzygnięcie sprawy i nałożenie na każdy podmiot kary grzywny w wysokości 3000 zł.

Szczególną uwagą w trakcie kontroli objęto przestrzeganie przez pracodawców kwestie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach występowania cech stosunku pracy oraz przestrzegania obowiązków w zakresie wypłaty stawki minimalnej z umowy zlecenie lub świadczenia usług. Główną ujawnioną nieprawidłowością było kierowanie do pracy znacznej liczby cudzoziemców, bez dopełniania wymogów administracyjnych tj. uzyskania zezwoleń na pracę lub rejestrację oświadczeń przez podmiot gwarantujący pracę oraz powierzanie pracy na innych warunkach, niż określone w oświadczeniach i zezwoleniach na pracę.

Inspektorzy pracy współpracowali z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Toruniu w związku z zawartym porozumieniem, które dotyczy m.in. monitorowania powstających nowych agencji oraz wykreślonych podmiotów na podstawie wykazów podmiotów przekazanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy w 2018 r., skierowali 2 powiadomienia do Marszałka Województwa Kujawsko – Pomorskiego. Powiadomienia były wynikiem naruszeń warunków prowadzenia agencji pracy tymczasowej i wobec stwierdzonych wykroczeń skierowane zostały wnioski o ukaranie do Sądów Rejonowych.

## 4. Delegowanie pracowników do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy w 2018 r. w ramach badanego obszaru przeprowadzono 9 kontroli, analizą objęto 259 osób delegowanych do pracy na teren Rzeczypospolitej Polskiej, z czego 258 stanowili obywatele Ukrainy a w jednym przypadku obywatela Białorusi. Kontrolowane podmioty prowadziły działalność głównie w sektorze upraw rolnych, chowu i hodowli zwierząt, łowiectwa, włączając działalność usługową oraz w zakresie robót budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków.

Kontrolami objęto następujące zagadnienia:

- Prawidłowość delegowania pracowników na terytorium RP;
- Dopełnianie obowiązków przez pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP obowiązków informacyjnych wobec PIP w zakresie art. 24 ust. 3, 4 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz o zmianach j.w.
- Warunków zatrudnienia pracowników delegowanych
- Przestrzeganie przepisów art. 88 pkt. 3, 4, art. 88c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,

Z analizy dokumentacji wynika, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło:

- nie dopełnienia obowiązków informacyjnych wobec PIP w trybie art. 24 ust. 3, 4 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- nie przechowywania na terytorium RP dokumentów wynikających z art. 25 ust. 1 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- nie zapewnienia warunków pracy pracownikom delegowanym, nie mniej korzystnych niż wynika z kodeksu pracy oraz ustawy o minimalnym wynagrodzenia za pracę, w zakresie wysokości wynagrodzenia.

Kontrole wykazały, że pracodawcy spoza Unii Europejskiej/obszaru EOG nie dopełniali obowiązków w zakresie składania oświadczenia do Państwowej Inspekcji Pracy.

Z informacji uzyskanych w czasie kontroli wynikało, że podmioty delegujące nie miały wiedzy na temat rozwiązań technicznych, jakie umożliwiają logowanie się poprzez stronę internetową [www.biznes.gov.pl](http://www.biznes.gov.pl) w ramach, obowiązującego do końca 2018 r. pojedynczego punktu kontaktowego. Ponadto odnotowano przypadki wypłacania wynagrodzenia za pracę w wysokości obowiązującej w kraju pochodzenia i nie dostosowania tego wynagrodzenia do wysokości obowiązującej na terenie RP np. w zakresie stawki minimalnej z umowy cywilnoprawnej. Zgłoszeń dokonano w czasie kontroli, po wydaniu poleceń przez inspektorów pracy oraz udzieleniu szczegółowych instrukcji gdzie i w jaki sposób należy się zalogować na wymaganą stronę.

Ponadto należy odnotować przypadki udostępniania dokumentacji pracowniczej w języku obcym oraz kontakt z przedstawicielem podmiotu delegującego, tylko i wyłącznie w języku obcym. Stan taki powodował znaczne utrudnienia i opóźnienia w realizacji zadania.

Z analizy dokumentacji oraz wyjaśnień składanych przez przedstawicieli podmiotów delegujących wynika, że główną przyczyną odnotowanych nieprawidłowości jest nieznamość polskich przepisów prawa oraz ich niejasne zapisy. Np. brak jednoznacznych postanowień dotyczących procedur składania oświadczeń do Państwowej Inspekcji Pracy poprzez stronę [www.biznes.gov.pl](http://www.biznes.gov.pl). Pracodawcy delegujący do pracy na teren RP, zwłaszcza z krajów niebędących państwem członkowskim podkreślali, iż przyczyną nie składania oświadczeń do PIP, była również niepewność dotycząca liczby delegowanych i czasookres potencjalnego wykonywania pracy.



## **VI.**

# ***PIERWSZA KONTROLA***





## 1. Pierwsza kontrola

### Zakres i cel zrealizowanego zadania

W 2018 r. na obszarze właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy, przeprowadzono 425 kontroli w ramach realizowanego zadania. W praktyce nowo powstałe zakłady to podmioty działające w branży handlowej i budowlanej, zatrudniające do 5 osób (łącznie 77,3% nowo powstałych zakładów).

Przeprowadzone kontrole miały na celu:

- identyfikację nieprawidłowości,
- podjęcie działań instruktażowo-doradczych, służących wyeliminowaniu stwierdzonych uchybień,
- zastosowanie adekwatnych środków prawnych, tj. decyzji, wystąpień i poleceń, mających na celu zapewnienie przestrzegania przepisów prawa w przeszłości
- pouczenie kontrolowanych podmiotów o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami,
- niestosowanie sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu z wyjątkiem przypadków rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy,

### Stwierdzane nieprawidłowości

Kompleksowy charakter kontroli sprawił, że prawie we wszystkich, stwierdzono nieprawidłowości. Skala stwierdzonych problemów była proporcjonalna do wielkości zakładu, rodzaju działalności i czasu funkcjonowania na rynku pracy.

Przykłady powtarzających się lub powodujących rażące naruszenie przepisów nieprawidłowości kształtują się następująco:

- Nieprzekazanie pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia wydawanej na podstawie art. 29 § 3 kodeksu pracy,
- Niepotwierdzenie na piśmie zawarcia umowy o pracę, lub zawieranie umów niezgodnych z obowiązującymi przepisami prawa pracy,
- Stosowanie niewłaściwych trybów rozwiązania stosunku pracy,
- Zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach istnienia stosunku pracy,
- Zawieranie umów o pracę na czas określony przekraczający 33 miesiące,
- Nie zapewnianie niezwłocznego wydawania i dostarczania świadectwa pracy,
- Zatrudnianie pracowników bez zachowania przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- Niezałożenie i nieprzewodzenie indywidualnych kart ewidencji czasu pracy,
- Niezapewnienie 11 godzinnego odpoczynku dobowego,
- Niewypłacanie lub nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń i świadczeń ze stosunku pracy,
- Stosowanie kar nieprzewidzianych w przepisach prawa pracy,
- Niezgłaszanie lub nieterminowe zgłaszanie osób świadczących pracę do ubezpieczenia społecznego,
- Nieodprowadzenie lub nieterminowe odprowadzanie składek na fundusz pracy,
- Powierzenie nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom,
- Brak wymaganych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Brak wymaganych badań lekarskich profilaktycznych,
- Niedokonanie lub dokonanie w sposób nieprawidłowy oceny ryzyka zawodowego,
- Brak lub niewłaściwie opracowane instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Brak oznakowania miejsc niebezpiecznych, elementów sterowniczych,
- Brak zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych,
- Niewytypowanie czynników szkodliwych, dla których wykonuje się badania i pomiary,
- Niezapewnienie właściwego stanu technicznego obiektów i pomieszczeń,

- Niezapewnienie lub niewłaściwe wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
- Brak lub niewłaściwa wymiana powietrza,
- Wykonywanie prac niebezpiecznych bez lub z niewłaściwymi zabezpieczeniami,
- Niezapewniona ochrona przed porażeniem prądem elektrycznym,
- Niewłaściwy dobór miejsca lub niewłaściwe magazynowanie i składowanie,
- Niezapewnienie środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy,
- Niedokonanie badania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

## Podsumowanie

Instruktażowo-doradczy charakter pierwszych kontroli sprawił, że pracodawcy w dużym stopniu zainteresowani byli uzyskaniem od inspektorów pracy informacji i porad dotyczących prawa pracy. Każda z pierwszych kontroli zakończyła się udzieleniem przez inspektorów pracy porad prawnych i technicznych. Ze względu na niską świadomość pracodawców wydawane decyzje i zalecenia były z pracodawcą omawiane, co stanowiło swoisty rodzaj porady. Omówienie stwierdzonych nieprawidłowości, a także sposobu i czasu na wyeliminowanie uchybień było rzeczywistą wartością przeprowadzonych kontroli. Przedsiębiorcom wyznaczono dogodne, uzależnione od ich możliwości techniczno-organizacyjnych, terminy na poprawienie stanu praworządności w zakładzie.

Charakter pierwszych kontroli zakładał pozostawienie pracodawcy określonego czasu na wyeliminowanie uchybień oraz minimalizowanie stosowania sankcji karnych. Wyjątek stanowiły przypadki rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy.

Przeprowadzone kontrole oraz osiągnięte efekty pokazują, że poziom bezpieczeństwa i higieny pracy w nowo powstałych zakładach pracy nie odbiega od standardów występujących w małych zakładach działających od dłuższego czasu. Pracodawcy do końca 2018 r. wykonali większość decyzji i zaleceń inspektorów pracy. W niektórych zakładach inspektorzy pracy poprzestali na ustnym pouczeniu o sposobach zgodnego z wymogami prawa zorganizowania pracy. Mała ilość wypadków w kontrolowanych zakładach spowodowana jest głównie strukturą branżową kontrolowanych zakładów oraz tym, że nowi pracodawcy poszukują pracowników z doświadczeniem zawodowym.

Nieprawidłowości, które wystąpiły w kontrolowanych zakładach były typowe dla małych firm nieposiadających własnych służb bhp i komórek kadrowych, co skutkowało brakiem czasu pracodawców na zapewnienie przestrzegania procedur oraz tworzenia wymaganych dokumentów. Nieprawidłowości o charakterze technicznym powodujące istotne zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników stwierdzano w niewielkiej ilości kontrolowanych zakładów i w efekcie zastosowanych przez inspektorów pracy środków prawnych zostały niezwłocznie usunięte.

Analizując wyniki wszystkich kontroli należy stwierdzić, że spełniły one zakładane cele. Pierwsze kontrole doprowadziły do tego, że pracodawcy polepszyli organizację swoich małych i średnich zakładów celem dostosowania ich do obowiązujących przepisów prawa pracy, wykorzystując uzyskaną od inspektorów wiedzę, korzystając z ich porad i podpowiedzi. Ujawnione nieprawidłowości zostały usunięte poprzez realizację wydanych przez inspektorów środków prawnych. Do bardziej przyjaznego odbioru kontroli inspektora pracy przez pracodawców niewątpliwie przyczyniło się inne rozłożenie priorytetów kontroli. Pracodawcy z zadowoleniem przyjęli fakt, że wizyta inspektora nie musi się wiązać ze stosowaniem odpowiedzialności wykroczeniowej, ale z pomocą w rozwiązaniu ich problemów.

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

### Zakres i cel kontroli

W ramach realizowanego zadania inspektorzy pracy przeprowadzili 64 kontrole, które miały na celu:

- sprawdzenie wykonania środków prawnych wydanych w związku z pierwszą kontrolą,
- ocenę skuteczności działań o charakterze instruktażowo-doradczym.

### Stwierdzane nieprawidłowości

Przykłady powtarzających się lub rażących naruszeń prawa przedstawiają się następująco:

- Nieprawidłowości w zakresie przekazywania pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia,
- Niezałożenie i nieprowadzenie dla pracowników akt osobowych,
- Niezapewnianie niezwłocznego wydawania i dostarczania świadectwa pracy,
- Brak lub nierzetelne prowadzenie indywidualnych kart ewidencji czasu pracy,
- Niezapewnianie pracownikom dni wolnych wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
- Nieobniżanie w okresie rozliczeniowym wymiaru czasu pracy pracownika o każde święto przypadające w innym dniu niż niedziela,
- Nieustalenie dla pracownika prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego
- Niewypłacanie lub nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń i świadczeń ze stosunku pracy,
- Nieterminowe zgłaszanie osób świadczących pracę do ubezpieczenia społecznego,
- Powierzanie cudzoziemcowi wykonywania pracy bez odpowiedniego zezwolenie na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy
- Brak wymaganych szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- Brak wymaganych badań lekarskich profilaktycznych,
- Nieprawidłowe skierowania na badania lekarskie.
- Dokonanie w sposób nieprawidłowy oceny ryzyka zawodowego,
- Niewyposażenie w środki ochrony indywidualnej,
- Brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze maszyn i urządzeń,
- Brak oznakowania miejsc niebezpiecznych,
- Brak badań i pomiarów czynników szkodliwych,
- Niezapewnienie właściwego stanu technicznego obiektów i pomieszczeń,
- Niewłaściwe wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
- Zbyt niskie natężenie oświetlenia,
- Przechowywanie substancji niebezpiecznych w niewłaściwych opakowaniach,
- Użytkowanie uszkodzonych kabli elektrycznych w tym przedłużaczy,
- Niewłaściwy dobór miejsca do magazynowania i składowania,
- Niezapewnienie środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy.

Oceniając skuteczność działań podejmowanych podczas pierwszych kontroli, stwierdzono, że prawie wszystkie decyzje i zalecenia inspektorów pracy zostały wykonane. Kontrole te dały również odpowiedź na pytanie, czy nie doszło do nowych naruszeń przepisów prawa pracy, w tym dotyczących bhp i czy skuteczność podjętych w roku poprzednim działań o charakterze instruktażowo-doradczym była zadawalająca.

Podobnie jak podczas pierwszych kontroli stwierdzano głównie nieprawidłowości proceduralne. W kontrolowanych zakładach nie odnotowano dużej ilości wypadków przy pracy, co wynika głównie z tego, iż nowe zakłady to najczęściej zakłady branży handlowej gdzie występująca skala zagrożeń jest nieporównywalnie niższa niż w zakładach produkcyjnych.



**VII.**  
***DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA***  
***ORAZ PROMOCJA OCHRONY***  
***PRACY***

# 1. Kampania prewencyjno-kontrolna „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna”

## Informacje ogólne

Kampania była realizowana w latach 2016-2018, a jej celem było umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów pracy do obowiązującego prawa.

Program prewencyjno-kontrolny rozpoczynał się szkoleniem dla pracodawców i wyposażeniem ich w materiały pomocnicze oraz listę do przeprowadzenia samokontroli. Na tym etapie inspektorzy pracy byli gotowi do eksperckiej pomocy pracodawcom. Następnie przeprowadzany był audyt kontrolny, który polegał na ocenie dostosowania zakładu do wymogów prawa.

W 2018 roku do udziału w kampanii prewencyjno – kontrolnej zaproszono listownie 66 podmiotów. W szkoleniu udział wzięło 8 osób reprezentujących 7 pracodawców.

Ponadto przeprowadzono audyty kontrolne u 18 pracodawców, którzy przystąpili do programu w 2017 roku - 14 z nich uzyskało pozytywny wynik audytu.

## Szkolenia

Zorganizowano szkolenie w Bydgoszczy, w którym udział wzięło 8 osób reprezentujących 7 pracodawców. W szkoleniach wzięli udział pracodawcy, pracownicy dozoru, w tym osoby organizujące procesy pracy oraz pracownicy służb bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podczas szkoleń przedstawiono założenia programu i wskazano korzyści płynące z przygotowania i dostosowania zakładu do obowiązujących przepisów prawa. Omówiono wymagania prawne w zakresie obróbki drewna i procesów pracy z nimi związanych oraz wskazano na szczególną rolę oceny ryzyka zawodowego zarówno w projektowaniu stanowisk pracy jak również stosowaniu środków profilaktycznych redukujących ryzyko w aspekcie zagrożeń aktywizujących wypadki przy pracy. Niestety na zaproszenie do udziału w szkoleniu odpowiedziało tylko 7 pracodawców co stanowi 10 % w stosunku do 66 zaproszonych. Należy podkreślić, że w 2016 roku 47,5 % pracodawców wzięło udział w szkoleniu co stanowiło trzykrotnie większy odsetek niż w 2018 roku. Najbardziej prawdopodobną przyczyną zmniejszenia liczby uczestników szkoleń było zrezygnowanie z telefonicznego przypominania pracodawcom o terminie szkolenia wskutek zmniejszenia liczby pracowników OIP zajmujących się obsługą programów prewencyjnych z 4 w 2016 do 1 w 2017 roku.

