



# **SPRAWOZDANIE OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY**

z działalności  
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy  
w 2019 roku

Bydgoszcz, luty 2020 r.



*Spis treści*

<b>I. WPROWADZENIE .....</b>	<b>5</b>
<b>II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE.....</b>	<b>11</b>
1. Kontrole .....	13
2. Decyzje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.....	14
3. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia .....	14
4. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy .....	15
5. Skargi na decyzje i postanowienia organów Państwowej Inspekcji Pracy.....	15
6. Egzekucja administracyjna .....	16
7. Wystąpienia inspektorów pracy .....	17
8. Polecenia .....	17
9. Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową .....	17
10. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz współpraca PIP z prokuraturą i sądami.....	20
11. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy .....	22
12. Skargi i wnioski .....	22
13. Porady prawne i techniczne .....	24
14. Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy .....	26
15. Spory zbiorowe pracy .....	28
16. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci.....	29
<b>III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY .....</b>	<b>31</b>
1. Badanie okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy .....	33
2. Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców .....	40
3. Działania prewencyjne w obszarze wypadków przy pracy.....	43
4. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń .....	45
A. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy - kontrole.....	45
B. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy - rekontrole .....	47
C. Zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych .....	48
5. Eliminowanie zagrożeń w budownictwie .....	50
A. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych .....	50
B. Kontrole przy budowach i remontach dróg.....	53
C. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych .....	56

D. Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących .....	59
E. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych – zagrożenia o charakterze publicznym	61
F. Budownictwo infrastruktury kolejowej .....	62
6. Kontrole problematyki REACH i CLP .....	63
7. Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi - działania realizowane w ramach nadzoru rynku .....	66
A. Kontrole związane z wydawaniem opinii na wnioski organów celnych .....	66
B. Kontrole sprawdzające w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów .....	66
C. Kontrole maszyn do robót ziemnych i drogowych .....	67
D. Kontrole środków ochrony głowy .....	67
F. Kontrole w pozostałych przypadkach .....	67
8. Bezpieczeństwo pracy w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna .....	69
9. Bezpieczeństwo w leśnictwie .....	74
10. Bezpieczeństwo w przemyśle spożywczym .....	77
11. Przestrzeganie przepisów dotyczących obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym ..	81
12. Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – w zakresie paliw ciekłych .....	83
13. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych .....	84
14. Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz legalność zatrudnienia w przedsiębiorstwach rolnych .....	86
15. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji, remontach i konserwacji sieci podziemnych ..	88
16. Narażenie pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych w gospodarce komunalnej .....	90
17. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym .....	92
18. Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych .....	94
<b>IV. PRAWNA OCHRONA PRACY .....</b>	<b>97</b>
1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilno-prawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy .....	99
2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy .....	100
3. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych .....	103
4. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych .....	104
5. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców .....	105
6. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych .....	110
7. Kontrole placówek handlowych .....	112

A. PLACÓWKI WIELKOPOWIERZCHNIOWE .....	112
B. INNE PLACÓWKI HANDLOWE .....	113
C. Zakaz pracy w niedziele i święta .....	115
8. Opieka zdrowotna - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp .....	117
9. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy .....	122
10. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych .....	123
11. 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 .....	131
3. Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych .....	135
A. Agencje zatrudnienia – egzekwowanie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji .....	135
B. Agencje pośrednictwa pracy świadczące usługi w zakresie kierowania cudzoziemców z państw spoza UE do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP – egzekwowanie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji .....	136
C. Agencje pracy tymczasowej – egzekwowanie przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych .....	136
D. Agencje pracy tymczasowej w zakresie zatrudniania i kierowania do wykonywania pracy tymczasowej cudzoziemców z państwa spoza UE .....	138
E. Kontrole pracodawców użytkowników .....	139
4. Delegowanie pracowników do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej .....	140
A. Delegowania obywateli polskich z terytorium RP w ramach świadczenia usług .....	140
B. Delegowanie cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług .....	141
C. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług .....	141
<b>VI. PIERWSZA KONTROLA .....</b>	<b>143</b>
1. Pierwsza kontrola .....	145
A. Bezpieczeństwo i higiena pracy .....	145
B. Prawna ochrona pracy .....	147
C. Legalność zatrudnienia .....	148
2. Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę .....	149
<b>VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY .....</b>	<b>151</b>
1. Kampania prewencyjno-kontrolna „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa” .....	153
2. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa w małych zakładach pracy .....	153
3. Program prewencyjny dla mikro zakładów „Zdobądź dyplom PIP” .....	156

A. Mikroprzedsiębiorstwa różnych branż.....	156
B. Zakłady usług leśnych.....	157
4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie .....	158
Działalność szkoleniowa.....	158
5. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” .....	162
6. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” .....	170
7. „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” .....	173
8. Kampania informacyjno – edukacyjna: „ Pracuję legalnie” .....	175
9. Konkursy PIP promujące pożądane postawy w zakresie praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę .....	176
A. Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej.....	176
B. Buduj Bezpiecznie.....	177
C. Konkurs dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych z zakresu prawa pracy i bhp „Poznaj swoje prawa w pracy” .....	177
D. Regionalny konkurs wiedzy o zasadach bhp dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle pod patronatem Kujawsko-Pomorskiego Kuratora Oświaty .....	178
E. Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy.....	178
10. Działania edukacyjno- informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” .....	179
11. Inne działania prewencyjno-promocyjne .....	181
12. Współdziałanie w zakresie poprawy warunków pracy .....	185
<b>VIII. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – ZADANIA WŁASNE .....</b>	<b>187</b>
1. Bezpieczeństwo i higiena pracy w gospodarstwach rolnych. ....	189
<b>IX. PODSUMOWANIE I WNIOSKI .....</b>	<b>191</b>
<b>X. ZAŁĄCZNIKI.....</b>	<b>197</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 zastępcy ds. nadzoru, obejmuje swoim działaniem obszar województwa kujawsko-pomorskiego. Urząd posiada trzy oddziały terenowe zlokalizowane w Toruniu, w Grudziądzu i we Włocławku. Oddział w Grudziądzu jest obecnie w trakcie uruchamiania. 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).

Rok 2019 był rokiem jubileuszowym dla Państwowej Inspekcji Pracy, w którym obchodziła ona swoje 100 – lecie działalności.

W 2019 roku nowym działaniem, które było realizowane przez Państwową Inspekcję Pracy były kontrole Pracowniczych Planów Kapitałowych. Kontrole te będą kontynuowane w kolejnych latach w związku z wchodzeniem do tego systemu kolejnych grup pracodawców.

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 2019 r. realizowano programy prewencyjne, wśród których znalazł się m.in. program „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 2019 r. Państwowa Inspekcja Pracy zainicjowała realizację trzyletniej kampanii „Dobry przepis na bezpieczeństwo - Ogranicz zagrożenia zawodowe w zakładzie przetwórstwa mięsa”. Kontynuowano trzyletnią (2018-2020) kampanię prewencyjno-promocyjną „Pracuj Legalnie” oraz prowadzono kampanię skierowaną do kierowców „Nie prowadź bez przerwy”.

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.

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 2019 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 2019 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 Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy.

Nowatorskim działaniem w zakresie prewencji i promocji w roku 2019 było przeprowadzenie w TVP3 Bydgoszcz dwóch programów telewizyjnych w ramach audycji Region Pełen Lata. Programy te przybliżyły widzom zakres działań Państwowej Inspekcji Pracy i przekazały wiele informacji o działaniach prewencyjnych naszego Okręgowego Inspektoratu Pracy.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy, wg stanu na 31 grudnia 2019 r., zatrudnionych było 114 pracowników, tj. 112,75 etatów, w tym:

- 75 pracowników z uprawnieniami kontrolno-nadzorczymi,
- 4 pracowników –podinspektorów pracy,
- 3 pracowników – kandydatów na podinspektorów pracy,
- 8 pracowników merytorycznych;
- 5 pracowników ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy;
- 19 pracowników księgowości, administracji i obsługi.

Opis	2015	2016	2017	2018	2019
Liczba inspektorów (średnio)	75	75	72	72	69
Liczba przeprowadzonych kontroli	4 343	3 856	3 779	4 373	3 692
Liczba skontrolowanych pracodawców	3 381	3 010	3 024	3 532	3 022
Liczba pracowników w kontrolowanych podmiotach	216 987	230 235	216 244	246 703	213 155
- kobiet	74 575	71 451	73 730	70 423	70 301
- młodocianych	1 228	1 004	1 211	1 093	684
Liczba wydanych decyzji ogółem	17 307	16 973	15 887	13 718	10 461
Liczba decyzji na piśmie	9 235	9 147	9 370	7 663	5 765
Liczba decyzji wstrzymania prac	380	429	314	290	195
Liczba decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn	571	564	429	477	347
Liczba decyzji skierowania do innych prac	160	136	104	83	80
Liczba pracowników skierowanych do innych prac	333	261	199	199	139
Liczba decyzji nakazujących wypłaty należnych świadczeń	314	203	336	250	362
Kwota należnych świadczeń (w mln zł)	6,552	7,576	6,351	3,400	5,239
Liczba poleceń	1 113	1 285	1 300	1 115	986
Liczba wystąpień	2 950	2 696	2 786	2 542	2 128
Liczba wniosków	13 475	12 914	12 619	11 220	9 962
Liczba mandatów karnych	831	700	584	702	702
Liczba wykroczeń	2 501	2 110	1 316	1 578	1 542
Kwota nałożonych grzywn w mandatach (w mln zł)	0,985	0,813	0,675	0,806	0,757
Liczba wniosków do sądu	167	142	106	108	30
Liczba wykroczeń we wnioskach do sądu	474	440	328	282	106



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

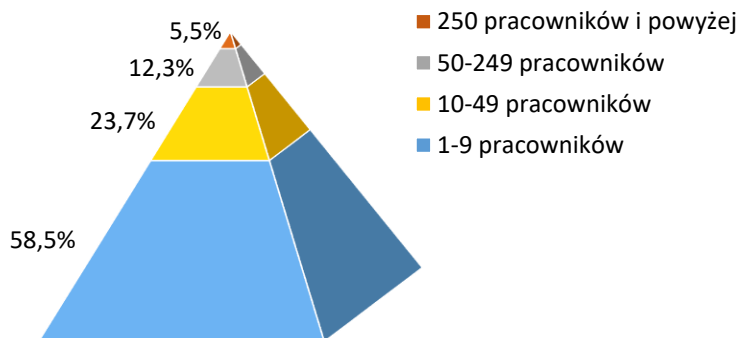


## 1. Kontrole

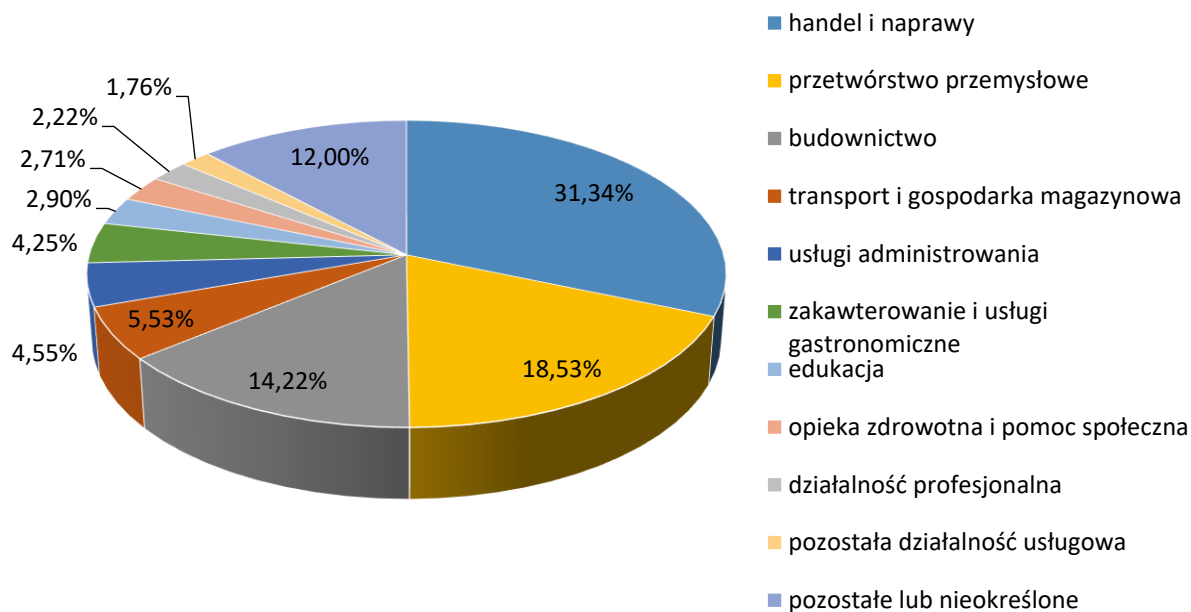
W 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 3 692 kontrole w 3 022 podmiotach gospodarczych, obejmując swoimi czynnościami 213 155 pracujących. Ponad 82% kontroli prowadzono w podmiotach zatrudniających do 50 pracowników, 12% w podmiotach o zatrudnieniu do 249 pracowników, a 5,5% w dużych zakładach, gdzie pracuje 250 i więcej osób.

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 31% przeprowadzonych kontroli przeprowadzono w firmach zajmujących się handlem i naprawami. Około 19% kontroli prowadzono w zakładach przetwórstwa przemysłowego, 525 kontroli przeprowadzono w budownictwie, co stanowi 14,2 % ogólnej liczby kontroli prowadzonych w 2019 r.

**Struktura przeprowadzonych kontroli (wg zatrudnienia)**



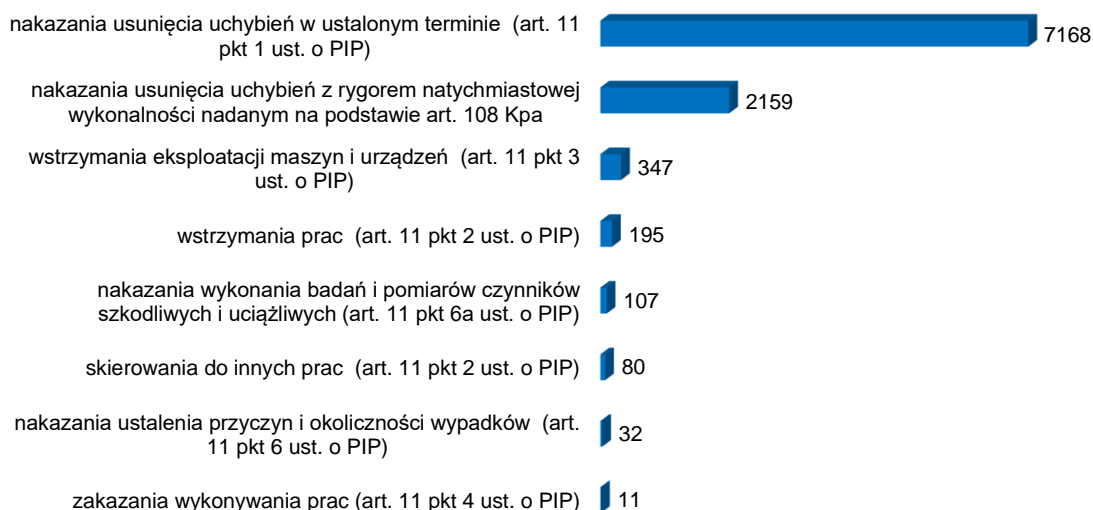
**Struktura przeprowadzonych kontroli (wg branż)**



## 2. Decyzje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy wydali 10 461 decyzji (w 2018 r. - 13 718 decyzji), w tym 4 695 ustnych i 1 decyzję wpisaną do książki budowy. W ramach sprawowanego nadzoru, w 195 przypadkach wydano decyzje o wstrzymaniu prac, a w 80 przypadkach 139 pracowników skierowano do innych prac. Wstrzymano eksploatację 347 maszyn i zakazano wykonywania prac w 11 przypadkach. Rodzaje decyzji przedstawia poniższy wykres.

### Rodzaje decyzji dotyczących bhp



## 3. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia

W wyniku działalności kontrolnej w 2019 r. inspektorzy wydali 362 decyzje nakazujące wypłacenie wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych. Rozstrzygnięcia te dotyczyły świadczeń należnych 2 783 pracownikom w łącznej kwocie 5 539 280 zł.

Decyzje wydane	2018 r.	2019 r.
Liczba decyzji wydanych	250	362
Liczba pracowników, których dotyczyły	1 288	2 783
Kwota należności wskazana w decyzjach	3 399 603	5 539 280

Decyzje zrealizowane	2018 r.	2019 r.
Liczba decyzji zrealizowanych	128	166
Liczba pracowników, których dotyczyły	598	1 535
Kwota należności wypłaconych	1 474 527	2 099 854

W wyniku rekontroli ustalono, że 110 decyzji dotyczących wypłacenia świadczeń dla 1 317 pracowników, w łącznej wysokości 1 881 418 zł, zostało wykonanych. Stwierdzając niewykonanie 61 decyzji na kwotę 1 349 076 zł, inspektorzy skierowali do pracodawców upomnienia. Dotychczas wykonano 11 decyzji objętych upomnieniami na kwotę 78 844 zł, 10 decyzji na kwotę 75 639 zł przekazano do egzekucji. Ponadto stwierdzono wygaśnięcie 36 decyzji płacowych opiewających na kwotę 1 164 324 zł na rzecz 480 pracowników.



## 4. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy

W roku 2019 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy 6 pracodawców wniosło odwołania od 17 decyzji inspektorów pracy. Zaskarżono 10 decyzji płacowych oraz 7 decyzji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jedno odwołanie nie zostało rozstrzygnięte do końca okresu sprawozdawczego.

W wyniku przeprowadzonych postępowań odwoławczych 9 rozstrzygnięć utrzymano w mocy, w 6 przypadkach organ II instancji uchylił zaskarżoną decyzję i rozstrzygnął o istocie sprawy a w jednym – umorzył postępowanie odwoławcze z uwagi na wygaśnięcie decyzji I instancji.

Okręgowy Inspektor Pracy wydał także 3 postanowienia w wyniku wniesienia zażaleń na postanowienia o nałożeniu grzywn w celu przymuszenia w postępowaniach egzekucyjnych. W jednym przypadku utrzymał zaskarżone postanowienie w mocy, w dwóch zaś umorzył postępowanie. Przyczyną umorzenia było wykonanie egzekwowanej decyzji przed wszczęciem egzekucji oraz utrata statusu pracodawcy.

Okręgowy Inspektor Pracy jako organ I instancji wydał jedną decyzję o odmowie udostępnienia informacji publicznej.

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

W 2019 r. wniesiono do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Bydgoszczy łącznie 3 skargi 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 odmawiającą zmiany decyzji ostatecznej,
- 1 postanowienie utrzymujące w mocy postanowienie inspektora pracy w przedmiocie nałożenia grzywny w celu przymuszenia.

Spośród skarg, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2019 r. Sąd do końca roku rozpatrzył 2 skargi. Obie zostały oddalone.

Od jednego wyroku oddalającego skargę pracodawca wniósł skargę kasacyjną do Naczelnego Sądu Administracyjnego. Skarga nie została rozstrzygnięta do końca 2019 r.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Bydgoszczy rozpatrzył także dwie skargi wniesione w 2018 roku przez jednego pracodawcę. Obie dotyczyły postanowień o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia. W jednym przypadku skarga została oddalona, w drugim sąd uchylił zaskarżone postanowienie.

Podobnie jak w latach ubiegłych liczba skarg na decyzje i postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy utrzymuje się na niskim poziomie. Większość skarg jest przez sąd oddalana.

## 6. Egzekucja administracyjna

### Zażalenia i zarzuty

W 2019 r. wszczęto 12 postępowań egzekucyjnych wobec 7 podmiotów. Jeden zobowiązany podmiot wniósł zarzuty do postępowania egzekucyjnego, powołując się m.in. na fakt zaprzestania działalności gospodarczej i utratę statusu pracodawcy. Zarzut został uwzględniony, a postępowanie umorzono.

Jeden zobowiązany podmiot wniósł zażalenie na postanowienie o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia. Powołał się na brak winy pracodawcy w niewykonaniu egzekwowanego nakazu inspektora pracy dotyczącego wypłat wynagrodzeń.

Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy utrzymał zaskarżone postanowienie w mocy. Podmiot zobowiązany wniósł skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Bydgoszczy. Do końca roku sprawozdawczego skarga nie została rozstrzygnięta.

### Umorzenia grzywien w celu przymuszenia

W 2019 r. inspektor pracy nie wydał postanowień o umorzeniu grzywny w celu przymuszenia.

### Umorzenia postępowań egzekucyjnych

W roku sprawozdawczym umorzono 5 postępowań egzekucyjnych, w tym 3 wszczęte w latach ubiegłych. W przypadku 3 postępowań nastąpiło to w związku z utratą statusu pracodawcy przez podmiot zobowiązany (art. 59 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji). W jednym przypadku przesłanką umorzenia było wykonanie obowiązku przed wszczęciem egzekucji (art. 59 § 1 pkt 1 u.p.e.a.), w jednym - stwierdzenie, że w postępowaniu egzekucyjnym dotyczącym należności pieniężnej nie uzyska się kwoty przewyższającej wydatki egzekucyjne (art. 59 § 2 u.p.e.a.).

### Zawieszenia postępowań egzekucyjnych

W roku sprawozdawczym nie wydano postanowień o zawieszeniu postępowania egzekucyjnego.

### Egzekucja prowadzona przez urzędy skarbowe – analiza ściągalności

W roku sprawozdawczym skierowano do urzędów skarbowych 15 tytułów wykonawczych na łączną kwotę 46.668,40 zł. Trzy tytuły wykonawcze dotyczyły kar pieniężnych z ustawy o transporcie drogowym w łącznej wysokości 32.350 zł, 4 – grzywien w celu przymuszenia w łącznej wysokości 14.000 zł, 4 – kosztów postanowień o nałożeniu grzywny, 4 – kosztów upomnień.

W roku 2019 urząd skarbowy ściągnął 14.000 zł tytułem grzywien w celu przymuszenia, 272 zł tytułem kosztów wydania postanowień, 27.350 zł tytułem kar pieniężnych z ustawy o transporcie drogowym oraz 422,40 zł tytułem kosztów i odsetek.

Koszty egzekucyjne obciążające Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy wyniosły łącznie 996,04 zł.

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

## 7. Wystąpienia inspektorów pracy

W 2019 r. inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 2 128 wystąpień zawierających 9 962 wnioski o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Kontrolowani zrealizowali 5 771 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 195 pracownikom 178 645 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 986 poleceń dotyczących 5 278 pracowników.

Najwięcej poleceń dotyczyło stosunku pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń oraz czasu pracy. Realizując ww. środki prawne pracodawcy wypłacili 705 uprawnionym pracownikom 992 404 zł tytułem zaległych świadczeń.

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

W okresie od dnia 01.01.2019 r. do dnia 31.12.2019 r. w wyniku 3.692 kontroli przeprowadzonych w 3.022 podmiotach, inspektorzy pracy stwierdzili popełnienie 2.436 wykroczeń związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej (w roku 2018 roku – 2.844 wykroczenia).

Konsekwencją stwierdzonych wykroczeń było:

- sporządzenie 30 wniosków o ukaranie, zawierających 106 wykroczeń,
- nałożenie 702 grzywien w drodze mandatu karnego, zawierających 1.542 wykroczenia,
- zastosowanie środków oddziaływania wychowawczego w 459 przypadkach, obejmujących 788 wykroczeń.

Najczęściej ujawniane wykroczenia dotyczyły sfery bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 283 Kp.) – 1.198 (tj. 48,4 % 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. Druga grupa naruszeń dotyczyła niewypłacania świadczeń pracowniczych, nieudzielania urlopów wypoczynkowych, niewydania świadectwa pracy (art. 282 Kp.) – 580 (tj. 23,9 % ogółu wykroczeń). Kolejna grupa naruszeń dotyczyła przede wszystkim nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy (art. 281 Kp.) – 352 (tj. 14,6% ogółu wykroczeń).

Zamieszczona niżej tabela przedstawia stwierdzone wykroczenia wg katalogu wykroczeń.

Katalog wykroczeń	Liczba wykroczeń	%
art. 283 Kp.	1198	48,40%
art. 282 Kp.	580	23,90%
art. 281 Kp.	352	14,60%
art. 120 Ust. o pr. zatrud.	81	3,40%
art. 122 Ust. o pr. zatrud.	105	4,40%
art. 119 Ust. o pr. zatrud.	8	0,40%
ZH 10	59	2,50%
MIN.8E.	39	1,60%
art. 121 Ust. o pr. zatrud.	5	0,30%
art. 12a ust. o zfs	5	0,30%
TYM.27	4	0,20%
<b>ogółem</b>	<b>2436</b>	<b>100,0%</b>

### Wnioski o ukaranie

W okresie od dnia 01.01.2019 r. do dnia 31.12.2019 r. skierowano do sądów 30 wniosków o ukaranie, zawierających 106 wykroczeń, zestawionych w poniższej tabeli.

Katalog wykroczeń	Liczba wykroczeń we wnioskach do sądu	%
art. 283 Kp.	25	23,60%
art. 282Kp.	48	45,30%
art. 281 Kp.	6	5,70%
art. 122 Ust. o pr. zatrud.	8	7,50%
ZH 10	5	4,70%
art. 120 Ust. o pr. zatrud.	5	4,70%
art. 121 Ust. o pr. zatrud.	2	1,80%
MIN.8E	6	5,70%
art. 119 Ust. o pr. zatrud.	1	1,00%
<b>Ogółem</b>	<b>106</b>	<b>100,0%</b>

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.

### Rozstrzygnięcia sądów

Sądy rozpoznały 20 spraw wniesionych w 2019 r. W formie wyroków nakazowych sądy wymierzyły 17 kar grzywny na kwotę 32.800 zł. W wyniku wniesionego przez obwinionego do sądu sprzeciwu wymierzono karę grzywny na kwotę 3.000 zł. W jednej sprawie uznano obwinionego winnym popełnionych czynów i odstąpiono od wymierzenia kary. Została wniesiona 1 apelacja przez obwinionego do sądu II instancji. Sąd odwoławczy utrzymał w mocy wyrok sądu I instancji. Łączna kwota wszystkich zasądzonych grzywien wyniosła 35.800 zł.

Sąd rozpoznał również 36 spraw wniesionych w 2018 r. W postępowaniu zwyczajnym rozpoznano 1 sprawę, w której sprawca został ukarany karą grzywny w wysokości 1.500 zł. Sąd odstąpił od wymierzenia kary w 2 przypadkach, wymierzył 1 karę nagany oraz uniewinnił obwinionego w jednej sprawie. W formie wyroków nakazowych rozpoznano 12 spraw, wymierzając 12 kar grzywny na kwotę 25.400 zł. W wyniku wniesionych do sądu sprzeciwów wymierzono 10 kar grzywny na kwotę 13.300 zł, umorzono postępowanie w 2 sprawach oraz uniewinniono 5 obwinionych. Łączna kwota zasądzonych grzywien wyniosła 40.200 zł. Do sądu II instancji przez obwinionych wniesione zostały 2 apelacje, w wyniku których, w jednej sprawie sąd odwoławczy utrzymał w mocy wyrok sądu I instancji, a w drugiej - uchylił wyrok sądu I instancji, który wymierzył karę grzywny w wysokości 1.000 zł i obniżył jej wymiar do kwoty 500 zł.

### Postępowanie mandatowe

W roku 2019 r. inspektorzy pracy nałożyli 702 grzywny w drodze mandatu karnego. Liczba wykroczeń, za które stosowano postępowanie mandatowe wynosiła ogółem 1.542, w tym:

Katalog wykroczeń	Liczba wykroczeń w mandatach	%
art. 283 Kp.	811	52,60%
art. 282 Kp.	311	20,20%
art. 281 Kp.	231	15,00%
art. 12a ustawy o zfs	3	0,20%
art. 122 Ust. o pr. zatr.	70	4,50%
art. 120 Ust. o pr. zatr.	60	3,90%
art. 119 Ust. o pr. zatr.	1	0,10%
MIN.8E.	20	1,30%
ZH 10	32	2,10%
TYM.27	3	0,10%
<b>ogółem</b>	<b>1542</b>	<b>100,0%</b>

Kwota grzywien nałożonych w drodze postępowania mandatowego wyniosła 756.600 zł. W 2019 r. nie wniesiono do sądu wniosku o uchylenie grzywny nałożonej w drodze mandatu karnego.

### Środki oddziaływania wychowawczego

W okresie sprawozdawczym, w trybie art. 41 Kodeksu wykroczeń, w 459 przypadkach zastosowano środki oddziaływania wychowawczego, dotyczące 788 wykroczeń.

Dotyczyły one następujących wykroczeń:

Katalog wykroczeń	Liczba wykroczeń	%
art. 283 Kp.	362	46,00%
art. 282 Kp.	221	28,00%
art. 281 Kp.	115	14,60%
ZH 10	22	2,80%
art. 119 ust. o pr. zatr.	6	0,80%
art. 120 ust. o pr. zatr.	16	2,00%
art. 121 ust. o pr. zatr.	3	0,40%
art. 122 ust. o pr. zatr.	27	3,40%
MIN.8E.	13	1,60%
art.12a ust. o zfs	2	0,30%
TYM.27	1	0,10%
<b>Ogółem</b>	<b>788</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 – np. 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 2019 r. należy zwrócić uwagę na szerokie stosowanie rozstrzygania 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 wnioski.

Nadal poważnym problemem jest ustalenie odpowiedzialności – przypisanie winy w stosunku do osób, przeciwko którym skierowano wniosek o ukaranie w przypadku niewypłacania świadczeń pracowniczych, szczególnie firm będących w trudnej sytuacji finansowej, mających zablokowane konta przez komorników, ZUS lub urząd skarbowy.

Sądy zarówno I, jak i II instancji zgodnie z orzecznictwem SN każdorazowo badają sytuację finansową pracodawcy, jego przyczynienie się do zaistniałej sytuacji i uniewinniają obwinionych od czynów opisanych we wniosku o ukaranie, jeżeli nie można im przypisać winy.

W okresie sprawozdawczym sądy dokonały zwrotu 2 wniosków o ukaranie. Po modyfikacji treści zarzutów wniosek o ukaranie został ponownie skierowany do rozpoznania. Przyczyną zwrotu było niepełne, zdaniem sądu, przeprowadzenie czynności wyjaśniających.

Największym problemem w zakresie orzecznictwa było kierowanie do sądów wniosków o ukaranie dot. wykroczenia z art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni. Przy czym dotyczyło to przede wszystkim spraw, które wniesiono w 2018 r. Ze względu na brak precyzji przepisów i dużą liczbę wyłączeń, sądy rozstrzygały wniesione wnioski o ukaranie na korzyść obwinionych, uniewinniając lub umarzając postępowania.

## **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 właściwych prokuratur 33 zawiadomienia o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Najczęściej, tj.: w 22 przypadkach, zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa opisanego w art. 225 § 2 Kodeksu karnego, w 3 przypadkach z art. 220 § 1 i w 3 przypadkach z art. 270 § 1 Kodeksu karnego.

W pozostałych przypadkach skierowano do prokuratury po 1 zawiadomieniu z art.: 157, 160, 271 i 218 § 1a Kodeksu karnego. W jednym przypadku zawiadomienie dotyczyło stanu faktycznego, który równocześnie wyczerpał znamiona kilku przestępstw tj.: art. 225 § 2, art. 218 § 1a, art. 286 § 1 i art. 219 Kodeksu karnego.

Prokuratorzy wszczęli postępowania w 20 przypadkach, które dotyczyły zawiadomień skierowanych do prokuratury w 2019 r. W 15 przypadkach organy ścigania przysłały pisemną informację dotyczącą wszczęcia śledztwa lub dochodzenia. Przesłano również pisemną informację o wszczęciu 3 postępowań, które dotyczyły zawiadomień skierowanych do prokuratury w 2018 r.



W 3 przypadkach dotyczących 2019 roku, prokuratorzy odmówili wszczęcia postępowania oraz przysłali pisemną informację. Inspektor pracy wniósł zażalenie w 2 sprawach o odmowie wszczęcia dochodzenia. W jednej sprawie inspektor pracy, po zapoznaniu się z treścią postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia, postanowił nie wnieść na nie zażalenia. Prokurator odmówił również wszczęcia postępowania dotyczącego jednego zawiadomienia z 2018 r.

W 2019 r. w związku ze skierowanymi zawiadomieniami prokuratura umorzyła 4 postępowania. Inspektor pracy wniósł zażalenie w 2 przypadkach, a prokuratura przesała zażalenia na umorzenie postępowania do sądu. W 1 sprawie sąd nie uwzględnił zażalenia inspektora pracy i utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie. Jedno zażalenie na postanowienie o umorzeniu nie jest rozstrzygnięte.

W kolejnej sprawie inspektor pracy po zapoznaniu się z treścią postanowienia o umorzeniu dochodzenia postanowił nie wnieść na nie zażalenia.

Do następnego postanowienia o umorzeniu nie przysłano jeszcze uzasadnienia mimo wysłanego przez inspektora pracy wniosku złożonego w trybie art. 325e.

Ponadto, w 2019 r. wpłynęło: 10 postanowień o umorzeniach postępowań dotyczących zawiadomień skierowanych w 2018 r. (w 5 przypadkach złożono zażalenie na takie postanowienia, Prokuratura w 4 przypadkach zażalenia przekazała do sądu). W 3 przypadkach postanowienia umorzenia dotyczyły zawiadomień z 2017 r. oraz 1 umorzenie postępowania dotyczyło zawiadomienia z 2013 r.

W zawiadomieniach skierowanych do prokuratury w 2018 r. w 3 przypadkach sąd wydał postanowienie o uchyleniu zaskarżonego postanowienia i przekazał Prokuraturze do ponownego rozpoznania, a w 2 przypadkach sąd nie uwzględnił zażalenia inspektora pracy i utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie. W jednym przypadku sąd wydał postanowienie o umorzeniu postępowania z art. 17§1 pkt.5 kpk.

W 2019 r. prokuratura przesała do sądów 4 akty oskarżenia w odniesieniu do zawiadomień z 2019 r., 12 aktów oskarżenia dotyczących zawiadomień z 2018 r., oraz 3 akty oskarżenia dot. zawiadomień z 2017 r.

### **Wyroki sądów:**

Z uzyskanych informacji wynika, że w 2019 r., do zawiadomień z 2018 r., wydano 13 wyroków tj.:

- z art. 271 kk. - sąd rejonowy I instancji orzekł w stosunku do 2 oskarżonych karę grzywny i karę ograniczenia wolności,
- z art. 225 § 2 kk. - sąd rejonowy I instancji wymierzył w stosunku do 8 oskarżonych kary grzywny, a w stosunku do 3 oskarżonych warunkowo umorzył postępowanie, w 1 przypadku otrzymaliśmy nieprawomocny wyrok, w którym sąd wydał karę grzywny – została skierowana apelacja,
- z art. 220 kk. - sąd rejonowy I instancji w stosunku do oskarżonego orzekł karę pozbawienia wolności w zawieszeniu oraz grzywnę.

W przypadku zawiadomień z 2017 r. Sądy wydały 12 wyroków w 2019 r. tj.:

- z art. 220 kk. - sąd rejonowy I instancji w stosunku do oskarżonego orzekł warunkowe umorzenie postępowania,
- z art. 219 kk - sąd rejonowy I instancji wymierzył karę grzywny w stosunku do 2 oskarżonych,
- z art. 225 § 2 kk. - sąd rejonowy I instancji wymierzył w stosunku do 5 oskarżonych kary grzywny, w stosunku do 1 oskarżonego karę pozbawienia wolności w zawieszeniu, a w stosunku do 2 oskarżonych orzekł warunkowe umorzenie postępowania,
- art. art. 218 § 1a kk. - sąd rejonowy I instancji wymierzył karę grzywny w stosunku do 1 oskarżonego,
- art. 221 kk. - sąd rejonowy I instancji wymierzył karę grzywny w stosunku do 1 oskarżonego.

### **Kontrole przeprowadzone na wniosek prokuratury**

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2019 roku przeprowadzili 5 kontroli na wniosek prokuratury.

## 11. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

Inspektorzy pracy działający w ramach właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2019 r. wnieśli 2 powództwa na rzecz 2 osób, z którymi zawarto umowy zlecenia.