## Ocena jakościowa

Uczestnicy szkoleń wykazywali zainteresowanie programem ze względu na jego prewencyjno – kontrolny charakter. Dodatkowym atutem była możliwość uzyskania praktycznych wskazówek dotyczących oceny ryzyka zawodowego oraz wymagań prawnych związanych z maszynami do obróbki drewna. Szczególnie podobała się uczestnikom wiedza dotycząca:

- przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy i w miejscach wykonywania pracy oraz przyjętych metod oceny ryzyka zawodowego,
- organizacji służby bhp oraz wymagań kwalifikacyjnych dla osób pełniących obowiązki tej służby,
- oceny stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń do obróbki drewna w zakresie spełniania zasadniczych i minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
- eksperckiej pomocy inspektora pracy dla uczestników programu,
- zakresu i formy samokontroli na podstawie przekazanych list kontrolnych.

Osobom biorącym udział w szkoleniach wydawano bezpłatne publikacje Państwowej Inspekcji Pracy opracowane specjalnie na potrzeby kampanii

### Wnioski z analizy ankiet specjalistycznych

Pracodawcy, którzy byli audytowani w 2018 roku przesłali 10 ankiet specjalistycznych, w których informowali o podjętych działaniach po przeprowadzeniu samokontroli lub informowali co robią aby zapewnić bezpieczne warunki pracy.

Były to działania dotyczące:

- dostosowania maszyn do minimalnych wymagań, zakupu nowych lub naprawy eksploatowanych maszyn, między innymi:
  - zakupu traka, skrawarki, gilotyny, zszywarki,
  - wymiana linii produkcyjnej do rozkroju i obróbki deski podłogowej,
  - sprawdzenie stanu ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym,
- poprawy stanu technicznego użytkowanych obiektów i terenów, w tym:
  - odnowienia i i zmodernizowania pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
  - wymiana pokrycia dachowego,
- szkoleń pracowników, w tym:
  - zaprowadzenia rejestrów szkoleń z zakresu bhp z określeniem terminów ważności,
  - przeprowadzenie dodatkowego szkolenia okresowego,
  - dodatkowego szkolenia pracowników w zakresie obsługi pilarek spalinowych i traków,
- ograniczenia zagrożeń zawodowych, w tym:
  - zmodernizowanie wentylacji wyciągowej w celu poprawy skuteczności usuwania pyłów i wiórów,
  - dodatkowego wyposażenia w indywidualne ochrony,
  - bieżące przeglądy i konserwacje maszyn,
  - ograniczenie ręcznych prac transportowych,
  - wyposażenie stanowiska obsługi kotła w przenośnik taśmowy,
  - wprowadzenie mechanicznego korowania kłód zamiast ręcznego,
- aktualizacji ocen ryzyka zawodowego,
- usprawnienia prac transportowych poprzez zastosowanie dźwigu do transportu „kłoców” z komór wodnych, zastosowanie wózków widłowych,
- opracowania lub uaktualnienie instrukcji bhp,
- „zwiększenie” nadzoru nad pracownikami ze strony brygadzistów,

## 2. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa w małych zakładach pracy

### Informacje ogólne o podmiotach objętych programem

- Programem objęto pracodawców zatrudniających głównie do 50 pracowników, u których odnotowano w latach poprzedzających wypadki przy pracy ciężkie lub śmiertelne lub też, gdzie wystąpiła powtarzalność wypadków przy pracy. Na podstawie bazy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Państwowej Inspekcji Pracy dokonano doboru zakładów do programu i skierowano zaproszenia listowne do 50 przedsiębiorców. W szkoleniu wzięło udział 18 osób reprezentujących 17 pracodawców, którzy przystąpili do programu składając karty zgłoszenia. W trakcie programu jeden podmiot zrezygnował z udziału.

### Szkolenia pracodawców i ich przedstawicieli

Podczas szkolenia przedstawiono praktyczne aspekty oceny ryzyka zawodowego, jako skutecznego narzędzia prewencji wypadkowej ze szczególnym uwzględnieniem identyfikacji zagrożeń, analizy skutków ryzyka oraz podejmowania środków profilaktycznych ograniczających ryzyko zawodowe. Omówiono problematykę szczególnego traktowania pracowników w pierwszym roku ich pracy



na danym stanowisku, z uwagi na dużą liczbę wypadków przy pracy w tej grupie pracowników. Ponadto uczestników szkolenia zapoznano z założeniami programu prewencyjnego, omówiono listę kontrolną z komentarzem oraz ankietami specjalistycznymi pt. „Bez wypadku” oraz „Wypadek” do wypełnienia przez pracodawców. Uczestnikom szkolenia przekazano publikacje Państwowej Inspekcji Pracy.

### **Analiza ankiet specjalistycznych oraz audytów kontrolnych**

W ramach realizacji programu 10 podmiotów przesłało ankiety specjalistyczne „Wypadek” oraz przeprowadzono 16 audytów kontrolnych. W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 567 osób w tym na podstawie umów cywilnoprawnych - 37, na podstawie umów o pracę - 523, kobiet - 183, młodocianych – 1, niepełnosprawnych - 20.

Niektórzy pracodawcy po wzięciu udziału w szkoleniach dokonywali przeglądu dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, rejestru wypadków przy pracy, aktualności szkoleń w zakresie bhp, poprawności instrukcji bhp, wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz wyposażenia stanowisk pracy.

W wyniku tych działań:

- ograniczono zagrożenia wypadkowe związane ze składowaniem form i skrzynek odlewniczych w ciągach komunikacyjnych w odlewni poprzez budowę magazynu form odlewniczych, którą oddano do eksploatacji w trakcie audytu kontrolnego.
- zastosowano dźwig w celu wyeliminowania ręcznych prac transportowych po schodach,
- zamontowano osłony stref niebezpiecznych wielopłyty oraz zabezpieczono elementy sterujące przed możliwością porażenia prądem,
- zastosowano osłonę strefy niebezpiecznej przed wyrzutem desek z optymalizerki.

Podczas audytów inspektorzy pracy ujawnili uchybienia w zakresie postępowania powypadkowego w tym:

- nieustalania wszystkich okoliczności, co miało znaczenie dla ustalenia przyczyn wypadku i określenia środków profilaktycznych,
- nieustalania wszystkich lub ustalania nieadekwatnych przyczyn do stwierdzonych okoliczności wypadku,
- formułowania wniosków i ustalania środków profilaktycznych nieadekwatnych do stwierdzonych przyczyn wypadków przy pracy
- nie potwierdzanie na piśmie przez poszkodowanego pracownika faktu zapoznania z treścią protokołu powypadkowego oraz nie pouczanie o prawie zgłaszania uwag i zastrzeżeń do treści protokołu
- nie sporządzanie protokołów powypadkowych na aktualnych wzorach druków.

Ponadto audyty kontrole wykazały nieprawidłowości dotyczące:

- braku oceny ryzyka zawodowego,
- niewłaściwej oceny ryzyka zawodowego, w tym nieidentyfikowania wszystkich zagrożeń, szczególnie aktywizujących wypadki,

Kontrole realizacji wydanych decyzji i wniosków po uprzednich kontrolach wykazały, że wykonano 36 decyzji oraz 30 wniosków.

### **Wnioski**

W wyniku przeprowadzonego długofalowego programu zauważono poprawę w zakresie jakości sporządzania ocen ryzyka zawodowego oraz dokumentacji powypadkowej.

Wskazane jest poszerzenie współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w zakresie wymiany informacji o wypadkach przy pracy w mikroprzedsiębiorstwach zatrudniających do 9 pracowników, które nie mają obowiązku składania do ZUS informacji zawierających dane dla ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe (druk ZUS – IWA).

Trzy podmioty, które nie przeszły pozytywnego audytu kontrolnego oraz podmiot który zrezygnował w 2018 roku z udziału w programie zostaną zaproszone do programu w 2019 roku.

### 3. Program prewencyjny dla mikro zakładów „Zdobądź dyplom PIP”

#### A. Mikroprzedsiębiorstwa różnych branż

Podobnie jak w latach ubiegłych prowadzono kampanię promocyjną przeznaczoną dla mikroprzedsiębiorców prowadzących zakłady produkcyjne, handlowe i usługowe, z których działalnością wiążą się zagrożenia zawodowe i zdrowotne.

Listowne zaproszenia do programu prewencyjnego skierowano do **107** zakładów pracy. Z zaproszenia skorzystało **24** przedstawicieli pracodawców, którzy wzięli udział w **2** szkoleniach zorganizowanych w największych miastach województwa (Bydgoszczy i Toruniu). Łącznie działaniami informacyjno-prewencyjnymi objęto **134** pracodawców.

Szkolenia przeprowadzone zostały w oparciu o materiały przekazane przez Główny Inspektorat Pracy, rozszerzone o zagadnienia dotyczące zmian wprowadzonych w 2018 r. w prawie pracy. Omawiając założenia programu, wskazano na zagrożenia występujące podczas pracy oraz sposoby ochrony przed nimi.

Zgodnie z ustaleniami dokonanymi podczas przeprowadzonych szkoleń, przez kolejne miesiące pracodawcy podejmowali działania korygujące oraz przygotowywali się do audytów. Celem audytów była ocena przestrzegania przepisów prawa pracy oraz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w oparciu o dostarczone listy kontrolne. Przeprowadzono audyty u **22** przedsiębiorców, a w wyniku przeprowadzonych audytów inspektorzy pracy pozytywnie ocenili działania **16** pracodawców. W czasie trwania programu **1** z pracodawców zrezygnował z udziału w programie, a **1** stracił status pracodawcy zatrudniającego pracowników. Podczas przeprowadzonych działań stwierdzono, że **6** uczestników nie spełniło wymagań programu i nie przeszło pozytywnie audytu.

Audyty potwierdziły, że większość pracodawców uczestniczących w programie doprowadziło do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednocześnie decyzja o przyznaniu im Dyplomu Państwowej Inspekcji Pracy upewniła ich, że znają i stosują przepisy prawa pracy w dostatecznym zakresie.

W porównaniu do roku poprzedniego nastąpił niewielki spadek w ilości zakładów, które pozytywnie przeszły audyt kontrolny. W 2017 r. pozytywnie ukończyło program 79% uczestników. W roku bieżącym pozytywnie audyt przeszło 16 zakładów spośród 24 zgłoszonych co stanowi 66,7%.

Pomimo wsparcia i zaangażowania ze strony inspektorów pracy oraz szkoleń pracodawców, niektórzy pracodawcy nie angażują się należycie, czego przykładem było stwierdzenie podczas audytu kontrolnego nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca czy demontaż części stałej osłony gilotyny i celowa blokada wyłącznika krańcowego osłony uchyłnej.

Ustalenia kontrolne wskazują, że stan przestrzegania kontrolowanych przepisów bhp w zakładach objętych kontrolą był niezadowalający, o czym świadczy liczba środków prawnych (wydano 14 decyzji, w tym 6 ustnych i 8 na piśmie) wydanych podczas kontroli audytowych. Widoczna była również nie w każdym przypadku efektywnie przeprowadzona samokontrola.

Jak podkreślają pracodawcy, którzy otrzymali Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy, program ten nie tylko rozszerzył ich wiedzę na temat prawa pracy, w tym bezpieczeństwa pracy, ale również zmienił ich nastawienie do samej instytucji Państwowej Inspekcji Pracy. Podjęte przez nich działania przyniosły konkretne efekty w postaci zmniejszenia lub wyeliminowania wypadków przy pracy. Ponadto pracodawcy uświadomili sobie, że to oni ponoszą odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa pracy w swoich zakładach.

## B. Zakłady usług leśnych

Realizując program zaproszono do współpracy nadleśnictwo Dąbrowa w Jeżewie. Do udziału w szkoleniu zaproszono Zakłady Usług Leśnych działające na terenie tego nadleśnictwa. Nadleśniczy zobowiązał do udziału w szkoleniach leśniczych, służby techniczne oraz służbę bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto w szkoleniu uczestniczyło 21 pracowników zatrudnionych w Zakładach Usług Leśnych.

W części teoretycznej szkolenia omówiono zagrożenia oraz skutki ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy. Słuchaczom zaprezentowano fragmenty filmu szkoleniowego „Zagrożenia przy pozyskiwaniu drewna” zrealizowanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy. Dodatkowo przedstawiono fotografie obrazujące skutki niebezpiecznej i ciężkiej pracy przy wycince drzew, a także omawiano przyczyny wypadków oraz zachowania umożliwiające zminimalizowanie zagrożeń.

Następnie odbyły się pokazy dobrych praktyk podczas wycinki przy użyciu pilarki spalinowej oraz pracy kombajnu zrębowego (harwestera) przy zrębie.

Pracodawcy otrzymali listy kontrolne do przeprowadzenia samokontroli oraz materiały opracowane przez Państwową Inspekcję Pracy związane z bezpieczeństwem pracy podczas ścinki drzewa. Inspektor pracy prowadzący szkolenia zwracał uwagę na możliwość uzyskania eksperckiej pomocy przez inspektorów pracy.

## 4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie

### Informacje ogólne

W ramach programu informacyjno-edukacyjnego „Budowa. STOP wypadkom!” zorganizowano 6 szkoleń, w których uczestniczyło 53 pracodawców. Podczas szkoleń omawiano zagadnienia ochrony pracy, w tym dotyczące przygotowania pracowników do pracy (badania lekarskie, szkolenia bhp, uprawnienia), stosowania środków ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz zapewnienia skutecznego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp, roli planu BIOZ na budowie, przygotowania i stosowania instrukcji IBWR, wypadkowości i prowadzenia postępowań powypadkowych w celu właściwego ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków oraz programów prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.

Działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy realizowane są m.in. przy pomocy działającej przy Okręgowym Inspektorze Pracy Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie oraz Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

### Działalność szkoleniowa

Przeprowadzono 6 szkoleń dla 66 odbiorców w tym 53 pracodawców. Szkolenia były zorganizowane przede wszystkim na budowach, w tym szpitala w Osielsku, obiektów struktury wojskowej w Bydgoszczy, obiektów liniowych i towarzyszącej infrastruktury drogi S-5 w PawłóWKu. Na szkoleniach prezentowano zagadnienia dostosowane do potrzeb danej budowy i zakresu prowadzonych prac z zakresu odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa pracy, kompetencji i uprawnień pracowników nadzoru, wypadków i dobrych praktyk na budowach. **Na budowie przedszkola w Brzozie przeprowadzono szkolenie podwykonawców z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach Tygodnia Bezpieczeństwa.**



Szkolenie na budowie szpitala w Osielesku



Szkolenie na budowie drogi S-5

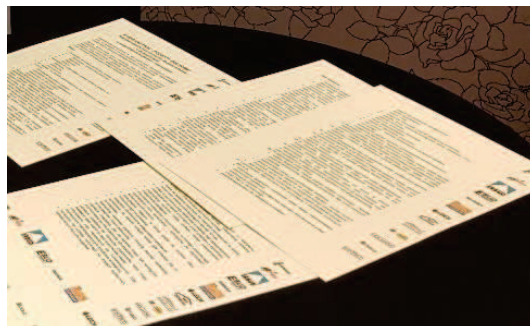
### Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie

Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie to organ doradczy działający przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy, który był inicjatorem Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie podpisanego 22.04.2014 r.

W 2018 roku odbyło się jedno posiedzenie Rady w **czerwcu na budowie obiektów szpitala we Włocławku**. Podczas posiedzenia 3 nowe podmioty budowlane podpisały Porozumienie dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie: MOLEWSKI Sp. z o.o., STABUD – Przemysłówka Sp. z o.o. oraz KONTBUD Sp. z o.o.. Sygnatariusze podpisali VI deklarację dotyczącą bezpieczeństwa pracy przy użytkowaniu podestów ruchomych.