### Ustalenie istnienia stosunku pracy

W pierwszym przypadku, inspektor pracy po przeprowadzeniu kontroli i uzupełnieniu postępowania dowodowego przez osobę wykonującą pracę na podstawie umowy zlecenia, wniósł na jej rzecz powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy. Po przeprowadzonym postępowaniu dowodowym, Sąd Rejonowy w Bydgoszczy, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z dnia 03.12.2019 r. ustalił istnienie stosunku pracy i zobowiązał pracodawcę do wydania świadectwa pracy za okres zatrudnienia. Po wyroku sądu I instancji, pozwany w terminie procesowym złożył wniosek o odpis wyroku wraz z uzasadnieniem. W związku z przysługującym prawem do apelacji, wyrok jest nieprawomocny.

W drugiej sprawie, w wyniku kontroli, inspektor pracy również wniósł do sądu pracy powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz osoby wykonującej czynności na podstawie umowy zlecenia. W tym przypadku, strony zawarły ugodę, na mocy której pozwany zobowiązał się do wypłacenia odszkodowania w zakresie roszczeń podnoszonych przez stronę powodową, a wynikających z łączącego strony stosunku prawnego w wysokości 5.000 zł. Ugoda stała się prawomocna, a sąd umorzył postępowanie.

### Uwagi i wnioski

Nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wprowadzająca stawkę minimalną dla osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia i umów na świadczenie usług, która dała gwarancję minimalnego wynagrodzenia z tytułu ww. umów, spowodowała rezygnację zleceniobiorców z chęci wytaczania spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Często bowiem wytaczanie powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy miało jedynie na celu odzyskanie wynagrodzenia. W aktualnym stanie prawnym wypłatę należnego wynagrodzenia, zleceniobiorcy uzyskać mogą w wyniku kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Wpływ na małą liczbę wniesionych powództw miało również pouczenie zainteresowanych wniesieniem powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy o obowiązku aktywnego udziału w postępowaniu, konieczności wskazania środków dowodowych, wskazania świadków wraz z ich adresami oraz stawiania się na każde wezwanie sądu, a także zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w przypadku przegrania procesu.

## 12. Skargi i wnioski

### A. Tematyka skarg – informacje ogólne

W roku 2019 inspektorzy pracy podczas **1.586** kontroli rozpatrzyli zasadność **3.138** skarg. Spośród wszystkich badanych skarg stwierdzono **596** skarg zasadnych, 565 częściowo zasadnych i **722** skargi bezzasadne. W przypadku 586 skarg nie można było rozstrzygnąć przedmiotu skargi.

Rozpatrując zgłoszone skargi inspektorzy pracy zbadali łącznie aż **5.096** problemów z zakresu prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy, z czego **1.953** uznali za bezzasadne i **1.588** za zasadne. Pozostałe problemy były bądź niemożliwe do ustalenia, bądź sprawy były w toku badania.



W tabeli poniżej zamieszczono najczęściej badane problemy, będące przedmiotem zgłaszanych skarg.

Przedmiot badanych skarg	Odsetek badanych problemów	Czego problem najczęściej dotyczył
Wynagrodzenie za pracę	34 %	Niewypłacenie i nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia, niewypłacenie wynagrodzenia za nadgodziny, niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy
Stosunek pracy	15,2 %	Brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę, niewydanie świadectwa pracy
Czas pracy	5 %	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 dobowych i tygodniowych
Legalność zatrudnienia	9,8 %	Niezgłoszenie, bądź nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej, bądź osoby wykonującej inną pracę zarobkową, niedopełnienie obowiązku opłacania, bądź nieopłacanie w terminie składek na Fundusz Pracy,
Przygotowanie do pracy	4 %	Brak lub niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie wstępne i okresowe, brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia pracowników wstępne – instruktaż ogólny i stanowiskowy
Warunki pracy	6 %	Niedostarczenie przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego oraz sprzętu ochron osobistych
Inne problemy z zakresu bhp	1,8 %	Nieprzystąpienie niezwłocznie przez zespół powypadkowy do ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy, brak protokołu powypadkowego, inne nieprawidłowości w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

## B. Skargi zgłoszone przez związki zawodowe

Inspektorzy pracy rozpatrzyli 46 skarg i wniosków organizacji związkowych, przeprowadzono w tym zakresie 33 kontrole. 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** dotyczyło zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, z czego **5** uznano jako uzasadnione. W przypadku prawnej ochrony pracy, z badanych **64** problemów, **26** uznanych zostało za uzasadnione.

Badane uzasadnione problemy dotyczyły głównie;

Przedmiot badanych skarg	Liczba uzasadnionych przypadków	Czego problem najczęściej dotyczył
Przepisy o ZFŚS	9	Przyznawanie świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bez uzgodnienia z organizacją związkową, nieprawidłowy regulamin ZFŚS, przyznawanie świadczeń niezgodnych z celami ustawy, bądź niezgodnych z regulaminem.
Przepisy o czasie pracy	5	Nieustalenie systemów, rozkładów czasu pracy i nieprzyjęcie okresu rozliczeniowego, zatrudnianie powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych, brak wymaganych odpoczynków, nieprowadzenie i nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, nieprawidłowe rozliczanie nadgodzin oraz pracy w dni dodatkowe (poza rozkładem czasu pracy).

Stosunek pracy	5	Nieprawidłowy regulamin pracy, nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych, nieprawidłowości przy wypowiedzeniu umów.
Bezpieczeństwo i higiena pracy	5	Niedostosowanie obiektów, pomieszczeń pracy do wymagań, brak zabezpieczenia lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych, brak, bądź niewłaściwy stan pomieszczeń higienicznosanitarnych lub niespełnianie wymagań w zakresie rodzaju i wielkości pomieszczeń higienicznosanitarnych, niewłaściwa organizacja stanowisk pracy, brak ładu porządku i wyposażenia, niesprawne urządzenia techniczne.
Ochrona wynagrodzenia	9	Nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę, nieprawidłowości dotyczące dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a także z tytułu podróży służbowych, nieprawidłowy regulamin wynagradzania.

#### Podsumowanie i wnioski.

Kontrole związane z badaniem skarg zgłoszonych przez związki zawodowe stanowiły 2 % ogółu zgłoszonych skarg. Przedmiotem zgłaszanych skarg 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. Przedmiotem skarg były sprawy związane z ochroną wynagrodzenia za pracę oraz dotyczące stosunku pracy. Część zgłaszanych problemów przekraczała kompetencje organów PIP, jak np. naruszania ustawy o związkach zawodowych.

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

W roku 2019 wpłynęło 39 skarg dotyczących dyskryminacji i 124 skargi dotyczące mobbingu. Przeprowadzono 27 kontroli dotyczących dyskryminacji, które wykazały, że spośród 45 zgłoszonych problemów - 11 było zasadnych, 15 bezzasadnych, natomiast w 19 przypadkach nie można było ustalić przedmiotu sporu. Tematyka zgłaszanych spraw dotyczyła głównie dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia oraz braku zatrudnienia.

W przypadku mobbingu – w wyniku 71 kontroli, na 124 zgłoszone, tylko 5 problemów uznano za zasadne, 28 uznano za bezzasadne, a aż 89 problemów nie było możliwych do ustalenia. W przypadku mobbingu problem sprowadzał się głównie do braku opracowania i wdrożenia przez pracodawcę określonych procedur antymobbingowych.

Problematyka mobbingu – z uwagi na złożoność sytuacji faktycznych i określony stan prawny nie może podlegać jednoznacznej ocenie przez organy PIP. Ankiety, które w latach wcześniejszych analizowali inspektorzy pracy, wskazywały jedynie na brak właściwych stosunków międzyludzkich panujących u pracodawców. Jedynym środkiem prawnym stosowanym przez inspektorów pracy po kontroli jest wniosek o opracowanie i wdrożenie u danego pracodawcy procedur antymobbingowych. Pracownicy powinni wiedzieć, komu i w jakiej formie powinni zgłaszać zachowania współpracowników lub przełożonych noszące cechy mobbingu. 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 pracodawcy, który winien wykazać, że kierował się obiektywnymi przesłankami.

## **13. Porady prawne i techniczne**

W 2019 r. porady prawne i techniczne udzielane były codziennie od 8:00 do 15:00 w siedzibie OIP (do godz. 18:00 w każdy poniedziałek) oraz w wyznaczonych godzinach w Oddziałach w Toruniu i we Włocławku. Ponadto, w celu zapewnienia dostępu do pomocy prawnej dla obywateli, w każdy wtorek obsługiwany był punkt porad prawnych na terenie miasta Grudziądz.

W 2019 roku w jednostkach organizacyjnych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy udzielono ogółem 11 252 porady, w tym 10 178 prawnych i 1 074 technicznych. Forma porad udzielanych w ramach działalności Państwowej Inspekcji Pracy kształtowała się w sposób następujący: 428 porad udzielono na piśmie, 15 drogą elektroniczną, 184 przez telefon i 10.625 ustnie.

Ponadto w czasie prowadzenia kontroli inspektorzy pracy udzielili 19 794 porady, w tym 9 431 prawnych i 8 436 technicznych oraz 1 927 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, a w przypadku porad prawnych udzielanych w toku kontroli ma to związek z mniejszą liczbą kontroli.

W ramach dostępu do pomocy prawnej, porad udzielono przede wszystkim:

- pracownikom – 4.733 porady,
- byłym pracownikom – 2.877 porad,
- pracodawcom i przedsiębiorcom – 1.040 porad,
- pracownikom niepełnosprawnym – 618 porad,
- osobom ubiegającym się o zatrudnienie – 211 porad,
- cudzoziemcom – 168 porad,
- pracownikom służb bhp – 73 porady,
- związkom zawodowym – 44 porady.

Porady prawne najczęściej obejmowały niżej wymienione zagadnienia:

Przedmiot porad	Liczba porad
stosunek pracy	2.373
wynagrodzenia	1.929
urlopy pracownicze	991
czas pracy	838
rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników	697
uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	579
wypadki i choroby zawodowe	304
przygotowanie do pracy - badania	288

Najwięcej porad dotyczyło obszarów: nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę, urlopów wypoczynkowych, czasu pracy. Jak wynika z analizy danych statystycznych, znacznie więcej wątpliwości budzą kwestie związane z prawną ochroną pracy, aniżeli z technicznym bezpieczeństwem pracy.

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

W stosunku do ubiegłego roku na porównywalnym poziomie utrzymuje się zainteresowanie kwestiami dyskryminacji (spadek w porównaniu z 2018 rokiem, z 37 do 28 porad) oraz mobbingu (spadek w stosunku do 2018 roku ze 171 porad do 124 w 2019 roku). Pracownicy, poszukiwali nie tylko pomocy prawnej, ale też wsparcia psychologicznego, co pozostaje już poza kompetencjami Państwowej Inspekcji Pracy. Poradnictwo dla osób dotkniętych tym problemem sprowadza się do wskazania możliwości dochodzenia roszczeń związanych z mobbingiem, metod obrony przed bezprawnymi działaniami oraz wskazania instytucji pomagających osobom doświadczającym negatywnych zachowań w pracy.

## 14. Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy

W 2019r. wpłynęło do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy ogółem 67 wniosków o zarejestrowanie zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych oraz o wpis informacji o wypowiedzeniu układu, rozwiązaniu układu za porozumieniem stron, rozwiązaniu organizacji związkowej, wstąpieniu związku zawodowego w prawa i obowiązki strony układu, odstąpieniu od stosowania układu w całości.

Podział wniosków przedstawia się następująco:

- wnioski o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy – 6,
- wnioski o rejestrację protokołów dodatkowych – 47,
- wnioski o wpis informacji do rejestru – 14, w tym o:
  - wypowiedzeniu układu – 3,
  - rozwiązaniu układu w trybie porozumienia stron – 5,
  - wstąpieniu związku zawodowego w prawa strony – 1,
  - rozwiązaniu organizacji związkowej – 2,
  - odstąpieniu od stosowania układu w całości – 3.

### Wyniki postępowania związanego z rejestracją układu lub protokołu dodatkowego

W 2019 r. wpłynęło tylko 6 wniosków o rejestrację nowych układów zbiorowych pracy, z których 3 rozpatrzono pozytywnie. Jeden wniosek został wycofany, natomiast w 2 przypadkach, odmówiono rejestracji, ze względu na niedochowanie 14-dniowego terminu dotyczącego wprowadzenia koniecznych zmian, po otrzymaniu przez strony powiadomień o postanowieniach niezgodnych z prawem.

Spośród 47 wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych, 5 nie spełniało wymagań określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych. Wnioski te nie zawierały wymaganych informacji albo brak było pełnomocnictw dla osób, które podpisały protokół dodatkowy w imieniu związku zawodowego, czy nie przesłano wymaganej liczby egzemplarzy zawierających oryginalne podpisy wszystkich stron układu. Strony układu po uzupełnieniu ww. braków we wnioskach ponownie zwróciły się o rejestrację protokołów dodatkowych.

Do kwestionowanych postanowień układów zbiorowych pracy i protokołów dodatkowych, jako niezgodnych z prawem należały m.in.:

- wyłączenie konieczności wypowiedzania warunków pracy i płacy w razie likwidacji niektórych składników wynagrodzenia,
- dopuszczenie pozaukładowych porozumień w sprawie zmian wynagrodzenia zasadniczego pracowników,
- włączenie dodatku za pracę w porze nocnej do minimalnego wynagrodzenia,
- ustalenie „wstecznej” daty wejścia w życie zakładowego układu zbiorowego pracy lub protokołu w stosunku do daty jego rejestracji (z mocą obowiązującą od dnia zawarcia układu),
- wprowadzanie do zakładowego układu zbiorowego pracy postanowień dyskryminujących pracowników w zakresie przyznawania dodatku funkcyjnego,
- wprowadzanie postanowień do zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczących wypłacania za pracę świadczoną w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy wyłącznie wynagrodzenia z tego tytułu, zamiast udzielania innego dnia wolnego od pracy,
- określenie warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (głównych księgowych).

Zakładowe układy zbiorowe pracy oraz protokoły dodatkowe zarejestrowane w 2019 r. zawarte były dla wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy (z wyłączeniem pracowników zarządzających zakładem pracy). W kilku przypadkach postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, określające zasady tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, przyznawały uprawnienia także emerytom i rencistom. W nowo zawartych układach zbiorowych pracy wprowadzano też postanowienia zwiększające uprawnienia przedstawicieli związków zawodowych działających w zakładach pracy.

Przedmiotem treści protokołów dodatkowych były: zmiana tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego, zmiana tabeli zaszeregowania stanowisk pracy, zmiana dopuszczalnego limitu pracy w godzinach nadliczbowych, określanie obowiązujących u pracodawcy systemów czasu pracy, wprowadzenie ruchomego czasu pracy, rezygnacja z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych albo określenie wysokości odpisu na fundusz. Wiele postanowień protokołów zawierało minimalne uregulowania, wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

W zawieranych zakładowych układach zbiorowych pracy określano głównie wysokość wynagrodzenia za pracę oraz zasady przyznawania świadczeń pieniężnych (np. ustalano najniższe wynagrodzenie w wysokości wyższej niż ustawowo obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę), przyznawano nagrody jubileuszowe, premie regulaminowe, wyższe niż wynikające z kodeksu pracy odprawy emerytalne, rentowe oraz dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatki funkcyjne, dodatki za pełnienie dyżurów poza miejscem pracy.

Przykłady korzystniejszych regulacji zawartych w zakładowych układach zbiorowych pracy zarejestrowanych w 2019 r.:

- przyznanie pracownikom nagród jubileuszowych za przepracowane 20, 25, 30, 35 i 40 lat,
- przyznanie pracownikom korzystniejszych niż wynikające z Kodeksu pracy odpraw emerytalnych i rentowych, poczynając od 15 lat pracy,
- zapewnienie pracownikom piekarni deputatu w postaci 1 bochenka chleba za każdy dzień pracy,
- przyznanie pracownikom wynagrodzenia chorobowego w wysokości 100% wynagrodzenia, pod warunkiem legitymowania się 25-letnim stażem pracy u pracodawcy,
- przyznanie pracownikom za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy lub w dniu wolnym udzielonym za pracę w tych dniach, dodatku w wysokości 200% wynagrodzenia,
- przyznanie pracownikom wyższych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- przyznanie pracownikom dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną w zmianowej organizacji czasu pracy,
- przyznanie pracownikom różnego rodzaju premii miesięcznych, kwartalnych i rocznych.

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

W zakresie prawa układowego udzielono ogółem 28 porad prawnych, w tym 15 porad telefonicznych i 13 ustnych. Inspektor pracy zajmujący się weryfikacją zakładowych układów zbiorowych pracy wyjaśniał pracodawcy i związkom zawodowym wszelkie wątpliwości związane ze stroną formalną oraz prawną dotyczącą zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Przedmiotem porad były głównie kwestie związane z dokumentami niezbędnymi do rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych, wpisaniem informacji do rejestru, koniecznością składania wypowiedzeń zmieniających w przypadku wprowadzania rozwiązań mniej korzystnych niż dotychczas obowiązujące, dotyczące możliwości zawieszenia postanowień układu. Szczegółowe porady prawne z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy udzielane były również w czasie kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy.



W 2019r. inspektor pracy przeprowadził dla OPZZ w Bydgoszczy szkolenie, w którym oprócz zasadniczych tematów związanych z przepisami dotyczącymi związków zawodowych, podejmowane były tematy dotyczące zakładowych układów zbiorowych pracy.

### Podsumowanie i wnioski

W każdym kolejnym roku zmniejsza się liczba wniosków o rejestrację nowych układów zbiorowych pracy oraz wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych do układów. W 2019 roku pracodawcy wypowiedzieli 3 zakładowe układy zbiorowe pracy, a w drodze porozumienia stron – rozwiązano 5 zakładowych układów zbiorowych pracy. Na dzień 31.12.2019r. liczba układów zbiorowych pracy zarejestrowanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy wynosiła 440.

W nowo zawartych zakładowych układach zbiorowych pracy strony wprowadzały do układu regulacje korzystniejsze niż wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, natomiast zmiany dokonywane protokołami dodatkowymi miały najczęściej na celu dostosowanie obowiązujących stawek wynagradzania do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Głównym powodem zmniejszającej się liczby nowo rejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy jest wzrost liczby małych pracodawców, u których nie działają organizacje związkowe.

## 15. Spory zbiorowe pracy

Działając zgodnie z dyspozycją art. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, pracodawcy w 2019 r. zgłosili Okręgowemu Inspektorowi Pracy w Bydgoszczy ogółem 1.175 sporów zbiorowych. Większość zawiadomień o wszczęciu sporu zbiorowego została przekazana przez dyrektorów szkół podstawowych, liceów oraz innych placówek oświatowych województwa kujawsko-pomorskiego, m.in. przedszkoli.

Informacja o rodzaju działalności wykonywanej przez pracodawców, u których został wszczęty spór zbiorowy wg PKD, z podziałem na sekcje:

Sekcja PKD	Liczba sporów
<b>C</b> - przetwórstwo przemysłowe	1
<b>P</b> – edukacja w tym:	1148
szkoły podstawowe	589
licea ogólnokształcące	317
szkoły zawodowe	26
inne placówki zatrudniające nauczycieli	30
przedszkola i inne placówki przedszkolne	140
ośrodki szkolno – wychowawcze	29
<b>O</b> - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	5
<b>Q</b> - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	13
<b>R</b> - działalność związana z kulturą, rozrywką i edukacją	8

Przedmiotem sporów zbiorowych wszczętych pomiędzy związkami zawodowymi działającymi w zakładach pracy a pracodawcami były w każdym przypadku warunki płacy. Związki zawodowe żądały najczęściej wzrostu wynagrodzeń zasadniczych, a także ich corocznej rewaloryzacji. W niektórych przypadkach żądania dotyczyły również warunków pracy (2 żądania), świadczeń socjalnych (2 żądania) oraz praw i wolności związkowych (3 żądania).

**Liczba przeprowadzonych kontroli**

U pracodawców, którzy w 2019 r. złożyli zawiadomienie o wszczęciu sporu zbiorowego przeprowadzono 6 kontroli. Przeprowadzone kontrole dotyczyły sprawdzenia dat wszczęcia sporu zbiorowego oraz przesłania Okręgowemu Inspektorowi Pracy w Bydgoszczy pisemnego zawiadomienia o wszczęciu sporu zbiorowego. W wyniku przeprowadzonych kontroli nie stosowano środków prawnych związanych z tematyką sporu zbiorowego.

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

W 2019 r. wpłynęły łącznie 3 pisma, w których pracodawcy poinformowali o zakończeniu sporu zbiorowego, przy czym jedno z nich dotyczyło sporów zbiorowych wszczętych w 2018 r. Wszystkie spory zakończyły się zawarciem stosownego porozumienia pomiędzy stronami. Ponadto do OIP w Bydgoszczy wpłynęły 3 pisma, w których pracodawcy poinformowali o prowadzeniu sporu z udziałem mediatora.

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

W 2019 r. przeprowadzono 4 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 dwie instytucja wykonujące działalność kulturalno-artystyczną.

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, orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania pracy oraz opinii dyrektorów szkół, do których dzieci uczęszczają, w zakresie możliwości wypełniania obowiązku szkolnego 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 demoralizujące. Ponadto zapewniono 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 OIP w Bydgoszczy powadzi 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 2019 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy zgłoszono 180 wypadków, z których 5 nie zostało uznanych za wypadki przy pracy. W 38 przypadkach decyzją Okręgowego Inspektora Pracy nie podjęto czynności kontrolnych z uwagi na charakter wypadku (wypadki komunikacyjne, nagle wypadki medyczne niezwiązane z warunkami wykonywania pracy lub wypadki lekkie). W 13 przypadkach sprawa badania okoliczności i przyczyn wypadku została przekazana do innego OIP, natomiast w 4 przypadkach do 31 grudnia 2019 roku nie zakończono jeszcze czynności kontrolnych.

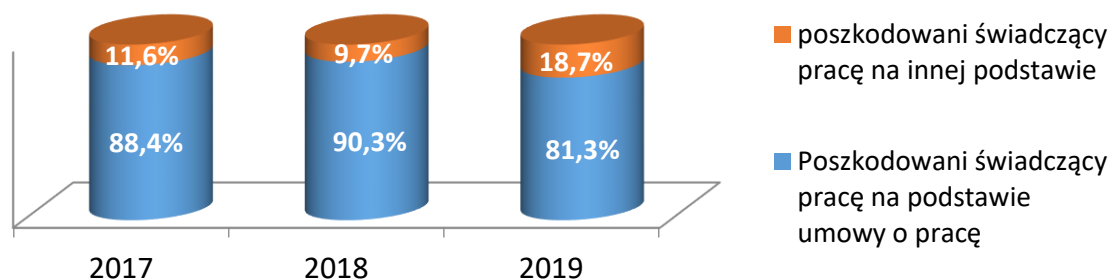
W 2019 roku inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 120 wypadków przy pracy. Na łączną liczbę zbadanych wypadków przy pracy składało się 108 indywidualnych i 12 zbiorowych. W wypadkach pojedynczych, 7 stanowiły zdarzenia śmiertelne, 51 - powodujące ciężkie obrażenia ciała oraz 50 - lżejsze obrażenia. W wypadkach tych łącznie poszkodowanych zostało 128 osób, z których 10 poniosło śmierć, 54 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 64 - lżejsze obrażenia. Natomiast w wypadkach zbiorowych poszkodowanych zostało 18 osób, z których 3 poniosły śmierć, 2 doznały ciężkich obrażeń ciała, a 13 - lekkie obrażenia. Informacje o wypadkach Okręgowy Inspektor Pracy uzyskiwał od pracodawców oraz od innych podmiotów, takich jak: policja, pogotowie ratunkowe, centrum zarządzania kryzysowego oraz masmediów.

Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
			Ogółem	W tym:	
				Ze skutkiem śmiertelnym	Z ciężkimi obrażeniami ciała
2019	ogółem	120	128	10	54
	w tym zbiorowych	12	18	3	2
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

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, ich płci, wieku, stażu, statusu zatrudnienia, wykonywanego zawodu oraz doświadczenia zawodowego.

W 2019 roku 89,1% ogółu poszkodowanych stanowili mężczyźni (114 osób), natomiast 10,9% to kobiety (14 osób). Wśród poszkodowanych w wypadkach, które były przedmiotem badania przez inspektorów pracy, 81,3 % stanowili pracownicy (104 osoby), natomiast 18,7 % stanowiły osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (24 osoby). Zdecydowana większość poszkodowanych w zbadanych wypadkach - 88,3% posiadała obywatelstwo polskie (113 osób), 10,2% było obywatelami krajów spoza Unii Europejskiej (13 osób), natomiast 1,5 % było obywatelami krajów Unii Europejskiej (2 osoby).

**Poszkodowani w zbadanych przez OIP wypadkach - według podstawy świadczenia pracy w latach 2017 - 2019**

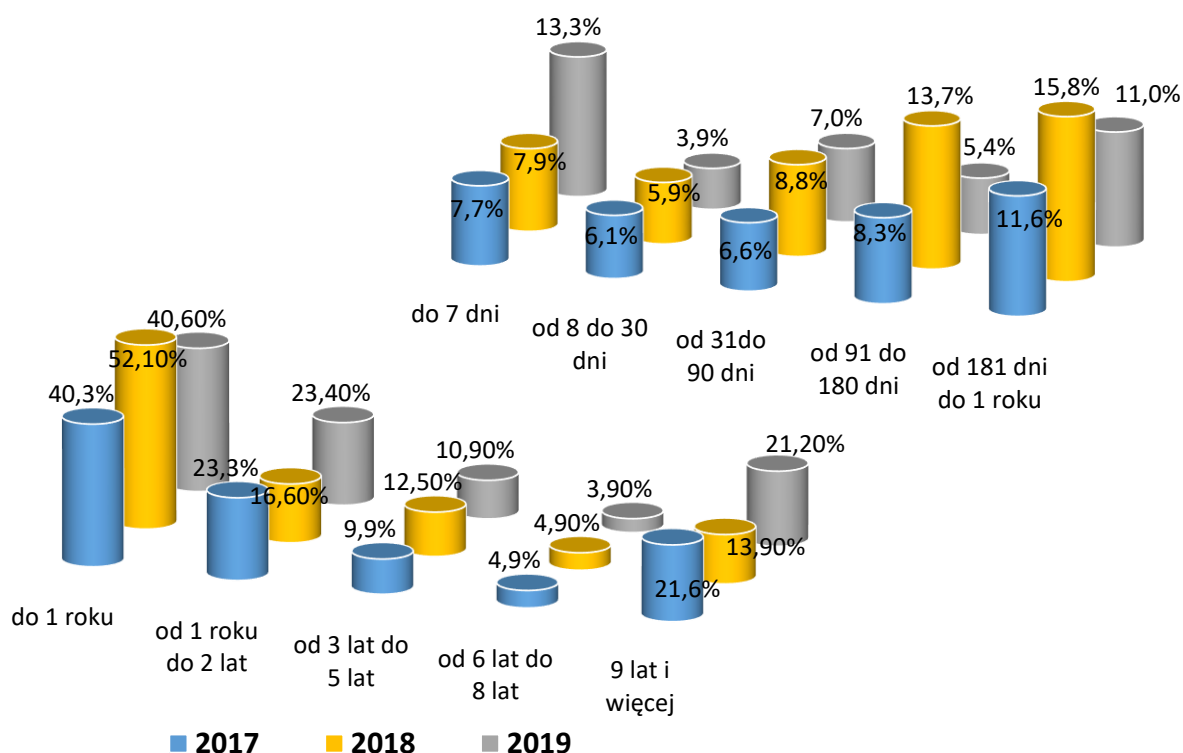


W zbadanych przez inspektorów pracy wypadkach poszkodowane zostały 52 osoby o stażu pracy w zakładzie nie dłuższym niż 1 rok (40,6% ogółu poszkodowanych), z których 17 to poszkodowani o stażu pracy do 7 dni (wśród nich 3 poniosły śmierć, 7 doznało ciężkich obrażeń ciała oraz 7 - lżejszych obrażeń).

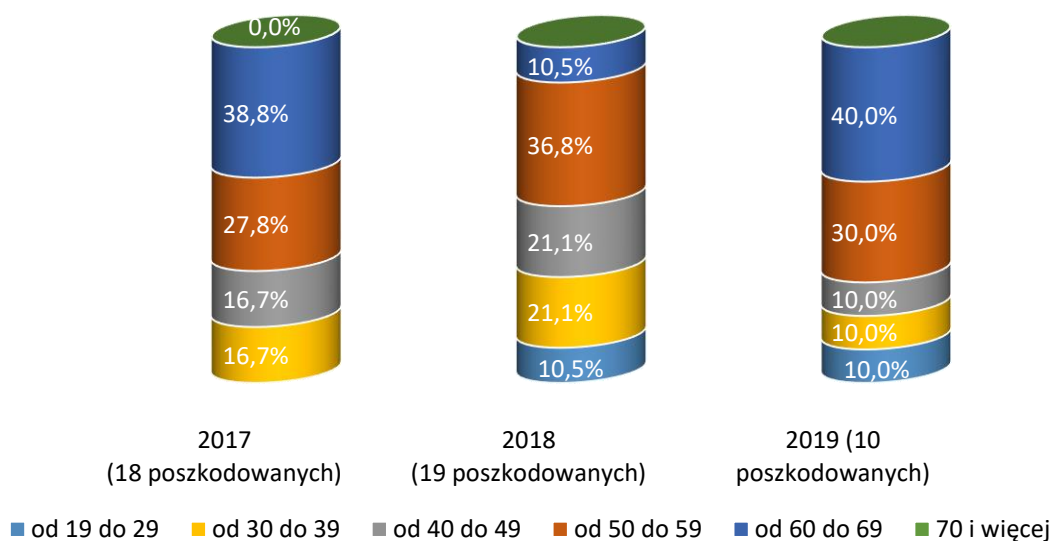
Największą liczbę poszkodowanych stanowili ludzie w przedziale wieku od 40 do 49 lat – 32 osoby (25 % ogółu poszkodowanych), w następnej kolejności od 30 do 39 lat - 29 osób (22,7%), od 19 do 29 lat – 25 osób (19,5%), od 50 do 59 lat – 24 osoby (18,8%), od 60 do 69 lat – 18 osób (14,0%). Natomiast wśród ofiar śmiertelnych, przeważali ludzie w wieku od 60 do 69 lat – 4 osoby, co stanowi 30,8 % poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym.

Ze względu na zajmowane stanowisko najczęściej poszkodowanych w wypadkach to: robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni – 17 osób (13,3% ogółu poszkodowanych), ślusarze i pokrewni – 13 osób (10,2%), robotnicy pomocniczy w budownictwie – 10 osób (7,8%), robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni – 9 osób (7,0%), kierowcy autobusów i ciężarówek – 7 osób (5,5%), monterzy – 6 osób (4,7%), formierze, odlewnicy, spawacze, blacharze i monterzy konstrukcji metalowych – 5 osób (3,9%), robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni – 5 osób (3,9%), operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i obróbki wykończeniowej metalu – 4 osoby (3,1%), operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru – 4 osoby (3,1%), gospodarze obiektów – 4 osoby (3,1%).

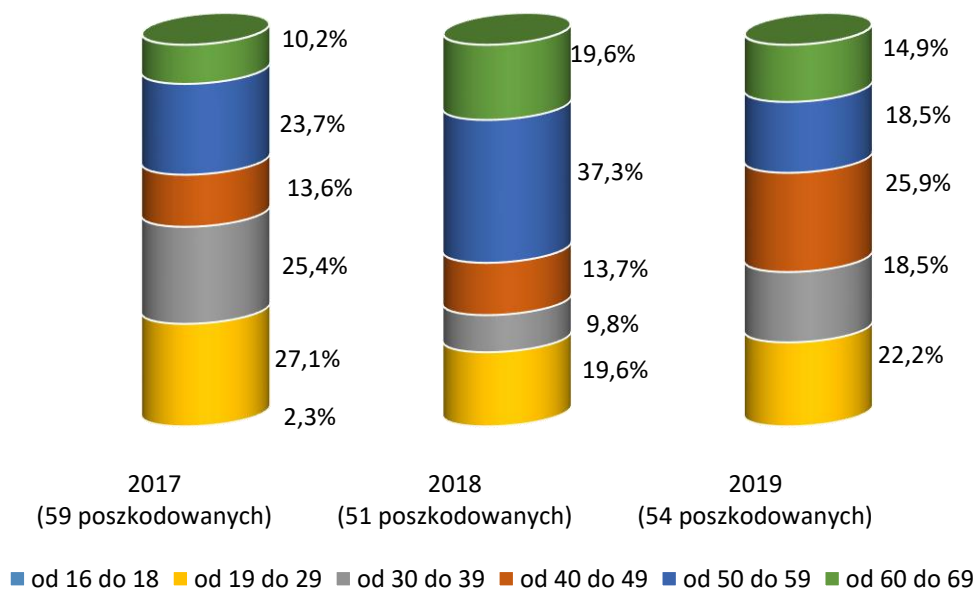
**Poszkodowani w zbadanych przez OIP wypadkach wg stażu pracy w zakładzie w latach 2017 – 2019” (dane OIP)**



**Poszkodowani śmiertelnie w zbadanych przez OIP wypadkach zaistniałych w latach 2017 – 2019 – wg. wieku”**



**Poszkodowani ciężko w zbadanych przez OIP wypadkach zaistniałych w latach 2017 – 2019 – wg. wieku”**



Wyniki kontroli wskazują, że najczęściej wypadkom ulegają osoby o krótkim stażu pracy w danym zakładzie. W latach 2017 – 2019 odsetek poszkodowanych pracujących w zakładzie nie dłużej niż rok kształtował się na poziomie 44,3 %.

Wśród przyczyn wypadków zaistniałych w tym okresie, w których poszkodowanych zostało 200 osób o stażu do 1 roku znalazły się:

- brak nadzoru nad pracownikami oraz tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,

- brak urządzeń zabezpieczających 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,
- niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności przez poszkodowanego,
- lekceważenie zagrożenia (brawura, ryzykanctwo),
- niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia,
- wykonywanie pracy niewchodzącej w zakres obowiązków pracownika,
- brak lub niewłaściwa konstrukcja środków ochrony zbiorowej,
- brak lub niewłaściwy dobór środków ochrony indywidualnej,
- brak przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub niewłaściwe przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym,
- stan psychofizyczny pracownika, niezapewniający bezpiecznego wykonywania pracy spowodowany spożyciem alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych.

Znaczna część tych 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 pracownikami i ich nadzorujące. Niestety cały czas wśród przyczyn organizacyjnych dominuje brak nadzoru lub tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Niepokojącym zjawiskiem wśród tzw. „ludzkich” przyczyn jest niewłaściwy stan psychofizyczny pracownika spowodowany spożyciem alkoholu lub środków odurzających. Bez wątpienia, na wyeliminowanie lub ograniczenie tego zagrożenia bezpośredni wpływ ma zachowanie osób sprawujących bezpośredni nadzór nad pracownikami – brak tolerancji na spożywanie alkoholu w miejscu pracy.

W 2019 roku, podobnie jak w latach ubiegłych, najwięcej wypadków zaistniało w następujących gałęziach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe - 53 wypadki (44,2% wszystkich wypadków), budownictwo - 34 wypadki (28,3%), handel i naprawy - 7 wypadków (5,9%), usługi administrowania - 6 wypadków (5,0%), rolnictwo i leśnictwo - 5 wypadków (4,2%), administracja publiczna i obrona narodowa - 4 wypadki (3,3%) oraz transport i gospodarka magazynowa - 3 wypadki (2,5%).

Na 53 wypadki zaistniałe w przetwórstwie przemysłowym składało się 50 wypadków pojedynczych, w tym 26 ciężkich, 24 lekkie oraz 3 wypadki zbiorowe. W wypadkach tych poszkodowanych zostało 56 osób, z których 29 odniosło ciężkie obrażenia ciała i 27 lżejsze obrażenia ciała.

W budownictwie na łączną liczbę 34 wypadków składały się 32 wypadki pojedyncze, w tym 4 śmiertelne, 14 ciężkich, 14 wypadków lekkich oraz 2 wypadki zbiorowe. W wypadkach tych poszkodowanych zostało 36 osób, z których 4 zginęły na miejscu lub w wyniku doznanych urazów, 14 odniosło ciężkie obrażenia ciała i 18 - lżejsze obrażenia.