Wyjazdowe posiedzenie Rady



VI deklaracja Porozumienia

Podczas spotkania przedstawiono stan wypadkowości w budownictwie w województwie kujawsko-pomorskim na tle statystyk krajowych oraz omówiono wypadki zarejestrowane na budowach prowadzonych przez Sygnatariuszy, a także wnioski profilaktyczne. Na przestrzeni czasu zauważono znaczenie Rady oraz rolę Inspekcji Pracy w aspekcie podwyższania standardów bezpieczeństwa pracy i ograniczania wypadkowości.

Obecnie 13 przedsiębiorców branży budowlanej z województwa kujawsko-pomorskiego jest sygnatariuszami Porozumienia. Sygnatariusze podpisali 6 deklaracji, które są wdrażane do stosowania podczas wykonywania prac budowlanych.

### Spotkania Grupy Roboczej sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie

Grupa robocza spotykała się pięciokrotnie w celu omówienia funkcjonowania podpisanych deklaracji w praktyce, ewaluacji wypadkowości oraz opracowania kolejnych deklaracji. Członkowie grupy roboczej i przedstawiciele OIP Bydgoszcz współpracowali z Urzędem Dozoru Technicznego i producentami podestów. Działania grupy zostały uwieńczone podpisaniem VI deklaracji dotyczącej podestów ruchomych.



*Posiedzenie Grupy roboczej w siedzibie OIP w Bydgoszczy*

## Działania uzupełniające

### Upowszechnianie informacji

Inspektorzy pracy w ramach współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych informowali firmy z branży budowlanej o organizowanych szkoleniach bhp dla pracowników budowlanych i nadzoru finansowanych przez ZUS ze środków Funduszu Wypadkowego.

### Współpraca

W styczniu przedstawiciele OIP Bydgoszcz uczestniczyli w konferencji „Buduj bezpiecznie – ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy realizacji inwestycji” zorganizowanej przez OIP w Poznaniu na Międzynarodowych Targach Poznańskich Budma'2018.

**W marcu odbyła się uroczystość z okazji 10 lat PSSE Cementowni Kujawy w Piechcinie.** Dyrektor zakładu wręczył statuetkę z napisem „**dziękujemy za 0 wypadków**” dla Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy. Dziękując za wyróżnienie z-ca OIP w Bydgoszczy pogratulowała utrzymywania wysokich standardów bezpieczeństwa pracy, także w czasie rozbudowy zakładu oraz życzyła dalszej bezwypadkowej pracy.



*Uroczystość w LafargeHolcim w Piechcinie*

### Działania ustawowe

Inspektorzy pracy kontynuowali prace rozpoczęte w 2017 roku w Zespołach Opiniowania Dokumentacji utworzonych w starostwach: sępoleńskim, tucholskim, bydgoskim i nakielskim w związku ze skutkami żywiołów, w których stosuje się szczególne zasady odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych (art. 10 ustawy z 11.08.2001 r. o szczególnych zasadach odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych zniszczonych lub uszkodzonych w wyniku działania żywiołów w związku z Rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z 17.08.2017 r. w sprawie gmin poszkodowanych w wyniku działania żywiołu w sierpniu 2017 roku). Inspektorzy uczestniczyli w 101 posiedzeniach opiniując 275 wniosków i dokumentacji w sprawie remontów, odbudowy i budowy obiektów budowlanych i infrastruktury liniowej.

## 5. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

### Informacje ogólne

W roku 2018 pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy kontynuowali działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym. Rolnictwo jako istotny sektor w polskiej gospodarce narodowej stanowi podstawowe źródło utrzymania znacznej części naszego społeczeństwa. Blisko połowę powierzchni naszego kraju stanowią obszary wykorzystywane w produkcji rolnej, a światowe przemiany gospodarcze oraz integracja naszego kraju z Unią Europejską sprawiły, że polskie rolnictwo na przestrzeni kilkunastu ostatnich lat przeszło transformację na ogromną skalę. Uprawy wielkopowierzchniowe, wszechobecna mechanizacja, nowoczesne technologie, wysoka specjalizacja produkcji plonów rolnych i wiele innych czynników wymusza na rolnikach potrzebę ciągłego pogłębiania fachowej wiedzy. Niestety, nie idzie to często w parze z nabywaniem dobrych praktyk w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie indywidualnym.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego z 2017 r. w Polsce funkcjonuje około 1 405 700 indywidualnych gospodarstw rolnych, co stanowi 99,7% ogółu. Gospodarstwa małe o powierzchni od 1 do 10 hektarów użytków rolnych stanowiły ponad 73% w ogólnej liczbie gospodarstw i użytkowały blisko 28% powierzchni użytków rolnych. Oznacza to, że ogromna ilość osób w Polsce wykonuje swoje obowiązki w oparciu o wiedzę przekazywaną z pokolenia na pokolenie, często bez znajomości zagrożeń, a przede wszystkim nadzoru nad warunkami pracy. W obliczu tak dużej skali zagrożeń niebagatelną rolę odgrywają wszelkiego rodzaju działania prewencyjne skierowane do rolników indywidualnych.

Główną płaszczyzną działań prowadzonych w ramach programu „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” niezmiennie od wielu lat są przedsięwzięcia szkoleniowo-edukacyjne. Adresatami tych działań pozostają przede wszystkim rolnicy prowadzący indywidualne gospodarstwa, członkowie ich rodzin, uczniowie szkół o profilu rolniczym oraz osoby organizujące praktyczną naukę zawodów rolniczych, a także inne osoby narażone na utratę zdrowia i życia w związku z wykonywaniem pracy rolniczej.

Drugim głównym kierunkiem działań prewencyjnych są prowadzone wizytacje indywidualnych gospodarstw rolnych oraz prac polowych w czasie wiosennych, żniwnych i jesiennych okresów pracy.

W ramach realizacji działań prewencyjnych przeprowadzono: 13 szkoleń i prelekcji dla 500 uczniów, 63 rolników, 2 konkursy dla 23 rolników indywidualnych i 42 uczniów oraz 101 wizytacji gospodarstw indywidualnych i prac polowych, podczas których działaniami objęto 412 osób.

### Działalność szkoleniowa

Dużym zainteresowaniem cieszyły się prelekcje zorganizowane w szkołach ponadpodstawowych całego województwa, skierowane do uczniów kształcących się w zawodach o profilu rolniczym oraz rolników organizujących praktyki zawodowe. Prowadzący wskazywali słuchaczom zagrożenia, na które mogą być narażeni w obrębie gospodarstwa rolnego, najczęstsze zaniedbania, do jakich dochodzi w trakcie prac rolniczych oraz ich skutki w postaci wypadków. Szczegółowo omówiono, które prace stanowią największe niebezpieczeństwo, będąc powodem najczęstszych zdarzeń wypadkowych. Wskazano dobre praktyki oraz skuteczne rozwiązania służące podniesieniu bezpieczeństwa pracy.



Fot. 1,2. Szkolenie w Zespole Szkół Nr 2 w Golubiu-Dobrzyniu



Fot. 3,4. Szkolenie w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Praktycznego w Grubnie



Fot. 5,6. Szkolenie w Zespole Szkół im. Powstańców Wielkopolskich w Bielicach

Pogadanki skierowane do dzieci w wieku szkolnym przeprowadzane były w placówkach oświatowych z terenów wiejskich. Sześć prelekcji zgromadziło 140 uczniów klas I-VII. W trakcie spotkań wskazywano zagrożenia występujące w obrębie gospodarstwa rolnego, a także omawiano prace szczególnie niebezpieczne, których nie powinny wykonywać dzieci do lat 16. Prowadzący spotkania koordynator programu szczególną uwagę poświęcał zagadnieniom dotyczącym prawidłowych postaw i zachowań, które powinni prezentować zarówno dorośli jak i dzieci znajdujące się w sąsiedztwie maszyn i urządzeń.



Fot. 7,8. Pogadanka w Szkole Podstawowej im. Gen. Władysława Sikorskiego w Parchaniu

Specyfika spotkań z najmłodszymi odbiorcami działań prewencyjnych polegała na krótkich prelekcjach przeplatanych grami i zabawami z użyciem gadżetów i publikacji PIP oraz filmów animowanych. Podczas rozmów w trakcie tego typu spotkań dzieci często wskazywały, iż mimo znajomości części zagrożeń występujących w rolnictwie, nadal chętnie i za aprobatą opiekunów uczestniczą w pracach gospodarskich.



Fot.9,10. Pogadanka w przedszkolu nr 16 w Bydgoszczy

### III. Wizytacje indywidualnych gospodarstw rolnych

W ramach doradztwa technicznego pracownicy OIP przeprowadzali wizytacje gospodarstw rolnych i dokonywali oceny stanu bezpieczeństwa budynków inwentarskich i gospodarskich. Rolników instruowano w jaki sposób bezpiecznie zorganizować stanowiska pracy, wskazywano na konieczność stosowania ochron indywidualnych oraz zwracano uwagę na właściwe metody obsługi maszyn i zwierząt gospodarskich.

Wśród najczęściej obserwowanych nieprawidłowości w obejściu zaobserwowanych przez pracowników OIP występowały m.in: brak odpowiedniego oświetlenia podwórzy, zły stan nawierzchni (nierówna, z występami), ogólny nieporządek i brak właściwie zagospodarowanych ciągów komunikacyjnych. W budynkach inwentarskich odnotowywano zły stan nawierzchni, niebezpieczne progi w wejściach do budynków i wewnątrz nich, niezabezpieczone otwory stropowe, zły stan oświetlenia i instalacji elektrycznej obiektów budowlanych, czy brak odpowiedniego sprzętu ppoż. Odnotowano także przypadki złego stanu technicznego schodów – przede wszystkim niewłaściwy stan stopni (nierówne, z ubytkami) oraz brak poręczy i barierek. Na uwagę zasługiwały również takie aspekty jak brak wyznaczonych miejsc do przechowywania maszyn i urządzeń, środków ochrony roślin oraz użytkowanie drabin stanowiących zagrożenie. W celu eliminacji tych nieprawidłowości podczas wizytacji przekazywano rolnikom listy kontrolne oraz broszury informacyjne.





Fot. 11 Brak zabezpieczenia drzwi przed zamknięciem



Fot. 12. Bałagan w obrębie ciągu komunikacyjnego

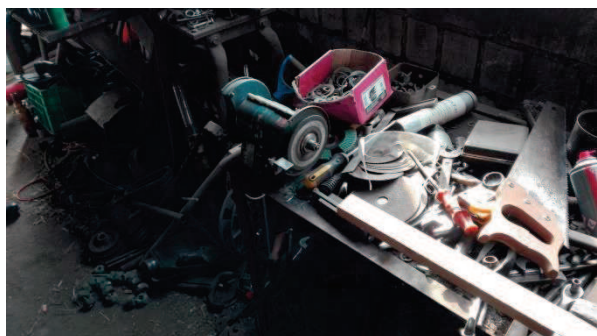


Fot.13. Nieutwardzona, nierówna powierzchnia podwórza, ogólny bałagan



Fot.14 brak osłon rozrzutnika

W trakcie wizytacji sezonowych prac polowych oceniano stan ciągników rolniczych, maszyn i urządzeń oraz sposobów prowadzenia tego rodzaju prac. Zwracano uwagę na porządek w kabinie ciągnika, osłony wałów przegubowo - teleskopowych, oświetlenie i ogólny stan przyczep używanych przy transporcie. Zwracano uwagę na ogólny stan siewników, maszyn do zbioru roślin okopowych, rozrzutników obornika, opryskiwaczy, sadzarek do ziemniaków, ładowaczy chwytakowych. Mimo występowania coraz nowszych maszyn i urządzeń, nadal zdarzają się przypadki braku osłon elementów ruchomych, przekaźników mocy i przekładni pasowych i łańcuchowych. Praca odbywa się z uszkodzonymi elementami roboczymi, stosuje się prowizoryczne elementy sterujące oraz obejścia fabrycznych zabezpieczeń. Zaobserwowano także niewłaściwy sposób sprzęgu ciągnika z maszynami oraz zły stan techniczny samych ciągników.



Fot. 15. Brak osłon szlifierki stołowej, bałagan



Fot. 16. Zły stan instalacji elektrycznej .

#### IV. Bezpieczne Gospodarstwo Rolne

W ramach XVI edycji konkursu objęto wizytacjami gospodarstwa rolników, którzy zgłosili akces do ubiegłorocznej edycji. Członkowie komisji – przedstawiciele instytucji oraz organizacji działających na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w rolnictwie odwiedzili 67 gospodarstw na terenie całego województwa kujawsko-pomorskiego podczas trzech etapów regionalnych oraz wojewódzkiego.

Na szczelbu wojewódzkim zwyciężyło 95-hektarowe gospodarstwo z Poddębic. Właściciele uprawiają pszenicę, rzepak, buraki cukrowe oraz pszenżyto i jęczmień z przeznaczeniem na paszę. Dzięki zakupowi nowoczesnego rozsiewacza nawozów wyposażonego w GPS i opryskiwacza precyzyjnie nawożą glebę oraz ochraniają plantacje. Gospodarze hodują również około trzydziestu sztuk bydła.

Wysoki poziom bezpieczeństwa został doceniony również na szczelbu centralnym, gdyż Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek nagroził właśnie to gospodarstwo za stosowanie innowacyjnych rozwiązań zwiększających bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym.

#### V. Konkursy rolnicze i imprezy targowe

W 2018 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy uczestniczyli w imprezach branżowych, gdzie udzielali porad prawnych, jak również dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy. Cykl targów rozpoczynało „Lato na Wsi” w Minikowie w dniach 12-13 maja 2018 r. Kolejnym wydarzeniem były „Dni Otwartych Drzwi w Zarzeczewie 9-10 czerwca 2018 r, następnie „Dni Pola” odbywające się w dniach 16-17 czerwca 2018 r. w Grubnie. Największa impreza targowa regionu - Międzynarodowe Targi Rolno-Przemysłowe AGRO-TECH w Minikowie odbyły się 30 czerwca - 1 lipca 2018 r, podczas których swój finał miał etap wojewódzki opisywanego konkursu Bezpieczne Gospodarstw Rolne.

Na łamach „Gazety Pomorskiej” odbył się coroczny konkurs „Bezpieczna Zagroda”, którego Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy jest współorganizatorem. Celem rywalizacji było podnoszenie i popularyzowanie wiedzy z zakresu bezpiecznej pracy w rolnictwie oraz kształtowanie prawidłowych nawyków i postaw podczas pracy rolniczej. Zasady konkursowe zakładają odpowiedź na 3 pytania, z których jedno jest otwarte, a pozostałe dwa są testem wyboru. Udział w nim wzięło 23 czytelników Gazety, uhonorowano 6 najlepszych uczestników.

Uczniowie 22 szkół rolniczych województwa kujawsko-pomorskiego rywalizowali w Konkursie Wiedzy o Bezpieczeństwie Pracy i Ergonomii w Rolnictwie. 42 uczestników stanęło do rywalizacji 6 grudnia 2018 r. w siedzibie Kujawsko-Pomorskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Minikowie. Pierwszy etap składał się z testu 35 pytań jednokrotnego wyboru. 5 najlepszych uczniów przystąpiło do części praktycznej, w której należało opisać jak największą liczbę zaobserwowanych nieprawidłowości w sprzęcie rolniczym, który został specjalnie przygotowany do konkursu. Był to ciągnik rolniczy z ładowaczem czołowym sprzęgnięty z przyczepą dwuosiową, piłarka stołowa oraz spalinowa piłarka łańcuchowa. Po tym etapie uczestnicy odpowiadali na dwa pytania ustne dotyczące bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.



Fot. 19, 20. Konkurs o Bezpieczeństwie Pracy i Ergonomii w Rolnictwie 2018

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy wraz z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Kujawsko-Pomorskim Kuratorium Oświaty zorganizował VIII Ogólnopolski Konkurs Plastyczny dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi to podstawa – środki chemiczne to nie zabawa!”. Prace plastyczne dotyczące bezpieczeństwa użytkowania chemikaliów w rolnictwie nadsyłały dzieci z placówek oświatowych województwa kujawsko-pomorskiego w dwóch kategoriach: klas 0-3 oraz 4-6. Spośród 717 prac komisja konkursowa wyłoniła po 3 laureatów w oraz po 5 wyróżnień dla każdej z kategorii wiekowych.