W handlu i naprawach zaistniało 7 indywidualnych wypadków przy pracy, w których 4 osoby odniosły ciężkie obrażenia ciała, a 3 - lżejsze obrażenia.

W rolnictwie i leśnictwie na łączną liczbę 5 wypadków składały się 4 wypadki pojedyncze, w tym 1 ciężki, 3 wypadki lekkie oraz 1 wypadek zbiorowy. W wypadkach tych poszkodowanych zostało 6 osób, z których 2 poniosły śmierć, 1 odniosła ciężkie obrażenia oraz 3 - lżejsze obrażenia.

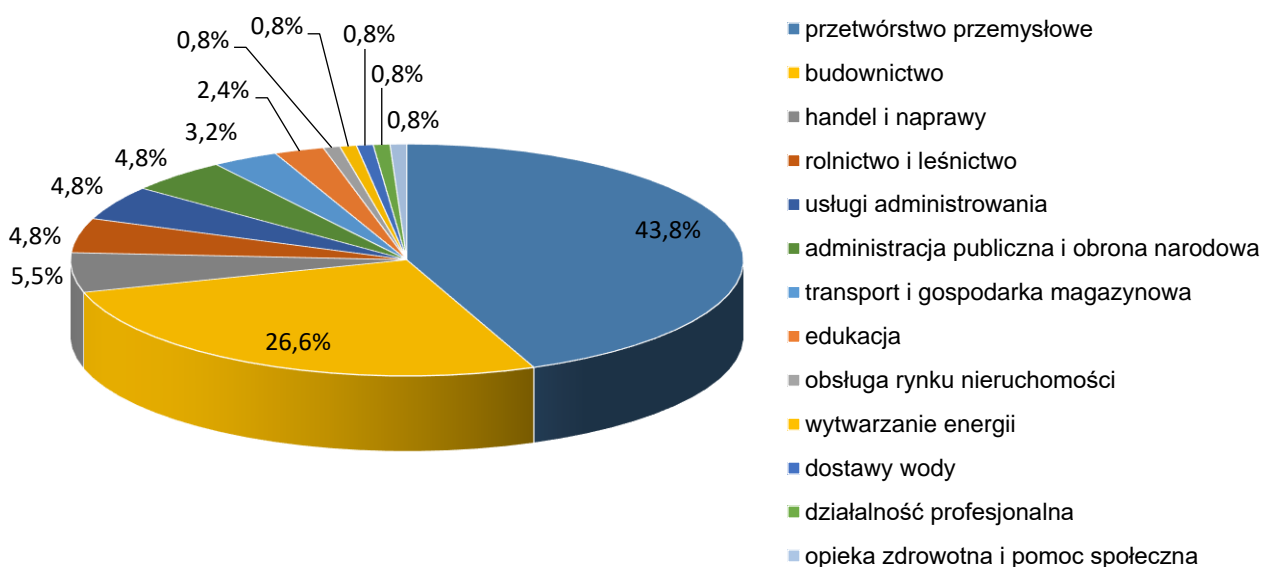
Najwięcej wypadków śmiertelnych zaistniało w budownictwie (4 wypadki) oraz po jednym w transporcie i gospodarce magazynowej, w rolnictwie i leśnictwie oraz opiece zdrowotnej i pomocy

społecznej. 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, utrata kontroli nad maszyną, środkami transportu, transportowanym ładunkiem i ruchy ciała bez wysiłku fizycznego (prowadzące do urazów zewnętrznych).

Najwięcej osób poniosło śmierć podczas:

- wykonywania pracy narzędziami ręcznymi – 3 poszkodowanych, w tym 2 podczas prac narzędziami niezmechanizowanymi, 1 podczas wykonywania prac narzędziami zmechanizowanymi,
- obsługiwanie maszyn – 1 poszkodowany, podczas podawania/odbierania materiałów,
- kierowania/ jazdy środkami transportu – 1 poszkodowany, podczas kierowania środkami transportu,
- poruszania się – 1 poszkodowany, podczas chodzenia, biegania, wchodzenia na, schodzenia z,
- obecności w miejscu wykonywania prac – 1 poszkodowany, w trakcie obecności uzasadnionej organizacją pracy,
- wykonywania innych czynności – 1 poszkodowany
- w stosunku do 2 poszkodowanych brak było informacji dotyczących czynności wykonywanych przez poszkodowanych w chwili wypadku.

**Dane do wykresu „Poszkodowani w zbadanych przez OIP wypadkach zaistniałych w 2019 r. - wg sekcji PKD” (128 poszkodowanych)**



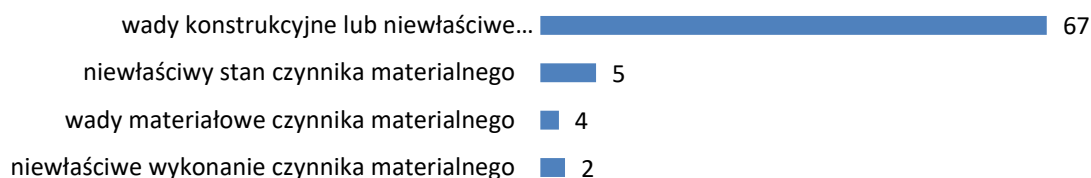
**Najwięcej osób, które w wyniku odniesionych obrażeń w wypadkach straciły życie pracowało:**

- w budownictwie – ogółem 4 osoby (wszyscy podczas wykonywania robót budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków),
- w rolnictwie i leśnictwie – ogółem 2 osoby (podczas działalności rolniczej - upraw rolnych),
- w transporcie i gospodarce magazynowej – ogółem 2 osoby (w transporcie lądowym),
- w edukacji – 1 osoba,
- w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej – 1 osoba (podczas sprawowania opieki zdrowotnej).

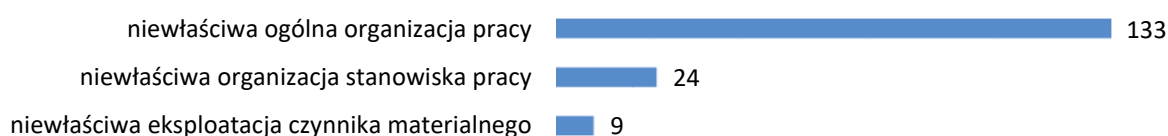
Badając okoliczności 120 wypadków przy pracy inspektorzy pracy ustalili łącznie 471 przyczyn tych zdarzeń. Wśród nich dominującymi były tzw. przyczyny ludzkie – 227 (48,2% ogółu przyczyn) i organizacyjne – 166 (35,2% ogółu). Podobnie jak w latach poprzednich, najmniejsza liczba ustalonych przyczyn wypadków związana była z wadami konstrukcyjnymi lub niewłaściwymi rozwiązaniami technicznymi – wykazano 78 tzw. przyczyn technicznych (16,6% ogółu przyczyn).

### Przyczyny zbadanych przez inspektorów pracy wypadków

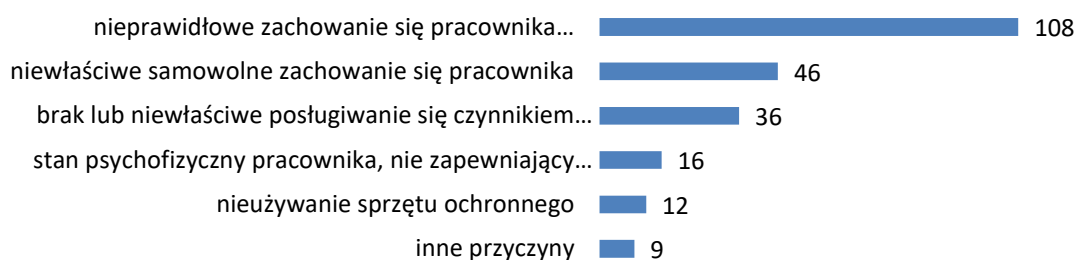
#### • techniczne



#### • organizacyjne



#### • ludzkie



### Powtarzalne przyczyny wypadków przy pracy

#### Wśród przyczyn technicznych:

- brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające – 35,9% ogółu przyczyn technicznych (m. in. zabezpieczenia 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 – 20,5% ogółu przyczyn technicznych (nadmierna eksploatacja czynnika, niedostateczna konserwacja czynnika materialnego, niewłaściwe naprawy i remonty czynnika oraz inne nieprawidłowości związane z eksploatacją),
- brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej – 16,7%,
- niewłaściwa stateczność czynnika materialnego – 9,0%,
- brak lub niewłaściwa sygnalizacja zagrożeń – 7,7%,
- niewłaściwe elementy sterownicze – 5,1%
- nieodpowiednia wytrzymałość czynnika materialnego – 5,1%.



Wśród przyczyn organizacyjnych:

- brak nadzoru nad pracownikami – 18,1% ogółu przyczyn natury organizacyjnej,
- tolerowanie przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpiecznej i higienicznej pracy – 10,9%,
- brak instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym – 10,2%
- dopuszczanie do pracy pracowników bez przeszkolenia lub niewłaściwie przeszkolonych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – 9,6%,
- inne nieprawidłowości związane z ogólną organizacją pracy - 6,0%,
- niewłaściwa koordynacja prac zbiorowych – 5,4%,
- niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej lub niewłaściwy dobór tych środków – 4,9%,
- dopuszczanie do pracy pracowników z przeciwwskazaniami lekarskimi lub bez badań lekarskich – 2,5%.

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) – 47,8% ogółu tzw. przyczyn ludzkich,
- niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika (m.in. wykonywanie pracy niewchodzącej w zakres obowiązków, przechodzenie, przejeżdżanie lub przebywanie w miejscach niedozwolonych, wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia – 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) – 20,2%,
- 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) – 17,9%,
- stan psychofizyczny pracowników, niezapewniający bezpiecznego wykonywania pracy (spowodowany m.in. nagłym zachorowaniem, zmęczeniem, zdenerwowaniem, spożyciem alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych) – 7,5%,
- nieużywanie sprzętu ochronnego przez pracownika (nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej, nieużywanie przez pracownika urządzeń zabezpieczających, nieużywanie przez pracownika środków ochrony zbiorowej) – 6,6%.

W wyniku przeprowadzonych kontroli i stwierdzonych naruszeń przepisów bhp inspektorzy pracy wydali łącznie 128 decyzji, w tym 4 decyzje zakazu wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia, 6 decyzji wstrzymania prac lub działalności, ze względu na bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia ludzi, 14 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i innych urządzeń, 25 decyzji podlegających natychmiastowemu wykonaniu na podstawie art. 108 Kpa, 5 decyzji nakazania ustalenia w określonym terminie okoliczności i przyczyn wypadku.

Ponadto w 51 wystąpieniach pokontrolnych skierowali łącznie 106 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 56 mandatów karnych, na łączną kwotę 74.800 złotych. W 1 przypadku inspektor pracy skierował do sądu wniosek o ukaranie

sprawcy 2 wykroczeń, ale do końca roku sprawozdawczego nie nastąpiło rozpoznanie sprawy przez sąd. Ponadto, w 4 przypadkach inspektorzy zawiadomili organy prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową – 3 wnioski dot. przestępstwa z art. 220 § 1 oraz 1 wniosek z art. 157 Kodeksu karnego.

Badając okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy, inspektorzy pracy udzielili łącznie 852 porady, w tym 293 prawne, 507 technicznych oraz 52 dotyczące legalności zatrudnienia.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy – przy współudziale partnerów społecznych i instytucji państwowych, w tym innych organów nadzoru nad warunkami pracy, podejmował w 2019 r. działania kontrolno-nadzorcze i prewencyjne w branżach o największym nasileniu zagrożeń wypadkowych w celu przeciwdziałania wzrostowi liczby wypadków przy pracy. Łącznie podjęto 18 takich działań, w tym: przeprowadzono 7 kontroli na wniosek organu (4 z policji, 2 z prokuratury i 1 z UDT). W 17 przypadkach inspektorzy pracy poinformowali inne organy o wynikach kontroli (związki zawodowe - 7, prokuraturę - 3, społeczną inspekcję pracy - 2, UDT - 2 oraz zakład ubezpieczeń społecznych, policję i radę pracowników – po 1 przypadku).

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 2019 roku 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 2019 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy podczas prowadzonych kontroli badali stopień 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 254 kontrole. Badaniu poddano 662 dokumentacje powypadkowe, w tym oceniono 30 dokumentacji z wypadków nie uznanych za wypadki przy pracy.

Analiza wszystkich sprawdzonych protokołów z ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wykazała 991 nieprawidłowości w następujących obszarach:

- zgłaszania wypadków - ogółem **68** nieprawidłowości (6,8% stwierdzonych uchybień), w tym 37 przypadków zgłaszania wypadku przez poszkodowanego w odległym terminie, 11 - zawiadamiania o wypadku inspektora PIP w odległym terminie, 17 - niezgłaszania wypadku przez przełożonego osoby poszkodowanej oraz 3 - niezawiadomienie o wypadku właściwego inspektora pracy PIP,
- ustalania okoliczności i przyczyn wypadku - ogółem **597** nieprawidłowości (60,4% stwierdzonych uchybień), w tym najwięcej - 314 dotyczyło ustalenia tylko części przyczyn wypadku lub ustalenia innych przyczyn niż wynikające z analizy inspektora pracy, następnie 58 dotyczyło przystąpienia do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku z nieuzasadnioną zwłoką, 54 - zaniechania oględzin miejsca wypadku i innych czynności niezbędnych do zebrania dowodów dotyczących wypadku, 52 - niezamieszczenia w protokole naruszonych przez pracodawcę przepisów i zasad bhp, 31 - niewłaściwego składu zespołu powypadkowego, 26 - ustalenia tylko okoliczności wypadku, 18 - 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, 15 - braku w treści protokołu powypadkowego informacji na temat opóźnień w dochodzeniu powypadkowym (przekroczenie terminu 14 dni od uzyskania zawiadomienia o wypadku), 9 - niedotrzymania 5-dniowego terminu zatwierdzenia protokołu powypadkowego przez pracodawcę, 8 - nieprzystąpienie do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku bądź niesporządzenie dokumentacji powypadkowej,

- wniosków i środków profilaktycznych - ogółem **290** nieprawidłowości (29,2% stwierdzonych uchybień), w tym 199 dotyczyło ustalenia wniosków i środków nieadekwatnych do przyczyn wypadku, 89 - nieokreślenia wniosków i środków w ogóle lub wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku, na którym miał miejsce wypadek, a 2 - niezastosowania przez pracodawcę wniosków i środków profilaktycznych,
- rejestracji wypadków - ogółem **36** nieprawidłowości (3,6% stwierdzonych uchybień), w tym 25 dotyczących nierejestrowania wszystkich wypadków oraz 11 braku rejestru wypadków.

Wykazane powyżej nieprawidłowości pozwalają na wysunięcie następujących konkluzji:

Od wielu lat inspektorzy pracy dokonujący oceny przestrzegania postanowień ww. rozporządzenia najczęściej 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 zamieszczania 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 nieznamomości 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 winy pracodawcy lub osób sprawujących nadzór. A to na zespole powypadkowym ciąży powinność wskazywania, jakie środki powinien podjąć pracodawca w celu uniknięcia podobnych wypadków w przyszłości.

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 składki na ubezpieczenie wypadkowe. Nadal występowały przypadki braku rejestru wypadków przy pracy, mimo obowiązku jego założenia oraz nieodnotowywania 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 mogą być 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.

Zasadnym byłoby wprowadzenie zmian do obowiązujących przepisów dotyczących ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, m.in. w zakresie wprowadzenia możliwości zwracania pracodawcy przez inspektora pracy protokołu zawierającego ustalenia naruszające uprawnienia pracownika albo nieprawidłowe wnioski i środki profilaktyczne z wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku, nie tylko w odniesieniu do wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, ale również do wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy, czyli tzw. „wypadków lekkich”. Rezultatem takiej zmiany byłaby poprawa jakości sporządzanych dokumentacji powypadkowych.

Celowe jest także objęcie jak największej liczby pracodawców rozpoczynających działalność programem „Zarządzanie bezpieczeństwem – prewencja wypadkowa” w celu podniesienia ich świadomości w zakresie obowiązujących przepisów prawa pracy dotyczących wypadków przy pracy. Będzie to doskonałą okazją przedstawienia 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 spotkań można będzie podnieść problematykę „szczególnego” traktowania pracowników w pierwszym roku ich pracy na danym stanowisku, z uwagi na znaczącą ilość wypadków przy pracy w tej grupie pracowników.

Inspektorzy pracy, w toku prowadzonych kontroli, w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i doprowadzenia do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami, stosowali środki prawne. Wydano ogółem 38 decyzji nakazowych, w tym 24 na piśmie i 14 ustnych. Decyzje dotyczyły 162 pracowników. Do 179 pracodawców inspektorzy pracy wystosowali 482 wystąpienia, które dotyczyły 1548 pracowników. Wydano także 1 polecenie ustne.

Głównymi efektami działań podjętych 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,
- określanie wniosków profilaktycznych i zapobiegawczych w ponownie przeprowadzonej ocenie ryzyka zawodowego,
- zamieszczanie w protokole ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy naruszonych przez pracodawcę przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- powoływanie zespołu powypadkowego w prawidłowym składzie,
- terminowe zgłaszanie wypadku właściwym organom,
- założenie i bieżące prowadzenie rejestrów wypadków przy pracy,
- ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy,
- wyeliminowanie nieprawidłowości dotyczących wyrażanie zgody przez pracodawcę na uruchomienie maszyn, innych urządzeń technicznych lub dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez uzgodnienia z właściwym inspektorem pracy, prokuratorem i innym organem.

### 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, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz organizacjami związków zawodowych i społecznymi inspektorami pracy), 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 2019 rok zorganizowano 6 szkoleń, w których uczestniczyło 119 osób. W trakcie spotkań omawiano m.in. problematykę dotyczącą roli społecznych inspektorów pracy w postępowaniu powypadkowym oraz oceny ryzyka zawodowego jako elementu prewencji wypadkowej. Przykładowo we wrześniu zorganizowano szkolenie dokształcające dla 41 społecznych inspektorów pracy zatrudnionych w placówkach oświatowych w Grudziądzu. Uczestnicy szkolenia zrzeszeni byli w organizacjach związkowych NSZZ Solidarność, WZZ „Solidarność Oświata” oraz ZNP. W listopadzie przeprowadzono szkolenia zorganizowane dla społecznych inspektorów pracy, 39 członków Krajowego Związku Zawodowego Ciepłowników w Bydgoszczy.

#### 2. Szkolenia pracowników służby bhp

- W roku sprawozdawczym przeprowadzono 9 szkoleń dla pracowników służby bhp. Przykładowo, w czerwcu w Nadleśnictwie w Solcu Kujawskim zorganizowano szkolenia dla specjalistów bhp zakładów usług leśnych oraz z zakładów produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna, w którym wzięło udział 12 osób. Podczas spotkania 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. We wrześniu na terenie ANWIL SA we Włocławku w szkoleniu dotyczącym m.in. oceny ryzyka zawodowego przy stosowaniu niebezpiecznych substancji chemicznych udział wzięło 6 osób.
- 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. Ponadto w szkoleniach przedstawione zostały programy prewencyjne realizowane przez PIP w 2019 roku. Łącznie w przeprowadzonych szkoleniach wzięło udział 87 osób.

#### 3. Konferencje

- W dniu 17 kwietnia w siedzibie PIP OIP Bydgoszcz odbyła się XXI 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 przetwórstwie tworzyw sztucznych.
- W dniu 3 września w siedzibie Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował VII konferencję „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu, pod hasłem – „Absolwent i co dalej?”. Wydarzenie zgromadziło osoby niepełnosprawne, pracodawców zatrudniających lub chcących zatrudnić 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 10 października w Sali Auditorium Novum Uniwersytetu Technologiczno – Przyrodniczego w Bydgoszczy odbyła się druga konferencja „Stop Wypadkom – Bezpieczeństwo na Budowie”. W trakcie spotkania prelekcję pt. „Dobre praktyki przy wykonywaniu robót budowlanych” wygłosił inspektor pracy. Omówił także najczęstsze zagrożenia aktywnie wypadki przy pracy w budownictwie.

#### 4. Budownictwo

- Przez cały rok przeprowadzono ogółem 9 szkoleń dla 104 pracodawców, pracowników dozoru oraz 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. hali Nova Trading w Ostaszewie, budynków „Neuca” w Toruniu, ulicy Kujawskiej wraz z budową linii tramwajowej w Bydgoszczy, Castoramy we Włocławku. 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. Szczególną uwagę zwrócono na nowe regulacje prawne wynikające z rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących. 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 27 czerwca na budowie obiektów w Toruniu przy ulicy Fortecznej członkowie Rady i Sygnatariusze Porozumienia zostali zapoznani ze stosowanymi na budowie standardami bezpieczeństwa pracy. Wszyscy Sygnatariusze podpisali VII deklarację w sprawie prac transportu pionowego na budowach.
- W ramach 3 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 żurawi wieżowych.

#### 5. Prewencja wypadkowa

- W ramach programu „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy - prewencja wypadkowa” odbyło się 2 szkolenia dla 29 pracodawców i ich przedstawicieli. Dotyczyły one zagadnień zarządzania bezpieczeństwem pracy w tych zakładach, w których odnotowano w poprzednich latach śmiertelne i ciężkie wypadki przy pracy lub też wystąpiła powtarzalność wypadków przy pracy. Doboru zakładów dokonano na podstawie baz danych 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. Zainteresowaniem cieszyło się także szkolenie przeprowadzone we wrześniu przez inspektora pracy w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Bydgoszczy pt. „Działania ograniczające ilość wypadków przy pracy”. Szkolenie skierowane było do pracodawców i przedsiębiorców w ramach „Tygodnia Przedsiębiorcy”. W spotkaniu wzięło udział 17 osób. Następnie inspektor pracy pełnił dyżur ekspercki w Sali obsługi klientów ZUS, w trakcie którego 4 osoby zgłosiły się po porady z zakresu wypadków przy pracy.

## 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 2000 osób. Były to targi pracy, czy targi rolne, podczas których na zorganizowanym stoisku udzielane były porady w zakresie bhp oraz przekazywane zainteresowanym wydawnictwa promocyjne. W ramach przekazywanych informacji i porad były też takie, które dotyczyły problematyki wypadkowej.

## 7. Publikacje w mediach

- Przez cały rok mediach o zasięgu regionalnym ukazało się 12 informacji dotyczących wypadków przy pracy. Szczególną uwagę należy zwrócić na dwa odcinki prowadzonego na żywo programu „Region pełen lata”, które w dniach 09 i 23 sierpnia w całości poświęcone były działalności PIP, w tym dotyczącej wypadków przy pracy.

# 4. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń

## A. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy - kontrole

W 2019 r. przeprowadzono 6 kontroli w zakładach różnej wielkości, których celem było sprawdzenie przestrzegania przez pracodawców przepisów i zasad dotyczących oceny ryzyka zawodowego oraz podejmowania środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko w aspekcie zaistniałych w zakładzie wypadków przy pracy. Przeprowadzono kontrole zakładów następujących branż:

- obróbka metali i nakładanie powłok na metale,
- produkcja wyrobów tekstylnych,
- przetwórstwa mleka i wyrób serów,
- produkcja opakowań elastycznych,
- produkcja przypraw,
- produkcja wytwornic pary.

Doboru zakładów dokonano głównie w oparciu o dane uzyskane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ze względu na wysoką wypadkowość oraz wcześniej podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy działania kontrolne i prewencyjne w tym zakresie. W wytypowanych podmiotach, w latach 2016-2018, zarejestrowano aż 123 wypadki przy pracy. Zaistniałe wypadki przy pracy niewątpliwie wpłynęły na wysokość składki wypadkowej, ponieważ tylko w przypadku jednego zakładu wysokość składki wypadkowej w roku 2019 w stosunku do roku 2018 uległa obniżeniu.

Istniejący w zakładach pracy poziom zarządzania bezpieczeństwem pracy prowadzący kontrole inspektorzy pracy oceniali na podstawie rejestrów wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także bezpośrednich rozmów z pracodawcami oraz inspektorami bhp.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że tylko w jednym z kontrolowanych zakładów realizowana była polityka bezpieczeństwa wynikająca z zakładowego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy. Pozostałe zakłady nie wprowadziły, ani certyfikowanych, ani niecertyfikowanych systemów zarządzania bhp. Należy podkreślić, że w większości kontrolowanych zakładów wdrożono szereg pisemnych procedur dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, nie były to jednak działania systemowe, które można by powiązać z cyklem Deminga (zaplanuj-wykonaj-sprawdź-popraw). Pętla Deminga zakłada cykliczną realizację wyżej wymienionych etapów, czego nie stwierdzono w żadnym z kontrolowanych zakładów.

W kontrolowanych zakładach najczęściej stwierdzano nieprawidłowości dotyczące:

- sporządzania dokumentacji powypadkowych,
- wadliwych lub niekompletnych dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego dla kontrolowanych stanowisk pracy,
- niezapewnienia aktualnych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprzeprowadzenia pomiarów stężeń i natężeń występujących w środowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia pracowników.

W większości kontrolowanych podmiotów stwierdzono błędy w zakresie postępowań powypadkowych, które w szczególności dotyczyły 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 zapobieganie podobnym wypadkom w przyszłości. Wnioski profilaktyczne sprowadzały się niekiedy wyłącznie do poinformowania pracowników o okolicznościach i przyczynach wypadków przy pracy.

Jak wynika z uzyskanych danych, 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.

Dużym problemem okazał się brak spójności środków profilaktycznych określonych w dokumentacjach z oceny ryzyka zawodowego z wynikami postępowania powypadkowego oraz z faktycznie wdrożonymi środkami profilaktycznymi. Inspektorzy pracy przeprowadzając kontrole stwierdzili, że w ocenach ryzyka nie uwzględniono wszystkich zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do zaistnienia wypadków. Nie zidentyfikowano również wszystkich czynników niebezpiecznych, które występowały na stanowiskach pracy. Stwierdzono brak wzajemnej korelacji pomiędzy wnioskami profilaktycznymi zawieranymi w protokołach powypadkowych a oceną ryzyka. Zawarcie wniosków w protokołach powypadkowych nie powodowało natychmiastowej aktualizacji oceny ryzyka zawodowego. Nieprawidłowości z tym związane stwierdzono w 4 z 6 kontrolowanych zakładów. Wciąż trzeba uświadamiać pracodawcom, że ocena ryzyka zawodowego, czy postępowanie powypadkowe, to nie tylko wymóg formalny, polegający na sporządzeniu odpowiedniej dokumentacji, ale przede wszystkim podjęcie wszelkich dostępnych działań mających na celu ograniczenie ryzyka do możliwie najniższego poziomu.

Zastrzeżenia inspektorów pracy budził też brak lub niewłaściwie opracowane instrukcje dotyczące bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń. Naruszenia przepisów prawa w tym zakresie, według pracodawców, spowodowane były głównie brakiem wystarczającej wiedzy. Jednak w ocenie inspektorów pracy, którzy przeprowadzili kontrole, niepodjęcie działań dla poprawy stanu



bezpieczeństwa i higieny pracy, w niektórych przypadkach, spowodowane było zwykłym niedbalstwem ze strony pracodawców i osób sprawujących bezpośredni nadzór nad pracownikami.

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.

## **B. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy - rekontrole**

W 2019 roku przeprowadzono 6 kontroli sprawdzających w zakładach, które po raz pierwszy kontrolami w tym zakresie objęte były w 2017 r. Rekontrole miały na celu sprawdzenie stopnia realizacji 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. Przeprowadzono kontrole zakładów następujących branż:

- gospodarka odpadami komunalnymi,
- produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych,
- produkcja części napędowych i transportujących do maszyn,
- produkcja elementów z tworzyw sztucznych,
- przetwórstwo owoców dla cukiernictwa,
- usługi drukowania i poligrafii.

Podczas 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.

Rekontrole wykazały, że tylko w jednym zakładzie od czasu poprzedniej kontroli nie wystąpiły wypadki przy pracy.

W kontrolowanych zakładach stwierdzono różne podejścia do zagadnień związanych z zarządzaniem bezpieczeństwem pracy. Większość z nich nie posiada certyfikowanych systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy. W zakładach tych wdrożono szereg pisemnych procedur dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, ale nie były to działania systemowe. Jedynie w jednym z zakładów poddanych rekontroli został wprowadzony certyfikowany system zarządzania bezpieczeństwem pracy według norm ISO 9001: 2015, ISO 14001:2015. Jednak, pomimo istniejącego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w tym zakładzie, nastąpił wzrost ilości wypadków przy pracy z 1 w 2017 r. do 8 w roku 2018 r. Stwierdzono również przypadek niesporządzenia dokumentacji po zaistniałym wypadku przy pracy, co wydaje się szczególnie rażące, gdyż dotyczył zdarzenia, o którym powszechnie wiadomo.

W większości kontrolowanych podmiotów nadal stwierdzano błędy w zakresie postępowań powypadkowych, które podobnie jak w 2017 r. dotyczyły ustalania okoliczności zdarzeń, ich przyczyn oraz określania właściwych wniosków i środków profilaktycznych.

Brak systemowego podejścia do kwestii bhp przedstawić można na przykładzie zakładu, w którym w latach 2014 – 2017 najwięcej wypadków przy pracy miało miejsce przy obsłudze szlifierek i rozwarstwiarek. Montaż osłon na tych urządzeniach całkowicie wyeliminował tego typu wypadki przy pracy. Niestety w ich miejsce pojawiły się wypadki przy innego rodzaju urządzeniach, wynikające z braku wymaganych urządzeń blokujących. Brak pełnego dostosowania urządzeń do wymagań minimalnych, wskazuje na to, że środki naprawcze miały tylko doraźny charakter, nie były w tym zakładzie wdrażane kompleksowo, co mogło mieć wpływ na odnotowany wzrost liczby wypadków w 2018 roku.

Analizując treść protokołów powypadkowych oraz przedstawionej oceny ryzyka zawodowego można stwierdzić, że w dalszym ciągu:

- brak jest spójności zagrożeń zidentyfikowanych na stanowiskach pracy z przyczynami zaistniałych wypadków przy pracy,
- brak jest spójności w zakresie określania i wdrażania środków profilaktycznych wynikających z oceny ryzyka zawodowego w zestawieniu ze środkami i wnioskami profilaktycznymi ustalonymi po zaistnieniu wypadku.

Według inspektorów pracy, do przyczyn stwierdzonych wypadków należą:

- niewystarczająca wiedza i umiejętności osób wykonujących zadania służb bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie identyfikacji zagrożeń, sporządzania oceny ryzyka zawodowego i postępowań powypadkowych,
- brak aktywności pracodawców w obszarze bhp ze względu na ich czasochłonne, codzienne zaangażowanie w bieżące funkcjonowanie zakładu,
- brak lub nieskuteczny nadzór pracodawców nad realizacją przepisów bhp.

Przeprowadzone kontrole ujawniły bardzo zróżnicowany stan przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy. Sądząc po ilości środków prawnych wydanych podczas tegorocznych rekontroli (25 decyzji na piśmie i 20 wniosków) można wysunąć wniosek, że nastąpiła niewielka poprawa warunków pracy w tych zakładach. Jest to na pewno wynik poprzednich kontroli, ale być może i pracodawcy w większym stopniu zaangażowali się w sprawy bezpieczeństwa w swoich zakładach.

Rekontrole wykazały, że pracodawcy w dalszym ciągu mają problem z poprawnym przeprowadzeniem postępowania powypadkowego i sporządzaniem dokumentacji powypadkowej oraz ze sporządzeniem dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy. Nie widać też wyraźnej tendencji, aby wraz z postępem technicznym, jaki dokonał się na przestrzeni lat w kontrolowanych zakładach znacząco zmniejszyła się ilość wypadków przy pracy.

Z uzyskanych podczas rekontroli danych wynika, że w dwóch zakładach w 2018 r. nastąpił wzrost ilości wypadków w stosunku do roku poprzedniego. Dlatego też, w celu zapewnienia pełnej i trwałej poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy:

- kontynuowane będą działania kontrolne w zakładach, w których występują wypadki przy pracy,
- prowadzone będą działania prewencyjne, mających na celu edukację w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, w szczególności postępowania powypadkowego oraz oceny ryzyka zawodowego.

### C. Zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy do trzyletniego, wzmożonego nadzoru realizowanego w latach 2019 – 2021 wytypowane zostały 4 zakłady pracy zajmujące się:

- produkcją, dystrybucją i serwisem systemów przeładunkowych,
- produkcją wyrobów z drutu, łańcuchów i sprężyn,
- przetwarzaniem i konserwowaniem ryb, skorupiaków i mięczaków,
- produkcją oraz sprzedażą wyrobów mięsnych.

W każdym z powyższych zakładów w roku 2019 przeprowadzono po 1 kontroli, które były nakierowane na analizę nieprawidłowości powstających w zakresie bhp i prawa pracy.

Z celem programu zapoznano pracodawców, osoby kierujące pracą pracowników oraz osoby realizujące zadania służby bhp. Inspektorzy pracy wyjaśnili, jakie obowiązki spoczywają na powyższych osobach oraz jakie przysługują im uprawnienia w związku z pełnionymi przez nie funkcjami. Zwrócono uwagę na konieczność mobilizowania pracowników do czynnego udziału w procesie oceniania ryzyka zawodowego, jakie występuje na stanowiskach pracy.

Podczas kontroli inspektorzy pracy dokonali analizy zaistniałych w zakładach pracy wypadków przy pracy oraz przypadków zatrudniania pracowników w warunkach zagrożenia czynnikami

szkodliwymi i niebezpiecznymi dla zdrowia. Po dokonaniu analizy dokumentacji powypadkowych, wyników badań środowiska pracy, kontrole ukierunkowane zostały na zastosowanie adekwatnych środków zapobiegawczych, jak i podjęcie działań mających na celu zmniejszenie występującego ryzyka zawodowego na najbardziej niebezpiecznych stanowiskach pracy.

Największą skalę uchybień stwierdzono w kluczowych dla profilaktyki powypadkowej kwestiach dotyczących ustalania okoliczności i przyczyn badanych wypadków oraz określania adekwatnych wniosków i środków profilaktycznych. Nieprawidłowości te ujawniono w 3 z 4 skontrolowanych zakładów.

W tej samej liczbie zakładów wystąpiły problemy związane z oceną ryzyka zawodowego, tj. brak oceny ryzyka lub jej nieprawidłowe dokonanie. Najczęściej nieprawidłowości dotyczyły problematyki:

- identyfikacji zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadku,
- zaplanowanych działań korygujących lub zapobiegawczych po wyznaczeniu dopuszczalności ryzyka zawodowego,
- aktualizacji ocen ryzyka po zaistniałych wypadkach i dokonanych zmianach.

Kontrole wykazały, że 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 uwzględnienia specyfiki danego zakładu, wykonywanych prac i istniejących zagrożeń. Np. w zakładach, w których pracownicy wykonują pracę w narażeniu na hałas, w warunkach przekroczenia norm higienicznych, w ocenie ryzyka nie uwzględniono szeregu wymagań wynikających z rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne.

Kolejny problem dotyczył braku spójności pomiędzy środkami profilaktycznymi określonymi w dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego, środkami wynikającymi z postępowania powypadkowego oraz wdrożonymi w praktyce.

Wspomnieć należy, że część działań podjętych w związku z realizacją zaleceń i wniosków profilaktycznych, wynikających z postępowania powypadkowego, miała wyłącznie jednorazowy charakter, więc nie wpływały na trwałą poprawę warunków bhp w zakładzie.

Analizując rodzaj stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości można zauważyć, że odnoszą się one głównie do wymogów wynikających z ogólnych przepisów bhp oraz przepisów w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy.

W ocenie inspektorów, którzy przeprowadzali kontrole, niepodjęcie działań dla poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy lub nieskuteczne działania, w niektórych przypadkach spowodowane były zwykłym niedbalstwem ze strony pracodawców i osób sprawujących bezpośredni nadzór nad pracownikami. Mogły one też wynikać ze zmian kadrowych w obszarze służby bhp.

Oceniając stan bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych zakładach można stwierdzić, że jest on zróżnicowany. Są obszary, w których poziom bezpieczeństwa pracy jest na zadawalającym poziomie. Natomiast szczegółowe kontrole przeprowadzane przez organy PIP pozwalają na wskazanie pracodawcom tych obszarów, w których musi zaistnieć poprawa i zwiększenie poziomu bezpieczeństwa pracy. Za słuszną należy uznać przyjętą formę polegającą na cyklicznych kontrolach realizowanych przez inspektorów pracy, ponieważ wpływa to mobilizująco na pracodawców i zmusza do bieżącego usuwania stwierdzonych nieprawidłowości.

## 5. Eliminowanie zagrożeń w budownictwie

### A. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych

Przeprowadzono ogółem **208** kontroli w **189** podmiotach. Na terenach kontrolowanych budów województwa kujawsko – pomorskiego liczba ogółem pracujących wynosiła **2468**, w tym w ramach stosunku pracy zatrudnionych było **2144** pracowników. Kontrolą objęto podmioty gospodarcze o różnej strukturze zatrudnienia, tj. przeprowadzono:

- 138 kontroli w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników,
- 48 kontroli w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników,
- 6 kontroli w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 pracowników.

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

- prowadzenia prac na wysokości – 386 decyzji,
- eksploatowanych na budowach rusztowań budowlano – montażowych – 191 decyzji,
- ochrony urządzeń i instalacji elektrycznej – 153 decyzje,
- stref i miejsc niebezpiecznych – 149 decyzji,
- dokumentacji w zakresie IBWR, oceny ryzyka zawodowego i instrukcji bhp – 143 decyzje,
- eksploatacji maszyn i urządzeń na budowach – 110 decyzji,
- zabezpieczenia i zagospodarowania terenu budowy – 78 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 2018 roku:

- zmniejszenie ilości stwierdzonych nieprawidłowości przy użytkowaniu rusztowań budowlano-montażowych i robotach ziemnych,
- spadek nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji związanej z organizacją prac budowlanych,
- spadek nieprawidłowości dotyczących stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej i wymaganych kwalifikacji pracowników,
- znaczny spadek stwierdzonych naruszeń w zakresie miejsc i sposobu składowania materiałów,
- znaczny wzrost nieprawidłowości dotyczących organizacji i zabezpieczenia prac na wysokości,
- wzrost nieprawidłowości dotyczących ochrony przeciwporażeniowej na terenie budowy,
- wzrost naruszeń przepisów bhp dotyczących przygotowania pracowników do pracy w zakresie badań profilaktycznych,
- znaczny wzrost naruszeń przepisów bhp dotyczących zabezpieczenia i oznakowania miejsc oraz strefy niebezpiecznej przy prowadzonych pracach.

### Przykłady szczególnie istotnych nieprawidłowości

Liczne nieprawidłowości stwierdzono na budowie hali magazynowej w Solcu Kujawski. Kontrolę wszczęto w czterech podmiotach, po zgłoszeniu wypadku zaistniałego podczas prac na wysokości, w trakcie układania arkuszy blachy na dachu. Stwierdzono powierzanie pracy osobom różnej narodowości, brak koordynacji prac różnych podmiotów, brak bezpośredniego nadzoru podczas wykonywania prac na wysokości, brak wyznaczenia i ogrodzenia strefy niebezpiecznej, brak zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości przy wejściu i zejściu na strop i konstrukcję dachu, brak uprawnień operatora do obsługi podnośnika, nie wyznaczono punktów kotwienia dla pracujących na konstrukcji dachu, nie zapewniono instrukcji montażu poszycia dachu, nie zabezpieczono bezpiecznego transportu materiałów i pracujących na stropie i dachu. Inspektor pracy wydał w sumie 51 decyzji, w tym 3 zakazujące wykonywania prac. Przeprowadził postępowanie w sprawach o wykroczenia wobec 4 osób odpowiedzialnych za stan bhp.

Innym negatywnym przykładem wykonywania robót na wysokości jest budowa magazynu wysokiego składowania w Bydgoszczy. Kontrolę przeprowadzono w trzech podmiotach, po zgłoszonym wypadku, zaistniałym podczas prac szalunkowych słupów na wysokości. Pracownik spadł z wysokości ok. 9 metrów. Kontrola wykazała następujące nieprawidłowości: brak barier ochronnych przy pomostach roboczych rusztowania przyściennego, brak zabezpieczenia stropu przed upadkiem z wysokości, brak barier ochronnych na klatce schodowej, prowadzenie robót niezgodnie z instrukcją IBWR, brak wyznaczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej, brak bezpośredniego nadzoru przy pracach szczególnie niebezpiecznych, brak imiennego podziału prac na wysokości, brak aktualnej oceny ryzyka zawodowego, brak zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości. Inspektor pracy wydał 24 decyzje, w tym 1 decyzję wstrzymania wykonywania prac i przeprowadził postępowanie w sprawach o wykroczenia wobec 3 osób.

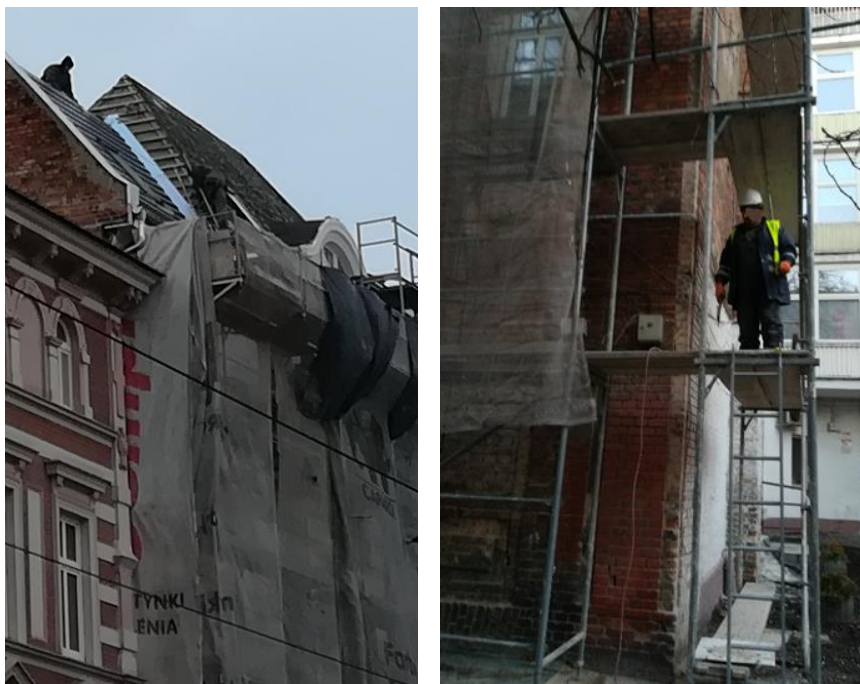
Przykłady nieprawidłowości na poniższych zdjęciach.



Podczas kontroli prac remontowych kamienicy w Bydgoszczy stwierdzono brak zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości, brak nadzoru nad wykonywaniem prac, brak balustrad ochronnych i daszka nad wejściem, brak obuwia roboczego i badań lekarskich. Inspektor pracy wydał 6 decyzji, w tym 3 wstrzymujące prace i przeprowadził postępowanie wykroczeniowe wobec 2 osób.



Zdjęcie dokumentujące nieprawidłowości przy pracach remontowych



### Efekty uzyskane w wyniku kontroli

Podczas kontroli wydano 1.639 decyzji dotyczących 6.148 pracowników, w tym 764 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności, 87 decyzji wstrzymujących prace, 82 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn, 8 decyzji zakazujących wykonywania prac i 28 decyzji skierujących 63 pracowników do innych prac oraz 51 wniosków i 4 polecenia ustne, w celu wyeliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Do 31 grudnia 2019 roku stwierdzono wykonanie 1.514 decyzji, co stanowiło 92,4% ogółu wydanych, doprowadzając do poprawy warunków pracy dla 5.702 pracowników i 384 wykonujących prace na innej podstawie niż stosunek pracy.

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

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

Widocznym w toku kontroli efektem działań inspektorów pracy była realizacja decyzji ustnych, stanowiących przeważającą część ogółu wydanych (83,4 %), która doprowadziła do natychmiastowej poprawy bezpieczeństwa osób pracujących na realizowanych budowach.

Wobec winnych naruszeń przepisów prawa pracy inspektorzy pracy:

- skierowali do sądu rejonowego 1 wniosek o ukaranie, który zawierał 2 wykroczenia,
- skierowali do prokuratury 3 powiadomienia o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa,
- nałożyli 80 mandatów karnych za 180 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na łączną kwotę 89.050 zł,
- zastosowali 32 środki wychowawcze za popełnienie 58 wykroczeń.

## 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 wypadki przy pracy.

Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości były zbliżone do przyczyn zauważalnych w latach poprzednich. Pracodawcy niezmiennie podnosili niekorzystne uwarunkowania przetargów publicznych, które prowadziły do minimalizowania 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 ciężkich warunkach, za minimalne wynagrodzenie i pod presją czasu, co wynika z krótkich okresów realizacji robót budowlanych i ograniczeń wynikających z warunków atmosferycznych.

Kontrole przeprowadzone w 2019 roku wykazały, że w stosunku do 2018 roku zmniejszyła się o 38,5 % liczba osób świadczących pracę zarobkową na podstawie umowy cywilno-prawnej i znacznie zmalała tj. o 67,0 % liczba cudzoziemców pracujących na budowach. Wzrosła o 19,2 % liczba podmiotów samozatrudniających się w budownictwie kubaturowym przy pracach budowlanych i rozbiórkowych.

## B. Kontrole przy budowach i remontach dróg

W 2019 roku na terenie województwa kujawsko – pomorskiego przeprowadzono **36** kontroli przy budowach i remontach dróg w **36** podmiotach, w których liczba ogółem pracujących wynosiła **623**, w tym zatrudnionych w ramach stosunku pracy było **587** pracowników. Kontrolą objęto podmioty gospodarcze o różnej strukturze zatrudnienia, tj. przeprowadzono:

- 23 kontrole w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników,
- 11 kontroli w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników,
- 2 kontrole w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 pracowników.

Najczęściej naruszane przepisy bhp, regulowane decyzjami nakazowymi dotyczyły:

- niewłaściwego zabezpieczenia, ogrodzenia terenu budowy – 20 decyzji,
- nieprawidłowości przy organizacji stanowisk pracy – 19 decyzji,
- braku odpowiednich środków ochrony indywidualnej lub nieużywania ich przez pracujących – 14 decyzji,
- braku niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania miejsc oraz stref niebezpiecznych – 12 decyzji,
- nieprawidłowości dotyczących oceny ryzyka zawodowego – 10 decyzji,
- niewłaściwie zabezpieczonych przewodów elektrycznych i rozdzielnic budowlanych – 9 decyzji,
- nieprawidłowości przy pracach ziemnych w wykopach – 9 decyzji,
- niewłaściwie zorganizowanego punktu pierwszej pomocy – 8 decyzji,
- wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze – 8 decyzji.

Przyczyny występowania najczęściej powtarzających się nieprawidłowości:

- zaniedbywanie podstawowych obowiązków przez pracodawców, w zakresie organizacji pracy i terenu budowy,
- 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 oraz odzieży i obuwia roboczego,
- wzrost kosztów spowodowany wzrostem cen materiałów, a także wzrost stawki minimalnego wynagrodzenia i stawki godzinowej za pracę,
- 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.

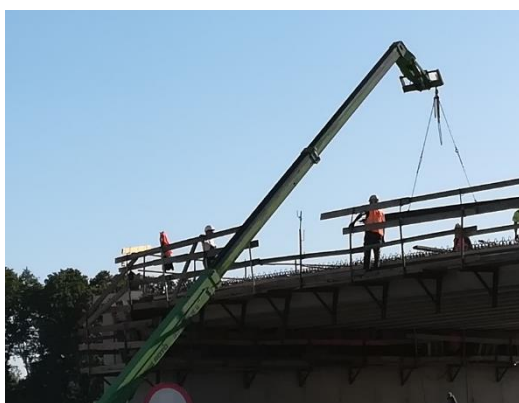
Zauważalne tendencje w odniesieniu do stwierdzonych naruszeń prawa i ich przyczyn w stosunku do 2018 roku:

- zdecydowany wzrost nieprawidłowości dotyczących zabezpieczenia terenu prowadzonych robót oraz organizacji stanowisk pracy na budowie spowodowany zaniedbaniami podstawowych obowiązków bhp przez pracodawców i nadzór techniczny,
- wzrost nieprawidłowości dotyczących robót ziemnych i prac na wysokości przy konstrukcjach mostowych spowodowany niewłaściwie zaplanowanymi pracami budowlanymi,
- stwierdzono mniej nieprawidłowości w zakresie badań profilaktycznych, szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników, stosowania środków ochrony indywidualnej, instrukcji bhp, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz dojść, przejść do stanowisk pracy i dróg na terenie prowadzenia robót.

### Przykłady szczególnie istotnych nieprawidłowości

Szczególnie istotne nieprawidłowości dotyczyły budowy obiektu drogi ekspresowej. Kontrolę przeprowadzono w 3 podmiotach w związku z wypadkiem przy pracy zaistniałym w nocy, podczas montażu belek mostowych przy pomocy żurawia. Stwierdzono wykonywanie prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości w porze nocnej przy sztucznym oświetleniu, niewłaściwą ogólną organizację pracy, tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp, brak zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości, nieustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, brak w ocenie ryzyka zawodowego opisu ocenianego stanowiska pracy i zagrożeń związanych z transportem materiałów, brak wyznaczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej podczas wykonywania robót maszynami, brak bezpośredniego nadzoru nad wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości, brak zabezpieczenia wystających prętów zbrojeniowych, brak zabezpieczenia rozdzielnicy elektrycznej przed dostępem osób nieupoważnionych, brak oznakowania identyfikującego dany łącznik obwodu w rozdzielnicy elektrycznej zabezpieczeniowej, uszkodzone mechanicznie gniazdo elektryczne. Inspektor pracy wydał 16 decyzji i przeprowadził postępowanie w sprawach o wykroczenia wobec 2 osób odpowiedzialnych za stan bhp.

Przykłady nieprawidłowości przedstawiono na poniższych zdjęciach.



### Efekty przeprowadzonych działań kontrolnych

Podczas kontroli wydano 150 decyzji dotyczących 376 pracowników, w tym 87 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności, 6 decyzji wstrzymujących prace, 1 decyzję kierującą 1 pracownika do innych prac oraz 4 wnioski w celu eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Widocznymi w toku kontroli efektami działań inspektorów pracy była realizacja decyzji ustnych, które doprowadziły do natychmiastowej poprawy bezpieczeństwa pracowników na stanowiskach pracy



(decyzje ustne stanowiły 86 % ogółu wydanych decyzji). Do 31 grudnia 2019 r. wykonano 146 decyzji, co stanowiło 97,3 % ogółu wydanych, doprowadzając do poprawy warunków pracy dla 358 pracowników i 12 osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

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

- zabezpieczeniu terenu prowadzonych robót drogowych,
- zapewnieniu na budowach bezpiecznych stanowisk pracy,
- zapewnieniu stosowania przez pracujących odpowiednich środków ochrony indywidualnej,
- wyznaczeniu i oznakowaniu strefy niebezpiecznej przy pracach drogowych,
- zaprowadzeniu dokumentacji dotyczącej oceny ryzyka zawodowego i instrukcji bhp dotyczących prowadzonych robót budowlanych,
- zapewnieniu ochrony przeciwporażeniowej,
- zabezpieczaniu wykopów i składowania urobku,
- zapewnieniu punktów pierwszej pomocy na budowach,
- wyposażeniu pracowników w odzież i obuwie robocze.

Wobec winnych naruszeń przepisów prawa pracy inspektorzy pracy nałożyli 7 mandatów karnych za 11 wykroczeń przeciwko prawom pracownika na łączną kwotę 8400 zł.

### **Podsumowanie**

Ustalenia inspektorów pracy dokonane w toku kontroli budów pozwalają na stwierdzenie, że wykonawcy prac związanych z budową i remontem dróg, podobnie jak w latach ubiegłych, dopuszczali się naruszeń przepisów i zasad bhp. Wystąpiły jedynie różnice w procentowym udziale poszczególnych nieprawidłowości w stosunku do ogółu stwierdzonych na kontrolowanych budowach, co powodowane jest m.in. specyfiką prac realizowanych w regionie. Podobnie jak w latach wcześniejszych znaczna liczba nieprawidłowości regulowanych decyzjami nakazowymi dotyczyła organizacji stanowisk pracy oraz zabezpieczenia terenu prowadzonych prac, co jest potwierdzeniem dążenia do minimalizowania kosztów wykonawstwa robót budowlanych oraz problemami z kierowaniem i koordynacją prac wielu podmiotów zatrudniających pracowników w jednym miejscu. Stwierdzono niewielką poprawę w zakresie zapewnienia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych dla pracujących na budowach. Odnotowano znaczną tendencję spadkową naruszeń prawa w zakresie uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn budowlanych oraz profilaktycznych badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp. 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. Utrudnienia na etapie prowadzonych robót przyczyniają się do wydłużenia czasu trwania robót i zwiększenia kosztów bezpośredniego 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, realizując temat „Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych”, wynikający z zadań kontrolnych zawartych w programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2019 rok, przeprowadzili w okresie od 02.01.2019 r. do 31.12.2019 r., 24 kontrole w 16 podmiotach.

W kontrolowanych zakładach pracowały ogółem 402 osoby, w tym w ramach stosunku pracy zatrudniono 385 pracowników, a 11 osobom powierzono wykonywanie pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych.

Kontrole przeprowadzono w zakładach o różnicowanej wielkości i tak:

- w 12 zakładach zatrudniających do 9 pracowników, co stanowi 75% ogółu kontrolowanych firm,
- w 1 zakładzie zatrudniających od 10 do 49 pracowników, co stanowi 6% ogółu kontrolowanych firm,
- w 3 zakładach zatrudniających od 50 do 249 pracowników, co stanowi 19% ogółu kontrolowanych firm.

Kontroli poddano 16 zakładów należących do sektora prywatnego o różnym rodzaju prowadzonej działalności:

- budownictwo – 7 zakładów,
- dostawa wody – 3 zakłady,
- przetwórstwo przemysłowe - 2 zakłady,
- handel i naprawy – 2 zakłady,
- wytwarzanie energii - 1 zakład
- transport i gospodarka magazynowa - 1 zakład.

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. Ponadto wystąpiły pojedyncze przypadki demontażu:

- otuliny izolacyjnej betonowej, zawierającej chryzotyl, podczas wymiany przewodów ciepłowniczych,
- materiałów izolacyjnych w postaci sznura azbestowego zawierającego azbest typu chryzotyl w zakładzie produkcyjnym.

Stałą, specjalistyczną działalność związaną z usuwaniem wyrobów zawierających azbest prowadziło 7 kontrolowanych pracodawców, u których przeprowadzono 13 kontroli. Pozostałych 9 zakładów 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 142 pracujących.

Do najczęściej występujących nieprawidłowości z zakresu bhp zaliczono:

- brak zgłoszenia prac do PIP przed ich rozpoczęciem,
- brak lub niewłaściwie opracowany plan pracy określający jej metody oraz środki zapobiegawcze minimalizujące ryzyko,
- brak lub niewłaściwy stan środków ochrony indywidualnej / odzieży,
- brak wydzielenia i oznakowania strefy wykonywania prac przy wyrobach zawierających azbest,
- postępowanie z odpadami azbestowymi, w tym 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 profilaktycznych badań lekarskich,
- brak szkoleń w zakresie bhp, uwzględniających bezpieczne prowadzenie prac podczas usuwania azbestu,
- brak rejestru prac, których wykonanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,
- brak rejestru pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Prowadzone kontrole ujawniły, że w grupie 9 firm, sporadycznie zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest wystąpiła największa liczba nieprawidłowości. Znaczącą liczbę nieprawidłowości odnotowano również w grupie zakładów o długim stażu i doświadczeniu, specjalizujących się w wykonywaniu prac związanych z usuwaniem i zabezpieczaniem wyrobów zawierających azbest.

Poniżej fotograficzna prezentacja przykładów najczęściej stwierdzonych nieprawidłowości.



Fot. 1 - Brak wydzielenia i oznakowania strefy niebezpiecznej dla wykonywanych robót, ustawiono znak zakazu wjazdu. Fot. 2 - Zdemontowane elementy rury z nieowiniętą częścią izolacji znajdowały się poza rozłożoną folią ochronną.



Fot. 3 i 4 - Pracownicy wykonują prace bez zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości, bez hełmów ochronnych, masek ochronnych i okularów ochronnych.





Fot.5 Niewłaściwy sposób składowania odpadów azbestowych – niewłaściwego dobór miejsca do składowania odpadów, brak zabezpieczenia palet, nie wyznaczono i nie oznakowano strefy niebezpiecznej dla składowanych odpadów. Fot.6 Brak zabezpieczenia i oznakowania odpadów zawierających azbest przygotowanych do transportu.

### 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 ochronne,
- duże tempo prac,
- pracowitość 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:*

- brak prowadzenia konsultacji pracodawców z pracownikami w zakresie problemów dot. oceny ryzyka zawodowego i planu działania,
- świadome lekceważenie zagrożenia narażenia na pył azbestu przez pracodawców i osoby nadzorujące wykonywane prace,
- próby omińnięcia kontroli ze strony PIP, poprzez brak zgłoszenia lub zbyt późne zgłoszenie zamiaru podjęcia prac w kontakcie z azbestem,
- akceptacja przez pracowników złych warunków pracy, często z obawy o jej utratę lub lęk przed innymi konsekwencjami i sankcjami ze strony pracodawcy,
- 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 44 decyzje ustne. Do dnia 31.12.2019 r. wykonano łącznie 48 decyzji (83% ogółu wydanych). Do pracodawców wystosowano 11 wystąpień zawierających 35 wniosków, z czego zrealizowano 8 wystąpień zawierających 25 wniosków (71 % wydanych).

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

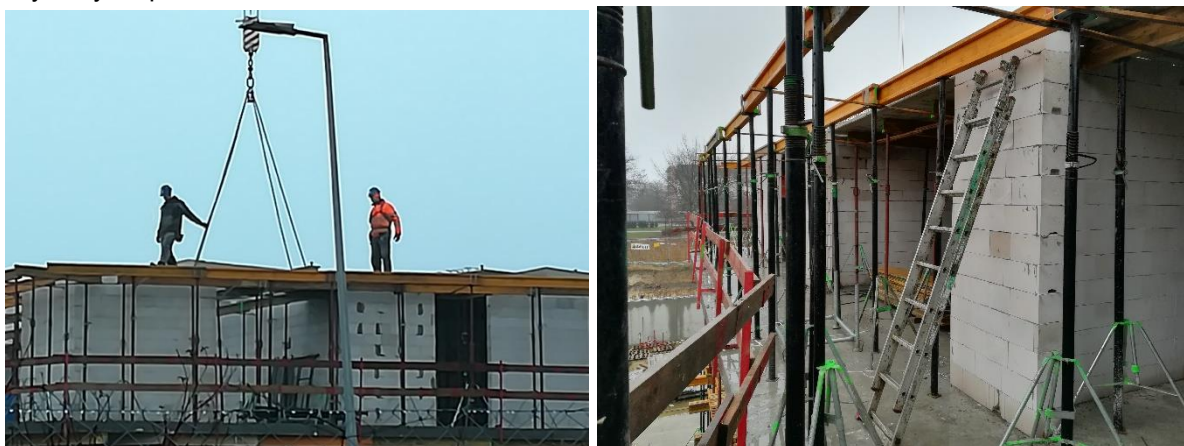
W 2019 roku w ramach realizacji tego zadania skontrolowano 14 pracodawców. Działania kontrolne skupiały się na nieprawidłowościach, które doprowadziły do stworzenia bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracujących podczas prowadzonych prac budowlanych. Liczba pracujących w kontrolowanych podmiotach wynosiła ogółem 111 osób, w tym 87 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Najwięcej nieprawidłowości, uwzględniających w szczególności bezpośrednie zagrożenia, stwierdzano w małych zakładach pracy zatrudniających do 9 pracowników, co w konsekwencji skutkowało stosowaniem kar wobec osób popełniających wykroczenia. W sumie nałożono 9 mandatów karnych na łączną kwotę 9 000 zł za 26 wykroczeń przeciwko prawu pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

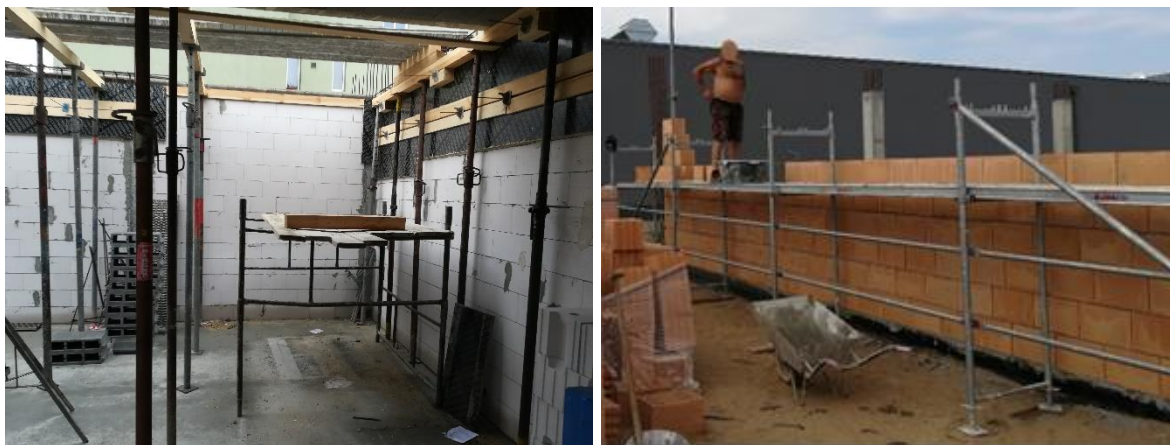
Podczas kontroli wydano łącznie 63 decyzje, w tym 27 decyzji ustnych, wykonanych w czasie kontroli (42,9%) i 32 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności, nadanych na podstawie art. 108 Kpa (50,8%). Wydano 13 decyzji wstrzymujących prace (20,6%), 7 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn (11,1%) i 7 decyzji skierowujących 10 pracowników do innych prac (11,1% decyzji). Wydane decyzje dotyczyły w sumie 158 pracowników. Najczęściej stwierdzane zagrożenia dotyczyły takich zagadnień, jak:

- Środki ochrony indywidualnej – brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej, nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej, wydano ogółem 12 decyzji,
- Prace na rusztowaniach – brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne na rusztowaniach, wydano ogółem 9 decyzji,
- Brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej na placu budowy, brak ogrodzenia terenu budowy, wydano ogółem 9 decyzji,
- Prace na wysokości – brak lub niewłaściwe zabezpieczenia stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości, wydano ogółem 6 decyzji,
- Instalacje elektryczne – brak zabezpieczenia instalacji, wydano ogółem 5 decyzji,
- Prace w wykopach – brak lub niewłaściwe zabezpieczenia stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych w wykopach, wydano ogółem 4 decyzje,
- Brak zabezpieczeń w otworach technologicznych, w tym ściennych, szybów dźwigowych, brak balustrad ochronnych, wydano ogółem 2 decyzje,
- Inne – brak nadzoru na wykonywaniu prac zaliczanych do szczególnie niebezpiecznych, brak osłon części ruchomych maszyn, brak instrukcji bhp, wydano 16 decyzji.

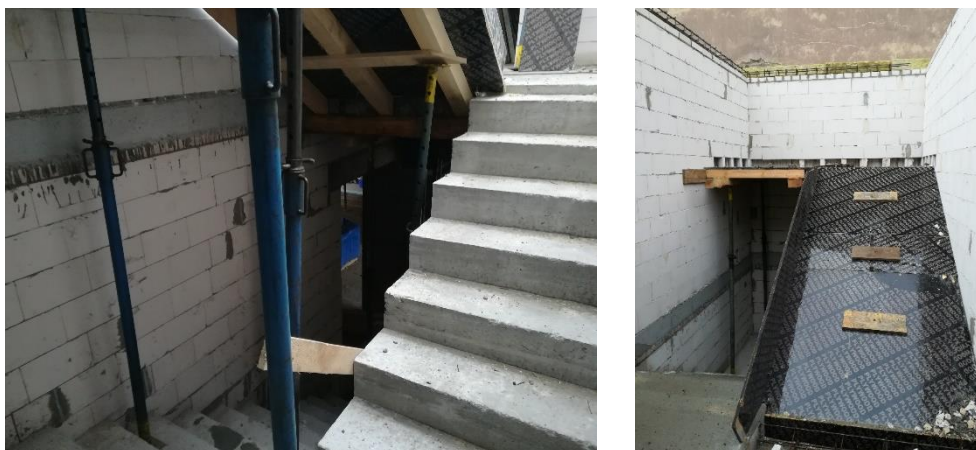
Przykłady nieprawidłowości:



Brak zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości podczas wykonywania prac montażowych, brak bezpiecznego dojścia (prowadzącego na stropodach) do stanowisk pracy położonych na różnych poziomach, zabezpieczonego przed upadkiem z wysokości (w miejscu ustawienia drabiny).



Brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne na rusztowaniach



Brak balustrady ochronnej w całym biegu klatki schodowej wraz ze spocznikiem na ostatniej kondygnacji

### Efekty kontroli

Następstwem tzw. „krótkich kontroli” w budownictwie, które ujawniły bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników były kontrole sprawdzające, potwierdzające likwidację zagrożeń. Przeprowadzono 14 takich kontroli, które wykazały, że stwierdzone zagrożenia zostały trwale usunięte. Bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących były najczęściej usuwane w toku kontroli, w wyniku wydanych decyzji ustnych.

Efekty wynikające z realizacji decyzji nakazowych dotyczą w szczególności usunięcia nieprawidłowości związanych z:

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

Z dokonanych ustaleń wynika również, że na kontrolowanych budowach, w tym zakończonych przed przeprowadzeniem kontroli sprawdzającej przez inspektora pracy, nie odnotowano wypadków przy pracy.



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

W roku 2019 przeprowadzono łącznie 32 kontrole skoncentrowane na nieprawidłowościach stwarzających zagrożenia o charakterze publicznym w miejscach ogólnodostępnych. Liczba pracujących w kontrolowanych podmiotach wynosiła 219 osób, w tym 184 zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

Przeważająca część zagrożeń o charakterze publicznym (72%) została stwierdzona w trakcie kontroli prac budowlanych i remontowych. W przypadku 5 kontroli (16%) czynności przeprowadzono w związku z uzyskanymi informacjami o zagrożeniach. Wszystkie kontrolowane podmioty działają w sektorze prywatnym. Prawie 78 % kontrolowanych podmiotów stanowiły tzw. małe zakłady, zatrudniające do 9 pracowników, a 22% to zakłady średnie zatrudniające do 49 pracowników.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydanych zostało 61 ustnych decyzji nakazowych, które zrealizowane zostały w toku kontroli. Decyzje te dotyczyły łącznie 64 pracowników. Były wśród nich 4 decyzje wstrzymujące (w tym decyzja wstrzymująca eksploatację rusztowania) oraz 46 decyzji podlegających natychmiastowemu wykonaniu na podstawie art. 108 Kpa.

Stwierdzone zagrożenia miały w przeważającej części bezpośredni charakter, co skutkowało zastosowaniem kar. W stosunku do 6 sprawców wykroczeń zastosowano postępowanie wykroczeniowe - nałożono 5 mandatów karnych na łączną kwotę 5000 zł oraz jeden środek wychowawczy.

### *Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości podczas kontroli to:*

- brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej w miejscu prowadzonych prac budowlanych np. przy prowadzeniu robót ziemnych, drogowych, na rusztowaniach – 11 decyzji oraz zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych balustradami – 3 decyzje;
- brak zabezpieczenia wykopów – w tym zakresie wydano aż 10 decyzji;
- brak wygrodzenia miejsca prowadzenia robót budowlanych przed dostępem osób postronnych, niewłaściwe zagospodarowanie terenu budowy i wynikające z tego zagrożenia publiczne – 10 decyzji;
- niezgodny z instrukcją montaż rusztowań metalowych budowlanych np. brak stabilnego posadowienia, uziemienia, oznakowania nośności podestów, odbioru przez osobę uprawnioną, gdzie nieprawidłowości uregulowano 5 decyzjami;
- brak środków ochrony indywidualnej/zbiorowej w miejscach wykonywania pracy w przestrzeni publicznej, nieprawidłowości uregulowano 3 decyzjami;
- brak szkoleń bhp (pracodawców, osób wykonujących pracę na innej podstawie) oraz instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, uregulowano łącznie 3 decyzjami.

### *Najczęstsze przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów prawa zdaniem pracodawców:*

- tempo pracy i pośpiech w realizacji prac budowlanych, nie zawsze adekwatny do prowadzonych prac – pośpiech wynikający z kar umownych;
- nieuczciwa konkurencja na rynku budowlanym, która wymusza obniżanie kosztów wykonawstwa robót budowlanych i tym samym minimalizowanie kosztów utrzymania małych firm budowlanych;
- krótki czas prowadzonych prac – wynikający z planu pracy;
- przekonanie, że prowadzone prace, nie stanowią zagrożenia dla osób postronnych;
- lekceważenie zagrożeń przez osoby postronne.

### **Działania prewencyjne**

Podczas realizacji tego zadania działania prewencyjne obejmowały udzielenie w toku kontroli 273 porad prawnych, z tego 166 o tematyce bhp oraz udostępnienie i przekazanie podmiotom kontrolowanym broszur i publikacji Państwowej Inspekcji Pracy poruszających problemy bezpiecznego wykonywania pracy z uwzględnieniem bezpieczeństwa innych.

## Wnioski

W porównaniu z rokiem ubiegłym liczba kontroli znacznie wzrosła, o niemal 200%, przy czym znacznie zmalała liczba ogólnie wydanych decyzji w wyniku jednej kontroli (w roku 2019 wydano średnio 1,9 decyzji na jedną kontrolę, podczas gdy w roku 2018 wydano 3,64 decyzji na kontrolę, tj. średnia liczba wydanych decyzji zmalała niemal dwukrotnie).

Źródła stwierdzanych problemów leżały po stronie przedsiębiorców i nadzoru technicznego odpowiedzialnego za przestrzeganie obowiązujących przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Stwierdzone zagrożenia wynikały najczęściej z ich trywializowania – pominięcie etapu przygotowania terenu budowy pozwalało „oszczędzić” czas, co minimalizowało koszt robót budowlanych. W świadomości przedsiębiorców nadal jest przekonanie, że im szybciej skończą pracę tym szybciej zniknie zagrożenie, nie liczą się z koniecznością informowania, czy ostrzegania o zagrożeniach, zabezpieczania przed nimi osób nie związanych z procesem budowlanym.

Kolejnym problemem widocznym również w czasie tych kontroli jest niewłaściwe szkolenie bhp (przeprowadzane przez osoby niezaznajomione z budową, brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, bariery językowe w związku z zatrudnianiem cudzoziemców). W małych zakładach z usług służby BHP korzysta się w ograniczonym stopniu (minimalizowanie kosztów) dlatego pracownicy szkoleni są wstępnie przy podejmowaniu zatrudnienia, ale niekoniecznie już przed rozpoczęciem konkretnych prac. Szkolenia bhp, jeśli już są, prowadzone są pośpiesznie, na co wskazują uwagi pracujących i samych pracodawców – np. nie wiedziałem/łam, że tak trzeba, że jest to wymagane.

Konieczność zatrudniania cudzoziemców na budowach również bywa problemem, szczególnie w małych firmach, ze względu na barierę językową – pracodawcy szkolenia przeprowadzają w języku polskim w przekonaniu że np. obywatele za wschodniej granicy rozumieją. Z rozmowy z cudzoziemcami można wywnioskować, że albo się obawiają przyznać, że nie rozumieją albo są przekonani że rozumieją – niekoniecznie właściwie.

Instrukcja bezpiecznego wykonywania robót budowlanych czy ocena ryzyka zawodowego przy wykonywaniu prac, w wielu przypadkach stanowiły dokument wykonany na potrzebę ewentualnej kontroli o czym świadczy treść dokumentów.