*Konkurs Plastyczny Bezpiecznie na wsi to podstawa – środki chemiczne to nie zabawa!”*

## VI. Komisja ds. Bezpieczeństwa Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy

Głównym celem Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy jest inicjowanie przedsięwzięć i formułowanie wniosków w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym oraz organizowanie współpracy zainteresowanych tą problematyką organów i urzędów.

7 grudnia 2018 r. odbyło się posiedzenie Komisji ds. Bezpieczeństwa Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy z udziałem uczniów Zespołu Szkół w Przemystce. Uczestnicy zwiedzili gospodarstwo rolne, które zostało nagrodzone przez Głównego Inspektora Pracy za innowacyjność w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Na podkreślenie zasługują zastosowane rozwiązania techniczne ograniczające zagrożenia przy pracach rolniczych oraz w obiektach gospodarstwa.

W drugiej części posiedzenia, która odbyła się w Zespole Szkół w Przemystce wygłoszono trzy prelekcje dotyczące oceny zagrożeń przy pracy rolniczej. Odbyła się również dyskusja, w której członkowie Komisji wskazywali na skutki zagrożeń w świetle nieprawidłowej organizacji pracy i nieprzestrzegania zasad bezpiecznej pracy.



*Fot. 24, 25. Wyjazdowe posiedzenie Komisji w Poddębicach i Przemystce*

## 6. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w roku szkolnym 2017/2018 kolejny raz realizowali założenia programu edukacyjnego „Kultura Bezpieczeństwa”. Beneficjentami programu od początku jego istnienia pozostają przede wszystkim uczniowie szkół ponadpodstawowych oraz młodzież akademicka. Są to osoby, które z dużym prawdopodobieństwem w najbliższym czasie znajdą się na rynku pracy.

Brak świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy oraz znikomy poziom wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy, to wciąż bardzo powszechne zjawisko wśród osób, które wkroczyły na ścieżkę zawodową. Podczas prelekcji prowadzący niejednokrotnie weryfikowali stan wiedzy słuchaczy dotyczący podstawowych zagadnień prawa pracy. Niestety w przytłaczającej większości, mimo odbywających się w szkołach zajęć z tego zakresu, reprezentowali oni bardzo niski stan wiedzy wykładanej materii. Należy pamiętać, iż niezmiennie około 40 % wszystkich wypadków przy pracy dotyczy osób, które nie przepracowały jednego roku. Niechlubne statystyki dotyczą zwłaszcza branż o podwyższonym ryzyku, w tym budowlanej, w której wiele młodych osób podejmuje swoje pierwsze zatrudnienie podczas wakacji. W tym przypadku co druga śmiertelna ofiara wypadku przy pracy nie przepracowała 3 miesięcy.

### REALIZACJA PROGRAMU

Koordinator programu prowadził działania mające na celu wspieranie nauczycieli realizujących założenia „Kultury Bezpieczeństwa” oraz pozyskanie nowych placówek przede wszystkim poprzez kontakt telefoniczny, pocztę elektroniczną oraz dostarczanie publikacji Państwowej Inspekcji Pracy, wśród których były takie pozycje jak „Prawo Pracy – Pierwsze Kroki”, „Pracownik młodociany”, komiks „Moja pierwsza praca”, czy publikacja z płytą CD „Kultura Bezpieczeństwa – materiały pomocnicze dla szkół ponadgimnazjalnych” oraz poradnik dla uczniów opracowany wraz z ZUS „W pierwszej pracy” stanowiące główną pomoc dydaktyczną.

Spotkania pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy z uczniami oraz nauczycielami realizowane były w placówkach oświatowych, w których w poprzednich latach tego typu działań nie podejmowano lub które przystąpiły do realizacji programu w minionym roku.

Wśród czynności dominujących w trakcie realizacji programu znajdowały się opisywane wyżej szkolenia, których w roku szkolnym 2017/2018 odbyło się 11. W spotkaniach z udziałem przedstawiciela OIP wzięło udział 403 uczniów oraz 42 nauczycieli

W czasie prelekcji popularyzowano głównie zagadnienia dotyczące prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy sprofilowane dla potrzeb osób podejmujących pierwsze zatrudnienie. Podczas szkoleń często pojawiały się pytania wskazujące na brak wiedzy słuchaczy w zakresie różnic pomiędzy umowami cywilnoprawnymi a umowami opartymi na kodeksie pracy, jak np. dotyczące minimalnych stawek godzinowych w kontekście umowy o pracę jak również płacy minimalnej w odniesieniu do umowy zlecenia. W obliczu tego typu zdarzeń jednym z ważniejszych aspektów szczegółowo omawianych przez koordynatora podczas spotkań było wyjaśnienie różnic w podstawie zatrudnienia, przywilejów, obowiązków i korzyści, którymi charakteryzują się poszczególne formy.

Poruszano również kwestie dotyczące rozliczania czasu pracy i urlopów, a w okresie przedwakacyjnym także tematy związane z podejmowaniem pracy sezonowej. Celem tych spotkań było upowszechnienie wśród młodzieży rozpoczynającej letnią przerwę wakacyjną wiedzy o przepisach prawa pracy, w szczególności o uprawnieniach i obowiązkach związanych z określonymi rodzajami umów, czasem pracy, wynagrodzeniem za pracę oraz zagrożeniami zawodowymi, które mogą wystąpić podczas wykonywania pracy jak również obowiązkami zatrudniającego w aspekcie bhp względem pracownika.

Kluczowym elementem programu jest cykl jednostek lekcyjnych przeprowadzonych przez nauczycieli w swoich macierzystych placówkach oświatowych. Wytyczne programu zakładają, że pedagog jest zobowiązany do przeprowadzenia co najmniej dwóch lekcji z daną grupą uczniów. Jedna godzina lekcyjna powinna zostać poświęcona prawnym zagadnieniom ochrony pracy, zaś druga

powinna dotyczyć technicznej ochrony, bezpieczeństwa i higieny pracy. Pedagodzy w większości przypadków rozszerzali minimalny zakres przeprowadzonych zajęć. Analizując sprawozdania przesłane przez nauczycieli stwierdzono, iż podczas jednostek lekcyjnych prowadzonych w ramach programu na terenie województwa kujawsko-pomorskiego działaniem prewencyjnym objęto 3071 uczniów.

Doceniając wkład nauczycieli i dyrektorów szkół, którzy w roku szkolnym 2017 - 2018 zrealizowali założenia programu „Kultura bezpieczeństwa”, Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zaprosił przedstawicieli placówek oświatowych na Galę podsumowującą działalność prewencyjną w roku 2018. Wydarzenie odbyło się 22 listopada 2018 r. w siedzibie Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy. Podczas uroczystości dyrektorzy otrzymali podziękowania dla szkół, którymi kierują, a nauczyciele świadectwa uczestnictwa w programie.



*Uhonorowanie dyrektorów szkół oraz nauczycieli realizujących założenia programu „Kultura Bezpieczeństwa w roku szkolnym 2017/2018.”*

## **DZIAŁANIA WSPOMAGAJĄCE**

### **Spotkania ze studentami, pracownikami naukowymi, uczniami i nauczycielami placówek niebiorących udziału w programie edukacyjnym**

W dniu 9.04.2018 r. Inspektor Pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy Oddział Włocławek brał udział we Włocławskich Targach Szkół, Pracy i Rzemiosła, podczas których udzielał porad prawnych oraz dotyczących profilaktyki i przestrzegania prawa pracy oraz przepisów i zasad bhp.

W dniu 10.04.2018 r. Inspektor Pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy Oddział Toruń przeprowadził w ramach projektu „Z ekonomią w dorosłość” szkolenie wśród uczniów jednego z Toruńskich Liceum. Zakres tematyczny obejmował zagadnienia związane z prawną ochroną pracy, rodzajami zatrudnienia pracowniczego przywilejami i obowiązkami pracownika, czasem pracy, wynagrodzeniem i urlopami.

W dniu 28.05.2018 r. na Uniwersytecie Technologiczno-Przyrodniczym im. J.J. Śniadeckich w Bydgoszczy w ramach wydarzenia „Bezpieczne praktyki i środowisko 2018” wygłoszono prelekcję skierowaną do studentów. Tematyka szkolenia dotyczyła rodzajów umów o pracę oraz obowiązków pracownika jak również osób zarządzających kadrą pracowników.

### **Konkursy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych z zakresu prawa pracy i bhp**

Integralnym elementem działań skierowanych do młodych osób, które mogą potencjalnie znaleźć się w niedługim czasie na rynku pracy są konkursy wiedzy o przepisach prawa pracy oraz bezpieczeństwie i higienie pracy. Konkursy te mają na celu sprawdzenie wiedzy zdobytej przez uczniów, ale przede wszystkim zaktywizowanie kolejnych grup młodych osób do poszerzania swojej wiedzy w omawianym zakresie. Pomimo tego, że udział w konkursach jest dobrowolny, młodzież z dużym entuzjazmem rokrocznie uczestniczy w testach i quizach poświęconych problemom z zakresu prawa pracy i bhp.

## 7. „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”

Filarem działań prewencyjnych na tym polu są organizowane warsztaty antystresowe prowadzone przez wykwalifikowanego psychologa akademickiego, zajmującego się psychologią pracy oraz badanie przeprowadzane w zakładach pracy w oparciu o Skalę Ryzyka Psychospołecznego.

Uczestnicy oraz osoby zainteresowane programem otrzymali kartę informacyjną, która określała cele, pożądanych odbiorców oraz etapy programu. Karta była dystrybuowana wraz z innymi materiałami Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącymi stresu w miejscu pracy.

Przystępując do realizacji głównych założeń programu, inspektorzy oraz pracownicy merytoryczni Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy podczas spotkań informowali pracodawców o założeniach programu. Rozpoczynające program prewencyjny, warsztaty szkoleniowe zostały przeprowadzone 27 czerwca 2018 r.

Wydarzenie zgromadziło 12 uczestników reprezentujących 9 podmiotów gospodarczych. Wśród odbiorców działań znaleźli się zarówno pracodawcy, jak również kierownicy oraz pracownicy służby bhp. W trakcie szkolenia rozdano płyty, broszury i poradniki PIP dla wszystkich uczestników:

Warsztaty stanowiące integralną część programu prewencyjnego, wzorem lat ubiegłych zostały podzielone na dwie części. Podczas pierwszej z nich koordynator programu przedstawił uczestnikom ideę programu oraz możliwości i korzyści, jakie niesie uczestnictwo w projekcie. Ponadto w trakcie szkoleń omawiano źródła stresu i innych czynników psychospołecznych oraz ich związek ze zdrowiem psychofizycznym, a także przekazywano informacje o nowoczesnych i skutecznych praktykach w zakresie ograniczania poziomu stresu oraz metodach radzenia sobie z tym szkodliwym czynnikiem.

Po prelekcji nastąpiła część warsztatowa. Panel miał na celu poznanie osobowości uczestników oraz sposobów radzenia sobie ze stresem i innymi negatywnymi czynnikami, z którymi spotykamy się w środowisku pracy.

Prowadzący w formie różnorodnych ćwiczeń zaprezentował uczestnikom zachowania, które w negatywny sposób oddziałują na człowieka w procesie pracy. Przedstawił najpopularniejsze oraz najskuteczniejsze sposoby ograniczania negatywnych zjawisk psychospołecznych oraz metody poprawy relacji interpersonalnych w miejscu pracy. Kilkugodzinne spotkanie pomimo intensywnego charakteru zadań nie zniechęciło przybyłych do aktywnego uczestnictwa przez cały czas trwania warsztatów.



Fot. 1, 2. Warsztaty antystresowe zorganizowane w OIP w Bydgoszczy.

## 8. Kampania informacyjno – edukacyjna: „ Pracuję legalnie”

W ramach realizacji tego zadania prewencyjnego, w 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzali szkolenia, brali udział w konferencjach, dystrybuowali materiały i wydawnictwa promocyjne, prowadzono punkty i stoiska eksperckie w trakcie organizowanych targów pracy oraz eventów dla społeczeństwa, współpracowano z lokalnymi i regionalnymi mediami. Kampania skierowana była do pracujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywateli polskich i cudzoziemców jak również dla partnerów społecznych, pracodawców i przedsiębiorców.

Przykłady działań inspektorów pracy w ramach prowadzonej Kampanii:

- szkolenie w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Toruniu, w trakcie którego inspektorzy pracy z sekcji legalności zatrudnienia zapoznali uczestników spotkania – pracodawców oraz podmioty prowadzące agencje zatrudnienia z terenu województwa kujawsko – pomorskiego, ze zmianami przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przepisami wykonawczymi obowiązującymi od 01.01.2018 r. W szkoleniu brali również udział przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy. W czasie spotkania omówiono również kwestie nowej procedury dotyczącej wpisu oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń,
- udział przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w XX Inowrocławskich Targach Pracy i Przedsiębiorczości, w Giełdzie Pracy – Work Park w Bydgoszczy, w IX Międzynarodowych Targach Pracy w Toruniu, w Targach Pracy i Edukacji w Nakle Nad Notecią, w IX Edycji „Festiwalu Aktywności Kobiet – Babie Lato” w Myślicinku koło Bydgoszczy, w Targach Pracy OFFERY w Bydgoszczy. W trakcie targów inspektorzy pracy z sekcji legalności zatrudnienia prowadzili punkty konsultacyjne, udzielali porad prawnych w zakresie prawnej ochrony stosunku pracy, legalności zatrudnienia, udostępniono odwiedzającym, materiały promocyjne w języku polskim i ukraińskim o tematyce legalności zatrudnienia,
- współorganizowanie Konferencji pt. „Zatrudnianie cudzoziemców – zapytaj eksperta”, która miała miejsce w Akademickiej Przestrzeni Kulturalnej, na terenie Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy. Organizatorami spotkania był Sejmik Gospodarczy Województwa Kujawsko – Pomorskiego i Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Bydgoszczy. Uczestnicy konferencji mieli możliwość wysłuchania wykładów dotyczących zagadnień legalnego pobytu i zatrudnienia cudzoziemców, głównie Ukrainy;
- szkolenie dla obywaterek Ukrainy, uczestniczących w kursie adaptacyjnym, w ramach realizacji wspólnego projektu Kujawsko – Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy i Fundacji pomocowej EMIC z siedzibą w Toruniu pod nazwą: „Masz prawo wiedzieć”. W trakcie spotkania omówiono zagadnienia prawa pracy, rolę Państwowej Inspekcji Pracy jako instytucji stojącej na straży przestrzegania prawa pracy również wobec pracujących w Polsce cudzoziemców. Zaprezentowano problematykę pobytu cudzoziemców na terytorium RP, zasady zatrudniania i powierzania innej pracy zarobkowej cudzoziemcom,
- szkolenie w ramach współpracy z Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Minikowie, dedykowane rolnikom indywidualnym z zakresu legalności zatrudnienia i powierzania innej pracy zarobkowej cudzoziemcom. W trakcie szkolenia omówiono między innymi zasady wydawania zezwoleń na pracę sezonową, możliwości uzyskania jednolitych zezwoleń na pobyt i pracę sezonową w trybie ustawy o cudzoziemcach oraz zaprezentowano zmiany do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych rolników w zakresie nowej regulacji prawnej dotyczącej zawierania z pomocnikami rolnika – umów cywilnoprawnych przy pomocy przy zbiorach.

## 9. Konkursy PIP promujące pożądane postawy w zakresie praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę

Działalność prewencyjna realizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy polega także na organizowaniu lub współorganizowaniu z partnerami społecznymi konkursów, których ideą jest przede wszystkim propagowanie wiedzy na temat bezpieczeństwa w procesie pracy oraz rozpowszechnianie najlepszych, wartych powielania rozwiązań organizacyjnych, technicznych oraz respektujących przepisy prawa.

### A. Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej

Do dwudziestej czwartej edycji konkursu zakwalifikowano 5 przedsiębiorstw, które spełniły wymagania regulaminu konkursu. Na etapie weryfikacji złożonych dokumentów 3 podmioty spełniły wymagane warunki. Ze względu na wielkość podmiotów, jak co roku, wyszczególniono 3 kategorie – zakłady zatrudniające do 50 pracowników, zakłady, w których pracuje od 51 do 250 osób oraz pracodawcy zatrudniający powyżej 250 pracowników.