Brak wykwalifikowanej kadry powoduje, że przedsiębiorcy powierzali nadzór nad pracami przypadkowym pracownikom, bez wymaganej wiedzy, kwalifikacji;

Nie wszystkie zgłoszenia potencjalnych zagrożeń publicznych przez osoby trzecie znalazły potwierdzenie w trakcie postępowania kontrolnego – często były wynikiem sąsiedzkich zatargów, niezadowolonia z prowadzonych prac lub działaniem konkurencji.

Przeprowadzone w 2019r. kontrole potwierdzają konieczność kontynuacji omawianego tematu, w tym reagowania na zgłoszenia o zagrożeniach w miejscach ogólnodostępnych.

## F. Budownictwo infrastruktury kolejowej

Kontrole przeprowadzono w celu oceny:

- stanu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w trakcie wykonywania robót torowych w tym właściwego zabezpieczenia i oznakowania miejsca robót,
- przygotowania pracowników do wykonywania pracy,
- legalności zatrudniania,
- zatrudniania obcokrajowców.

Kontrole przeprowadzono na terenie 2 miejsc wykonywanych robót torowych, odpowiednio:

- na stacji Bydgoszcz Leśna
- w obrębie mostu na szlaku Kaliska Kujawskie – Czerniewice.

Kontrolami objęto 4 firmy dopuszczające do prac torowych 35 pracowników, w tym 5 obywateli Ukrainy, zatrudnionych w kontrolowanych zakładach na umowach o pracę. Obcokrajowcy posiadali ważne karty pobytu na terenie Polski. Wszyscy pracownicy objęci kontrolą posiadali sporządzone



na piśmie umowy o pracę, spełniające wymogi formalno-prawne, ważne orzeczenia lekarskie o braku przeciwwskazań do zatrudniania oraz szkolenia wstępne (instruktaż ogólny i stanowiskowy) i okresowe z zakresu bhp. Nie stwierdzano dopuszczania do pracy pracowników bez wymaganych zaświadczeń kwalifikacyjnych w zakresie uprawnień budowlanych w specjalności kolejowej, uprawnień elektroenergetycznych, uprawnień do obsługi kaparek, uprawnień toromistrzów, itd.

W trakcie kontroli pojazdy kolejowe stosowane przy robotach torowych posiadały aktualne badania techniczne i świadectwa dopuszczenia do eksploatacji odpowiednio: transportery materiałów sypkich, wagony platformy załadownicze, lokomotywy spalinowe, operatorzy ww. pojazdów posiadali wymagane uprawnienia do ich obsługi. Prace były wykonywane zgodnie z postanowieniami regulaminów tymczasowych. Pracownicy kontrolowanych zakładów podczas prac posiadali zgodnie z przepisami odzież roboczą, obuwie, kamizelki koloru pomarańczowego z elementami odblaskowymi, sygnaliści posiadali: wyciągi z rozkładu jazdy dotyczącego danego odcinka linii obok wyłączanego toru, chorągiewkę koloru żółtego, trąbkę sygnalizacyjną, radiotelefon przenośny do utrzymania łączności z dyżurnym ruchu na nastawni. Na terenie prac wyznaczono miejsca do schodzenia z torowiska (roboty ziemne prowadzone w pobliżu czynnego toru) oznakowane wskaźnikiem oznaczającym kierunek zejścia z toru. Na placach budowy zapewniono drogi dojazdowe. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły miejsc do ogrzania się pracowników - w jednym przypadku brakowało kontenera z miejscem do spożywania posiłków i przechowywania odzieży ochronnej i miejsc do ogrzania się dla pracowników, w drugim przypadku kontener taki zapewniono, jednakże nie został podłączony do zasilania w energię elektryczną. Pracownikom na budowach zapewniono kabiny ustępowe typu TOI TOI. Zapewniono oświetlenie elektryczne miejsc wykonywanych prac torowych. Podczas prac torowych związanych z wymianą rozjazdów na wszystkich miejscach wykonywanych prac, na torze czynnym obok toru wyłącznego wprowadzono ograniczenia prędkości do 40 km/h, które było przez maszynistów pojazdów przestrzegane.

### **Uzyskane efekty**

W wyniku przeprowadzonych kontroli w firmach wykonujących roboty torowe wydano 18 decyzji ustnych, które zostały wykonane w trakcie kontroli. Decyzje dotyczyły zaprowadzenia ładu i porządku na terenie wykonywanych prac, zapewnienia zgodnych z przepisami miejsc do ogrzania się pracowników, miejsc do spożywania posiłków oraz miejsc przechowywania odzieży ochronnej pracowników.

## **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 2019 r. przeprowadzono 5 kontroli w 5 zakładach w różnych rodzajowo branżach, tj.: 4 kontrole w zakładach sekcji C przetwórstwa przemysłowego (po jednej kontroli w zakładach branż - produkcja tworzyw sztucznych w formach podstawowych – PKD 2016Z, produkcja pozostałych wyrobów z tworzyw sztucznych – PKD 2229Z, produkcja zaprawy murarskiej - PKD 2364Z, pozostałe przetwarzanie i konserwowanie owoców i warzyw – PKD1039Z) oraz 1 kontrolę w zakładzie sekcji E dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami – PKD 3811Z i 4100A.

Substancje i mieszaniny chemiczne stosowano tam w technologii prac remontowych i serwisowych (do mycia, klejenia, uszczelniania, smarowania, odrdzewiania, malowania), przy produkcji i przetwórstwie tworzyw sztucznych, wyrobów chemii budowlanej, wyrobów sanitarnych

z laminatów poliestrowych, w chłodnictwie a także w laboratoriach. We wszystkich zakładach stosowano ogółem 203 różne substancje i mieszaniny. Zdecydowana większość to chemikalia niebezpieczne (stwarzające zagrożenie).

### **Najczęściej występujące nieprawidłowości i ich przyczyny**

W 2019 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, o czynnikach szkodliwych niebezpiecznych i uciążliwych oraz o informowaniu pracowników o zagrożeniach chemikaliami i sposobach ochrony.

W ocenach ryzyka zawodowego, sporządzanych w 4 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 nieopracowania bądź nieaktualności instrukcji bhp dotyczących wykonywania prac. W 1 zakładzie nie opracowano w ogóle wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, a w 2 - opracowany wykaz takich prac albo instrukcja ich wykonywania posiadały błędy merytoryczne. W 2 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 2 zakładach.

Pracodawcy nie przestrzegają ponadto przepisów regulujących dostęp do informacji o zagrożeniach chemikaliami.

W 3 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, stwierdzone naruszenia prawa wynikały głównie z niezajomości przez nich szczegółowych przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu substancji i preparatów chemicznych. We wcześniej kontrolowanych w tym zakresie zakładach znajomość rozporządzenia przez wyznaczone osoby nadzoru i pracowników etatowej służby bhp była na poziomie zadowalającym. Zdaniem wszystkich, szczególnie przepisy dotyczące oceny ryzyka zawodowego przy stosowaniu chemikaliów, są niejednoznaczne i niełatwe w praktyce.

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 2019 r. była zbliżona do stwierdzanych w latach ubiegłych. 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 35 porad w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy, m.in. dotyczące rozporządzeń REACH i CLP, kart charakterystyki, bhp przy magazynowaniu środków chemicznych,

zasad dokonywania oceny 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, zawierających podstawowe informacje o obowiązkach pracodawcy – dalszego użytkownika, zapisane w rozporządzeniach REACH i CLP.

### **Zastosowane środki prawne**

W wyniku kontroli wydano ogółem 34 decyzje, w tym 22 na piśmie oraz 9 wniosków tematycznych w wystąpieniach. Wydanych zostało 12 decyzji ustnych, które wykonano podczas kontroli. Nie wszczynano postępowań w sprawie popełnienia wykroczenia.

Z uzyskanych od pracodawców informacji o realizacji wydanych decyzji i wniosków w wystąpieniach oraz z 3 przeprowadzonych kontroli sprawdzających wynika, że 19, tj. niemal wszystkie decyzje pisemne i 8 wniosków, wydanych w kontrolowanych zakładach – zostały wykonane.

### **Uzyskane efekty**

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

- w 4 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 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;
- w 1 zakładzie opracowano i udostępniono pracownikom instrukcję bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych z wzorem polecenia pisemnego;
- w 1 zakładzie dostarczono właściwe rękawice ochronne 16 pracownikom bezpośrednio narażonym na działanie agresywnych substancji i mieszanin chemicznych.

### **Wnioski**

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę kontroli pracodawców - dalszych użytkowników substancji i preparatów chemicznych pod względem zagadnień, w których od lat stwierdza się powtarzalne, dominujące nieprawidłowości.

Niezbędne jest również prowadzenie działań prewencyjnych, takich jak popularyzacja metod przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego z pełnym uwzględnieniem czynników chemicznych i metod zarządzania tym ryzykiem.

Brak dostatecznej wiedzy pracodawców i kadry kierowniczej oraz specjalistów ds. bhp obsługujących zakłady w zakresie bezpiecznego stosowania substancji i preparatów chemicznych - to w dalszym ciągu podstawowa przyczyna stwierdzanych uchybień. Taki stan świadczy o potrzebie ciągłej edukacji pracodawców i służby bezpieczeństwa i higieny pracy, co z kolei powinno się przełożyć na poprawę warunków pracy osób zatrudnionych.

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

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

Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy wpłynęło 6 wniosków skierowanych przez organy celne, które dotyczyły łącznie 12 maszyn i urządzeń.

W wyniku przeprowadzonych czynności sprawdzających ustalono, że wszystkie wyroby podlegały pod wymagania wynikające z dyrektywy 2006/42/WE w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn. Jeden z wyrobów dodatkowo podlegał pod wymagania dyrektywy 2014/68/UE dotyczącej urządzeń ciśnieniowych. W stosunku do 2 wyrobów wydano opinie pozytywne, natomiast w stosunku do pozostałych 10 wyrobów wydano opinie negatywne w związku ze stwierdzeniem, że nie zostały spełnione wymagania zasadnicze wynikające z treści odpowiednich dyrektyw.

Wady wyrobów – w zależności od przypadku – polegały na: braku oznakowania wyrobu w zakresie identyfikacji, piktogramów, barw bhp itp., braku deklaracji zgodności, nieprawidłowości dotyczących budowy/wykonania wyrobu, braku oznakowania znakiem CE, braku instrukcji użytkowania, nieprawidłowej deklaracji zgodności, nieprawidłowej zawartości instrukcji użytkowania, niewłaściwego oznakowania wyrobu w zakresie identyfikacji, piktogramów, barw bhp itp.

Zakwestionowane wyroby pochodziły z Ukrainy (5 wyrobów), Turcji (3 wyroby) oraz Rosji (2 wyroby).

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

W 2019 r. w przeprowadzono kontrole, które dotyczyły ogółem 27 wyrobów. W 10 przypadkach kontrole były przeprowadzone u użytkowników wyrobów i miały na celu ustalenie czy podmioty odpowiedzialne faktycznie dostosowały zakwestionowane wyroby do wymagań zasadniczych. W 1 przypadku kontrola dotyczyła dostosowania obuwia o cechach ochronnych do wymagań dyrektywy 89/686/EWG – ustalono, że wyrób został dostosowany do wymagań tej dyrektywy. W pozostałych 9 przypadkach sprawy dotyczyły kwestii wynikających z dyrektywy maszynowej 2006/42/WE – w 8 przypadkach stwierdzono usunięcie niezgodności i dostosowanie maszyn do wymagań dyrektywy. W natomiast w 1 przypadku użytkownik dokonał fizycznego zlikwidowania wyrobu, który pierwotnie nie spełniał wymagań zasadniczych.

W 2019 r. w ramach kontroli sprawdzających przeprowadzono 1 kontrolę, która była zainicjowana przez Główny Inspektorat Pracy w związku z pismem Transportowego Dozoru Technicznego. Sprawa dotyczyła podejrzenia, że firma z Niemiec wyprodukowała 3 cysterny niezgodnie z wymaganiami odpowiednich dyrektyw. Przeprowadzona kontrola wymagała wyjaśnienia roli przedsiębiorcy mającego siedzibę na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w procesie umieszczania powyższych wyrobów na rynku.

Względem producenta odpowiedzialnego za wprowadzenie w 2005 r. do obrotu linii uboju trzody brak było możliwości pojęcia działań wynikających z dyrektywy maszynowej 98/37/WE oraz z ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności z uwagi na to, że upłynął 10 letni okres przez który producent zobowiązany był do przechowywania dokumentacji technicznej. Producent wyrobu oświadczył, że dokumentacja uległa zniszczeniu oraz że po 2005 roku nie wprowadzał do obrotu kolejnych linii uboju trzody.

Przeprowadzono kontrole w podmiotach (tj. u producentów, przedstawicieli, importerów) bezpośrednio odpowiedzialnych za wprowadzenie ogółem 13 wadliwych wyrobów do obrotu. Na przestrzeni całego 2019 r. skutkowało to wydaniem 7 postanowień dotyczących usunięcia niezgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi, 8 decyzji umarzających postępowanie

w związku ze stwierdzeniem, że niezgodności wyrobów zostały usunięte oraz wysłano 1 pismo informacyjne o możliwości podjęcia działań dobrowolnych.

### C. Kontrole maszyn do robót ziemnych i drogowych

W OIP Bydgoszcz przeprowadzono 9 kontroli wyrobów w tym zakresie. Kontrolami objęto maszyny takiego typu jak: koparki, koparko – ładowarki, zagęszczarki gruntu, walec tandemowy przegubowy. Urządzenia te były sprawdzane pod względem zgodności z dyrektywą dotyczącą maszyn 2006/42/WE (wcześniej 98/37/WE) oraz pod względem zgodności z dyrektywą 2000/14/WE dotyczącą urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska. Przeprowadzone kontrole nie wykazały niezgodności wyrobów z powyższymi dyrektywami. Maszyny, które kontrolowano, pochodziły z Niemiec (2 sztuki), Wielkiej Brytanii (2 sztuki) oraz w pojedynczych przypadkach ze Stanów Zjednoczonych, Włoch, Korei Południowej, Czech oraz Polski.

#### Kontrole maszyn do robót drogowych.

Skontrolowano ogółem 11 wyrobów takiego rodzaju jak: gąsienicowa rozkładarka mas bitumicznych, pojazd wielofunkcyjny, zagęszczarki rewersyjne, ładowarka kołowa, przecinarki spalinowe, koparka gąsienicowa. Urządzenia te były sprawdzane pod względem zgodności z dyrektywą dotyczącą maszyn 2006/42/WE (wcześniej 98/37/WE) oraz pod względem zgodności z dyrektywą dotyczącą emisji hałasu do środowiska 2000/14/WE. W stosunku do 10 wyrobów przeprowadzone kontrole nie wykazały niezgodności z powyższymi dyrektywami. Maszyny te pochodziły z Niemiec (4 sztuki), Wielkiej Brytanii, Stanów Zjednoczonych (po 2 sztuki) oraz w pojedynczych przypadkach z Austrii i Belgii.

W 1 przypadku inspektor pracy stwierdził, że maszyna taka jak kruszarka szczękowa do betonu i gruzu pochodząca z Wielkiej Brytanii, podlegająca pod wymagania dyrektywy 98/37/WE nie spełniała wymagań w zakresie treści deklaracji zgodności, zawartości instrukcji użytkowania oraz w zakresie oznakowania wyrobu (identyfikacji, piktogramów, barw bhp). Ustalenia z kontroli zostały przesłane do okręgowego inspektoratu pracy właściwego ze względu na siedzibę sprzedawcy wprowadzającego maszynę do obrotu na terenie Polski.

### D. Kontrole środków ochrony głowy

Przeprowadzono 15 kontroli środków ochrony głowy, podczas których skontrolowano 14 hełmów ochronnych i 1 przemysłowy hełm lekki. W badanej grupie wyrobów, w 14 przypadkach producenci deklarowali zgodność produktów z wymogami dyrektywy 89/686/EWG. W 1 przypadku polski producent zadeklarował zgodność wyrobu z wymaganiami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie środków ochrony indywidualnej oraz uchylenia dyrektywy Rady 89/686/EWG. Wszystkie wyroby poddane kontroli spełniały wymagania przepisów. W 12 przypadkach były to środki ochrony indywidualnej pochodzące z Polski, a tylko w pojedynczych przypadkach wyroby pochodziły z Chin, Francji i Czech.

### F. Kontrole w pozostałych przypadkach

W ramach nadzoru rynku skontrolowano ponadto 15 maszyn, z których 2 spełniały wymagania zasadnicze, natomiast w przypadku 13 pozostałych, kontrole wykazały brak zgodności z wymaganiami zasadniczymi. Inspektorzy pracy stwierdzali: nieprawidłowości dotyczące budowy/wykonania wyrobu, brak oznakowania wyrobu w zakresie identyfikacji, piktogramów, barw bhp itp., nieprawidłową deklarację zgodności, nieprawidłową zawartość instrukcji użytkowania, niewłaściwe oznakowanie wyrobu w zakresie identyfikacji, piktogramów, barw bhp itp. Stwierdzono także przypadek braku oznakowania znakiem CE i przypadek braku deklaracji zgodności.



Wyroby w stosunku do których stwierdzano niezgodności z wymaganiami dyrektywy maszynowej pochodziły z Chin (5 wyrobów), Holandii (4 wyroby), Polski (3 wyroby) oraz Czech (1 wyrób).

### Opis stwierdzonych nieprawidłowości

Inspektorzy pracy przeprowadzający kontrole w 2019 r. zasadniczo stwierdzali brak zgodności wyrobów z wymaganiami zasadniczymi wynikającymi z dyrektywy maszynowej. Tylko w jednym przypadku – w toku kontroli przeprowadzonej na wniosek organu celnego – stwierdzono nieprzestrzeganie postanowień dyrektywy dotyczącej urządzeń ciśnieniowych 20014/68/EU. Stwierdzono mianowicie, że w deklaracji nie zawarto opisu urządzenia ciśnieniowego lub zespołu oraz zastosowanej procedury oceny zgodności. Nieprawidłowość ta dotyczyła wytwornicy wody lodowej – agregatu chłodniczego, rok produkcji: 2019, kraj pochodzenia: Ukraina.

Odnosnie dyrektywy maszynowej 2006/42/WE (wcześniej 98/37/WE) inspektorzy pracy stwierdzali nieprawidłowości w zakresie:

- budowy lub wykonania wyrobu – 16 przypadków,
- braku lub niewłaściwego oznakowania tj. identyfikacji, piktogramów, barw bhp – 11 przypadków,
- nieprawidłowej deklaracji zgodności – 6 przypadków,
- nieprawidłowej zawartości instrukcji użytkownika – 6 przypadków,
- braku deklaracji zgodności – 5 przypadków,
- braku oznakowania znakiem CE – 4 przypadki,
- niewłaściwego oznakowania wyrobu w zakresie identyfikacji, piktogramów, barw bhp itp. – 4 przypadki,
- braku instrukcji użytkownika – 3 przypadki,
- nieprawidłowości w zakresie wystawienia certyfikatu oceny typu WE – 1 przypadek,
- braku certyfikatu oceny typu WE – 1 przypadek.

Przeznaczenie zakwestionowanych wyrobów było zróżnicowane. Były to maszyny dla przemysłu spożywczego, maszyny budowlane oraz ich osprzęt wymienny, maszyny stosowane w przemyśle papierniczym, maszyna stosowana w prefabrykacji wyrobów zbrojarskich, maszyna do obróbki drewna, maszyny pakujące, maszyna do obróbki metalu, łodzie oraz maszyna specjalistyczna do wyplatania kół rowerowych.

Kontrole wykazały, że wyroby te pochodziły z krajów takich jak:

- Ukraina – 5 wyrobów,
- Chiny – 5 wyrobów,
- Holandia – 4 wyroby,
- Turcja – 3 wyroby,
- Polska – 3 wyroby,
- Rosja – 2 wyroby,
- Wielka Brytania – 1 wyrób,
- Czechy – 1 wyrób.

Względem roku ubiegłego można zauważyć, że na terenie działania OIP w Bydgoszczy zapoczątkowany został import wyrobów z Ukrainy, które nie spełniały wymagań zasadniczych. Ilość zakwestionowanych przez służby celne, importowanych wyrobów z Rosji i Turcji jest podobna do tego jaka była w 2018 r. Wówczas stwierdzono, że 2 wyroby z Rosji i 1 wyrób z Turcji nie spełniały wymagań dyrektywy maszynowej. Kwestionowanie wyrobów pochodzących z Chin miało związek z badaniem wypadków przy pracy oraz realizowane było w ramach kontroli rutynowych prowadzonych przez inspektorów pracy. 4 kontrole wyrobów pochodzących z Holandii dotyczyły tego samego rodzaju maszyn. Łodzie koszące – bo o nich tu mowa – były kontrolowane w ramach tematu: „Ocena zgodności budowy i stanu technicznego jednostek pływających z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy – Statki śródlądowe”. Stwierdzono brak osłon oraz brak odpowiednich oznaczeń. Z kolei kontrole

wyrobów polskich producentów w 1 przypadku były związane z badaniem wypadku, a pozostałe 2 kontrole prowadzone były w toku rutynowych kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy.

### **Uzyskane efekty**

W 2019 r. wydano łącznie 7 postanowień dotyczących usunięcia niezgodności i dostosowania wyrobów do wymagań zasadniczych. Z grupy tej, w stosunku do 3 wyrobów Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy wydał decyzje dotyczące umorzenia postępowania. Dla pozostałych 4 wyrobów, dla których wydano postanowienia, kontrole sprawdzające planuje się przeprowadzić w 2020 r.

W 2019 r. OIP w Bydgoszczy wydał również 5 decyzji umarzających postępowanie względem urządzeń, dla których w 2018 r. wydane zostały postanowienia. Decyzje zostały wydane w związku z dostosowaniem wyrobów do wymagań zasadniczych.

### **Inne działania podejmowane w ramach tematu**

W toku prowadzonych kontroli inspektorzy pracy na bieżąco informowali producentów, dostawców oraz pracodawców i ich pracowników o wymogach wynikających z określonych dyrektyw. W tym zakresie w 2019 r. udzielono łącznie 240 porad. Do podmiotów odpowiedzialnych za wprowadzenie wyrobu do obrotu wystosowano łącznie 5 pism profilaktycznych informujących o możliwości podjęcia działań dobrowolnych mających na celu usunięcie stwierdzonych niezgodności.

Współpraca z organami celnymi układała się prawidłowo. Inspektorzy pracy wydali łącznie 12 opinii, w tym 10 negatywnych, w związku z niespełnianiem wymagań zasadniczych przez wyroby, które mały być wwieziane na obszar UE. Wszystkie zakwestionowane wyroby podlegały pod wymagania dyrektywy 2006/42/WE w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn, a jeden z wyrobów dodatkowo podlegał pod wymagania dyrektywy 2014/68/UE dotyczącej urządzeń ciśnieniowych.

### **Podsumowanie i wnioski**

Analizując przeprowadzone czynności należy stwierdzić, że istnieje konieczność kontynuowania kontroli wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi. W szczególności należy zwrócić uwagę na zwiększenie się importu wyrobów z Ukrainy, który w latach wcześniejszych był znikomy. Istnieją uzasadnione przesłanki od tego, aby w toku bieżących kontroli zwracać baczną uwagę na stan techniczny maszyn pochodzących z Chin. Sami pracodawcy najczęściej nie są świadomi zagrożeń, jakie niesie za sobą eksploataowanie wyrobów niespełniających wymagań zasadniczych. Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy w ramach nadzoru rynku w bezpośredni sposób przyczyniają się do podniesienia świadomości z zakresu bezpieczeństwa u użytkowników wyrobów. Pozyskana przez pracodawców w ten sposób wiedza wpływa na świadome dokonywanie kolejnych zakupów i zwracanie uwagi na to, aby wyroby były: właściwie oznakowane, wyposażone w skuteczne rozwiązania chroniące przed ryzykiem wypadku oraz aby były wyposażone w odpowiednią dokumentację.

## **8. Bezpieczeństwo pracy w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna**

W ramach realizacji tematu na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 9 kontroli w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna. Dla dwóch zakładów była to pierwsza kontrola Państwowej Inspekcji Pracy.

W dwóch zakładach zatrudniono do 9 pracowników, w trzech od 10 do 49 pracowników, w trzech kolejnych od 50 do 249, a w jednym ponad 250. Pracę w kontrolowanych zakładach wykonywało 925 pracowników, zatrudnionych na podstawie umów o pracę, a 97 osób świadczyło pracę na podstawie umów cywilno-prawnych. W jednym z zakładów pracę wykonywał podmiot samozatrudniający. W dwóch zakładach powierzono pracę cudzoziemcom – obywatelom Ukrainy

(8 osób). Z obcokrajowcami zawarto wyłącznie umowy-zlecenia. Cudzoziemcy, w przeważającej mierze, zajmowali się pracami transportowymi, składowaniem i magazynowaniem, a także załadunkiem i rozładunkiem. Wykonywali również pracę przy obsłudze maszyn, jednak wyłącznie na stanowiskach odbierających (traki, wielopiły).

Skontrolowane zakłady prowadzą działalność w zakresie produkcji: wyrobów tartacznych, palet i europalet, brykietu, 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. W dwóch zakładach zainstalowano ciągi technologiczne przeznaczone do produkcji brykietu. Duże, zorientowane na seryjną produkcję zakłady, posiadają najczęściej nowoczesne, specjalistyczne wyposażenie: linie technologiczne, nowe centra obróbcze. W zakładach produkujących palety i europalety funkcjonują kilkudziesięcioletnie pilarki tarczowe, a obok nich nowoczesne, w pełni zautomatyzowane linie technologiczne. W stolarniach eksploatuje się stare frezarki górno- i dolnowrzecionowe, wiertarki kolumnowe i szlifierki taśmowe oraz strugarki-grubościówki. Większość kontrolowanych zakładów dysponuje zmechanizowanymi środkami transportu: ładowarkami, wózkami widłowymi z napędem spalinowym, gazowym i elektrycznym oraz samochodami ciężarowymi. Mniejsze zakłady posiadają ręczne wózki paletowe. Wszystkie kontrolowane wózki widłowe posiadały decyzje właściwego inspektoratu Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającą na eksploatację.

### Wypadki przy pracy

W kontrolowanych zakładach, w ostatnich trzech latach oraz w roku kontroli miało miejsce łącznie 17 wypadków przy pracy, w których poszkodowanych zostało 23 pracowników. Większość odniosła lekkie obrażenia, powodujące czasową niezdolność do pracy, a trzech zostało ciężko poszkodowanych.

Poniższa tabela obrazuje rozkład liczby poszkodowanych wypadków w poszczególnych latach:

Wyszczególnienie	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.
Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy, w tym:	4	14	4	1
Śmiertelnie	0	0	0	0
z ciężkimi urazami	0	1	2	0

Z punktu widzenia liczby zatrudnionych, najwięcej wypadków miało miejsce w dużych i średnich zakładach. W podmiotach zatrudniających tylko kilku pracowników wypadki występowały sporadycznie. Tam, gdzie w zakładzie służba bhp jest obecna na co dzień, wdrożone są procedury postępowania w razie wypadku, a pracownicy mają większą świadomość przysługujących im praw oraz konsekwencji zaistnienia zdarzeń wypadkowych. Pracownicy nie obawiając się zwolnienia z pracy zgłaszają wszystkie drobne zdarzenia, mające związek z pracą. Kolejnym czynnikiem wpływającym na zależność ilości wypadków od wielkości zatrudnienia jest system pracy. W większych zakładach, gdzie produkcja odbywa się w ciągach technologicznych i często wykonywana jest w systemie akordowym, pracownicy wykazują się pośpiechem i mniejszą uwagą przy wykonywaniu czynności związanych z produkcją. Konsekwencją jest częstsze występowanie zdarzeń wypadkowych, powodujących czasową niezdolność do pracy. Wynika to również z problemów ze sprawowaniem nadzoru nad pracownikami. Kierownikom zakładów, bądź kierownikom zmian, podlega często kilkudziesięciu pracownikom wykonujących pracę na wielu maszynach i urządzeniach. W związku z tym nie zawsze są w stanie zapewnić przestrzegania bezpiecznych metod wykonywania pracy. Jaskrawym tego przykładem są pilarki tarczowe, przy których obsłudze często dochodzi do wypadków związanych z kontaktem palców z tarczą tnącą. Pracownicy przecinający asortyment o różnych grubościach, nie dostosowują ustawienia kaptury ochronnego do grubości deski, stosując uniwersalne ustawienie osłony. W wyniku tego dochodzi do urazów, a nawet amputacji paliczków lub całych palców u rąk.

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

- przy obsłudze pilarek – 3,



- przy obsłudze innych strugarek – 1,
- przy obsłudze traków – 2,
- przy obsłudze wielopit – 1,
- przy obsłudze rębaka – 1,
- przy sztaplowaniu drewna – 1,
- przy składowaniu półproduktów i gotowych wyrobów – 1,
- przy ręcznym dźwiganiu – 1,
- pośliznięcia, potknięcia, upadki – 2,
- zderzenia – 1,
- inne, w tym poparzenia – 2.

Wypadki związane z obsługą maszyn i urządzeń do obróbki drewna najczęściej spowodowane były: brakiem właściwych osłon narzędzi tnących i elementów skrawających, niewłaściwym postępowaniem się czynnikiem materialnym, wadami materiałowymi obrabianych przedmiotów, nieużywaniem urządzeń pomocniczych (np. popychaczy) i operowaniem rękoma w strefie niebezpiecznej, pośpiechem, brakiem koncentracji i rutyną. Nadal utrzymuje się wysoka liczba pracowników wykonujących pracę pod wpływem alkoholu – stanowi to coraz częstszą przyczynę zaistnienia wypadków.

Analizując ilość oraz rodzaje wypadków przy pracy, zauważa się tendencję do zmniejszenia ich liczby. Dzięki aktualizacji oceny ryzyka zawodowego po zaistniałych zdarzeniach, wdrażania wniosków i środków profilaktycznych określonych w trakcie postępowania powypadkowego, ilość i rodzaje wypadków w poszczególnych zakładach uległy niewielkiemu, choć widocznemu zmniejszeniu. Widocznym staje się wpływ kampanii prewencyjno-promocyjnej, skutek przynosi wdrażanie przez pracodawców zaleceń wynikających z wydanych przez inspektorów pracy decyzji oraz wniosków, a także realizacja planowanych przez siebie inwestycji na rzecz poprawy bezpieczeństwa warunków pracy.

### **Czynniki szkodliwe, uciążliwe i niebezpieczne**

Przeprowadzone kontrole potwierdziły, że w znacznej części zakładów występuje narażenie pracowników na hałas. Największy odsetek kontrolowanych zakładów, w których stwierdzono narażenie na hałas, stanowią tartaki oraz podmioty produkujące palety i europalety. Najmniejsze narażenie na hałas występuje w zakładach małych: stolarniach, firmach produkujących stolarkę drzwiową i okienną.

Pracownicy wykonujący pracę w narażeniu na substancje chemiczne i pyły zatrudnieni są najczęściej w stolarniach, gdzie dokonuje się dalszego przetwarzania tarcicy w półwyroby bądź wyroby gotowe oraz przy pracach lakierniczych. W dwóch zakładach pracodawcy nie zapewnili wykonania pierwszych bądź kolejnych pomiarów czynników szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych. W pięciu podmiotach, wykonane pomiary hałasu wykazały brak przekroczeń NDN hałasu, zarówno w odniesieniu do ekspozycji dobowej, jak również maksymalnego i szczytowego poziomu hałasu. W 3 zakładach prowadzone są procesy pracy związane z impregnacją drewna. W każdym z nich impregnacja prowadzona jest zanurzeniowo, w wannach usytuowanych na zewnątrz pomieszczeń produkcyjnych.

Niewątpliwie, w okresie kilkunastu ostatnich lat zauważalny jest spadek liczby 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:

- ciągłego unowocześniania parku maszynowego,
- inwestowania w budowę nowych obiektów, których ściany i dachy posiadają właściwości wygłuszające, a także wyposażone są w nowoczesne systemy wentylacyjne,
- kontrolnej i prewencyjnej działalności Państwowej Inspekcji Pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej,

- programu skierowanego na poprawę warunków pracy, finansowanego częściowo przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- programów wspierania przedsiębiorczości oraz innowacyjności, finansowanych ze środków Unii Europejskiej,
- coraz większej wiedzy i świadomości pracodawców i osób kierujących pracownikami, na temat społecznych skutków i kosztów związanych z narażeniem pracowników na działanie czynników szkodliwych i niebezpiecznych.

### Informacje o zastosowanych środkach prawnych, realizacji decyzji i wniosków

Zamieszczona poniżej tabela zawiera informacje o liczbie zastosowanych środków prawnych oraz stopniu ich realizacji

Wyszczególnienie środków prawnych	Liczba wydanych	Liczba/procent wykonanych
Decyzje ogółem, w tym:	55	31/74%
- na piśmie	42	28/62%
- ustne	13	13/100%
Decyzje z art.108 kpa	6	6/100%
Decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn	9	7/84%
Decyzje wstrzymania prac	1	1/100%
Decyzje wykonania badań i pomiarów	3	1/33%
Wnioski w wystąpieniach	1	0/0%
Liczba udzielonych porad prawnych	13	-
Liczba udzielonych porad technicznych	19	-
Liczba środków wychowawczych	1	-
Liczba mandatów karnych	1	-
Łączna kwota nałożonych mandatów	1500,00 zł	-

Stwierdzone w toku kontroli nieprawidłowości dotyczyły:

- oceny ryzyka zawodowego – dotyczy 5 zakładów i 44 pracowników,
- braku pomiarów czynników szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych – dotyczy 4 zakładów i 20 pracowników,
- instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń – dotyczy 1 zakładu i 39 pracowników,
- stanu technicznego środków transportu – dotyczy 2 zakładów, 2 wózków jezdniowych z napędem silnikowym i 4 pracowników,
- stanu technicznego maszyn i urządzeń – dotyczy 3 zakładów, 24 maszyn i 30 pracowników,
- braku wentylacji w miejscu powstawania czynników szkodliwych – dotyczy 2 zakładów i 2 pracowników,
- braku wyznaczenia i oznakowania dróg transportowych, progów itp. – dotyczy 4 zakładów i 286 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 oraz w takich, które w ostatnich latach zmodyfikowały lub rozszerzyły rodzaj prowadzonej działalności. 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, do których inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy wcześniej nie dotarli. Właściciele tych podmiotów nie mają często wiedzy o zmieniających się w czasie

przepisach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Eksploatują maszyny kilkudziesięcioletnie niedostosowane do minimalnych wymagań. Dowiadując się od inspektorów pracy o obowiązujących aktualnie wymaganiach wobec eksploatowanych maszyn, najczęściej bez zbędnej zwłoki likwidują stan bezprawny.

### **Maszyny objęte kontrolą**

Inspektorzy pracy zakresem swoich kontroli objęli 45 maszyn do obróbki drewna, a także 14 wózków jezdniowych i ładowarek. Wśród najczęściej kontrolowanych maszyn dominowały pilarki tarczowe do wzdłużnego i poprzecznego cięcia, piły formatowe, frezarki dolno- i górnwrzecionowe, traki pionowe i poziome (pilarki taśmowe), obrzynarki do drewna i wielopiły.

Najczęściej spotykany stan bezprawny polegał na braku osłon narzędzia tnącego lub pasków klinowych przekazu napędu. Zdarzały się również przypadki nieskutecznego zabezpieczenia operatora przed dostępem kończyn górnych do strefy niebezpiecznej.

Często, szczególnie przy intensywnie eksploatowanych maszynach zatarciu uległo oznakowanie elementów sterowniczych. Równie często zdarzały się również przypadki uszkodzeń wyłączników awaryjnych, bądź ich braku.

### **Efekty uzyskane w wyniku realizacji środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy**

Inspektorzy pracy w wyniku zastosowanych środków prawnych wpłynęli na poprawę warunków pracy dla 767 pracowników. Działania Państwowej Inspekcji Pracy nie skupiają się jednak wyłącznie na prowadzeniu kontroli i nadzorze. Środkami wykorzystywanymi przez urząd do poprawy stanu bezpieczeństwa pracowników i ochrony przed zagrożeniem są także edukacja pracodawców i pracowników oraz promocja dobrych praktyk, np. w dziedzinie walki z hałasem. Są one realizowane poprzez prowadzenie szkoleń w ramach działań prewencyjno-profilaktycznych, przesyłanie materiałów edukacyjnych i szkoleniowych. Organizowane są także konkursy pod patronatem PIP, mające na celu wyróżnianie i nagradzanie tych zakładów, w których stawia się na bezpieczeństwo i ergonomię pracy, a także kładzie się nacisk na stwarzanie pracownikom możliwości z korzystania z nowoczesnych technologii i popularyzację kultury pracy.