Komisja konkursowa dokonała oceny, biorąc pod uwagę różnorodność i skalę problemów związaną z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy w zgłoszonych zakładach o różnej wielkości zatrudnienia. Laureaci konkursu reprezentowali Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy na szczeblu ogólnopolskim.

- Kategoria pracodawców do 50 zatrudnionych  
- nie wyłoniono laureata
- Kategoria pracodawców od 51 do 250 zatrudnionych  
**I miejsce – Miko Pac Sp. z o.o. z Bydgoszczy**
- Kategoria pracodawców powyżej 250 zatrudnionych  
**I miejsce – Belma AS Sp. z o.o. z Bydgoszczy**

### B. Konkurs dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych z zakresu prawa pracy i bhp „Poznaj swoje prawa w pracy”

W dniu 31 stycznia 2018 r. odbył się etap regionalny konkursu wiedzy o prawie pracy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych „Poznaj swoje prawa w pracy”. Wzięło w nim udział 28 uczniów z 14 placówek oświatowych z województwa kujawsko-pomorskiego, które uczestniczą w programie edukacyjnym „Kultura Bezpieczeństwa”. Uczestnicy rozgrywki regionalnej zostali wyłonieni spośród 360 uczniów biorących udział w etapie szkolnym. Na podstawie wyników etapu pisemnego oraz dogrywki Regionalna Komisja Konkursowa wyłoniła troje laureatów, którzy oprócz okolicznościowych dyplomów otrzymali także nagrody rzeczowe w postaci urządzeń elektronicznych ufundowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy. Najwyższe miejsca na szczeblu okręgowym stały się przepustką do etapu ogólnopolskiego.





Zdj. 3-5. Przebieg etapu regionalnego konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”

### C. Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy

Do konkursu przystąpiło 5 społecznych inspektorów pracy. Wszyscy uczestnicy, którzy poprzez swoją działalność na terenie zakładu pracy w ramach pełnionych zadań aktywnie przyczynili się do zapewnienia poprawy stanu bhp oraz ochrony praw pracowniczych, otrzymali wyróżnienie Okręgowego Inspektora Pracy i nagrody rzeczowe. Do oceny aktywności efektów działań społecznych inspektorów przyjęto kryteria zawarte w regulaminie i przyznano punkty poszczególnym SIP na podstawie przedstawionych dokumentów.

### D. Regionalny konkurs wiedzy o zasadach bhp dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle pod patronatem Kujawsko-Pomorskiego Kuratora Oświaty

W dniu 10 kwietnia 2018 roku w Kujawsko - Pomorskiej Izbie Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy odbyła się XVIII edycja Regionalnego konkursu wiedzy o zasadach bhp dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”.

W finale uczestniczyło 37 uczniów odbywających naukę zawodu: fryzjera, elektryka, mechanika samochodowego, sprzedawcy, elektromechanika, elektromechanika pojazdów samochodowych, kucharza, stolarza, ślusarza, lakiernika.

Uczniowie odpowiadali na 40 pytań testowych. W wyniku etapu ustnego komisja konkursowa w składzie: Roman Wzorek nadinspektor pracy, Kazimierz Mikulski starszy wizytator Kuratorium Oświaty i Izabela Goślińska, specjalista ds. promocji i przedsiębiorczości Kujawsko-Pomorskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości, wyłoniła 6 laureatów.

Dwoje uczniów reprezentowało nasz region w etapie ogólnopolskim konkursu, który odbył się 23 maja 2018 r. w Warszawie.

Nagrody ufundowała Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy, Kuratorium Oświaty w Bydgoszczy oraz Kujawsko - Pomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy.



*Przebieg etapu regionalnego XVIII Regionalnego Konkursu wiedzy o zasadach bhp dla uczniów z zakładów rzemieślniczych*

## E. Buduj Bezpiecznie

W 2018 roku do finału konkursu zakwalifikowano 3 pracodawców – generalnych wykonawców inwestycji budowanych na terenie naszego Województwa. Celem konkursu jest promowanie wykonawców robót zapewniających bezpieczne stanowiska pracy w procesie budowlanym. W tym konkursie oceniamy konkretną budowę. Promowane są szczególnie wartościowe, zasługujące na wyróżnienie dokonania pracodawców budowlanych.

- I miejsce** – POLAQUA Sp. z o.o. za projekt i budowę Drogi Ekspresowej S-5 odcinek Tryszczyn – Białe Błota
- II miejsce** – Strabag S.A., budowa Centrum Dystrybucyjnego i Nowej Centrali NEUCA I i II etap inwestycji
- III miejsce** – Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „EBUD” – Przemysłówka Sp. z o.o. z Bydgoszczy, nagroda za budowę budynku mieszkalnego wielorodzinnego

## F. Bezpieczne Gospodarstwo Rolne

W ramach XVI edycji konkursu organizowanego wraz z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Ministerstwem Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy objęli wizytacjami gospodarstwa rolników, którzy zgłosili akces do ubiegłorocznej edycji. Członkowie komisji – przedstawiciele instytucji oraz organizacji działających na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w rolnictwie odwiedzili 67 zgłoszonych gospodarstw na terenie całego województwa kujawsko-pomorskiego podczas trzech etapów regionalnych oraz wojewódzkiego.

Na szczelbu wojewódzkim zwyciężyło gospodarstwo Sylwii i Mariusza Pawlaków z Poddębic. Właściciele prowadzą 95-hektarowe gospodarstwo. Uprawiają pszenicę, rzepak, buraki cukrowe oraz pszenżyto i jęczmień z przeznaczeniem na paszę. Dzięki zakupowi nowoczesnego rozsiewacza nawozów wyposażonego w GPS i opryskiwacza precyzyjnie nawożą glebę oraz ochraniają plantacje. Gospodarze hodują również około trzydziestu sztuk bydła.

Na szczególną uwagę zasługuje sposób przechowywania środków ochrony roślin – są one w osobnym, odpowiednio oznakowanym, dobrze zabezpieczonym pomieszczeniu. W gospodarstwie widać zamiłowanie właściciela do wykorzystywania innowacyjnych rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo i ergonomię pracy (np. oświetlenie progów uruchamiane przez czujnik ruchu).

Wysoki poziom bezpieczeństwa został doceniony również na szczeblu centralnym, gdyż Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek nagroził Państwa Pawlaków za stosowanie innowacyjnych rozwiązań zwiększających bezpieczeństwo pracy w gospodarstwie rolnym.



*Laureat I miejsca w konkursie Bezpieczne Gospodarstwo Rolne 2018 w województwie kujawsko-pomorskim gospodarstwo Państwa Sylwii i Mariusza Pawlaków z Poddębic*

## G. Konkursy własne i pozostałe działania

### XVII Konkurs Wiedzy o Prawie Pracy Przepisach i Zasadach BHP - CKP Grudziądz

Po raz XVII Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy i Centrum Kształcenia Praktycznego w Grudziądzu wraz ze współorganizatorami Hydro–Vacuum S.A. oraz Związkiem Nauczycielstwa Polskiego zaprosili uczniów szkół ponadgimnazjalnych do podjęcia rywalizacji z dziedziny prawa pracy i przepisów bhp.

W eliminacjach, które zasięgiem objęły szkoły z całego województwa, udział wzięło 451 uczniów z 10 placówek oświatowych województwa kujawsko-pomorskiego. 21 z nich weszło do ścisłego grona finalistów. Najlepsi uczniowie przyjechali ze szkół w Grudziądzu, Wąbrzeźnie, Świeciu, Brodnicy i Łasinie. 23 kwietnia 2018 r. w Centrum Kształcenia Praktycznego w Grudziądzu odbył się finał, w którym uczestnicy odpowiadali na 40 pytań z zakresu prawa pracy oraz przepisów i zasad bhp. Komisja konkursowa wyłoniła 6 laureatów.

## 10. Działania edukacyjno- informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”

### Informacje ogólne

Realizując program informacyjno-prewencyjny zaproszono członków pięciu działających w województwie stowarzyszeń i zrzeszeń transportowych, do udziału w szkoleniach, które były organizowane we współpracy z Wojewódzkim Inspektorem Transportu Drogowego w Bydgoszczy. Z zaproszenia skorzystało stowarzyszenie Kujawsko-Pomorskie Stowarzyszenie Przewoźników Drogowych im. Dionizego Woźnego (d. Kujawsko-Pomorskie Stowarzyszenie Przewoźników Międzynarodowych), które jest jednocześnie członkiem Związku Międzynarodowych Przewoźników Drogowych.

### Szkolenia

Dla zaproszonych przewoźników zorganizowano 2 spotkania szkoleniowo-informacyjne, które zostały zrealizowane we współpracy z Wojewódzkim Inspektorem Transportu Drogowego.

Pierwsze spotkanie dla przewoźników zwierząt odbyło się 7 lutego 2018 roku w Lipnikach, w sali konferencyjnej Kujawsko-Pomorskie Stowarzyszenie Przewoźników Drogowych im. Dionizego Woźnego. W szkoleniu uczestniczyło 22 przedstawiciele przewoźników zwierząt.

Drugie szkolenie miało miejsce 14 marca 2018 roku w siedzibie OIP Bydgoszcz i skierowane było do przewoźników osób. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy Waldemar Adametz, powitał uczestników, omówił cele działań edukacyjno- informacyjnych dotyczących czasu pracy kierowców w aspekcie wypadków drogowych oraz wygłosił prelekcję na temat zmian w prawie pracy w tym przepisach o czasie pracy kierowców.

Następnie zastępca Kujawsko-Pomorskiego WITD Marcin Mroczkowski, odpowiadał na liczne pytania uczestników szkolenia, które dotyczyły kontroli stanu technicznego pojazdów. Kolejnym prelegentem był Mirosław Montowski radca prawny WITD, który przedstawił normy prowadzenia pojazdów, przerwy w prowadzeniu, odpoczynki dzienne i tygodniowe. W czasie spotkania wywiązała się dyskusja dotycząca pracy kierowców i praktycznych aspektów stosowania obowiązującego prawa. W szkoleniu uczestniczyło 19 przedstawicieli przewoźników członków Kujawsko – Pomorskiego Stowarzyszenia Przewoźników Międzynarodowych w Bydgoszczy.



### Ocena realizacji celów prewencyjnych

Uczestnicy szkoleń zadawali pytania, które wskazują na potrzebę przeprowadzenia kolejnych szkoleń w celu upowszechniania problematyki bezpieczeństwa na drogach. Udział w szkoleniu przedstawiciela Wojewódzkiego Inspektoratu Transportu Drogowego był dodatkowym atutem zainteresowania organizowanymi szkoleniami.

## 11. Inne działania prewencyjno-promocyjne

Okręgowy Inspektorat Pracy podejmował inne działania prewencyjno – promocyjne w postaci konferencji, seminariów, szkoleń oraz spotkań z partnerami społecznymi.

### Spotkania ze stowarzyszeniami i pracodawcami

W maju 2018 r. roku Zbigniew Studziński p.o Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy uczestniczył w uroczystościach organizowanych przez stowarzyszenia, media i władze samorządowe województwa. Dnia 21.05.2018 roku w Operze Nova w Bydgoszczy odbyła się uroczysta gala związana z XXII edycją „Złotej setki Pomorza i Kujaw”, na której ogłoszono laureatów za 2017 rok.

### VI Konferencja „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu”

We wrześniu 2018 roku odbyła się VI Konferencja „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu” pod honorowym patronatem wojewody kujawsko-pomorskiego Mikołaja Bogdanowicza oraz marszałka województwa kujawsko-pomorskiego Piotra Całbeckiego. Konferencja była zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy, przy współdziałaniu, Stowarzyszenia Bez Ograniczeń w Bydgoszczy, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Oddziału Kujawsko-Pomorskiego oraz Zespołu Szkół nr 19 w Bydgoszczy.

Wydarzenie zgromadziło osoby niepełnosprawne, pracodawców zatrudniających lub chcących zatrudnić takie osoby oraz organizacje, które prowadzą działalność skupiającą się na problemach osób z różnego rodzaju dysfunkcjami. Główną ideą konferencji było pokazanie, że wejście na rynek pracy osoby niepełnosprawnej lub powrót do pracy po wypadku są możliwe. Ponadto ważnym elementem konferencji było promowanie dobrych praktyk w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zwiększanie świadomości społecznej wśród pracodawców, a przede wszystkim - przełamywanie barier w podejściu do niepełnosprawności



### Konferencja „STOP WYPADKOM – BEZPIECZEŃSTWO NA BUDOWIE”

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy przy udziale Uniwersytetu Technologiczno – Przyrodniczego oraz Pomorskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa zorganizował Konferencję „Sto wypadkom-bezpieczeństwo na budowie”. Patronat honorowy nad Konferencją objęli: Wojewoda Kujawsko-Pomorski Mikołaj Bogdanowicz, Marszałek Województwa Kujawsko-Pomorskiego Piotr Całbecki, Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek, Minister Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Elżbieta Rafalska oraz Rektor Uniwersytetu Technologiczno – Przyrodniczego prof. dr. hab. inż. Tomasz Topoliński.

Konferencja miała wymiar nie tylko teoretyczny. Uczestnicy mieli okazję zobaczyć jak wygląda prawidłowo zmontowane rusztowanie. Monterzy pokazali jak zabezpieczyć rusztowanie zachowując wszelkie względy bezpieczeństwa. Odpowiedź na pytanie: „Czy wypadek to przypadek?” przedstawiono podczas inscenizacji wydarzeń po upadku pracownika z rusztowania w tym rolę inspektora pracy, ratownictwa medycznego, prokuratora oraz Policji. W aktorów wcielili się inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy oraz członek Grupy Ratownictwa PCK.

Konferencja „Stop wypadkom – bezpieczeństwo na budowie” stanowiła dobre połączenie wiedzy teoretyków z umiejętnościami i doświadczeniami ludzi, którzy pracują w budownictwie na co dzień.

W przerwie pomiędzy prelekcjami soliści zaprezentowali koncert o tematyce niepodległościowej.



### Szkolenia w ramach Kujawsko-Pomorskiej Akademii Społecznego Inspektora Pracy

W ramach Akademii zorganizowano 6 szkoleń dla 176 społecznych inspektorów pracy. Tematyka szkoleń obejmowała zmiany w prawie pracy, prawa i obowiązki społecznego inspektora pracy oraz jego udział w postępowaniu powypadkowym i ocenie ryzyka zawodowego. Omówiono dobre praktyki w zakresie zapewnienia spójności postępowania powypadkowego oraz oceny ryzyka pod kątem stosowania środków profilaktycznych ograniczających ryzyko.



### Szkolenia pozostałe

Zorganizowano 8 szkoleń dla 218 osób w tym: pracodawców, służb bhp, nauczycieli praktycznej nauki zawodu, młodocianych Ochotniczych Hufców Pracy. Podczas szkoleń omawiano zagadnienia związane z ochroną pracy młodocianych, praw i obowiązków wynikających z karty nauczyciela, postępowaniem powypadkowym.

## Uroczysta Gala podsumowująca działalność prewencyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2018 roku

Laureaci konkursów i programów prewencyjnych realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zostali uhonorowani podczas Gali zorganizowanej 22 listopada 2017 roku w siedzibie Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego. W uroczystości uczestniczyli przedstawiciele organów ustawodawczych i samorządowych, władz wojewódzkich, organizacji związków zawodowych, organów kontrolnych, stowarzyszeń pracodawców i służb bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawcy oraz sygnatariusze „Deklaracji w sprawie porozumienia dla bezpieczeństwa pracy w budownictwie” z województwa kujawsko-pomorskiego, członkowie Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie i członkowie Komisji ds. Bezpieczeństwa Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy.

Gości powitał Zbigniew Studziński, Okręgowy Inspektor Pracy. Odczytał również listy okolicznościowe zaproszonych gości, którzy nie mogli przybyć na uroczystość skierowane do uczestników Gali, laureatów konkursów, wyróżnionych przedsiębiorców biorących udział w programach prewencyjnych: Głównego Inspektora Pracy Wiesława Łyszczka, Poseł Ewy Kozaneckiej, Posła Piotra Króla oraz Zbigniewa Janowskiego Przewodniczącego Związku Zawodowego „Budowlani”. Głos zabrał również przedstawiciel Wojewody – Dariusz Zagrabski – Dyrektor Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Urzędu Wojewódzkiego.