### **Podsumowanie**

Trzyletni program 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, firmy produkujące coraz częściej brykiet, usytuowane z daleka od dużych miast, musiały dostosować się do obowiązujących przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa pracy. Dla zakładów odwiedzanych przez inspektorów pracy po raz pierwszy, stanowiło to duże wyzwanie. Zły stan obiektów i pomieszczeń pracy, niewystarczające pomieszczenia higieniczno-sanitarne, przestarzałe procesy pracy, maszyny nie spełniające minimalnych wymagań, pracownicy wykonujący pracę we własnej odzieży, nie wyposażeni i nie stosujący środków ochrony indywidualnej – taki stan faktyczny zastawali często inspektorzy pracy. Doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem, wymagało od właścicieli znacznych nakładów organizacyjnych i 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, zakup i instalowanie nowoczesnych ciągów technologicznych, pozwalających na zredukowanie udziału pracownika w procesie produkcji. Jest to ogólnoswiatowa tendencja, która powodować będzie dominację na rynku dużych podmiotów, także z kapitałem zagranicznym, kosztem małych i średnich firm.

Mniejsze zakłady również potrafią znaleźć swoje miejsce na rynku. Powoli, acz skutecznie poprawiają jakość i wydajność produkcji poprzez zakup tartacznych linii technologicznych lub suszarni.

Korzystają z unijnych programów pomocowych w celu sprostania wymaganiom odbiorców. Duże szanse na stabilny rozwój rysują się przede wszystkim przed małymi stolarniami, wykonującymi na indywidualne zamówienie: drzwi, okna, elementy wystroju wnętrz, a następnie montującymi je u klientów. W dobie chronicznego braku fachowców i wykonawców, te zakłady mają się znakomicie.

W tej chwili, największym niebezpieczeństwem dla rozwoju branży jest stale rosnąca cena surowca oraz doskwierający brak drewna bardzo dobrej jakości. Większość zakładów opiera swoje zakupy na dostawach z lasów państwowych, a te nieustannie podnoszą ceny surowca, windując je na aukcjach i portalach.

Dokonując oceny poszczególnych zakładów, w oparciu o dokumentację pokontrolne, można pokusić się o wniosek, iż stan bezpieczeństwa w zakładach przetwórstwa drewna jest coraz lepszy. Procent zakładów, w których w tym roku ujawniono wykroczenia i wszczęto postępowanie wykroczeniowe jest marginalny. Jednak branża wymaga stałego nadzoru i kontroli inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy, szczególnie w zakresie utrzymywania maszyn i urządzeń do obróbki drewna w zgodnym z przepisami, właściwym stanie technicznym.

## 9. Bezpieczeństwo w leśnictwie

### Charakterystyka kontrolowanych zakładów

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono w 2019 roku 16 kontroli zakładów usług leśnych. Dla jednego zakładu była to pierwsza kontrola Państwowej Inspekcji Pracy.

Skontrolowano 6 zakładów o zatrudnieniu do 9 pracowników, 9 o zatrudnieniu od 10 do 20 pracowników, i 1 zatrudniający 36 pracowników. Łącznie w skontrolowanych zakładach pracę wykonywało 191 osób, w tym 170 pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (5 kobiet), 17 osób pracujących w ramach umów zlecenia i 4 osoby w ramach samozatrudnienia. Zatrudnionych było 19 cudzoziemców.

Kontrole prowadzono na terenie lasów należących do nadleśnictw: Bydgoszcz, Żółędowo, Runowo Krajeńskie, Szubin, Osie, Włocławek, Tuchola, Jamy, Golub-Dobrzyń. Nadleśnictwa te wchodzi w skład obszarów leśnych zarządzanych przez Regionalną Dyрекję Lasów Państwowych w Toruniu.

Podstawowymi maszynami stosowanymi w tych zakładach były pilarki łańcuchowe z napędem spalinowym (głównie firmy Husqvarna lub Stihl). Wykorzystywany był też sprzęt pomocniczy: jak kliny do rozwierania rzazów i tyczki kierunkowe, a także dźwignie-obracaki do obalania ścinanych drzew. Wszystkie kontrolowane zakłady dysponowały ciągnikami zrywkowymi oraz przyczepami samozaładowczymi do zrywki (z żurawikami). Sześć podmiotów posiadało co najmniej jeden harwester, który stosuje przy pozyskaniu drewna na niektórych powierzchniach leśnych, a trzy podmioty, co najmniej jeden forwarder.

Większość kontrolowanych zakładów usług leśnych nadal zajmowało się złomami i wywrotami pohuraganowymi, których resztki występują jeszcze w części województwa kujawsko-pomorskiego. Nadal trwają prace związane z usuwaniem powalonych drzew, a także wywozem drewna z powierzchni leśnych. Pomimo prowadzenia prac przy drzewach trudnych, nie zaobserwowano wzrostu ilości wypadków przy pracy.

W trakcie prowadzonych kontroli na powierzchniach leśnych pracowało łącznie 73 pracowników, wśród których były trzy kobiety. Pracę wykonywało czterech podwykonawców. W trzech przypadkach pracę wykonywali również pracodawcy.

## Zastosowane środki prawne i ich realizacja

Zamieszczona poniżej tabela zawiera informacje o liczbie zastosowanych środków prawnych oraz stopniu ich realizacji.

Wyszczególnienie środków prawnych	Liczba wydanych	Liczba/procent wykonanych
Decyzje ogółem, w tym:	41	41/100%
- na piśmie	16	16/100%
- ustne	25	25/100%
Decyzje z art.108 kpa	8	8/100%
Decyzje skierowania do innych prac	1	1/100%
Pracownicy skierowani	1	1/100%
Wnioski w wystąpieniach	25	7/28%
Liczba udzielonych porad prawnych	8	-
Liczba udzielonych porad technicznych	15	-
Liczba mandatów karnych	2	-
Łączna kwota nałożonych mandatów	2200,00 zł	-

Najczęstsze nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli dotyczyły:

- oceny ryzyka zawodowego – najczęściej opracowana ocena ryzyka zawodowego nie zawierała istotnych elementów: opisu stanowisk pracy, wykazu używanych maszyn i urządzeń; równie często nie uwzględniano zagrożeń związanych z usuwaniem złomów i wywrotów,
- szkoleń bhp dla pracowników – problem dotyczył szczególnie pracowników z Ukrainy, którzy nie zostali poddani instruktażowi stanowiskowemu,
- profilaktycznych badań lekarskich,
- wyposażenia pracowników i stosowania środków ochrony indywidualnej – pracownicy dwóch kontrolowanych podmiotów wykonywali pracę z użyciem pilarek łańcuchowych, bez rękawic ochronnych i spodni z wkładkami antyprzecięciowymi, pomimo iż zostali przez pracodawcę wyposażeni; w dwóch zakładach – dwóch pracowników posiadało hełmy ochronne z nieaktualną datą przydatności do użycia,
- prac szczególnie niebezpiecznych – w trzech zakładach ujawniono brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, a w dwóch wykaz był niekompletny,
- instrukcji bezpiecznego wykonywania pracy – w dwóch przypadkach pracodawcy nie zapewnili opracowania właściwej instrukcji bezpiecznej pracy przy obsłudze żurawika,
- ścinki drzew pilarkami – w jednym przypadku ujawniono niebezpieczny sposób ścinki, podczas badania wypadku przy pracy,
- badań przesiewowych pod kątem boreliozy – dotyczy 10 zakładów i 69 pracowników,
- szczepień ochronnych – dotyczy 1 zakładu i 8 pracowników.

Za ujawnione podczas kontroli wykroczenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy pracy nałożyli na pracodawcę oraz osobę kierującą pracownikami, dwa mandaty karne w łącznej kwocie 2200 zł.

### Przykład szczególnie rażącego naruszenia przepisów

Do szczególnych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy doszło w nadleśnictwie Zamrzenica. Podczas jednej z kontroli, związanej z badaniem wypadku przy pracy, inspektor pracy ujawnił wykonywanie w sposób niebezpieczny prac związanych ze ścinką drzew. Pilarz, nie upewniwszy się, że po ścięciu drzewa, w koronach sosen nie pozostały luźno wiszące konary, przystąpił do ścinania kolejnego drzewa. Nie przygotował przy tym w sposób właściwy stanowiska pracy: nie usunął podrostu i podszytu i tym samym, nie zapewnił sobie ścieżki oddalania. Praca wykonywana w taki sposób, bezpośrednio zagrażała życiu i zdrowiu



pracowników. Jak wykazało postępowanie powypadkowe, poszkodowany pracownik wykonywał pracę będąc pod wpływem alkoholu.

### **Wypadki przy pracy oraz choroby zawodowe**

W kontrolowanych zakładach, w ostatnich trzech latach miało miejsce łącznie sześć wypadków przy pracy. Cztery o skutkach powodujących czasową niezdolność do pracy, jeden ciężki oraz jeden wypadek zbiorowy, w wyniku którego jeden z poszkodowanych poniósł śmierć, a drugi doznał ciężkich urazów. Cztery wypadki miały bezpośredni związek z pracą wykonywaną w lesie, na pozycjach przy pozyskaniu drewna. Urazy w czterech zdarzeniach zostały spowodowane upadającym drzewem lub konarami. 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.

### **Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa**

Za najistotniejsze przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości uznać można:

- trudne warunki pracy przy usuwaniu złomów i wywrotów powstałych po huraganach,
- brak młodych pracowników chętnych do ciężkiej pracy przy pozyskiwaniu drewna,
- dyktat niskich cen przez nadleśnictwa, co zmusza zakłady do szukania oszczędności w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 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: hałas i wibracje, szczególnie bez stosowania środków ochrony indywidualnej.

### **Działania podejmowane przez nadleśnictwa**

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 jeden z zakładów usług leśnych pomieszczeniach, zorganizowano dla pracodawców wykłady i seminaria, podczas których przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy poruszał tematy związane z czynnikami szkodliwymi, wypadkami oraz ryzykiem zawodowym występującym podczas prac w lesie. W spotkaniu uczestniczyło 6 zakładów usług leśnych, które następnie zostały poddane audytom kontrolnym. Wszystkie zakłady pozytywnie przeszły weryfikację i otrzymały dyplomy potwierdzające ukończenie programu.

W coraz większej liczbie nadleśnictw Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Toruniu, ogłaszane są przetargi na wykonywanie prac z zakresu gospodarki leśnej na okres dłuższy, niż rok. Powoduje to większą stabilizację wygrywających przetarg. Dzięki dwu lub trzyletniej gwarancji wykonywania zlecenia, mogą zainwestować w sprzęt specjalistyczny (harwestery i forwardery), mając świadomość, że będą go w stanie spłacać.

W szczegółowej specyfikacji zamówień, stanowiącej podstawę późniejszych przetargów, zwraca się szczególną uwagę na zawieranie stosunków pracy oraz usprzętowanie startujących zakładów. Nadleśnictwa, wymagają imiennych list zatrudnionych pracowników, mających wykonywać pracę na danym obszarze wraz z datą zawarcia umowy o pracę. Preferowane są zakłady usług leśnych, posiadające specjalistyczne ciągniki zrywkowe oraz samozaładowcze przyczepy z żurawikami.

Widoczna jest tendencja pozyskiwania drewna w sposób maszynowy, przy pomocy harwesterów. Tym samym, znacznie redukując czynnik ludzki, zwiększa się bezpieczeństwo pracy. W nadleśnictwach przyjęto zasadę, że przed rozpoczęciem prac na terenie danego leśnictwa przez pracowników zakładu usług leśnych, leśniczy poddaje pracowników podwykonawcy instruktażowi z zakresu bhp dotyczącemu zleconych prac.

### Porównanie z wynikami kontroli z lat poprzednich

Wyniki kontroli w 2019 roku napawać mogą optymizmem. Co prawda charakter stwierdzonych nieprawidłowości jest zbliżony do tych z lat poprzednich, jednak ilość naruszeń prawa jest znacznie mniejsza. Niemalże nie występują przypadki wykonywania pracy na powierzchniach leśnych, bez właściwych środków ochrony indywidualnej. Wynika to z rosnącej świadomości pracowników, a także konsekwentnego nakładania na pracodawców i osoby kierujące pracownikami kar za ujawnione wykroczenia.

Jest to wynik działań, przede wszystkim inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy, jak i przedstawicieli Lasów Państwowych, poprzez stawianie wymogów i promowanie umów o pracę w specyfikacjach przetargowych.

Marginalny jest odsetek osób, które wykonują pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Podczas prowadzonych kontroli nie stwierdzono żadnego przypadku wykonywania takiej pracy na powierzchniach leśnych. W kilku przypadkach świadczone pracę na podstawie tzw. samozatrudnienia. Dotyczyło ono przede wszystkim operatorów harwesterów oraz forwardera, wykonujących pracę na powierzonym przez pracodawcę sprzęcie.

Umacnia się tendencja z lat poprzednich, dotycząca wzrostu ilości nowoczesnego sprzętu przeznaczonego do pracy w lesie. Normą stało się posiadanie, nawet przez małe zakłady, przyczep samozaładowczych z żurawikami. Większość zakładów posiada już co najmniej jeden harwester oraz forwarder.

## 10. Bezpieczeństwo w przemyśle spożywczym

### Podstawowe dane

W 2019 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 15 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, z których 14 zajmowało się głównie mrożeniem i konfekcjonowaniem warzyw i owoców, ich przerobem na sałatki warzywne i surówki, produkcją galaretek, budyni, kisielei, a 1 - produkcją świeżych soków owocowych i warzywnych.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 1.415 osób, w tym 1.345 zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (665 kobiet), a 70 osób pracowało na podstawie umów cywilnoprawnych.

Ustalono, że w skontrolowanych zakładach w latach 2016 – 2018 zaistniało 116 wypadków przy pracy, z tego 14 z udziałem wózków jezdniowych. Najczęściej do wypadków dochodziło w trakcie poruszania się pracowników po drogach zakładowych - poślizgnięcia się na mokrych posadzkach, schodach, a nawet na mokrej konstrukcji maszyny. Wszystkie wypadki należały do kategorii lekkich.

### Wskazanie najistotniejszych nieprawidłowości

Analiza przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli wykazała, że najczęściej występowały nieprawidłowości dotyczące maszyn i urządzeń, np. brak osłon lub innych urządzeń ochronnych, które zapobiegałyby dostępowi do strefy zagrożenia lub zatrzymywałyby ruch części niebezpiecznych, brak osłon chroniących pracowników przed poparzeniem, brak odpowiednio oznakowanych elementów sterowniczych, czy brak zabezpieczenia maszyn niebezpiecznych przed uruchomieniem przez osoby nieuprawnione.

Sporo nieprawidłowości dotyczyło oceny ryzyka zawodowego, a dokładnie braku sporządzonej dokumentacji oceny ryzyka na stanowiskach produkcyjnych oraz braku poinformowania pracowników o występującym ryzyku zawodowym na stanowiskach pracy związanych z transportem.

Najistotniejszą nieprawidłowością w zakresie transportu był brak właściwych uprawnień przy obsłudze wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia,



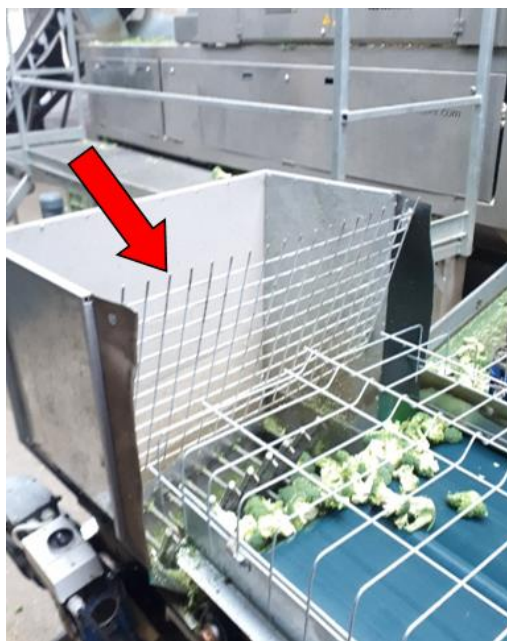
brak lub niewłaściwe oznakowanie dróg transportowych w obiektach zakładów pracy, brak opracowania zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych, czy brak dokumentów eksploatacyjnych wózków jezdniowych.

Przykłady szczególnie rażących nieprawidłowości:

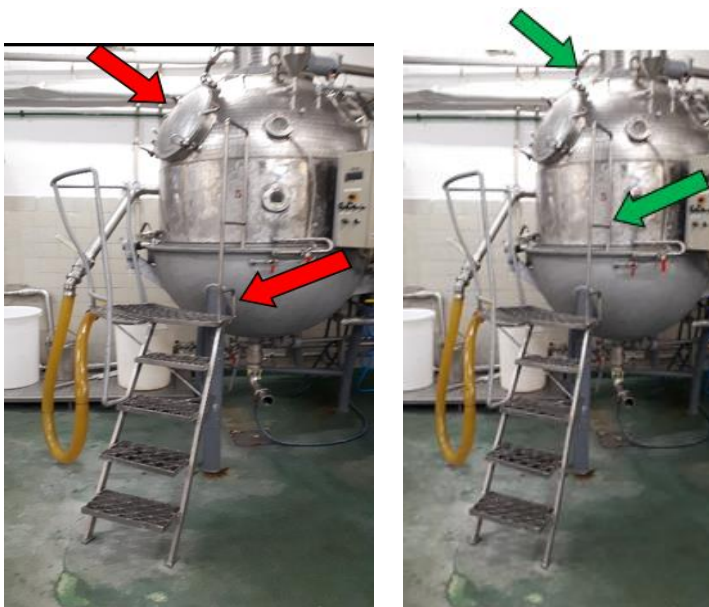
- W jednym z zakładów obieraczka do jabłek nie posiadała osłon zabezpieczających przed dostępem do części ruchomych, tj. do elementów napędowych - widok maszyny poniżej.



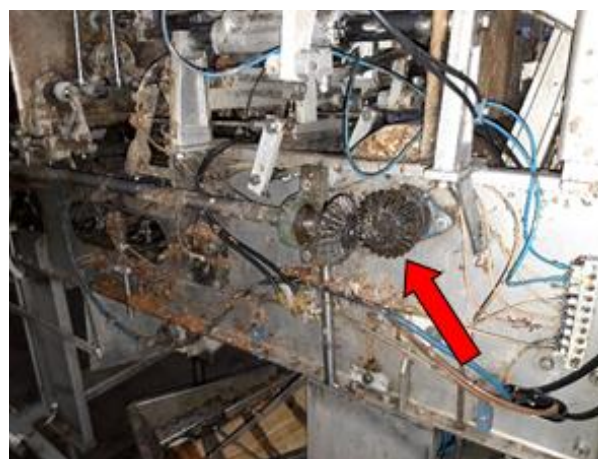
- W innym zakładzie stwierdzono, że kruszarka rozdrabniająca nie posiada osłony zabezpieczającej przed dostępem do części ruchomej – widok poniżej



- W kolejnym zakładzie stwierdzono, że osłona przy wyparce nie posiadała skutecznego zabezpieczenia przed dostępem do mieszała wyparki (brak tzw. krańcówki przy włączu). Ponadto pomost nie posiadał zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości od prawej strony – widok poniżej.

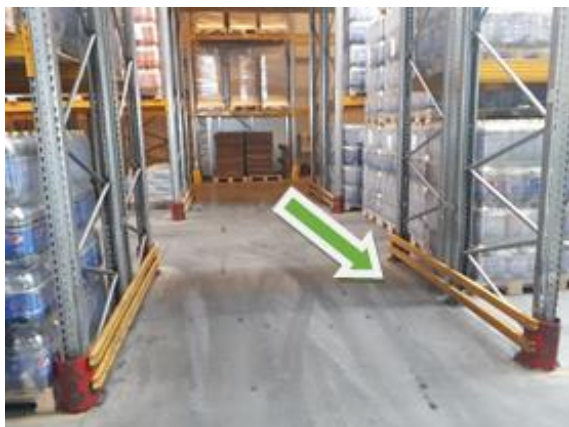


- W innym zakładzie elementy ruchome obieraczki do jabłek nie były zabezpieczone przed dostępem do nich – widok poniżej.



#### Przykłady dobrych praktyk.

- W jednej ze spółek po zaistniałym wypadku przy pracy z udziałem wózka jezdniowego, wszystkie drzwi w zakładzie prowadzące do pomieszczeń magazynowych zostały oznakowane piktogramami informującymi o poruszających się wózkach.
- W innym zakładzie w magazynie wysokiego składowania regały były właściwie zabezpieczone przed uszkodzeniem, a tam gdzie była taka konieczność miejsca składowania towarów w hali produkcyjnej zakładu były wyznaczone i oznakowane – widok poniżej.



### **Efekty przeprowadzonych działań kontrolnych**

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 190 decyzji, z czego wykonanych zostało już 109 decyzji, w tym 50 decyzji ustnych. Wobec 3 sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracowników zastosowano postępowanie mandatowe na łączną kwotę 4.400,00 złotych, a wobec 2 zastosowano środki oddziaływania wychowawczego w postaci pouczeń.

W trakcie przeprowadzonych 15 kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 74 porady prawne i 114 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, prowadzili rozmowy z pracodawcami, osobami kierującymi pracownikami oraz z osobami wykonującymi zadania służby bhp. Miało to na celu określenie 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 w środowisku pracy.

### **Wnioski**

Na podstawie wydanych środków prawnych zmierzających do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości ustalono, że naruszone zostały zarówno przepisy ustawy Kodeks pracy, rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, rozporządzenia Ministra Gospodarki w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy, rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przetwarzających owoce i warzywa.

W wyniku przeprowadzonych kontroli i wydanych środków prawnych wysnuć można 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 w zakładach zatrudniających do 100 pracowników. Należy zauważyć, że kontrole inspektorów pracy znacząco przyczyniają się do poprawy bezpieczeństwa pracy pracowników. Jak najbardziej właściwe jest także prowadzenie działań związanych z popularyzacją zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.



## 11. Przestrzeganie przepisów dotyczących obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym

### Podstawowe dane

W 2019 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 20 kontroli, mających na celu ocenę przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze wózków jezdniowych oraz zapewnienie poprawy bezpieczeństwa pracy w tych zakładach.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 2.668 osób, w tym 2.617 zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (1.045 kobiet, 72 niepełnosprawnych) i 45 osób na podstawie umów cywilnych.

Ustalono, że w latach 2016 – 2018 w skontrolowanych zakładach miało miejsce 155 wypadków przy pracy, z tego 16 z udziałem wózków jezdniowych. Najczęściej do wypadków dochodziło z powodu niezachowania ostrożności i należytej uwagi przez operatorów wózków oraz z powodu nieprawidłowej organizacji pracy, np. braku oznakowania dróg transportowych i ciągów pieszych w obrębie pracy danej linii produkcyjnej.

### Wskazanie najistotniejszych nieprawidłowości

Analiza przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli wykazała, że w zakładach najczęściej występowały nieprawidłowości dotyczące szkoleń bhp i badań lekarskich, tj. brak przeprowadzenia instruktaży stanowiskowych bhp (np. dla pracowników wykonujących pracę na kilku stanowiskach pracy), czy brak badań lekarskich, zarówno wstępnych jak i okresowych.

W drugiej kolejności stwierdzano brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych związanych z transportem oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami dla zdrowia pracowników.

Szereg decyzji wydanych zostało także w związku z brakiem oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy związanych z transportem i magazynowaniem, a także z niepoinformowaniem pracowników o występującym ryzyku na danym stanowisku pracy, jak również z nieprzeprowadzeniem pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach, gdzie eksploatowane były wózki jezdniowe zasilane gazem.

Do istotnych nieprawidłowości stwierdzonych w kontrolowanych zakładach zaliczyć należy:

- dopuszczenie do obsługi wózka jezdniowego podnośnikowego z mechanicznym napędem podnoszenia pracownika nie posiadającego wymaganych uprawnień do obsługi tego wózka,
- dopuszczenie do obsługi wózków widłowych pracowników, którzy nie zostali wcześniej poddani instruktażowi stanowiskowemu w dziedzinie bhp przy obsłudze tychże wózków, a także nie posiadali orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywanej pracy,
- dopuszczenie do pracy przy obsłudze wózków spalinowych pracowników, którzy nie odbyli szkolenia w zakresie bezpiecznego użytkowania butli z gazem zasilających te wózki, w tym ich bezpiecznej wymiany,
- brak zabezpieczenia przed niespodziewanym wtargnięciem na drogę transportową pieszych wychodzących z pomieszczeń biurowych, co obrazują zamieszczone poniżej zdjęcia (kolorem zielonym wskazany kierunek wjazdu wózków jezdniowych na teren magazynu, kolorem pomarańczowym wskazane droga pieszych z pomieszczeń biurowych i produkcyjnych do magazynu).



### Przykłady dobrych praktyk

W jednej ze spółek, po zaistniałym wypadku przy pracy z udziałem wózka jezdniowego, wszystkie drzwi w zakładzie prowadzące do pomieszczeń magazynowych zostały oznakowane piktogramami informującymi o poruszających się wózkach – widok poniżej.



### Efekty przeprowadzonych działań kontrolnych

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 58 decyzji, z czego wykonanych zostało 47 decyzji. Wobec 1 sprawcy wykroczeń przeciwko prawom pracowników zastosowano postępowanie mandatowe na kwotę 1.400,00 złotych, a wobec 2 zastosowano środki oddziaływania wychowawczego w postaci pouczenia i ostrzeżenia.

W trakcie przeprowadzonych 20 kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 86 porad prawnych i 132 porady z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, prowadzili rozmowy z pracodawcami, osobami kierującymi pracownikami oraz z osobami wykonującymi zadania służby bhp. Miało to na celu określenie 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, przy eksploatacji wózków jezdniowych z silnikami spalinowymi.

## Wnioski

Na podstawie wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych zmierzających do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości ustalono, że naruszone zostały zarówno przepisy ustawy Kodeks pracy, rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, rozporządzenia Ministra Gospodarki w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym, rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia.

Z dokumentacji pokontrolnych wynika, że stan bhp w skontrolowanym obszarze nie budzi szczególnego niepokoju. Brak uprawnień do obsługi wózków jezdniowych, skutkujący wydaniem decyzji skierowanej do innej pracy, należał do zjawisk incydentalnych. Nie stwierdzono nieprawidłowości, które wymagałyby wydania decyzji wstrzymujących eksploatację wózków jezdniowych, czy innych urządzeń związanych z transportem. Natomiast powtarzalny charakter innych nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli, pozwala wysnuć wniosek, iż nadal wskazane jest prowadzenie kontroli w zakresie bezpieczeństwa pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych. Przemawia za tym również fakt poprawy w zakresie przestrzegania przepisów bhp związanych z szeroko rozumianym transportem, jaki odnotować można po kontrolach inspektorów pracy.

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

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

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

Badano również zgodność prowadzonej działalności gospodarczej z przedmiotem działalności wynikającym z wydanych koncesji.

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 4 kontrole w zakładach, których działalność polega na prowadzeniu stacji paliw przeznaczonych do przyjęcia, magazynowania i dystrybucji paliw płynnych - benzyn silnikowych, olejów napędowych, gazu propan-butan (LPG) oraz gazu propan-butan w butlach 11 kg.

Po przeprowadzonych kontrolach wydano 4 nakazy zawierające łącznie 23 decyzje na piśmie, 3 decyzje ustne oraz 3 wystąpienia zawierające łącznie 4 wnioski. Wydane środki prawne odnosiły się do szeroko rozumianego bezpieczeństwa i higieny pracy i dotyczyły między innymi:

- braku oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej,
- niedostosowania dokumentów dotyczących zabezpieczenia miejsc pracy przed wybuchem do obowiązujących w tym zakresie uregulowań prawnych,
- nieprawidłowości przy ustalaniu zasad przydziału odzieży, obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- braku instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników,
- braku oznakowania przestrzeni zagrożonych wybuchem.

Ustalono, że wszystkie zakłady posiadały koncesje w zakresie obrotu paliwami ciekłymi, jednak nieprawidłowości stwierdzone w zakresie posiadanych koncesji oraz składanych przez zakłady



informacji o rodzajach i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych spowodowały konieczność skierowania pisma informacyjnego do Urzędu Regulacji Energetyki. Dotyczyło ono rozbieżności pomiędzy wykazem infrastruktury wykorzystywanej do prowadzenia działalności, a danymi, które znalazły się w rejestrze prowadzonym przez Urząd Regulacji Energetyki. Z odpowiedzi uzyskanej z Urzędu Regulacji Energetyki wynika, że po kontroli inspektora pracy zakład dokonał korekty informacji o rodzajach i lokalizacji infrastruktury, dostosowując ją do stanu faktycznego.

Przeprowadzone kontrole ujawniły bardzo zróżnicowany stan 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.

## 13. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

### Informacje ogólne

Zgodnie z Programem działania PIP do kontroli pod kątem stosowania produktów biobójczych wytypowano w roku 2019 działalność weterynaryjną. Na obszarze działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 4 kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych w 3 różnych zakładach prowadzących działalność weterynaryjną. Jeden ze skontrolowanych zakładów należał do sektora publicznego, a pozostałe do prywatnego. Każdy zakład mieścił się w innym przedziale zatrudnienia. W kontakcie z produktami biobójczymi pracowało w tych zakładach łącznie 19 osób, w tym 18 zatrudnionych na podstawie stosunku pracy.

Kontroli poddano opakowania 5 różnych produktów biobójczych należących do kategorii I (Produkty dezynfekujące i produkty biobójcze o ogólnym zastosowaniu). Dwa ze skontrolowanych produktów stosowane były do mycia i dezynfekcji rąk, a trzy 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 2011-2018, nie stwierdzono stosowania produktów nieposiadających pozwolenia na obrót. Nieprawidłowości dotyczące oznakowania opakowania stwierdzono w przypadku 1 produktu, przy czym było to opakowanie udostępniane w celach reklamowych (15 ml). Oznakowanie tego opakowania zawierało informację o zawartości 1 substancji czynnej, podczas gdy produkt biobójczy, na który wydano zezwolenie, posiadał 2 substancje czynne. Na oznakowaniu nie zamieszczono również informacji dotyczących bezpośrednich i pośrednich skutków stosowania, wskazówek odnośnie udzielania pierwszej pomocy i informacji na temat środków ostrożności, jakie należy zachować w czasie wykonywania zabiegów, przechowywania i transportu produktu oraz nie dołączono ulotki informacyjnej. Oznakowania opakowań pozostałych produktów biobójczych 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. Dotyczyły one w równym stopniu dokumentacji z oceny ryzyka

zawodowego przy wykonywanych pracach, instrukcji bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi, szkoleń z zakresu bhp, zapewnienia środków ochrony indywidualnej i spisów niebezpiecznych substancji chemicznych i ich mieszanin. Każdy z tych problemów wystąpił w 2 na 4 przeprowadzone kontrole. W 1 zakładzie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie profilaktycznych badań lekarskich (1 pracownik został dopuszczony do pracy bez poddania badaniom wstępnym, a drugi posiadał nieaktualne orzeczenie lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy). Wśród kontrolowanych kwestii najlepiej wypadła problematyka kart charakterystyki. Pracodawcy posiadali karty charakterystyki wszystkich stosowanych produktów biobójczych.

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

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 17 decyzji, w tym 8 decyzji ustnych oraz skierowano do pracodawców 4 wnioski w wystąpieniach. Dotychczas wykonano prawie 80% decyzji i wdrożono wszystkie wnioski. Do szczególnie istotnych efektów zaliczyć należy:

- zapewnienie instrukcji bezpiecznego postępowania z produktami biobójczymi,
- wyposażenie pracowników w wymagane okulary i rękawice ochronne,
- poddanie pracowników szkoleniom z zakresu bhp,
- poddanie pracowników badaniom profilaktycznym,
- zaktualizowanie oceny ryzyka zawodowego.

O nieprawidłowościach związanych z oznakowaniem opakowania produktu biobójczego poinformowano inspekcję sanitarną, która podjęła czynności wyjaśniające u producenta. Z dokonanych ustaleń wynikało, że wszystkie aktualnie stosowane opakowania (o większej pojemności) posiadają prawidłowe oznakowanie.

### **Podsumowanie i wnioski**

Kontrole przeprowadzone w 2019 roku wykazały liczne nieprawidłowości z zakresu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu produktów biobójczych. Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono u 2 pracodawców, którzy pod kątem bhp kontrolowani byli po raz pierwszy, choć działalność prowadzili już od lat. Pracodawcy ci nie mieli wystarczającej wiedzy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a można również zaryzykować stwierdzenie, że podchodzili do swoich obowiązków z lekceważeniem, gdyż niektóre nieprawidłowości dotyczyły podstawowych zagadnień, jak badania profilaktyczne i szkolenia bhp. W trzecim zakładzie, przyczyny nieprawidłowości tkwiły w błędach organizacyjnych - w ślad za zmianami w strukturze i zmianami kadrowymi w służbie bhp, nie podążyły działania zarządcze w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności dotyczące oceny ryzyka zawodowego i organizacji szkoleń bhp.

Wyniki kontroli nasuwają wniosek, że kontrole w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu produktów biobójczych powinny być w dalszym ciągu prowadzone, ze zwróceniem szczególnej uwagi na małe, niekontrolowane dotychczas zakłady. W 2020 roku przewidziano do kontroli w zakresie produktów biobójczych zakłady pralnicze świadczące usługi dla jednostek służby zdrowia i zakładów komunalnych.

## 14. Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz legalność zatrudnienia w przedsiębiorstwach rolnych

### Zakres kontroli

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy, do oceny przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia w przedsiębiorstwach rolnych wytypowano w 2019 roku 5 podmiotów, z których 4 prowadziły chów i hodowlę kur z produkcją jaj wylęgowych, a 1 podmiot prowadził chów i hodowlę drobiu z produkcją brojlerów. W latach 2016–2018 w skontrolowanych podmiotach nie zarejestrowano wypadków przy pracy.

Kontrole wykazały liczne nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Uchybienia dotyczyły szkoleń z zakresu bhp, profilaktycznych badań lekarskich, oceny ryzyka zawodowego. Stwierdzono również brak pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy oraz nieprawidłowości związane z doбором środków ochrony indywidualnej. Wystąpiły uchybienia dotyczące wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Stwierdzono brak wyposażenia maszyn w zabezpieczenia przed dostępem do stref niebezpiecznych i brak wyposażenia maszyn w elementy do ich awaryjnego zatrzymania oraz nieprawidłowości dotyczące podłączeń instalacji elektrycznej maszyny. Wystąpiły nieprawidłowości związane z zapewnieniem wykonywania zadań przez służbę bhp. W wyniku przeprowadzonych kontroli nałożono sankcje na 3 osoby odpowiedzialne za popełnione wykroczenia przeciwko prawom pracowników. W trakcie kontroli inspektorzy pracy udzielili 19 porad w zakresie technicznego bezpieczeństwa, 15 porad w zakresie prawnej ochrony pracy oraz 2 porady z zakresu legalności zatrudnienia.

### Przykłady szczególnie rażących nieprawidłowości

Najbardziej rażącymi nieprawidłowościami stwierdzonymi w czasie kontroli był brak osłon przekładni łańcuchowych wagiomatów paszowych oraz brak wyposażenia tych maszyn w wyłączniki awaryjne. Śrutowniki, mieszalniki, przenośniki ślimakowe nie posiadały zabezpieczeń przed dostępem do strefy niebezpiecznej przenośnika - ślimaka transportującego lub przed dostępem do strefy niebezpiecznej przekładni pasowych. Również maszyny warsztatowe nie posiadały skutecznych zabezpieczeń przed dostępem do strefy niebezpiecznej przekładni pasowej oraz nie zostały wyposażone w wyłączniki awaryjne.

### Przykłady konkretnych efektów

W celu wyeliminowania nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzonych w kontrolowanych przedsiębiorstwach, inspektorzy pracy wydali 30 decyzji na piśmie i 6 decyzji ustnych. Dodatkowo, 21 wnioskami w 4 wystąpieniach uregulowano pozostałe problemy ujawnione w czasie kontroli. Pierwsze efekty uzyskano już w trakcie prowadzonych kontroli, w wyniku realizacji decyzji ustnych. Wykonano również obowiązki wynikające z 16 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń do czasu ich wyposażenia w osłony i inne zabezpieczenia, które inspektor pracy wydał trzem pracodawcom, w celu usunięcia zagrożeń związanych z użytkowaniem maszyn i urządzeń. W wyniku realizacji tych decyzji zapewniono osłony na przekładniach pasowych i łańcuchowych oraz w strefach niebezpiecznych maszyn rolniczych i maszyn warsztatowych, przy których mogło dojść do pochwylenia, a także wyposażono maszyny w wyłączniki bezpieczeństwa.

Przykłady w zakresie rażących naruszeń przepisów bhp i efektów decyzji przedstawiono na zamieszczonych niżej zdjęciach.



Fot. 1-2. Wagomąt paszowy z ciągiem transportującym pasze do kurników (brak zabezpieczenia dostępu do strefy niebezpiecznej przekładni łańcuchowych) - stan przed i po wykonaniu decyzji.



Fot. 5-6. Lej mieszalnika pasz z niezabezpieczonym dostępem do strefy niebezpiecznej - ślimaka transportującego pasze - stan stwierdzony w trakcie kontroli oraz stan po zrealizowaniu decyzji.

### Przyczyny ujawnianych nieprawidłowości

Stwierdzono wystąpienie nieprawidłowości powodujących bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi oraz wpływających w sposób pośredni na prawidłowy przebieg procesów pracy. Nieprawidłowości mogące powodować bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi stwierdzono w starszych obiektach, gdzie maszyny i urządzenia będące na ich wyposażeniu są również sprzętem mającym kilkadziesiąt lat. Maszyny nie zostały dostosowane do minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie ich użytkowania, jak również po czynnościach związanych z naprawą lub konserwacją nie zostały ponownie zamontowane zabezpieczenia maszyn. Niewłaściwy stan techniczny maszyn i urządzeń, wynika przede wszystkim z niedbalstwa, czasami braku świadomości o zagrożeniach. Zbyt rzadko lub niewłaściwie przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego dla prac wykonywanych na określonych stanowiskach nie pozwoliła na zidentyfikowanie zagrożeń i ich wyeliminowanie. Spore uchybienia związane z dopuszczaniem pracowników do wykonywania pracy bez profilaktycznych badań lekarskich i wymaganych szkoleń z zakresu bhp wynikają z zaniedbań. Z przeprowadzonych kontroli wynika również, że w niewystarczający sposób są realizowane obowiązki przez służbę bhp, co ma bezpośredni wpływ na stan bezpieczeństwa w zakładach.

### Wnioski

W skontrolowanych podmiotach ujawniono zarówno rażące nieprawidłowości, poważne uchybienia, jak i zaniedbania mniejszej wagi. W niektórych przedsiębiorstwach skala naruszeń była niewielka. W celu poprawy istniejącego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy konieczna jest dalsza działalność kontrolna w tym zakresie, szczególnie w podmiotach, które w ogóle lub przez dłuższy okres



nie były kontrolowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. Należy wspomnieć również, że elementem wpływającym na bezpieczeństwo są czynności promocyjno-prewencyjne prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy.

## 15. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji, remontach i konserwacji sieci podziemnych

### Informacje ogólne

Celem kontroli była ocena warunków pracy pracowników przy wykonywaniu prac związanych z usuwaniem awarii, konserwacją i remontami sieci podziemnych – z uwzględnieniem zagrożeń czynnikami niebezpiecznymi oraz szkodliwymi dla zdrowia.

Przeprowadzone kontrole były ukierunkowane na spełnienie wymogów prawnych wynikających z prac szczególnie niebezpiecznych wykonywanych w zbiornikach, kanałach i innych przestrzeniach zamkniętych oraz prac wykonywanych w wykopach.

Inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 5 kontroli w 5 podmiotach, podczas których badali warunki pracy pracowników wykonujących prace związane z usuwaniem awarii, konserwacją i remontami sieci podziemnych. Wszystkie skontrolowane zakłady prowadziły działalność związaną z dostawą wody oraz oczyszczaniem ścieków komunalnych. W zakładach pracowało ogółem 678 osób - w tym 663 na podstawie umów o pracę i 14 na podstawie umów cywilno-prawnych. Cztery skontrolowane zakłady należały do sektora prywatnego, a 1 do sektora publicznego.

### Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli

Przeprowadzone kontrole wykazały nieprawidłowości w zakresie właściwego sporządzenia oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły głównie: braku zidentyfikowania wszystkich zagrożeń występujących na stanowiskach pracy, w tym zagrożeń wynikających z wykonywania pracy w przestrzeniach zamkniętych; braku sporządzenia wymaganego opisu stanowiska pracy.

Wszyscy skontrolowani pracodawcy opracowali wykaz prac szczególnie niebezpiecznych, jednakże kontrolujący inspektorzy wskazali na występujący problem braku lub niewłaściwego określenia szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych. Ww. uchybienia stwierdzono w 3 na 5 skontrolowanych podmiotów, co wskazuje na istotny problem przy przygotowaniu pracowników do pracy szczególnie niebezpiecznej. W 2 przedsiębiorstwach, gdzie opracowane zostały wytyczne z zakresu bhp do wykonywania prac w kanałach, przepompowniach, studzienkach stwierdzono, że zapisy tam umieszczone odbiegają znacząco od faktycznie wykonywanych prac szczególnie niebezpiecznych. Niepokojącym jest, że jeden pracodawca w ogóle nie opracował instrukcji, procedury lub innego dokumentu wskazującego szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych wykonywanych w zakładzie.

Powyższe nieprawidłowości stwierdzono w podmiotach zatrudniających do 100 pracowników. Powodem ww. uchybień zdaniem pracodawców jest fakt, iż zakłady wykonują prace szczególnie niebezpieczne bardzo rzadko, co ich zdaniem usprawiedliwia brak opracowania szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych. Znamiennym jest fakt, iż ww. uchybień nie stwierdzono w dużych podmiotach zatrudniających powyżej 100 pracowników, gdzie prace szczególnie niebezpieczne w przestrzeniach ograniczonych są wykonywane z określoną częstotliwością.

Kontrole w zakresie przygotowania pracowników do pracy wykazały uchybienia w zakresie profilaktycznych badań lekarskich i szkoleń z zakresu bhp. W 2 podmiotach stwierdzono: brak

poddania 6 pracowników wymaganym szkoleniom w dziedzinie bhp oraz brak poddania 3 pracowników profilaktycznym badaniom lekarskim. Ponadto u 2 pracodawców stwierdzono uchybienia w zakresie programów szkoleń, co w pewnym stopniu podważa jakość przeprowadzanych szkoleń.

W trakcie czynności kontrolnych tylko jeden podmiot wykonywał prace szczególnie niebezpieczne w przestrzeniach zamkniętych oraz tylko jedno przedsiębiorstwo wykonywało prace ziemne – co w pewnym stopniu ograniczyło możliwości sprawdzenia przez inspektorów zakresu i prawidłowości organizacji ww. robót. Należy podkreślić, że w tym zakresie w ww. podmiotach nie stwierdzono uchybień.

Kontrola formalna w zakresie organizacji prac szczególnie niebezpiecznych w zbiornikach, kanałach i innych przestrzeniach zamkniętych wykazała szereg nieprawidłowości w tym zakresie. Oprócz uchybień w zakresie braku lub niewłaściwego określenia szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, stwierdzono także nieprawidłowości dotyczące wydawania pisemnych pozwoleń na prace szczególnie niebezpieczne.

Kontrole w 3 podmiotach wykazały, że w przeszłości w ww. podmiotach były wykonywane prace wewnątrz studzienek kanalizacyjnych i nie były wydawane pisemne polecenia na ich wykonanie. Jednocześnie stwierdzono, że żaden z tych pracodawców nie ustalił trybu i zasad wydawania pisemnych pozwoleń na prace szczególnie niebezpieczne. Powyższe nieprawidłowości wskazują na niewłaściwe traktowanie przez pracodawców wykonywania prac w przestrzeniach ograniczonych jako prac szczególnie niebezpiecznych i wymagających szczególnego przygotowania do wykonywania tego typu prac.

Należy zaznaczyć, iż inspektor pracy na wniosek Policji w trakcie jednej z kontroli dokonał ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jaki miał miejsce przy wykonywaniu prac w wykopie ziemnym (w trakcie modernizacji przepompowni ścieków). Poszkodowany pracownik ww. zakładu, w trakcie pracy w wykopie doznał uderzenia w plecy bryłą ziemi, co spowodowało utratę równowagi i uderzenie się poszkodowanego o rurę ciśnieniową, a w konsekwencji złamanie żeber i odmę podskórną. Pracownik zmarł w szpitalu na skutek krwawienia do przewodu pokarmowego - prawdopodobnie z pękniętego wrzodu dwunastnicy. W ocenie inspektora pracy przyczynami ww. wypadku było:

- odspojenie się bryły gruntu z niezabezpieczonej ściany wykopu, która uderzyła w plecy pracującego w wykopie poszkodowanego, co spowodowało jego zachwianie i uderzenie się prawą stroną tułowia w rurę ciśnieniową i w konsekwencji uraz żeber. Należy podkreślić, iż ściany wykopu, który przy kręgach betonowych studni miał głębokość powyżej 2 metrów nie były umocnione oraz nie posiadały skarp o bezpiecznym nachyleniu, jakie zostało wskazane w planie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia dla inwestycji;
- składowanie urobku z wykopu (ziemi), przy jego krawędzi, tj. w jego klinie odłamu. Obciążenie gruntu w klinie odłamu składowanym urobkiem prawdopodobnie spowodowało odspojenie się bryły gruntu z niezabezpieczonej ściany wykopu;
- brak właściwego nadzoru przez kierownika budowy nad wykonywanymi pracami budowlanymi przy modernizacji przepompowni ścieków.

Analiza wszystkich objętych sprawozdaniem dokumentacji z kontroli wskazuje, iż główną przyczyną występowania stwierdzonych naruszeń prawa jest niska świadomość pracodawców ze względu na (jak oni sami uzasadniają) rzadkie wykonywanie prac szczególnie niebezpiecznych. Charakterystyczne jest to, że duże przedsiębiorstwa, które często przeprowadzają prace szczególnie niebezpieczne – nie mają problemów ze spełnieniem wymogów prawnych.

### **Efekty podjętych działań**

W czasie kontroli, w wyniku interwencji inspektorów, wykonano 12 decyzji ustnych - usunięto zatem natychmiast 28% stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu zagadnień objętych tematem kontroli. Łącznie w wyniku kontroli wydano 43 decyzje dotyczące zagadnień objętych tematyką kontroli, w tym 31 decyzji na piśmie. Do pracodawców skierowano 9 wniosków w wystąpieniach. W wyniku przeprowadzonych kontroli stosowano 2 postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika i nałożono 2 mandaty karne na łączną kwotę 2000 zł.



Od pracodawców wpłynęły już do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy pisemne informacje o wykonaniu większości wydanych przez inspektorów pracy decyzji i wniosków. Do dnia 19.12.2019r. wykonano 27 decyzji pisemnych, co stanowi ponad 87% wszystkich decyzji pisemnych (dla 4 decyzji nie upłynęły jeszcze wyznaczone terminy realizacji). Pracodawcy wg uzyskanych informacji wdrożyli 3 z 9 wniosków w wystąpieniach.

W wyniku kontroli skierowano 2 pisma adresowane: do Urzędu Dozoru Technicznego w sprawie eksploatacji ładowarki teleskopowej (wielozadaniowego nośnika osprzętu ze zmienną fazą wysięgu) – bez zgłoszenia do Urzędu Dozoru Technicznego i bez uzyskania decyzji na jego użytkowanie oraz do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w sprawie podania nieprawidłowych danych do ustalania składki na ubezpieczenie wypadkowe za 2018 rok – zawartych w druku ZUS – IWA.

## 16. Narażenie pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych w gospodarce komunalnej

### Zakres kontroli

Celem kontroli była ocena warunków pracy pracowników zatrudnionych przy sortowaniu odpadów komunalnych oraz ocena stanu przestrzegania przepisów bhp – z uwzględnieniem zagrożeń biologicznych, chemicznych oraz zagrożeń dla układu mięśniowo-szkieletowego.

W 2019 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 5 kontroli w 5 podmiotach podczas których badali warunki pracy pracowników zatrudnionych przy sortowaniu odpadów komunalnych w zakładach prowadzących działalność związaną ze zbieraniem, przetwarzaniem i unieszkodliwianiem odpadów oraz odzyskiem surowców.

Cztery ze skontrolowanych podmiotów prowadzą eksploatację regionalnych instalacji do mechaniczno-biologicznego przetwarzania zmieszanych odpadów komunalnych i wydzielenia ze zmieszanych odpadów komunalnych frakcji nadających się w całości lub w części do odzysku. Jeden zakład prowadzi zakład utylizacji odpadów komunalnych. W zakładach pracowało ogółem 614 osób, w tym 583 osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę i 21 świadczących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych. W zakładach tych pracowało 21 cudzoziemców. Trzy skontrolowane zakłady należały do sektora publicznego, a 2 pozostałe do sektora prywatnego.

W trakcie kontroli inspektorzy pracy ustalili, że 104 osoby są bezpośrednio narażone na działanie szkodliwych czynników biologicznych występujących w środowisku pracy w sortowniach odpadów komunalnych.

### Nieprawidłowości stwierdzone w toku kontroli

Przeprowadzone kontrole wykazały pojedyncze nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy, tj. badań profilaktycznych, szkoleń bhp. Kontrola w zakresie oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy związanych z narażeniem na czynniki biologiczne przy sortowaniu odpadów komunalnych nie wykazała, aby pracodawcy w całości nie dokonali oceny ryzyka zawodowego, pod kątem narażenia na poszczególne czynniki biologiczne. W toku kontroli stwierdzono jedynie pojedyncze nieprawidłowości w zakresie aktualizacji pod kątem stwierdzonych szkodliwych czynników biologicznych.

W trakcie 3 kontroli stwierdzono, że pracodawcy w ogóle nie przeprowadzili pomiarów szkodliwych czynników biologicznych w środowisku pracy. Z przedstawionych wyjaśnień osób uczestniczących w czynnościach kontrolnych wynika, że powodem ww. stanu jest brak uwarunkowań prawnych dotyczących normatywów higienicznych czynników biologicznych.

Kontrola zagadnień dotyczących wydawania i używania przez pracowników właściwych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwiu roboczego wykazała jednostkowe nieprawidłowości dotyczące wyposażenia 1 osoby w obuwiu robocze oraz 2 osób w rękawice ochronne.

Kontrola obiektów i pomieszczeń pracy we wszystkich podmiotach wykazała nieprawidłowości, głównie w zakresie:

- zabezpieczenia przed uszkodzeniem elementów konstrukcyjnych obiektów – 2 zakłady,
- zapewnienia wymaganego oświetlenia światłem sztucznym – 2 zakłady,
- oznakowania barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych – 4 zakłady,
- wyposażenia stanowisk pracy w wentylację stanowiskową – 2 zakłady.

W zakresie zaplecza higieniczno-sanitarnego, najbardziej niepokojący był brak szatni przepustowej dla 20 pracowników zatrudnionych w jednym z zakładów.

Kontrole wykazały także nieprawidłowości w zakresie procesów pracy i organizacji stanowisk pracy. U 3 pracodawców stwierdzono uchybienia w zakresie przygotowania do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Ponadto w stosunku do 2 podmiotów brak było wyposażenia stanowisk w kabinach sortowniczych w wymagane podesty robocze.

Kontrola w zakresie spełniania wymogów bhp dla maszyn i urządzeń technicznych wykazała znaczące nieprawidłowości we wszystkich skontrolowanych podmiotach. Najbardziej rażącym uchybieniem był brak wymaganych urządzeń ochronnych (osłon) na przenośnikach taśmowych do transportu odpadów. Po stwierdzonych uchybieniach, inspektorzy skierowali 3 decyzje nakazujące wstrzymanie eksploatacji 3 przenośników taśmowych.

W trakcie kontroli, inspektorzy pracy w 3 podmiotach stwierdzili nieprawidłowości dotyczące oznakowania dróg i ciągów komunikacyjnych oraz transportowych. W trakcie kontroli u 2 pracodawców stwierdzono brak zabezpieczeń 3 wózków jezdniowych – podnośnikowych przed możliwością uruchomienia przez osoby nieuprawnione (w stacyjkach wózków znajdowały się kluczyki).

### **Wypadki przy pracy podczas sortowania odpadów komunalnych**

W 5 skontrolowanych zakładach w latach 2016-2018 zaistniało 70 wypadków przy pracy, w których poszkodowanych zostało 70 osób. Trzydzieści z tych wypadków miało miejsce przy sortowaniu odpadów komunalnych. Były to wypadki indywidualne, lekkie. W trakcie kontroli inspektorzy pracy poddali analizie dokumentację z 13 wypadków pracowników zatrudnionych przy sortowaniu odpadów komunalnych. Analiza okoliczności wypadków, jakim ulegli ww. pracownicy wskazuje na to, że najwięcej wypadków zaistniało przy ręcznym sortowaniu odpadów – 4 wypadki, co stanowi 30% wszystkich zdarzeń oraz przy wykonywaniu czynności na wysokości – 3 wypadki (23% wszystkich zdarzeń). Wydarzeniem będącym odchyleniem od stanu normalnego był najczęściej: kontakt z ostrą krawędzią odpadów (szkło) oraz potknięcie, poślizgnięcie się.

W wyniku wypadków dochodziło najczęściej do urazów kończyn górnych - 4 na 13 wypadków (ponad 50%), kończyn dolnych – 4 na 13 wypadków. W pozostałych przypadkach doszło do urazów głowy i całego ciała.

Wśród bezpośrednich przyczyn, które doprowadziły do zaistniałych wypadków wskazać należy przede wszystkim niewłaściwy dobór środków ochrony indywidualnej, niewłaściwy stan dróg i przejść komunikacyjnych, po których poruszali się pracownicy oraz niewłaściwe sposoby wykonywania pracy przez samych poszkodowanych.

### **Efekty kontroli**

W czasie kontroli, w wyniku interwencji inspektorów pracy, wykonano 26 decyzji ustnych, usunięto zatem około 36% stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu zagadnień objętych tematem kontroli. W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano łącznie 72 decyzje dotyczących zagadnień objętych tematyką kontroli, w tym 46 decyzji na piśmie. Do pracodawców skierowano 15 wniosków w wystąpieniach. W wyniku przeprowadzonych kontroli nie stosowano postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Od pracodawców wpłynęły już do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy pisemne informacje o wykonaniu większości wydanych przez inspektorów decyzji i wniosków.

Wykonano 41 z 45 wydanych decyzji pisemnych (dla 4 decyzji nie upłynęły jeszcze wyznaczone terminy realizacji). Pracodawcy wdobyli 6 z 15 wniosków w wystąpieniach.

W wyniku kontroli skierowano 2 pisma prewencyjne adresowane do Urzędu Dozoru Technicznego w sprawie eksploatacji ładowarek teleskopowych (wielozadaniowych nośników osprzętu ze zmienną fazą wysięgu) bez zgłoszenia do Urzędu Dozoru Technicznego celem zarejestrowania i bez uzyskania decyzji zezwalającej na użytkowanie.

Przeprowadzone kontrole pozwoliły wyeliminować w kontrolowanych zakładach szereg nieprawidłowości i uchybień z zakresu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Większość problemów okazała się możliwa do zlikwidowania w krótkim czasie (36% decyzji wykonanych podczas kontroli).

Zauważalne są też tendencje dotyczące lekceważenia przez pracowników służb bhp, przepisów bezpieczeństwa pracy w zakresie ich obowiązków oraz poczucie tzw. „bezkarności” specjalistów spoza zakładu pracy wykonujących zadania służby bhp na podstawie umów-zleceń. W ocenie inspektorów pracy, którzy przeprowadzili kontrole, niepodjęcie działań dla poprawy stanu bhp, w niektórych przypadkach spowodowane było niedbalstwem ze strony pracodawców, osób sprawujących bezpośredni nadzór nad pracownikami i maszynami oraz bagatelizowaniem zagrożeń.

Problemem dla osób kontrolujących okazało się egzekwowanie od pracodawców realizacji wymogu przepisów ujętych w § 7 pkt 9 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, dotyczących przeprowadzania badań na obecność szkodliwego czynnika biologicznego – ze względu na brak określonych normatywnych higienicznych. Na powyższy problem wskazywali także sami pracodawcy – przy stwierdzeniu przez kontrolujących braku badań i pomiarów szkodliwych czynników biologicznych.

## 17. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym

### Informacje ogólne

W okresie o 1.02.2019r. do 31.07.2019r. na terenie objętym właściwością miejscową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 6 kontroli mających na celu ocenę poziomu przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy i eliminację stwierdzonych nieprawidłowości w celu poprawy bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych zakładach.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 106 osób, w tym 90 zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (20 kobiet). Kontrolą objęto 3 pracodawców zatrudniających do 9 pracowników i 3 o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników. W kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi pracowało łącznie 61 osób, w tym 8 kobiet. Wszyscy zatrudnieni byli na podstawie stosunku pracy.

W 2 zakładach pracownicy narażeni byli na kontakt z procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – prace związane z narażeniem na pył drewna twardego, w 1 zakładzie na działanie promieniowania jonizującego, a w 3 pozostałych pracowali w narażeniu na substancje lub mieszaniny chemiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (3 substancje i 2 mieszaniny).

### Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano łącznie 38 decyzji i 13 wniosków związanych ściśle z tematyką czynników rakotwórczych i mutagennych. W 3 przypadkach zastosowano środki oddziaływania wychowawczego wobec sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracowników. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły m.in. następujących kwestii:

- przekazywania do OIP informacji o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (1 zakład nie przekazał informacji, a w dwóch przypadkach stwierdzono nieprawidłowości w treści informacji),
- prowadzenia rejestru pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (nieprawidłowości w rejestrach u 3 pracodawców),
- pomiarów szkodliwych czynników dla zdrowia w środowisku pracy (brak kontroli dozymetrycznej w zakresie promieniowania jonizującego w 1 zakładzie i brak aktualnych pomiarów stężenia pyłu drewna twardego w kolejnym zakładzie),
- programów szkoleń bhp (w 1 zakładzie w ogóle nie było programów szkoleń, a w drugim program szkolenia wstępnego nie uwzględniał wymaganych zagadnień),
- oceny ryzyka zawodowego (w 3 zakładach nie była prawidłowo dokonana ocena ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na czynniki chemiczne, a 2 zakładach, ocena ryzyka na stanowiskach związanych z narażeniem na pył drewna twardego nie odnosiła się do jego rakotwórczych właściwości),
- wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej (w 1 zakładzie niewłaściwie dobrano środki ochrony dłoni, a w dwóch środki ochrony dróg oddechowych),
- kart charakterystyki niebezpiecznych substancji chemicznych i ich mieszanin (u 3 pracodawcy brakowało łącznie kart charakterystyki 7 substancji chemicznych lub ich mieszanin),
- badań profilaktycznych (4 pracowników w 2 zakładach dopuszczonych zostało do pracy bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy).

### Efekty podjętych działań

Zastosowane w wyniku kontroli środki prawne skutecznie przyczyniły się do poprawy warunków pracy w skontrolowanych zakładach. Ustalono, że wykonane zostały już wszystkie obowiązki wynikające z wydanych decyzji (w 1 przypadku pracodawca nie zapewnił wymaganej karty charakterystyki, ale zrezygnował ze stosowania niebezpiecznej mieszaniny chemicznej). Pracodawcy przekazali informacje o wdrożenia skierowanych do nich wniosków.

Szczególnie istotne z punktu widzenia profilaktyki wypadkowej i zdrowotnej są działania podjęte przez pracodawców w zakresie oceny ryzyka zawodowego, zapewnienia kart charakterystyki, doboru środków ochrony indywidualnej, profilaktycznych badań lekarskich i indywidualnej dozymetrii w przypadku narażenia na promieniowanie jonizujące.

### Podsumowanie i wnioski

Analiza wyników przeprowadzonych kontroli wskazuje na to, że poziom przestrzegania przepisów bhp w kontrolowanych zakładach nie był zadawalający, dotyczy to zarówno zakładów, które w wymaganym terminie przekazały do OIP w Bydgoszczy informację o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, jak i tego zakładu, który obowiązku nie dopełnił (1 zakład na 6 skontrolowanych). Nieprawidłowości w zakresie czynników o działaniu rakotwórczym i mutagennym wskazywały na brak kompleksowego podejścia ze strony pracodawców do szeroko rozumianego ryzyka zawodowego oraz profilaktyki wypadkowej i zdrowotnej.

Tematyka substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym będzie więc w dalszym ciągu podejmowana w ramach działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy.

## 18. Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych

### Kontrole w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej

W 2019 roku na obszarze działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 4 kontrole wynikające z wniosków ministrów właściwych do spraw środowiska (Ministra Środowiska i Ministra Klimatu) o wydanie przez Okręgowego Inspektora Pracy opinii w zakresie nowo tworzonych zakładów inżynierii genetycznej. Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy dotyczyły spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy. Wnioski dotyczyły:

- 2 zakładów inżynierii genetycznej, w których prowadzone ma być zamknięte użycie GMM,
- 2 zakładów, w których zaplanowano zamknięte użycie GMO.

Wszystkie wnioski dotyczyły zakładów inżynierii genetycznej, w których prowadzone mają być działania zaliczone do I kategorii zagrożenia, a więc działania niepowodujące zagrożeń lub powodujące znikome zagrożenia. Zakłady inżynierii genetycznej tworzone były w zakładach sektora publicznego, z których 2 prowadzą działalność z zakresu opieki zdrowotnej, a 2 z zakresu administracji publicznej (posiadają laboratoria badawcze). Zakłady te tworzone były w ramach istniejących struktur.

### Postanowienia wydane w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej

W wyniku kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy, Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy wydał 4 postanowienia dotyczące zakładów inżynierii genetycznej, zawierające pozytywne opinie w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy w nowo tworzonych zakładach inżynierii genetycznej. Trzy zakłady uzyskały już zezwolenia ministra na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej. Jedna sprawa jest w toku.

### Zamknięte użycie GMO i GMM

Spośród 3 pracodawców, którzy w 2019 roku uzyskali zgodę ministra właściwego do spraw środowiska na utworzenie zakładu inżynierii genetycznej, 2 uzyskało na kolejnym etapie zgodę na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych (GMO). Wydane zgody dotyczą działań zaliczonych do I kategorii zagrożenia i obejmują:

- wykrywanie i ilościowe oznaczanie modyfikacji genetycznych w paszach i żywności,
- wykrywanie i identyfikację GMO oraz ilościowe oznaczanie procentowej zawartości GMO w materiale roślinnym.

Kontrolę dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu działań zamkniętego użycia GMO przeprowadzono w 2019 roku u 1 pracodawcy działającego na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy. U drugiego kontrola zaplanowana jest na początek 2020 roku.

Przeprowadzona kontrola nie wykazała nieprawidłowości w zakresie szczegółowych rodzajów środków bezpieczeństwa wymaganych dla zakładów inżynierii genetycznej ani szczególnie rażących nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Najpoważniejsze nieprawidłowości

dotyczyły oceny ryzyka zawodowego na kontrolowanych stanowiskach pracy oraz organizacji szkoleń z zakresu bhp. Ocena ryzyka, co prawda była dokonana, ale od czasu jej sporządzenia doszło do zmian organizacyjnych w zakładzie, co nie znalazło odzwierciedlenia w sporządzonej dokumentacji. Pracodawca nie posiadał również szczegółowych programów szkoleń z zakresu bhp, na podstawie których prowadzone były ostatnie szkolenia pracowników. Zaznaczyć trzeba, że część szkoleń okresowych prowadzona była przez jednostkę zewnętrzną, a część organizowana przez pracodawcę.

W wyniku przeprowadzonej kontroli wydano jedynie 3 decyzje i skierowano do pracodawcy 2 wnioski w wystąpieniu. Pracodawca poinformował już inspektora pracy o zastosowaniu się do wniosków wystąpienia, jednak dla wydanych decyzji nie upłynęły jeszcze ustalone terminy realizacji.

### **Podsumowanie i wnioski**

Z przeprowadzonych kontroli (łącznie 5 kontroli u 4 pracodawców) wynika zadawalający stan przestrzegania przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych. Szczególne procedury, jakie muszą przejść pracodawcy planujący działania zamkniętego użycia GMO i GMM oraz wysokie reżimy higieniczno-sanitarne, jakie obowiązują w zakładach opieki zdrowotnej oraz laboratoriach badawczych, powodują, że nie ma problemów ze spełnianiem wymagań w zakresie rodzajów środków bezpieczeństwa dla zakładów inżynierii genetycznej o I kategorii zagrożenia. Kontrole wykazują pojedyncze nieprawidłowości w zakresie przestrzegania ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, typowe dla wszystkich pracodawców. Wynikają one z błędów organizacyjnych.

Biorąc pod uwagę wyniki przeprowadzonych kontroli, podejmowane dotychczas działania (ich skalę i zakres) uznać należy za wystarczające dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy operacjach zamkniętego użycia GMO i GMM.





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



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

## Informacje ogólne

W ramach realizacji tematu "Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy" w 2019 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 458 kontroli w 444 podmiotach. W ramach tego zagadnienia zbadano 55 skarg, z których 10 uznano za zasadne, a 24 za bezzasadne. W 21 przypadkach nie dało się tego ustalić – część spraw miała sporny charakter.

## Wyniki kontroli

W wyniku 47 kontroli inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych, w związku z tym skierowali do pracodawców 47 wystąpień, zawierających 56 wniosków, dotyczących 99 pracowników oraz wydali 9 poleceń dotyczących 11 pracowników. Spośród ogółu skierowanych wniosków, część miała charakter profilaktyczny, natomiast 24 wnioski dotyczyły potwierdzenia 71 osobom stosunku pracy w miejsce zawartych umów cywilnoprawnych. W konsekwencji stwierdzonych nieprawidłowości nałożono 3 mandaty karne w łącznej kwocie 4000 zł i zastosowano 1 środek oddziaływania wychowawczego.

## Efekty działań inspektorów pracy

Polecenia ustne wykonane zostały już w czasie kontroli, a jak ustalono, do końca 2019 r. wykonanych zostało 37 wniosków, co stanowi około 66% ogółu wydanych. W wyniku realizacji wniosków i poleceń, potwierdzono istnienie stosunku pracy wobec 54 pracowników. Dotychczas nie uzyskano informacji o sposobie realizacji pozostałych wniosków, co dotyczy przede wszystkim kontroli prowadzonych w ostatnim kwartale 2019 roku, w związku z tym nie jest możliwa pełna analiza tego zagadnienia.

W okresie sprawozdawczym zostały wniesione dwa powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy. Postępowania w tych sprawach wszczęto z inicjatywy inspektora pracy. Nie odnotowano przypadków wstąpienia inspektora pracy do toczącego się postępowania. Zapadły 2 rozstrzygnięcia sądów. W jednym przypadku strony zawarły ugodę, co do wypłaty odszkodowania, a w drugim przypadku zapadł wyrok ustalający istnienie stosunku pracy.

W ramach realizacji tematu podjęto współpracę z wieloma organizacjami społecznymi i organami państwowymi polegającą m.in. na informowaniu o wynikach kontroli lub podejmowaniu kontroli na ich wniosek. Do podmiotów, z którymi najczęściej współpracowali inspektorzy pracy należały: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, powiatowe urzędy pracy i urzędy skarbowe.

## Podsumowanie

Poszukiwanie przez pracodawców prostszych i tańszych (z punktu widzenia przede wszystkim kosztów pracy) rozwiązań prawno-organizacyjnych będzie skłaniać część z nich do wyboru poza pracowniczych form zatrudnienia. Sprzyjać temu będzie niedostateczna jeszcze wiedza niektórych pracodawców odnośnie obowiązującego stanu prawnego. Dokonane zmiany w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu spowodowały, że dający zlecenie uważa, że jeśli dopełni obowiązków odnośnie minimalnej stawki godzinowej i zaprowadzi ewidencję godzin pracy, to tym samym niejako „zalegalizuje” fakt zawarcie umowy cywilnoprawnej. Kolejnym elementem mającym wpływ na wybór umów cywilnych są postawy pracobiorców wybierających wyższe stawki godzinowe z tego tytułu i brak obostrzeń co do liczby przepracowanych godzin kosztem innych przywilejów pracowniczych (np. urlopów wypoczynkowych, gwarancji w zakresie trwałości stosunku pracy).

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

W celu kompleksowej oceny przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń, inspektorzy pracy przeprowadzili w 2019 roku kontrole w 28 podmiotach, zatrudniających łącznie 5.118 pracowników, w tym 2.762 kobiety i 18 pracowników młodocianych. W grupie badanych zakładów, 6 kontrolowanych było po raz pierwszy. W 15 podmiotach kontrole przeprowadzono w związku ze złożonymi skargami dotyczącymi czasu pracy i /lub wynagrodzeń, z których 10 okazało się w całości lub części zasadne.

Kontrolą objęto pracodawców działających w sektorze prywatnym – 25 podmiotów zatrudniających łącznie 3.426 pracowników, w tym 1.622 kobiety i 18 pracowników młodocianych oraz w sektorze publicznym – 3 podmioty zatrudniające łącznie 1.692 pracowników, w tym 1.140 kobiet. Kontrole przeprowadzono w:

- 2 zakładach małych - zatrudniających do 9 pracowników (łącznie 12 pracowników, w tym 2 kobiety),
- 8 jednostkach średnich – zatrudniających od 10 do 49 pracowników (łącznie 190 pracowników, w tym 88 kobiet),
- 13 podmiotach dużych - zatrudniających od 50 do 249 pracowników (łącznie 1613 pracowników, w tym 731 kobiet i 18 pracowników młodocianych),
- 5 zakładach wielkich - zatrudniających ponad 250 pracowników (łącznie 33031 pracowników, w tym 1941 kobiet).

Kontrolami przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu objęto następujące branże:

- rolnictwo i leśnictwo – 2 kontrole (81 pracowników),
- przetwórstwo przemysłowe – 9 kontrole (1892 pracowników),
- budownictwo – 1 kontrola (62 pracowników),
- handel i naprawy – 9 kontrole (1105 pracowników),
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 2 kontrole (44 pracowników),
- informacja i komunikacja – 1 kontrola (5 pracowników),
- finanse i ubezpieczenia – 1 kontrola (1566 pracowników),
- usługi administrowania – 2 kontrole (353 pracowników),
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 1 kontrola (29 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 tygodniowy i/lub roczny limit.

Najczęściej stwierdzanym naruszeniem przepisów o czasie pracy okazało się 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 wynikało, 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 pojawiają się od lat.

Powtarzającą się nieprawidłowością jest nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy lub jej brak. Z uwagi na brak dokumentacji lub niepełną ewidencję 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. Pojawia się domniemanie, że niektórzy pracodawcy usiłują uniknąć wypłaty dodatkowych świadczeń za pracę w godzinach nadliczbowych nie wykazując tej pracy w ewidencji czasu pracy lub jej nie prowadząc.

Kolejny raz stwierdzone zostały nieprawidłowości dotyczące naruszenia przepisów o czasie pracy, ograniczających liczbę godzin pracy przeciętnie w tygodniu i w roku kalendarzowym oraz o minimalnych odpoczynkach dobowych. Wprawdzie od 2019 r. ustawodawca nałożył na pracodawców obowiązek wykazywania w ewidencji czasu pracy godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy w każdej dobie pracowniczej, ale w części kontrolowanych zakładów nie był on respektowany, co spowodowało, iż niemożliwe było ustalenie, czy we wszystkich przypadkach pracownikom zapewniono należyty 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. Nadal też kontrolujący stwierdzali przypadki tworzenia rozkładów czasu pracy na okresy krótsze niż jeden miesiąc oraz częste, nieuzasadnione zmiany w harmonogramach, dokonywane w sposób uniemożliwiający ustalenie, jak pierwotnie była planowana praca.