Prowadzący przedstawili zgromadzonym idee prowadzonych programów prewencyjnych oraz konkursów: „Pracodawca - Organizator Pracy Bezpiecznej” oraz „Buduj Bezpiecznie”.

Konkurs „Buduj Bezpiecznie”, do którego zgłoszone zostają inwestycje realizowane na terenie województwa kujawsko-pomorskiego pozwala wskazać, wśród których wykonawców panuje najwyższa kultura bezpieczeństwa podczas prowadzenia prac budowlanych.

Podsumowaniem Gali było uhonorowanie pracodawców, którzy uczestniczyli w programach prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy i pozytywnie przeszli przez wszystkie etapy przewidziane w toku działań prewencyjno - kontrolnych.

Przyznano 23 dyplomy Państwowej Inspekcji Pracy uczestnikom programu „Zdobądź Dyplom PIP”, 13 podmiotów otrzymało zaświadczenia o ukończeniu programu „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”.

Program prewencyjno-kontrolny przeznaczony dla zakładów zajmujących się przetwórstwem drewna ukończyło 13 pracodawców, którzy w 2018 roku pozytywnie przeszli audyty kontrolne.

„Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, to program, którego założenia oprócz warsztatów doskonalących z zakresu radzenia sobie ze stresem przewidują przeprowadzenie badania poziomu negatywnych zjawisk psychospołecznych w miejscu pracy. W roku 2018 roku pięciu pracodawców z regionu zdecydowało się na uczestnictwo w tym działaniu, za co również zostali wyróżnieni zaświadczeniami Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy.

Podczas Gali uhonorowano 126 nauczycieli z 28 placówek województwa kujawsko-pomorskiego, którzy realizowali założenia w roku szkolnym 2017/2018 programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”.



**VIII.**  
**DZIAŁALNOŚĆ**  
**KONTROLNA I PREWENCYJNA**  
**– ZADANIA WŁASNE**





# 1. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy przetwórstwie warzyw, owoców, mięsa.

## Podstawowe dane.

W ramach realizacji tematu 731 z Planu działania PIP na 2018 rok, w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 10 kontroli, mających na celu ocenę stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia osób wykonujących prace związane z przetwórstwem spożywczym oraz zapewnienie poprawy bezpieczeństwa pracy w tych zakładach.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 289 osób, w tym 273 na podstawie stosunku pracy (151 kobiet, 4 młodocianych).

## Wyniki kontroli - najczęściej występujące nieprawidłowości

Analiza przeprowadzonych kontroli pokazała, że najczęściej występowały nieprawidłowości dotyczące czynników szkodliwych dla zdrowia, tj. brak przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, nieprowadzenie rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia, czy niewpisywanie wyników pomiarów do kart pomiarów.

Kolejna grupa nieprawidłowości dotyczyła środków ochrony indywidualnej, a dokładnie braku wyposażenia osób posługujących się ostrym narzędziem (nożem) w środki ochrony indywidualnej przedramienia, tułowia i części udowej kończyn dolnych oraz braku wyposażenia osób wykonujących prace z mieszaninami niebezpiecznymi w środki ochrony indywidualnej rąk, oczu i twarzy.

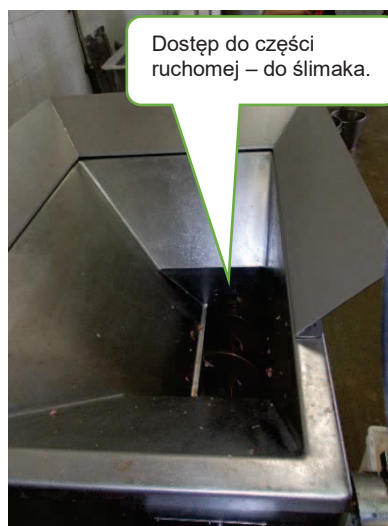
Do powtarzających się nieprawidłowości należy zaliczyć zagadnienia dotyczące maszyn i urządzeń, a głównie brak właściwego zabezpieczenia stref niebezpiecznych, niewłaściwy stan techniczny tych urządzeń, brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych.

Z danych zawartych w protokołach kontroli wynika, że w skontrolowanych zakładach w latach 2015 – 2018 wydarzyło się 27 wypadków przy pracy, a najczęściej do wypadków dochodziło w trakcie poruszania się pracowników po drogach zakładowych - poślizgnięcia na mokrych posadzkach, schodach, a nawet na mokrej konstrukcji maszyny.

W jednym z zakładów, zespół powypadkowy nie uznał zaistniałego wypadku za wypadek przy pracy. Inspektor pracy po zbadaniu okoliczności i przyczyn tego wypadku stwierdził, że poszkodowany pracownik wykonujący w zakładzie masarskim pracę ostrym narzędziem (nożem do trybowania) nie został wyposażony przez pracodawcę w środki ochrony indywidualnej. Po zakończeniu kontroli, na wniosek inspektora pracy, zespół powypadkowy dokonał ponownego ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, i w konsekwencji wypadek został uznany za wypadek przy pracy.

## Przykłady szczególnie istotnych nieprawidłowości

W jednej z firm stwierdzono m.in., że dwa wilki do mięsa, w których elementy ruchome stykają się bezpośrednio z przerabianym produktem, nie posiadały osłon zabezpieczających przed dostępem do części ruchomych, tj. do ślimaków. Nie zostały one także wyposażone w elementy sterownicze uniemożliwiające ich samoczynne uruchomienie po powrocie zasilania - widok jednego z wilków poniżej.



W innym zakładzie stwierdzono m.in., że:

- mroźnia towarów do sprzedaży, w której panowała temperatura minus 20 stopni Celsjusza, wyposażona w sygnalizację alarmową (dźwiękową), nie posiadała możliwości otwarcia drzwi od wewnątrz,
- brak było środków ochrony indywidualnej rąk, oczu i twarzy oraz ciała, których stosowanie jest wymagane, zgodnie z instrukcją producenta używanych niebezpiecznych mieszanin chemicznych.

W kolejnym zakładzie stwierdzono m.in., że:

- mieszalnik do przypraw w płynie, w którym znajduje się element ruchomy (mieszadło), nie posiadał osłony zabezpieczającej przed dostępem do części ruchomej – widok poniżej.



- sposób magazynowania wyrobów gotowych w workach (suszonej pietruszki, koperku) nie zapewniał właściwej stateczności stosów ułożonych na paletach – worki ułożono pod sam sufit, a stosy opierały się o ściany – widok poniżej.



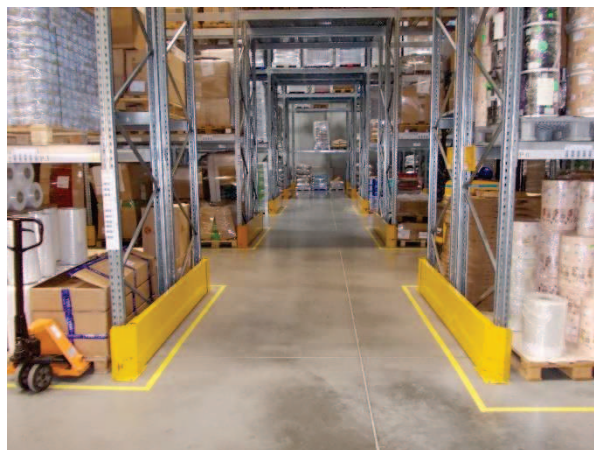
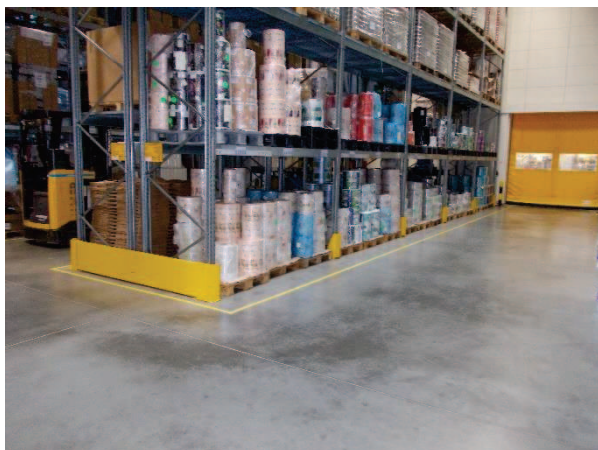
### Przykłady wysokiego poziomu przestrzegania przepisów

W jednej ze spółek szczególnie wysoko oceniono dbałość pracodawcy o poziom przestrzegania przepisów bhp i kulturę pracy, zwłaszcza w zakresie transportu wewnątrzzakładowego. I tak np., wózki widłowe, oprócz sygnalizacji dźwiękowej, posiadają dodatkowo reflektory kierunkowe, wyświetlające na posadzce przed cofającym wózkiem, w odległości kilku metrów od pojazdu, krążek niebieskiego światła, który ostrzega osoby poruszające się w magazynie, czy w hali produkcyjnej o jadącym pojeździe – widok poniżej.



Drogi na terenie hal produkcyjnych oraz magazynów są oznakowane wyraźnymi pasami, a regały są zabezpieczone przed uszkodzeniem – widok poniżej.





### Efekty przeprowadzonych działań kontrolnych

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 123 decyzje, z czego wykonanych zostało już 110 decyzji, w tym 34 decyzje ustne. Na winnych naruszenia praw pracowniczych nałożono 4 mandaty karne na łączną kwotę 4.600 złotych, a w 5 przypadkach zastosowano środki oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia.

Z przeprowadzonych dotychczas rekontroli oraz przesłanych odpowiedzi pracodawców wynika, iż wykonano już 90 % decyzji. Tym samym już w tej chwili można stwierdzić bardzo znaczącą poprawę warunków pracy w skontrolowanych zakładach, i tak np.:

- W jednym z zakładów inspektor pracy stwierdził, że pracodawca wykonał wszystkie 20 decyzji. Między innymi, wyposażył osłonę mieszalki do mięsa w urządzenie ochronne, które przy jej otwarciu powoduje natychmiastowe zatrzymanie maszyny. Magazyn środków chemicznych zabezpieczył przed dostępem osób niepowołanych do tego miejsca. Zakupił i wyposażył magazyn środków chemicznych w: rękawice ochronne pięciopalcowe z gumy naturalnej (ochrona przed działaniem kwasów i zasad), osłonę twarzy (chroni przed odpryskami ciał stałych, rozbryzgami cieczy), gogle ochronne, kombinezon ochronny (ochrona przed niebezpiecznymi substancjami), półmaskę zakrywającą nos, usta i podbródek chroniącą przed gazami i parami.
- W innym zakładzie stwierdzono, że pracodawca wykonał już wszystkie 11 decyzji. Między innymi, wyposażył mieszalki do mięsa i wilki do mięsa we właściwe urządzenia ochronne. Zakupił fartuchy ochronne (chroniące przed przecięciami i ułuciami nożami ręcznymi), w które wyposażono pracowników objętych decyzją. Zapewnił przeprowadzenie w zakładzie badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy.

### Inne podjęte działania

W trakcie prowadzonych kontroli inspektor pracy udzielił łącznie 73 porady prawne i 103 porady z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Inspektor pracy prowadził rozmowy z pracodawcami, osobami kierującymi pracownikami oraz z osobami wykonującymi zadania służby bhp. Miało to na celu podkreślenie celowości i korzyści płynących z właściwie przeprowadzanych szkoleń bhp, zapewnienia pracownikom możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, unowocześnienia eksploatowanego w zakładach parku maszynowego, czy monitorowania poziomu stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia, gdy eksploatowane są np. wózki jezdniowe z silnikami spalinowymi.

Po kontrolach w dwóch zakładach, gdzie stwierdzono brak ważnych decyzji zezwalających na eksploatację urządzeń podlegających pod Urząd Dozoru Technicznego, informacje na ten temat przesłano do UDT w Bydgoszczy.

Ponadto inspektor pracy przekazał pracodawcom wydawnictwa dotyczące prawa pracy, np. „Prawo Pracy. Informator dla pracodawców”, ulotki informacyjne pt. „Praca w wysokich i niskich temperaturach”, plakaty „Bezpieczna Obsługa Wózka Jeźdźniowego”, uzyskane w wyniku współpracy OIP w Bydgoszczy z UDT w Bydgoszczy.

## Wnioski

Z przeprowadzonych kontroli i wydanych środków prawnych wynika wniosek, iż konieczne jest dalsze prowadzenie kontroli w zakresie bezpieczeństwa w przemyśle spożywczym, w szczególności dotyczących ograniczania zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych stosowanych przy przetwórstwie mięsa. Należy zauważyć, że kontrole inspektorów pracy znacząco przyczyniają się do poprawy bezpieczeństwa pracy pracowników. Zalecane jest także prowadzenie działań związanych z popularyzacją zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego jak najbardziej właściwym jest wdrożenie długofalowego (3-letniego) programu prewencyjnego Państwowej Inspekcji Pracy „BHP w zakładach przetwórstwa mięsa”, którego celem jest pomoc pracodawcom w dostosowaniu zakładów do obowiązującego prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

## 2. Kontrole zatrudniania ratowników wodnych, zwłaszcza na kąpieliskach, pływalniach i w parkach wodnych.

### Podstawowe dane

W 2018r. na terenie objętym właściwością miejscową Okręgowego inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 10 kontroli, których celem była ocena przestrzegania przepisów prawa pracy oraz przepisów i zasad bhp związanych z zatrudnieniem ratowników wodnych na kąpieliskach, pływalniach i w parkach wodnych. W objętych kontrolami podmiotach pracę świadczyło 727 osób, z których 572 osoby zatrudnione były na podstawie umów o pracę (w tym 295 kobiet), a 155 osób w ramach umów cywilno-prawnych. Obowiązki ratowników wykonywało 15 osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (w tym 2 kobiety) i 18 osób na podstawie umów zleceń. Wśród ratowników nie stwierdzono osób niepełnosprawnych, cudzoziemców i pracowników młodocianych. W 3 przypadkach stwierdzono wykonywanie pracy w ramach własnej działalności gospodarczej w zakresie ratownictwa wodnego. W 2 przypadkach ustalono, że podmioty zawiadujące krytymi pływalniami i basenami zawarły umowy o świadczenie usług z profesjonalnymi instytucjami zajmującymi się ratownictwem wodnym – z regionalnymi jednostkami Wodnego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego.

Z ogólnej liczby 10 podmiotów objętych kontrolami inspektorów pracy, największy odsetek stanowiły obiekty sportowe – 6 podmiotów (ośrodki sportu i rekreacji, gdzie organem prowadzącym jest samorząd). Poza tym skontrolowano podmioty prowadzące działalność hotelową z częścią restauracyjną (1 podmiot prywatny), działalność produkcyjną w drewnie, rozszerzoną o hotelarstwo (1 podmiot prywatny), działalność edukacyjną (1 podmiot) oraz działalność w zakresie poboru, uzdatniania i dostarczania wody – 1 podmiot (gminny zakład komunalny).

### Wyniki kontroli

Podczas kontroli podmiotów, w których stwierdzono powierzanie obowiązków ratowników wodnych na podstawie umów cywilnoprawnych – umów zleceń, inspektorzy pracy dokonali analizy, czy podmioty zatrudniające wywiązują się z obowiązku zapewnienia minimalnego wynagrodzenia z tytułu umów zleceń. Przeprowadzone kontrole nie wykazały przypadków niezapewnienia minimalnego wynagrodzenia. Również w pozostałych aspektach przepisów o minimalnym wynagrodzeniu nie stwierdzono uchybień, dotyczy to np. ewidencjonowania godzin pracy zleceniobiorców. Osoby, które świadczyły pracę na podstawie umów zleceń, były zatrudnione na podstawie umów o pracę w innych podmiotach i w ramach własnych urlopów wypoczynkowych świadczyły pracę na podstawie umów zleceń jako ratownicy wodni. Wśród osób pracujących na podstawie zleceń było 2 studentów i 5

uczniów szkół średnich, którzy dorabiali sobie w trakcie wakacji. Osoby te posiadały odpowiednie kwalifikacje ratowników.

### Przykłady szczególnie istotnych nieprawidłowości

Analiza przeprowadzonych kontroli wykazała, że w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy najczęściej powtarzały się nieprawidłowości dotyczące oceny ryzyka zawodowego, badań i pomiarów elektrycznych oraz instrukcji bhp.

W jednym z podmiotów stwierdzono np., że:

- w dokonanej ocenie ryzyka zawodowego na stanowisku pracy ratownika wodnego nie zidentyfikowano zagrożeń związanych z możliwością poślizgnięcia się na mokrej powierzchni,
- służba bhp nie dokonywała kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.

Na krytej pływalni stwierdzono np.:

- brak okresowej oceny ryzyka zawodowego,
- nieprzeprowadzenie z pracownikami lub ich przedstawicielami konsultacji dotyczących oceny ryzyka zawodowego,
- nieuwzględnienie w opisie stanowiska pracy wszystkich narzędzi i materiałów stosowanych przez pracowników; wykonywanych przez nich zadań; stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej; wyników przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko,
- brak okresowych badań i pomiarów skuteczności działania środków ochrony przeciwporażeniowej, w tym rezystancji izolacji urządzeń elektrycznych i skuteczności tzw. szybkiego wyłączenia w budynku krytej pływalni.

Kontrola w innym podmiocie wykazała np., że:

- nie opracowano i nie udostępniono pracownikom do stałego korzystania instrukcji określającej warunki bezpiecznego składowania i stosowania niebezpiecznych substancji chemicznych: podchlorynu sodu, kwasu azotowego, kwasu siarkowego, stosowanych na krytej pływalni,
- nie udokumentowano badań i pomiarów zidentyfikowanych czynników szkodliwych dla zdrowia, w tym chloru, występujących w środowisku pracy na stanowisku ratownika wodnego oraz konserwatora.

W zakresie prawnej ochrony pracy stwierdzano przede wszystkim błędy formalno-prawne w zakresie zapisów w regulaminach pracy i wynagradzania oraz nieprawidłowości w zakresie czasu pracy i jego ewidencjonowania, np.:

- nie ustalono w regulaminie pracy obowiązującego u pracodawcy rozkładu czasu pracy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach: ratownika wodnego, konserwatora, sprzątaczkę,
- w indywidualnych kartach czasu pracy nie ujęto czasu pracy pracowników w sposób odzwierciedlający dni pracy, dni wolne od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, godziny pracy w poszczególnych dobach i w porze nocnej,
- nie ustalono w regulaminie pracy sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
- nie zapewniono pracownikom, w tym ratownikom wodnym, przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy,
- nie zapewniono pracownikom w każdej dobie co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

### **Efekty przeprowadzonych działań kontrolnych**

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wystosowali do 10 podmiotów zatrudniających ratowników 5 nakazów zawierających 17 decyzji pisemnych z wyznaczonym terminem wykonania oraz 5 decyzji ustnych wykonanych w trakcie kontroli. Jedną decyzję opatrzono rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa., z uwagi na zagrożenie życia i zdrowia pracowników. Ponadto do pracodawców skierowano 5 wystąpień zawierających 17 wniosków, a 6 poleceń ustnych zostało wykonanych w toku czynności kontrolnych.

Dotychczas wykonano ponad 80% wydanych decyzji (dla 4 nie upłynęły jeszcze wyznaczone terminy realizacji), w tym decyzję opatrzoną rygorem natychmiastowej wykonalności. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy wpłynęła już informacja o realizacji 14 wniosków. Pozostałe są w trakcie realizacji.

Inspektorzy pracy podczas kontroli kąpielisk, basenów oraz krytych pływalni udzielili łącznie 26 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz 18 porad z zakresu prawnej ochrony pracy (2 porady dotyczące legalności zatrudnienia).

### **Podsumowanie i wnioski**

W 2018r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 10 kontroli związanych z zatrudnieniem ratowników wodnych na kąpieliskach, pływalniach i w parkach wodnych. Wśród tych kontroli żadna nie była podyktowana skargą pracownika. Wybór zakładów do kontroli był wynikiem realizowania tematu z harmonogramu działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Na podstawie wyniku przeprowadzonych kontroli i wydanych środków prawnych należy stwierdzić, iż konieczne jest dalsze prowadzenie kontroli takich pracodawców. Ujawniane uchybienia powstały przede wszystkim u pracodawców średnich – 1 podmiot (zatrudniających od 10 do 49 pracowników) i dużych – 5 podmiotów (zatrudniających od 50 do 249 pracowników), co biorąc pod uwagę wagę naruszeń ma istotne znaczenia dla problematyki. Przedsiębiorcy ci, co do zasady, dysponują wyspecjalizowanymi służbami kadrowo-płacowymi oraz służbami bhp, posiadającymi daleko idącą świadomość prawną w zakresie prawa pracy i w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy. Powstałe nieprawidłowości wynikają raczej z pośpiechu, pewnego rodzaju niedbalstwa i rutyny przy wykonywaniu obowiązków związanych z prowadzeniem dokumentacji.

## **3. Bezpieczeństwo i higiena pracy w gospodarstwach rolnych.**

### **Komentarz do zbiorczych wyników**

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy, do oceny przestrzegania przepisów i zasad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w gospodarstwach rolnych wytypowano 10 podmiotów, z których 5 prowadziło tylko produkcję polową, 4 prowadziły produkcję mieszaną - polową połączoną z chowem zwierząt oraz 1 podmiot prowadził wyłącznie hodowlę zwierząt. Kontrole przeprowadzono w okresie od maja do listopada 2018r. W skontrolowanych zakładach pracowały łącznie 154 osoby, w tym 43 na podstawie umów cywilno-prawnych. Na podstawie stosunku pracy zatrudnionych było 103 pracowników, w tym 22 kobiety, 1 osoba niepełnosprawna. W trzech gospodarstwach zatrudnionych było łącznie 5 cudzoziemców.

W latach 2015 - 2017 w skontrolowanych podmiotach zarejestrowano łącznie 4 wypadki przy pracy, które zakwalifikowano jako inne niż ciężkie, śmiertelne i zbiorowe. Zarejestrowano 2 wypadki u 1 pracodawcy i po 1 wypadku w 2 innych gospodarstwach, w 7 podmiotach nie wydarzyły się wypadki przy pracy.



### Przykłady szczególnie rażących nieprawidłowości

Najbardziej rażącymi nieprawidłowościami stwierdzonymi w czasie kontroli był brak wyposażenia maszyn i urządzeń w osłony oraz w inne zabezpieczenia. Problemy w tym zakresie wystąpiły u 4 pracodawców i dotyczyły 20 maszyn. Za szczególnie rażącą nieprawidłowość należy uznać również to, iż wał przegubowo teleskopowy znajdujący się między ciągnikiem rolniczym i rozsiewaczem do nawozów posiadał uszkodzoną osłonę. Poważnym uchybieniem był brak zabezpieczenia przed wpadnięciem do leja zasypowego na zboże oraz kanału naprawczego.



*Wał przegubowo-teleskopowy z uszkodzoną osłoną*



*Lej zasypowy bez zabezpieczenia przed wpadnięciem.*

### Przykłady konkretnych efektów

Inspektorzy pracy uregulowali 73 decyzjami wydanymi na piśmie i 31 decyzjami ustnymi nieprawidłowości dotyczącej oceny przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w gospodarstwach rolnych. Dodatkowo 12 wnioskami w 6 wystąpieniach regulowano pozostałe problemy we wskazanym temacie. Wszystkie problemy ujęte w 31 decyzjach ustnych wykonano w trakcie trwania kontroli. Ustalenia o wykonaniu 44 z 73 decyzji wydanych na piśmie tj. 60%, powzięto w czasie przeprowadzanych kontroli w podmiotach oraz na podstawie informacji, które wpłynęły od pracodawców o wykonaniu środków prawnych.

Na szczególną uwagę zasługuje 20 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń do czasu ich wyposażenia w osłony i inne zabezpieczenia, które inspektor pracy wydał w celu usunięcia zagrożeń związanych z ich użytkowaniem. Decyzje takie wydano u 4 pracodawców i w trakcie kontroli

zapewniono osłony na przekładniach pasowych maszyn rolniczych i maszyn warsztatowych, wyposażono je w systemy zabezpieczające przed niekontrolowanym załączeniem maszyny po poprzednim zaniku zasilania energią elektryczną oraz w wyłączniki bezpieczeństwa.

Inspektor pracy wystosował także decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego, w których nakazał 2 pracodawcom zabezpieczenie przestrzeni przed wpadnięciem do nich. Usunięto odłamki zbitych szyb u 5 pracodawców. Zapewniono właściwe sworznie w zaczepach 2 ciągników rolniczych zagregowanych z maszynami.

Dokonano weryfikacji oceny ryzyka zawodowego w 4 podmiotach oraz 2 pracodawcy przeprowadzili ocenę ryzyka zawodowego przy pracach wykonywanych na stanowiskach pracy, zrealizowali 8 decyzji wydanych na piśmie. Poddano pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim, jeden pracodawca wykonał decyzję wydaną na piśmie, a drugi decyzję ustną. Pracodawca przeszkolił wstępnie z zakresu bhp pracowników, wykonano decyzje wydaną na piśmie oraz w 2 podmiotach poddano pracowników szkoleniu okresowemu z zakresu bhp wykonując 2 decyzje wydane na piśmie.

Pracodawca wyposażył pracowników w odzież i obuwie robocze realizując decyzję wydaną na piśmie. W wyniku wydania 3 decyzji na piśmie w 3 podmiotach ustalono zasady przydziału środków ochrony indywidualnej.

Poprawiono stan pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i zapewniono dostateczne ich wyposażenie, w wyniku realizacji przez 3 pracodawców 6 decyzji ustnych i 1 decyzji na piśmie. Wykonując 3 decyzje ustne w 3 gospodarstwach, wyposażono wrota w urządzenia zabezpieczające je przed przypadkowym zamknięciem. W 2 podmiotach powierzono wykonywanie zadań służby bhp osobom posiadającym odpowiednie kwalifikacje potrzebne do realizacji tych obowiązków, zrealizowano 2 decyzje na piśmie.

### **Podsumowanie i ocena stanu przestrzegania przepisów prawa w zakresie kontrolowanych zagadnień**

Liczba i rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości wskazują na potrzebę dalszego przeprowadzania kontroli w gospodarstwach rolnych. Dostrzec trzeba poczynione w ostatnich latach nakłady finansowe na rozwój sektora rolniczego, co przejawiało się m.in. inwestowaniem w obiekty, infrastrukturę drogową, maszyny i urządzenia. Niewłaściwy stan techniczny obiektów infrastruktury wynika przede wszystkim z niedbalstwa, czasami z braku świadomości istniejących zagrożeń. Nieprawidłowy stan techniczny maszyn i urządzeń, szczególnie warsztatowych wynika przede wszystkim z zaniedbań dotyczących niedostosowania maszyn i urządzeń do minimalnych wymagań. Kontrole wykazały również spore nieprawidłowości związane z przygotowaniem do pracy tj. profilaktycznymi badaniami lekarskimi, szkoleniami z zakresu bhp, wyposażeniem w odzież i obuwie robocze, oceną ryzyka zawodowego. Stwierdzono również brak służby bhp lub realizowanie obowiązków służby bhp przez osoby nieposiadające odpowiednich kwalifikacji niezbędnych do wykonywania tych zadań, co ma istotny wpływ na stan bezpieczeństwa w zakładach.

### **Wnioski**

Kontrole w podmiotach wykazały rażące nieprawidłowości oraz poważne uchybienia, a skala tych naruszeń była istotna. Wystąpiły problemy dotyczące niewłaściwego stanu technicznego maszyn i urządzeń rolniczych, a w szczególności maszyn i urządzeń warsztatowych. Ilość wypadków odnotowanych w zakładach oraz ciężkość ich następstw nie są na niepokojącym poziomie. Zauważalne jest pogorszenie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach, w których brak było służby bhp lub służba ta nie posiadała wymaganych kwalifikacji. W celu poprawy istniejącego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy konieczna jest dalsza działalność kontrolna w tym zakresie, szczególnie w podmiotach, które przez dłuższy okres nie były kontrolowane przez organy PIP. Należy wspomnieć również, że istotnym elementem wpływającym na bezpieczeństwo są czynności promocyjno-prewencyjne, które należy nadal prowadzić.

## 4. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego

### Podjęte działania

W ramach tematu 734 (temat własny) przeprowadzono w 2018 roku 25 kontroli w 25 podmiotach. Kontrole dotyczyły łącznie 1499 pracowników, w tym 992 kobiet i 73 osób niepełnosprawnych. W wyniku przeprowadzonych kontroli skierowano 23 wystąpienia, zawierające ogółem 42 wnioski, które dotyczyły 317 pracowników. Wydano 2 polecenia dotyczące 2 pracowników. Zastosowano 15 środków wychowawczych z tytułu popełnienia 15 wykroczeń. Udzielono łącznie 16 porad prawnych.

### Najczęściej występujące nieprawidłowości

W 10 kontrolach ujawniono nie udzielenie pracownikom należnych urlopów wypoczynkowych. Dotyczyło to przede wszystkim kierowników jednostek (wójt, burmistrz), a także kierowników komórek organizacyjnych i pracowników – łącznie 32 pracowników. Stwierdzono również przypadki dzielenia urlopu na części, z których żadna nie obejmowała 14 kalendarzowych.

### Uzyskane efekty

Z informacji uzyskanych od pracodawców wynika, iż spośród 42 wniosków, 41 zostało wykonanych. Dotyczyły one 316 pracowników. Wykonano również 2 polecenia, które dotyczyły 2 pracowników. Pracodawcy udzielili zaległych urlopów wypoczynkowych 32 pracownikom. Zobowiązali się również do przestrzegania przepisów o udzielaniu urlopów wypoczynkowych w przyszłości.

### Ciekawe przykłady

W Urzędzie Gminy w Gostycynie, w ciągu 2017 roku zostało zatrudnionych 11 pracowników w ramach robót publicznych. Pracodawca błędnie wyliczył pracownikom wymiar należnych urlopów wypoczynkowych, nie stosując przepisów o proporcjonalności w związku z niepełnym zatrudnieniem w roku kalendarzowym.

## ***IX.***

# ***PODSUMOWANIE I WNIOSKI***



W 2018 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zrealizował zaplanowane zadania kontrolne oraz prewencyjne wynikające z programu działania Państwowej Inspekcji Pracy. Wśród nich **stałe zadania kontrolne** m.in. dotyczące badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zgłaszanych do naszego urzędu, egzekwowania wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej w ramach nadzoru rynku, zatrudniania osób niepełnosprawnych, eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie oraz zapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa w zakładach dużego i zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.

Nowym zadaniem postawionym przed Państwową Inspekcją Pracy były kontrole przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2018 r., poz. 305), które weszły w życie w dniu 1 marca 2018 r. Inspektorzy pracy w roku 2018 przeprowadzili łącznie 1008 kontroli w tym zakresie. Bardzo szeroki katalog wykluczeń, z których wiele jest niedookreślonych, powoduje problemy interpretacyjne, które sądy w większości rozstrzygają na korzyść pracodawców. Chociaż od wprowadzenia ustawy minęło wiele miesięcy, to jednak inspektorzy pracy cały czas stwierdzają przypadki niezgodnego z prawem prowadzenia handlu w niedzielę i święta. Zasadne jest dokonanie zmiany tej ustawy, której celem będzie konkretyzacja jej zapisów i większa jednoznaczność odstępstw od jej stosowania.

Kontynuowano **zadania długofalowe**, którymi objęto zakłady wymagające wzmoczonego nadzoru w dłuższej perspektywie niż rok, ze względu na skalę zagrożeń i ich charakter. Mając powyższe na uwadze nadzorem objęto trzy zakłady, w ramach programu długofalowego na lata 2016 – 2018, w których występuje szczególnie duże ryzyko zawodowe, wyrażające się przekroczeniami norm czynników szkodliwych dla zdrowia, znaczną liczbą chorób zawodowych oraz wysokimi wskaźnikami częstotliwości wypadków przy pracy.

**Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy** jest jednym z podstawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. W ramach ich realizacji podejmowano kontrole mające na celu zapobieganie i ograniczanie zagrożeń w środowisku pracy, a szczególnie wnikliwie badano okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy oraz stosowanie środków i wniosków profilaktycznych. Inspektorzy pracy **zbadali** okoliczności i przyczyny 134 wypadków, w których śmierć poniosło 19 poszkodowanych, a 51 doznało ciężkich obrażeń ciała. Pozostałe osoby odniosły lżejsze obrażenia.

Przeprowadzona analiza wypadków zgłoszonych i zbadanych w 2018 r. wskazuje na potrzebę zintensyfikowania działań w budownictwie skierowanych zarówno w obszarze nadzorczo – kontrolnym, jak i prewencyjnym. Szczególnie istotne jest zwracanie szczególnej uwagi na przestrzeganie przepisów przy organizowaniu **prac na wysokości**.

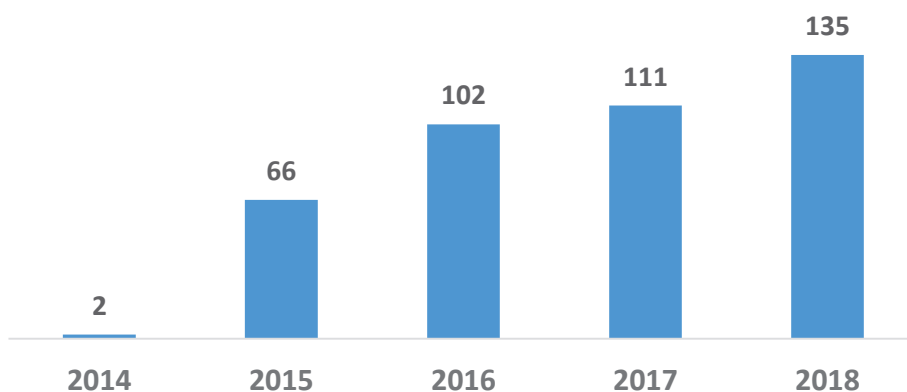
Rok 2018 był już trzecim rokiem realizacji nowego podejścia do kontroli mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich firm, gdzie kontrole prowadzone są po raz pierwszy. Program „**Pierwsza Kontrola**” ma na celu przybliżenie pracodawcy bardzo obszernej i skomplikowanej dziedziny, jaką jest prawo pracy i wdrożenie jego przepisów przy organizacji tworzącego się zakładu pracy. Kontrole te z założenia mają charakter instruktażowo - doradczy, służący wyeliminowaniu stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania prawa na przyszłość bez stosowania środków karnych – o ile ujawnione nieprawidłowości nie miały rażącego charakteru i nie stwarzały bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników. Analizując wyniki przeprowadzonych kontroli stwierdzić należy, że spełniły one zakładane cele. Kontrolowani przedsiębiorcy dostosowali organizację swoich zakładów do obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Przekonali się, że wizyta inspektora nie musi się łączyć z nieuchronną karą, ale ma na celu także pomoc w rozwiązaniu ich problemów.

W roku 2018 bardzo ważnym elementem działań Państwowej Inspekcji Pracy, obok kontroli przestrzegania praw pracowniczych oraz warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczył

zagadnień związanych z **legalnością zatrudnienia**. Praca nierejestrowana jako element szarej strefy jest zjawiskiem wysoce szkodliwym i negatywnie wpływającym na gospodarkę kraju. Niestety, co potwierdzają prowadzone od ponad 10 lat kontrole i obserwacje Państwowej Inspekcji Pracy, w społeczeństwie polskim panuje przyzwolenie dla pracy nierejestrowanej.

Pomimo zwiększonej obecności cudzoziemców na polskim rynku pracy, w ocenie inspektorów pracy, nie zmieniły się przyczyny naruszeń prawa w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców. Zjawisko to wiąże się głównie z dążeniem przedsiębiorców do zmniejszenia kosztów pracy. Względami ekonomicznymi należy również tłumaczyć zawieranie z cudzoziemcami umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę. W 2018 r. po raz kolejny odnotowano wzrost nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców (w 2017 r. 111; w roku 2018 -135 przypadków).

### Liczba cudzoziemców nielegalnie świadczących pracę w latach 2014-2018



Podobnie jak w latach ubiegłych działalność kontrolna była zdominowana przez rozpatrywanie skarg pracowników, związków zawodowych i innych podmiotów. Najwięcej skarg dotyczyło niewypłacania lub nieterminowego wypłacania należności pieniężnych wynikających ze stosunku pracy.

Szczególnie ważnym społecznie problemem jest naruszanie przepisów o wynagrodzeniu za pracę oraz innych należnych świadczeniach. Nie notuje się zauważalnej poprawy w tym obszarze. Naruszenia przepisów w obszarze niewypłacania wynagrodzeń współlistnieją z naruszeniami przepisów o czasie pracy, a zwłaszcza z nieewidencjonowaniem lub nierzetelnym ewidencjonowaniem czasu pracy. Podczas gdy pracodawcy tłumaczą się głównie trudnościami finansowymi oraz brakiem pracowników na rynku pracy, inspektorzy ujawniają inne przyczyny naruszeń przepisów, w tym niewłaściwą organizację pracy oraz świadome działanie, niezgodne z prawem, w celu maksymalizacji zysków. Ponadto nadal jedną z dominujących przyczyn nieprawidłowości jest nieznanostwo przepisów, ich niejasność i częste zmiany.

Nadal poważnym problemem jest zawieranie **umów cywilnoprawnych** w celu obejścia przepisów prawa pracy. Dostrzegając konieczność konsekwentnego zwalczania patologicznych praktyk ujęto tę problematykę w programie działań długofalowych na lata 2016 – 2018. Czynności kontrolne skupiały się na ustaleniu skali naruszeń art. 22 Kodeksu pracy i wdrożeniu odpowiednich działań na rzecz zmiany zakwestionowanych umów. Jednak zmiany przepisów wprowadzające minimalną stawkę wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia oraz świadczenia usług, spowodowały w świadomości obywateli niejako przyzwolenie na stosowanie umowy cywilno-prawnej w miejsce umowy o pracę.

Równolegle z działalnością kontrolno-nadzorczą podejmowano liczne **działania o charakterze prewencyjnym**. Wiele z nich ukierunkowano na zwiększanie bezpieczeństwa pracy w budownictwie oraz rolnictwie. Zaangażowanie w działalność upowszechniającą wiedzę o prawie pracy i popularyzację dobrych praktyk odzwierciedla prowadzona współpraca z partnerami społecznymi i instytucjonalnymi oraz propozycje adresowane do pracodawców i pracowników.

Realizując działania objęte programami długofalowymi na lata 2016 – 2018 prowadzono konkursy promujące pracodawców wyróżniających się wysokimi standardami ochrony pracy, poszanowaniem praw pracowniczych, realizujących w praktyce idee partnerstwa w stosunkach pracy. W ramach działalności prewencyjnej poza najważniejszym konkursem „**Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej**” prowadzono także na szeroką skalę konkursy i kampanie adresowane do małych pracodawców branży budowlanej, rolników, pracowników służb bhp, społecznych inspektorów pracy.

Biorąc pod uwagę, że do najpowszechniej obecnie diagnozowanych zagrożeń zawodowych należą czynniki psychospołeczne, Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat podejmuje działania prewencyjne na rzecz przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy.





## ***IX. ZAŁĄCZNIKI***

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. - kontrole i środki prawne**  
( wg sekcji gospodarki narodowej PKD )

Wyszczególnienie	L I C Z B A										
	kontroli	decyzji					decyzji zaprzeszania działalności <sup>2)</sup>	wystąpień <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń <sup>4)</sup>	
		ogółem <sup>1)</sup>	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
<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>4 373</b>	<b>13 718</b>	<b>290</b>	<b>83</b>	<b>477</b>	<b>250</b>	<b>0</b>	<b>2 542</b>	<b>11 220</b>	<b>1 115</b>	
1. Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	74	387	3	1	26	2	0	55	233	22	
2. Górnictwo, wydobywanie	6	18	0	0	0	0	0	2	11	0	
3. Przetwórstwo przemysłowe	879	4 885	143	33	267	42	0	609	2 517	245	
4. Wytwarzanie energii <sup>a)</sup>	8	63	1	0	4	0	0	5	24	11	
5. Dostawa wody <sup>b)</sup>	58	354	1	1	11	1	0	37	158	13	
6. Budownictwo	609	2 827	110	34	111	66	0	396	1 661	177	
7. Handel i naprawy <sup>c)</sup>	1 607	2 854	15	8	41	60	0	597	2 598	224	
8. Transport i gospod. magaz.	229	511	6	1	3	18	0	181	1 041	92	
9. Zakwaterow. i usługi gast. <sup>d)</sup>	160	438	0	0	4	20	0	125	639	84	
10. Informacja i komunikacja	26	106	0	0	0	2	0	22	129	11	
11. Finanse i ubezpieczenia <sup>e)</sup>	25	46	0	0	0	1	0	15	63	2	
12. Obsługa rynku nieruchom.	30	80	3	0	5	6	0	17	82	12	
13. Działalność profesjonalna <sup>f)</sup>	77	231	5	3	3	11	0	59	274	29	
14. Usługi administrowania <sup>g)</sup>	194	175	2	2	1	9	0	135	512	74	
15. Administracja publiczna <sup>h)</sup>	78	99	0	0	1	0	0	61	285	7	
16. Edukacja	101	170	1	0	0	6	0	71	305	36	
17. Opieka zdrowot. i pom. społ.	70	184	0	0	0	0	0	49	261	31	
18. Kultura, rozrywka i rekr.	50	72	0	0	0	0	0	34	135	18	
19. Pozostała działaln. usług.	90	218	0	0	0	6	0	71	291	26	
20. Gospodarstwa domowe <sup>i)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
21. Organizacje eksterytorialne <sup>j)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
22. Nieokreślona działalność	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1	

<sup>a)</sup> Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

<sup>b)</sup> Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

<sup>c)</sup> Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

<sup>d)</sup> Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

<sup>e)</sup> Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

<sup>f)</sup> Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

<sup>g)</sup> Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

<sup>h)</sup> Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

<sup>i)</sup> Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

<sup>j)</sup> Organizacje i zespoły eksterytorialne

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 2018 r. - kontrole i środki prawne  
( wg wielkości zatrudnienia )**

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontroli	decyzji						decyzji zaprzestania działalności <sup>2)</sup>	wystąpień <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpie- niach	poleczeń <sup>4)</sup>
			ogółem <sup>1)</sup>	w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	zakłady o zatrudnieniu:	4 373	13 718	290	83	477	250	0	2 542	11 220	1 115	
1.	1 - 9	2 635	6 913	108	42	182	124	0	1 301	5 742	568	
2.	10 - 49	1 050	4 275	83	25	149	108	0	730	3 333	331	
3.	50 - 249	465	1 917	74	15	122	16	0	354	1 450	132	
4.	250 i powyżej	223	613	25	1	24	2	0	157	695	84	

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 2018 r. - kontrole i środki prawne  
( wg form własności )**

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzestania działalności <sup>2)</sup>	wystąpień <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpie- niach	poleceń <sup>4)</sup>
			ogółem <sup>1)</sup>	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
<b>OGÓŁEM, w tym:</b>		<b>4 373</b>	<b>13 718</b>	<b>290</b>	<b>83</b>	<b>477</b>	<b>250</b>	<b>0</b>	<b>2 542</b>	<b>11 220</b>	<b>1 115</b>
1.	<b>Sektor publiczny<sup>a)</sup></b> ogółem, w tym własność:	<b>270</b>	<b>755</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>206</b>	<b>888</b>	<b>51</b>
	1. państwowa	62	159	0	0	3	1	0	39	158	7
	2. samorządowa	201	588	2	1	13	0	0	161	705	43
	3. mieszana	7	8	0	0	0	2	0	6	25	1
2.	<b>Sektor prywatny<sup>b)</sup></b> ogółem, w tym własność:	<b>4 030</b>	<b>12 793</b>	<b>288</b>	<b>81</b>	<b>459</b>	<b>247</b>	<b>0</b>	<b>2 298</b>	<b>10 183</b>	<b>1 044</b>
	1. prywatna krajowa	3 685	11 701	262	76	415	206	0	2 064	9 219	958
	2. prywatna zagraniczna	138	454	8	2	10	0	0	97	362	28
	3. prywatna mieszana	207	638	18	3	34	41	0	137	602	58
3.	<b>Sektor mieszany zrównoważony<sup>c)</sup></b>										
4.	<b>Nieokreślona własność</b>	<b>73</b>	<b>170</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>149</b>	<b>20</b>

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 2018 r. - wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową  
( wg sekcji gospodarki narodowej PKD )**

SPR\_2P

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>2 844</b>	<b>1 578</b>	<b>282</b>	<b>984</b>	<b>702</b>	<b>108</b>	<b>559</b>	<b>44</b>
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	63	51	1	11	16	1	5	2
2.	Górnictwo, wydobywanie	0	0	0	0	0	0	0	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	705	414	47	244	174	19	113	7
4.	Wytwarzanie energii <sup>a)</sup>	7	0	0	7	0	0	4	0
5.	Dostawa wody <sup>b)</sup>	27	6	3	18	2	1	11	0
6.	Budownictwo	633	420	41	172	197	18	102	12
7.	Handel i naprawy <sup>c)</sup>	648	315	107	226	146	40	144	8
8.	Transport i gospod. magaz.	231	138	8	85	58	4	46	3
9.	Zakwaterow. i usługi gast. <sup>d)</sup>	132	61	9	62	26	2	34	1
10.	Informacja i komunikacja	17	7	6	4	4	1	4	0
11.	Finanse i ubezpieczenia <sup>e)</sup>	16	2	11	3	1	3	2	1
12.	Obsługa rynku nieruchom.	22	16	3	3	7	1	2	1
13.	Działalność profesjonalna <sup>f)</sup>	76	30	21	25	14	8	13	2
14.	Usługi administrowania <sup>g)</sup>	103	51	25	27	25	10	20	7
15.	Administracja publiczna <sup>h)</sup>	35	1	0	34	1	0	23	0
16.	Edukacja	43	21	0	22	11	0	12	0
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	23	15	0	8	7	0	5	0
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	13	4	0	9	1	0	6	0
19.	Pozostała działaln. usług.	50	26	0	24	12	0	13	0
20.	Gospodarstwa domowe <sup>i)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne <sup>j)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	0

<sup>a)</sup> Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

<sup>b)</sup> Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

<sup>c)</sup> Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

<sup>d)</sup> Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

<sup>e)</sup> Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

<sup>f)</sup> Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

<sup>g)</sup> Działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca

<sup>h)</sup> Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

<sup>i)</sup> Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

<sup>j)</sup> Organizacje i zespoły eksterytorialne



**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 r. - wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową**

( wg wielkości zatrudnienia )

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:</b>	<b>2 844</b>	<b>1 578</b>	<b>282</b>	<b>984</b>	<b>702</b>	<b>108</b>	<b>559</b>	<b>44</b>
1.	1 - 9	1 589	825	176	588	379	71	327	33
2.	10 - 49	814	468	94	252	196	33	139	8
3.	50 - 249	308	187	10	111	84	3	70	3
4.	250 i powyżej	133	98	2	33	43	1	23	0

Źródło: dane PIP



**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 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
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>2 844</b>	<b>1 578</b>	<b>282</b>	<b>984</b>	<b>702</b>	<b>108</b>	<b>559</b>	<b>44</b>
1.	<b>Sektor publiczny<sup>a)</sup></b> ogółem, w tym własność:	<b>97</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>80</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>49</b>	<b>0</b>
	1. państwowa	28	5	4	19	2	1	8	0
	2. samorządowa	67	8	0	59	5	0	39	0
	3. mieszana	2	0	0	2	0	0	2	0
2.	<b>Sektor prywatny<sup>b)</sup></b> ogółem, w tym własność:	<b>2 708</b>	<b>1 544</b>	<b>273</b>	<b>891</b>	<b>686</b>	<b>104</b>	<b>502</b>	<b>43</b>
	1. prywatna krajowa	2 472	1 418	247	807	616	97	452	39
	2. prywatna zagraniczna	90	43	11	36	22	4	21	0
	3. prywatna mieszana	146	83	15	48	48	3	29	4
3.	<b>Sektor mieszany zrównoważony<sup>c)</sup></b>								
4.	<b>Nieokreślona własność</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>

<sup>a)</sup> **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

<sup>b)</sup> **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

<sup>c)</sup> **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.