## **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 tym za pracę w godzinach nadliczbowych.

Poza tym stwierdzono przypadki niewypłacenia wynagrodzenia w ustalonym terminie, a w jednej ze spółek - niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ogóle, w związku z czym inspektor pracy wydał nakaz płatniczy. W innej firmie inspektor pracy stwierdził przypadki wypłacania pracownikom wynagrodzenia w wysokości niższej niż była ustalona w umowie o pracę. Z wyjaśnień udzielonych przez pracodawcę wynikało, że ustnie uzgodniono z pracownikami obniżenie wynagrodzenia, z uwagi na trudną sytuację finansową, ale nie zawartego porozumienia zmieniającego warunki umowy na piśmie.

Z ustaleń dokonanych przez inspektorów wynika, że niewypłacanie świadczeń było skutkiem niewiedzy (np. dodatek za pracę w porze nocnej – nie ustalono nawet pory nocnej), albo świadomego działania (w przypadku niewypłacenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach był to wynik świadomego działania mającego na celu niewypłacenie należnego świadczenia).

## **C. Omówienie wyników kontroli**

Podsumowując wyniki przeprowadzonych kontroli 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. Na mniejszą skalę występowały nieprawidłowości dotyczące wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy.

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

W wyniku jednej z kontroli inspektor pracy wydał nakaz płatniczy zobowiązujący pracodawcę do wypłacenia 40 pracownikom należnego wynagrodzenia za pracę za kwiecień 2019 r. w łącznej kwocie 125.948 zł. Z powodu likwidacji spółki nie było możliwości sprawdzenia realizacji wydanych decyzji, które następnie zostały wygaszone.

W trakcie kontroli inspektorzy wydali 9 poleceń ustnych dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę, za czas urlopu i niezdolności do pracy, dodatku za pracę w porze nocnej, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wyrównania świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy. Polecenia dotyczyły 54 pracowników, którym wypłacono świadczenia pieniężne w łącznej kwocie wynoszącej 136.002,51 zł.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 27 wystąpień zawierających 175 wniosków, z których, według informacji uzyskanych od 20 pracodawców, zrealizowanych lub przyjętych do realizacji zostało już 97 wniosków.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy nałożyli na osoby odpowiedzialne za stwierdzone nieprawidłowości 7 mandatów karnych w łącznej kwocie 9.500 zł, a wobec 9 osób zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

## Wnioski

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 pięciu 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, ryzykując także konsekwencje w postaci wszczynania przez inspektorów pracy postępowań 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. Proceder ten odbywa się w dużej mierze, choć nie zawsze, za przyzwoleniem zainteresowanych pracowników. Dotyczy to przede wszystkim tych osób, wobec których prowadzone są postępowania egzekucyjne przez komornika z powodu niewywiązywania się z zobowiązań alimentacyjnych lub spłaty kredytów bankowych.

Pracodawcy wprawdzie coraz częściej korzystają z agencji zatrudnienia oraz zatrudniają cudzoziemców, ale 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 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 pracowniczej była możliwa bardziej dokładna kontrola i dokonywanie ustaleń w zakresie zapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego, lecz tylko w tych podmiotach, które ten obowiązek realizowały. Wciąż nie jest w sposób precyzyjny uregulowana kwestia wymogu przechowywania rozkładów czasu pracy, co znacząco utrudnia weryfikowanie prawidłowości planowania pracy dla pracowników.

Z uwagi 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 dotyczący wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, w 2019 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono ogółem 520 kontroli w 502 podmiotach. Kontrolowane podmioty powierzały wykonywanie pracy zarobkowej 36.511 pracującym, w tym 6.569 osobom na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 2 950 podmiotom samozatrudniającym się.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali 133 wystąpienia zawierające 190 wniosków, które dotyczyły ogółem 188 osób. Wydano również 19 poleceń dotyczących 29 osób. W 14 przypadkach, w związku z popełnieniem wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, wszczęto postępowanie w sprawach o wykroczenia, w formie postępowania mandatowego lub zastosowano środek oddziaływania wychowawczego.

Wśród skierowanych wniosków przeważały te, które dotyczyły zapewnienia wymogów formalnoprawnych w zakresie dokumentowania liczby godzin wykonania umowy (zarówno w obszarze potwierdzania liczby godzin wykonania umowy zlecenia, prawidłowego ewidencjonowania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług do celów prawidłowego ustalenia wynagrodzenia, czy też przechowywania dokumentów potwierdzających liczbę przepracowanych godzin), a także wnioski dotyczące terminu wypłaty wynagrodzenia za wykonane zlecenie lub świadczoną usługę oraz wypłacenia należnych świadczeń pracobiorcom. Wśród wniosków znalazły się również odnoszące się do ustalenia stawki 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. W jednym przypadku – inspektor pracy zakwestionował zastosowanie przez zleceniodawcę prowizyjnego charakteru wynagrodzenia za wykonane zlecenie.

Natomiast w 29 zakładach inspektorzy pracy ujawnili niewypłacenie lub zaniżenie należnego wynagrodzenia z tytułu umów cywilnoprawnych wobec 95 osób. W wyniku tych ustaleń w siedmiu przypadkach nałożono mandaty karne na łączną kwotę 7400 zł, a w sześciu przypadkach zastosowano środek oddziaływania wychowawczego (pouczenie – 2 przypadki, ostrzeżenie – 4 przypadki).

W wyniku realizacji 19 poleceń ustnych wydanych w czasie kontroli, 29 osobom wypłacono świadczenia w łącznej kwocie wynoszącej 13.117,87 zł. Natomiast, w wyniku wydanych po zakończeniu kontroli wniosków inspektorów pracy, wskazujących na obowiązek wypłacenia minimalnej stawki godzinowej za każdą godzinę pracy, wypłacono 12.101,52 zł zaległych świadczeń.

Nieprawidłowości stwierdzono w zakładach różnych branż, najczęściej o zatrudnieniu do 49 pracowników, zawierających przy tym dużą liczbę umów cywilnoprawnych. Najcięższe przypadki naruszenia prawa, a więc nie wypłacenie należnych świadczeń pieniężnych z tytułu umów cywilnoprawnych, wystąpiły w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie oraz usługach administrowania.

Analiza dokumentacji, w tym okoliczności ujawnionych naruszeń prawa wskazują, że podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak należytej staranności po stronie dających zlecenie w sprawach związanych z techniczno-formalną stroną powierzania pracy w ramach

umów cywilnoprawnych, a także niedostateczna wiedza w zakresie zmian w przepisach prawa (np. w zakresie podniesienia stawki godzinowej w stosunku do roku poprzedniego). W przypadkach niewypłacenia pracownikom wynagrodzenia za wykonaną pracę w przewidywanej stawce godzinowej, na uwagę zasługuje fakt, że w tych najbardziej rażących przypadkach powiązane było to z trudnościami finansowymi przedsiębiorców (zalegali również z wynagrodzeniami za pracę wobec pracowników). Kontrole prowadzone w 2019 r. w obszarze zapewnienia wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych wskazują, iż przedsiębiorcy co do zasady znają przepisy prawa dotyczące wysokości należnej stawki godzinowej jaką należy wypłacić przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi. Kwestią wymagającą zwrócenia większej uwagi niewątpliwie pozostają wymogi formalno-prawne w zakresie rejestracji liczby godzin oraz przechowywania dokumentów dotyczących przepracowanego czasu. To one najczęściej będą spory pomiędzy stronami stosunku prawnego, których – przy braku dokumentów – nie rozstrzygną inspektorzy pracy w drodze kontroli.

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

### Informacje ogólne

W 2019r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 24 kontrole związane z oceną przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych. W skontrolowanych zakładach zawarty było 87 umów o pracę na okres próbny oraz 915 umów na czas określony. W związku z realizowanym tematem, kontroli poddano 42 trwające umowy o pracę na okres próbny oraz 216 umów o pracę na czas określony.

W 24 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 4519 osób, w tym 4341 zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (880 kobiet, 8 pracowników młodocianych i 97 pracowników niepełnosprawnych), 139 pracujących w ramach umów cywilnoprawnych i 36 podmiotów samozatrudniających się. W skontrolowanych zakładach pracowało 35 cudzoziemców.

### Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 17 wystąpień, zawierających łącznie 21 wniosków obejmujących 93 pracowników. Skierowane wnioski dotyczyły następujących obowiązków pracodawców:

- Zawierania umów na okres próbny nieprzekraczający trzech miesięcy - skierowano 1 wniosek,
- Niezawierania ponownie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem na tym samym stanowisku w okresie 3 lat od rozwiązania poprzedniej umowy na okres próbny – skierowano jeden wniosek,
- 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 Kodeksu pracy) - skierowano 9 wniosków,
- 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> Kodeksu pracy) - skierowano 2 wnioski,
- Niezawierania umów o pracę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące - skierowano 8 wniosków.

### Efekty podjętych działań

Zastosowane w wyniku kontroli środki prawne powinny w znacznej mierze wyeliminować nieprawidłowości stwierdzone w skontrolowanych zakładach. Dotychczas uzyskano informacje o realizacji nieco ponad 40% skierowanych do pracodawców wniosków, co nie jest wartością zadawalającą, zatem przeprowadzone zostaną kontrole sprawdzające w tym zakresie. Do osiągniętych efektów zaliczyć można:

- Poinformowanie na piśmie pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony o długości okresu wypowiedzenia – o wykonaniu wniosku poinformowało 5 na 9 skontrolowanych pracodawców,
- Poinformowanie na piśmie pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony o zmianie długości okresu wypowiedzenia – odpowiedział 1 na 2 pracodawców,
- Niezawieranie umów o pracę na czas określony przekraczający 33 miesiące – o realizacji wniosku poinformowało 4 na 8 pracodawców.

### Podsumowanie i wnioski

Analiza przeprowadzonych kontroli wykazała, że gros naruszeń przepisów prawa pracy, zarówno związanych z nieprawidłową informacją o warunkach zatrudnienia w zakresie okresu wypowiedzenia (bądź nieprawidłową informacją o zmianie tych warunków), jak też z zawieraniem umów o pracę na czas określony na okres dłuższy niż 33 miesiące, czy też zawieraniem umów o pracę na okres próbny przekraczający 3 miesiące, bądź nieuprawnionym ponownym zawieraniem umowy na okres próbny, dotyczy niewielkich zakładów pracy. Wynika to głównie z faktu, że mniejsze podmioty nie dysponują wyspecjalizowaną grupą pracowników w zakresie obsługi kadrowej, nierzadko taką obsługę wykonują sami pracodawcy, których poziom wiedzy z tego zakresu bywa niewystarczający.

Mając na uwadze powyższe, temat związany z oceną przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych kontynuowany będzie w działalności kontrolno-nadzorczej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2020 roku.

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

### 1. Ogólna charakterystyka kontrolowanych podmiotów

Krajowa Strategia Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2019 i 2020 przewiduje dla Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy limit kontrolny w każdym roku na poziomie 36 909 dni pracy kierowców.

W celu realizacji zadania w 2019 roku przeprowadzono łącznie 21 kontroli w 21 zakładach pracy, obejmując kontrolą 44 009 dni pracy kierowców, co stanowi 119,23 % planu.

Kontrolą w 2019 r. objęto następujące zakłady:

1. Zestawienie wg sekcji PKD:
  - F. Budownictwo - 1 zakład;
  - G. Handel i naprawy – 2 zakłady;
  - H. Transport i gospodarka magazynowa – 18 zakładów;
2. Zestawienie według wielkości zatrudnienia:
  - do 9 zatrudnionych - 6 kontroli,
  - od 10 do 49 zatrudnionych - 9 kontroli,

- od 50 do 249 zatrudnionych - 6 kontroli.

W kontrolowanych zakładach pracę wykonywało ogółem 1358 osób, w tym:

- 1308 osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy, w tym:
  - 117 kobiet,
  - 18 młodociany,
  - 18 niepełnosprawnych,
  - 183 cudzoziemców,
- 9 osób – na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 5 osób – jako podmioty samozatrudniające się.

Liczba skontrolowanych kierowców – 205;

Liczba skontrolowanych pojazdów w taborze – 885; w tym:

- z tachografem analogowym – 32 pojazdów;
- z tachografem cyfrowym – 853 pojazdy.

## 2. Zbiorcze wyniki kontroli

W wyniku przeprowadzonych kontroli, w związku ze stwierdzeniem łącznie 1.850 naruszeń w zakresie transportu drogowego wydano 21 decyzji o ukaraniu na łączną kwotę 117.250 zł. Żaden z adresatów wydanej decyzji nie złożył odwołania.

Skierowano do pracodawców 10 wystąpień zawierających 15 wniosków, dotyczących 448 pracowników.

W czasie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili 293 porady, odpowiednio:

- 170 - prawnych,
- 101 - technicznych,
- 22 - dotyczące legalności zatrudnienia.

Zdecydowanie zmniejszyła się w 2019 roku ilość nieprawidłowości związanych z wypełnianiem wykresówek, wynika to z lawinowo zmniejszającej się ilości pojazdów posiadających tachografy analogowe, na rzecz tachografów cyfrowych.

Najwięcej naruszeń występuje w zakresie przekroczenia 10-godzin pracy, przy wykonywaniu pracy w porze nocnej. Powodem naruszeń w tym zakresie jest często brak wiedzy u kierowców i tolerowanie przekroczeń przez przedsiębiorców.

Znacząca ilość naruszeń to przekroczona jazda ciągła bez przerwy. Powodem naruszeń w tym zakresie są nieprzewidziane przez kierowców zdarzenia losowe, wypadki komunikacyjne, konieczność dojazdu do bezpiecznego parkingu.

W roku 2019, 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 jednorazowo 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,** większość przepisów weszła 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 uwag i 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.



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

Przyczyną wskazywaną przez pracodawców, która była już ujawniona w 2018 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.

Nadal w przypadku przepraw promowych widoczny jest problem zmienionego sposobu działania nowych tachografów. Traktowanie krótkich podjazdów jako przerw powoduje, że wjazd na prom składa się nie z jednego, ale z wielu odcinków jazdy, co powoduje, że odpoczynek dobowy nie jest przerywany dwa razy na wjazd i zjazd, ale dzieli się na wiele krótkich odcinków 2-3 minutowych.

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 załadunku lub rozładunku. 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:

- Ekonomiczna opłacalność płacenia kar:
  - za skrócenie odpoczynku tygodniowego, zamiast kary za spędzenie odpoczynku regularnego w kabinie,
  - za przekraczanie maksymalnego dobowego czasu pracy, jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej, za terminowe dostarczenie ładunku.
- 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.
- Zlecane 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.

#### 4. Podsumowanie i wnioski

Bardzo poważnym problemem podnoszonym przez pracodawców jest brak kierowców na rynku pracy oraz ich coraz większe roszczenia oczekiwania płacowe. Coraz większa liczba kierowców z zagranicy (głównie z Ukrainy, Rosji i Białorusi, ale również z innych np. z Grecji) nie pokrywa zapotrzebowania. Jednocześnie w 2019 r nasiliły się praktyki korupcji kadrowej, przejmowania kierowców, zarówno krajowych jak i kierowców z zagranicy przez firmy transportowe jak i pośredników za wyższe stawki, nawet kosztem nielegalnego pobytu na terenie RP, co niejednokrotnie dezorganizowało płynność firm transportowych. Niepokój firm transportowych w 2019 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 dla pracodawców jest nieprzestrzeganie przez kierowców przepisów, które od 2019 r generują poważne sankcje, dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy, jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej (art. 21 ustawy o czasie pracy kierowców). Przestrzeganie tych przepisów powoduje zmniejszenie konkurencyjności polskich firm transportowych, firmy aby utrzymać się na rynku transportowym, kalkulują w kosztach kary głównie za przekroczenie maksymalnego dobowego czasu pracy, jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej.

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. Różne systemy pozwalają pracodawcom zminimalizować poziom kosztów wynikających z agresywnej lub nieumiejętnej jazdy, ucząc kierowców dobrych praktyk związanych z eco-drivingiem. Użytkownicy pojazdu zmieniając swoje złe nawyki zwiększają własne bezpieczeństwo. Jednocześnie zmniejszają przy tym szkodowość firmowej floty. Zmiana w sposobie korzystania z samochodu powinna zmniejszyć także znaczące koszty eksploatacyjne. W różnych systemach permanentnego monitoringu GPS wykorzystywany jest system ocen. Dzięki niemu pracodawcy mogą nie tylko weryfikować i obserwować jazdę pojedynczego kierowcy, ale także porównywać ich wyniki między sobą i nagradzać najlepszych. Kierowca i pracodawca w każdym momencie może sprawdzić, w jakim aspekcie jazdy jest dobry, nad czym musi jeszcze popracować i gdzie się plasuje w rankingu wśród innych użytkowników.

Z przeprowadzonych w roku 2019 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. Ponadto ciągle, rażące naruszanie przepisów może się skończyć utratą dobrej reputacji, a w konsekwencji utratą licencji. 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. Nie pomagają w tym praktyki „pozornego” zatrudniania na część etatu, osób posiadających certyfikaty kompetencji zawodowych, niezbędnych do prowadzenia firmy transportowej, które z dużym prawdopodobieństwem nie włączają się w organizowanie pracy 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 3 września 2018 r nowy, bardziej rygorystyczny taryfikator kar.

## 6. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

W ramach realizacji tematu ujętego w planie rocznym pn. „Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych”, inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 89 kontrole, w 78 podmiotach. Ponadto przeprowadzono 10 kontrole, które zostały wszczęte w wyniku skarg złożonych przez pracowników niepełnosprawnych (dla porównania w roku 2018 przeprowadzono 6 takich kontrole).

Oceną przestrzegania przepisów prawa pracy objęto zarówno pracodawców zapewniających warunki pracy chronionej (zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej), jak i przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy. W zakładach tych zatrudniano łącznie 2.989 osób niepełnosprawnych.

Najwięcej kontrole przeprowadzono w zakładach należących do sektora prywatnego (ponad 95%), w tym głównie zajmujących się przetwórstwem przemysłowym, usługami administrowania, handlem i naprawą.

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 głównie braku skutecznej ochrony, braku pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przed dotykiem pośrednim i bezpośrednim),
- stanowiska pracy (głównie brak instrukcji bhp obsługi maszyn i urządzeń technicznych),
- obiekty i pomieszczenia pracy (przede wszystkim niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń, nieoznakowanie miejsc niebezpiecznych),
- pomieszczenia higieniczno-sanitarne (niewłaściwy stan techniczny, brak odpowiedniego wyposażenia),
- ocena ryzyka zawodowego (najwięcej nieprawidłowości dotyczyło nieuwzględnienia w ocenie ryzyka szczególnych uwarunkowań związanych z niepełnosprawnością pracowników),
- czas pracy (najwięcej nieprawidłowości dotyczyło prowadzenia ewidencji czasu pracy w związku ze zmianą przepisów w zakresie ewidencjonowania godzin pracy),
- stosunek pracy (nieprawidłowa informacja o warunkach zatrudnienia).

Mimo prowadzonych cyklicznie kontrole w zakładach pracy chronionej (każdy zakład podlega ocenie co najmniej raz na 3 lata) nadal w niektórych z nich inspektorzy pracy stwierdzają liczne naruszenia przepisów prawa, głównie z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. W stosunku do jednego z kontrolowanych podmiotów wydanych zostało 39 decyzji dotyczących problematyki osób niepełnosprawnych.

Za niepokojące zjawisko należy uznać wzrost naruszenia przepisów w zakładach zapewniających warunki chronione w zakresie stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych – mimo, iż przeprowadzono mniej kontrole w tej grupie zakładów niż w latach poprzednich (2017-2018).

W porównaniu do lat poprzednich, w roku 2019 stwierdzono nieliczne przypadki użytkowania maszyn niespełniających wymagań bhp. Nastąpiła również znaczna poprawa przestrzegania przepisów dotyczących przygotowania pracowników do pracy (w roku 2019 odnotowano tylko jeden przypadek braku badań lekarskich przez pracownika).

W ramach współpracy z PFRON skierowane zostały 2 pisma do Kujawsko – Pomorskiego Oddziału Funduszu, informujące o nieprawidłowościach stwierdzonych w czasie kontrole, dotyczących wpłat na Fundusz Pracy oraz nieterminowego wypłacania wynagrodzenia za pracę.

W wyniku działań kontrolnych i zastosowanych środków prawnych w zakładach zatrudniających pracowników niepełnosprawnych uzyskano znaczące efekty. Inspektorzy pracy wydali łącznie 232 decyzje, którymi objęto 2.904 pracowników, w tym 5 decyzji wstrzymujących pracę/eksploatację maszyn oraz 26 decyzji, którym ze względu na ochronę zdrowia i życia ludzkiego nadano rygor

natychmiastowej wykonalności. Ponadto skierowali do pracodawców 60 wniosków i 47 poleceń ustnych. O dużej skuteczności podjętych działań świadczy odsetek decyzji, które zostały już zrealizowane – ponad 90%.

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 brak środków finansowych na inwestycje i bieżące remonty oraz wrastające koszty pracy.

Poza działalnością kontrolno - nadzorczą, Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy podejmował również szereg działań promocyjno – prewencyjnych, tj.:

- organizacja VII Konferencji „Osoba Niepełnosprawna w zatrudnieniu”, która odbyła się pod hasłem „Absolwent i co dalej?”. Celem konferencji było wsparcie merytoryczne pracodawców i osób niepełnosprawnych, które wkraczą na rynek pracy.



- udział w targach pracy poświęconych aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami,
- udział w Gali wręczenia nagród Laureatom Konkursu Plastycznego „Sztuka Osób Niepełnosprawnych”,



- spotkanie z Prezydentem Miasta Grudziądz ukierunkowane na promocję aktywizacji zawodowej i społecznej oraz zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- spotkanie z szeregiu instytucjami z terenu miasta Grudziądz celem opracowania wstępnego planu wspólnych działań, do których należeć będą szkolenia dla pracodawców i pedagogów w szkołach, organizacja corocznej konferencji „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu” oraz targów pracy i edukacji dla osób niepełnosprawnych.



## 7. Kontrole placówek handlowych

### A. PLACÓWKI WIELKOPOWIERZCHNIOWE

W ramach realizowanego tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 5 kontroli w placówkach wielkopowierzchniowych.

W kontrolowanych placówkach zatrudniano łącznie 431 pracowników, w tym 231 kobiet i 10 pracowników niepełnosprawnych, a 6 osób wykonywało pracę w oparciu o zawarte umowy cywilnoprawne. Pracę świadczył 1 cudzoziemiec.

Struktura zatrudnienia w skontrolowanych podmiotach przedstawiała się następująco:

- do 10 pracowników – 1 placówka handlowa,
- od 50 do 249 pracowników – 4 placówki handlowe.

Wszystkie kontrolowane podmioty działały w branży handlowej w zakresie handlu detalicznego. Jeden z podmiotów prowadził również działalność hurtową. Wszystkie reprezentowały prywatny sektor działalności.

#### *Przestrzeganie przepisów bhp w placówkach wielkopowierzchniowych*

Na podstawie ustaleń dokonanych w toku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 30 decyzji, w tym 5 decyzji na piśmie oraz 25 decyzji ustnych. Wydane decyzje dotyczyły 98 pracowników. Do pracodawców skierowano również 2 wystąpienia zawierających łącznie 5 wniosków, dotyczących 5 pracowników.

Wydawanymi decyzjami inspektorzy pracy regulowali przede wszystkim zagadnienia dotyczące:

- szkoleń w zakresie bhp, tj. wstępnych (instruktaży ogólny i stanowiskowy) oraz okresowych,
- profilaktycznych badań lekarskich,
- ryzyka zawodowego,
- pomieszczeń i procesów pracy, w tym wyposażenia stanowisk pracy oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Prowadzone od lat kontrole placówek handlowych, pokazują podobne nieprawidłowości. Nie są to znaczące naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Wynikają one najczęściej z niewiedzy pracodawców oraz braku wsparcia ze strony służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### **Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa**

- niedostateczna wiedza prezentowana przez pracowników, osoby kierujące pracownikami i pracodawców oraz służbę bhp,
- traktowanie oceny ryzyka zawodowego oraz szkoleń w dziedzinie bhp, jako obowiązku formalnego wobec organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, a nie elementu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy,
- niedostateczna motywacja pracodawców i osób kierujących pracownikami do działań na rzecz poprawy warunków pracy,
- niski poziom szkolenia w zakresie bhp pracodawców, osób kierujących pracownikami, osób wykonujących obowiązki służby bhp,
- niewystarczająca wiedza i umiejętności osób wykonujących zadania służb bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie identyfikacji zagrożeń, przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego (często dokumenty są wykonane „na kolanie” na potrzeby kontroli).

### **Przestrzeganie przepisów prawa pracy w placówkach wielkopowierzchniowych**

Dokonując oceny przestrzegania przepisów prawa pracy nie stwierdzano nieprawidłowości, które można by scharakteryzować jako nagminne, czy szczególnie rażące, niemniej ujawniono naruszenia przepisów, których przykłady podano poniżej:

- niezgodne z obowiązującymi przepisami prowadzenie akt osobowych,
- drobne błędy w treści umów o pracę,
- niezachowanie terminu wydania świadectwa pracy,
- błędy w treści świadectw pracy,
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- incydentalny przypadek braku zapewnienia odpoczynku tygodniowego,
- zaniżenie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę świadczoną w porze nocnej,
- nieterminowe wypłacanie ekwiwalentu pieniężnego za urlop,
- nieudzielanie urlopu wypoczynkowego w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo,
- nieterminowe zgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego.

W żadnej z kontrolowanych placówek nie stwierdzono naruszenia zakazu zatrudniania pracowników w niedziele, święta oraz w inne dni, wynikające z przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 roku o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni.

### **Komentarz do wyników kontroli**

W wyniku przeprowadzonych kontroli do pracodawców skierowano 6 wystąpień zawierających 16 wniosków, dotyczących 97 pracowników. Wydano 2 polecenia zrealizowane w trakcie kontroli.

Należy stwierdzić, że poziom przestrzegania przepisów prawa pracy jest coraz wyższy. Dotyczy to w szczególności placówek wielkopowierzchniowych należących do sieci. Dobrą praktyką stosowaną w tych placówkach jest działanie polegające na automatycznym eliminowaniu stwierdzonych nieprawidłowości we wszystkich innych sklepach należących do sieci. Stwierdzone w toku kontroli nieprawidłowości nie mają charakteru systemowego, będącego efektem polityki prowadzonej przez władze sieci. Wynikają z działań lub zaniechań osób kierujących sklepami, w przypadku sklepów sieciowych, bądź z działań lub zaniechań ich właścicieli. Należy jednak podkreślić, że wszystkie stwierdzone nieprawidłowości mają charakter incydentalny.

### **Działania prewencyjno-promocyjne**

Podczas kontroli inspektorzy pracy prowadzili szeroko rozumiane poradnictwo prawne. Udzielili pracodawcom, osobom kierującym pracownikami, pracownikom oraz przedstawicielom służby bhp 49 porad technicznych, 42 porady prawne oraz 9 porad z zakresu legalności zatrudnienia.

Ponadto pracodawcom przekazywano poradniki i broszury, zawierające podstawowe wiadomości i informacje z zakresu prawa pracy.

## **B. INNE PLACÓWKI HANDLOWE**

W ramach realizowanego tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 14 kontroli placówek handlowych, w których zatrudniano łącznie 95 pracowników, w tym 64 kobiety, a 9 osób wykonywało pracę w oparciu o zawarte umowy cywilnoprawne.

Struktura zatrudnienia w skontrolowanych podmiotach przedstawiała się następująco:

- do 9 pracowników – 12 placówek handlowych,
- od 10 do 49 pracowników – 2 placówki handlowe.

Wszystkie zakłady reprezentowały prywatny sektor działalności. Przedmiotem handlu kontrolowanych placówek były:

- artykuły przemysłowe – 2 sklepy (sprzedaż hurtowa i detaliczna),



- artykuły rolno - spożywcze – 1 sklep (sprzedaż detaliczna),
- artykuły spożywczo – przemysłowe – 10 sklepów (sprzedaż detaliczna),
- sprzedaż detaliczna alkoholi, napojów bezalkoholowych oraz papierosów – 1 sklep.

### **Przestrzeganie przepisów bhp w innych placówkach handlowych**

Na podstawie ustaleń dokonanych w toku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 93 decyzje, w tym 59 decyzji na piśmie oraz 34 decyzje ustne. Wydane decyzje dotyczyły 167 pracowników. W wyniku przeprowadzonych kontroli placówek handlowych inspektorzy pracy nałożyli na pracodawcę jeden mandat w kwocie 1000 zł, w związku z ujawnieniem 2 wykroczeń w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto, wobec 4 pracodawców zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

Wieloletnie kontrole placówek handlowych, w szczególności „małych” sklepów, ujawniają podobne nieprawidłowości, mieszczące się od lat w tych samych obszarach. Nie są to znaczące naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Wynikają one przede wszystkim z nienależytej bieżącej organizacji pracy i z braku dbałości o bieżący stan (brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych, nieprawidłowe przemieszczanie towarów, brak instrukcji).

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości wydają się analogiczne, jak w placówkach wielkopowierzchniowych i sprowadzają się głównie do niedostatecznej kontroli ze strony osób wykonujących zadania służby bhp, jak również osób kierujących pracownikami. U podstaw nieprawidłowości leży też niski poziom szkoleń z zakresu bhp oraz bagatelizowanie roli oceny ryzyka zawodowego, jako elementu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Taki stan rzeczy świadczy o potrzebie ciągłej edukacji pracodawców oraz służby bezpieczeństwa i higieny pracy, co powinno przełożyć się na poprawę warunków pracy osób zatrudnionych.

### **Działania prewencyjno - promocyjne**

Prowadzone przez inspektorów pracy kontrole za każdym razem przyczyniały się do poprawy warunków pracy pracowników i osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy. Podczas kontroli inspektorzy pracy prowadzili szeroko rozumiane poradnictwo prawne. Udzielili pracodawcom, osobom kierującym pracownikami, pracownikom oraz przedstawicielom służby bhp 37 porad technicznych, 73 porady prawne oraz 17 porad z zakresu legalności zatrudnienia.

Ponadto pracodawcom przekazywano poradniki i broszury, zawierające podstawowe wiadomości i informacje z zakresu prawa pracy.

### **Przestrzeganie przepisów prawa pracy w innych placówkach handlowych**

W wyniku kontroli przeprowadzonych w „małych” placówkach handlowych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 14 wystąpień zawierających 73 wnioski z zakresu prawnej ochrony pracy, dotyczące 118 pracowników.

### **Najczęstsze naruszenia obowiązujących przepisów prawa pracy**

Dokonując oceny przestrzegania przepisów prawa pracy nie stwierdzano nieprawidłowości, które można charakteryzować jako nagminne, czy szczególnie rażące, ale we wszystkich skontrolowanych sklepach stwierdzono większe lub mniejsze naruszenia obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym:

- błędy w treści zawieranych umów o pracę,
- złe prowadzenie akt osobowych,
- nieterminowe wypłacanie pracownikom należności pieniężnych lub brak wypłaty,
- w nieprawidłowy sposób udzielanie urlopów wypoczynkowych.

W jednym podmiocie naruszony został zakaz pracy w święto. Pracę wykonywała pracownica.

Kontrole wykazały, iż w małych sklepach przeważa dążenie do uzyskania jak największych zysków. Przekłada się to na bagatelizowanie obowiązujących przepisy prawa pracy. W dalszym ciągu obserwować można instrumentalne traktowanie pracowników, co nie sprzyja budowaniu właściwych stosunków w środowisku pracy. Tego typu podejście pracodawców powoduje, że pracownicy nie identyfikują się ze swoim miejscem pracy. Można zaryzykować stwierdzenie, że w chwili obecnej, w „małych” placówkach handlowych kultura pracy, rozumiana jako indywidualne i grupowe wartości, postawy pracowników i pracodawców, kompetencje i wzory zachowań nie stoją na wysokim poziomie.

Stwierdzone w toku kontroli nieprawidłowości i uchybienia pracodawcy uzasadniali nieznajomością prawa (w szczególności w sklepach zatrudniających do 5 pracowników), powoływali się również na brak dostatecznych środków finansowych na zapewnienie stałej obsługi finansowo – kadrowej. Spostrzeżenia te potwierdzają inspektorzy pracy.

Pracodawcy podkreślali również fakt coraz większych kłopotów z pozyskaniem pracowników, a co za tym idzie brakami kadrowymi, które niejako „wymuszają” naruszenia przepisów, szczególnie w zakresie czasu pracy.

### **Podsumowanie i wnioski**

Analiza wyników przeprowadzonych kontroli wskazuje, że w dalszym ciągu zasadne jest prowadzenie kontroli w tej grupie pracodawców. Uzyskane efekty w postaci realizacji wydanych środków prawnych z pewnością przyczynią się do zapewnienia pracownikom odpowiednich warunków wykonywania pracy. Porównanie ilości wykroczeń w placówkach kontrolowanych po raz kolejny, w stosunku do kontrolowanych po raz pierwszy, pozwala na stwierdzenie zasadności i efektywności prowadzonych kontroli.

Kontrole wykazały ponadto, że pracodawcy praktycznie nie uczestniczą w jakichkolwiek szkoleniach z zakresu prawnej ochrony pracy. Obowiązkowo muszą się poddawać tylko szkoleniom w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepisy prawnej ochrony pracy zmieniają się znacznie częściej niż przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, nie ma natomiast wymogu potwierdzenia, że pracodawca wiedzę w tym zakresie zdobył.

## **C. Zakaz pracy w niedziele i święta**

### **Placówki wielkopowierzchniowe**

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 1 kontrolę w placówce wielkopowierzchniowej. W wyniku przeprowadzonej kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. W toku czynności rozpoznawczych prowadzonych w niedziele i święta ustalono, że wszystkie sklepy wielkopowierzchniowe, działające w ramach dużych sieci handlowych były zamknięte w niedziele oraz w święta i inne dni objęte zakazem handlu. W roku 2019 nie wpływały do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy skargi dotyczące naruszenia zakazu pracy w niedziele i święta oraz w Wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę w placówkach wielkopowierzchniowych.

### **Małe placówki handlowe**

Realizując temat w „małych” placówkach handlowych przeprowadzono ogółem 683 kontrole, w tym:

- 584 kontrole w niedziele w 466 placówkach, w których zatrudnionych było 1442 pracowników, w tym 1188 kobiet,
- 88 kontroli w święta w 88 podmiotach, w których zatrudnionych było 314 pracowników, w tym 256 kobiet,
- 11 kontroli w niektóre inne dni w 11 podmiotach, w których zatrudnionych było 28 pracowników, w tym 24 kobiety.

W skontrolowanych placówkach pracę świadczyły 152 osoby zatrudnione na podstawie umów zlecenia, a także 18 samozatrudnionych.

W toku czynności rozpoznawczych prowadzonych w niedziele i święta ustalono, że 423 placówki handlowe były zamknięte, respektując tym samym zakaz handlu w niedziele i święta.

W toku kontroli rozpatrzono 21 skarg:

- 18 skarg dotyczyło naruszenia zakazu pracy w niedzielę,
- 2 skargi dotyczyły zakazu pracy w święto,
- 1 skarga dotyczyła zakazu pracy w inne dni.

Podczas dokonanych czynności kontrolnych ustalono, że 6 skarg było zasadnych (5 dotyczyło zakazu handlu w niedziele, a jedna zakazu pracy w święto), 14 skarg było niezasadnych (jedna dotyczyła pracy w Wielką Sobotę), a w jednym przypadku nie było możliwości ustalenia stanu faktycznego.

Kontrole w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni wykazały, że zakaz handlu został złamany w 65 placówkach, przy czym 57 naruszeń miało miejsce w niedziele, 4 w święta i 4 w sobotę poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy, po godzinie 14.00. W większości placówek pracodawcy, wbrew zakazowi, powierzali pracę pracownikom (60 osób) bądź zleceniobiorcom (13 osób). W pozostałych sklepach pracę wykonywał daleki członek rodziny, jak: teść, synowa, teściowa, ciocia lub osoba niespokrewniona z przedsiębiorcą, np.: narzeczona, koleżanka, znajomy, partnerka (28 osób). W placówkach handlowych, w których stwierdzono naruszenie zakazu, wykonywane były prace związane bezpośrednio ze sprzedażą lub polegające na wykładaniu towaru.

W wyniku kontroli do pracodawców skierowano 34 wnioski w wystąpieniach. Stwierdzając naruszenie zakazu handlu inspektorzy nałożyli na pracodawców ogółem 30 mandatów, na ogólną kwotę 30.600 zł. Do sądu skierowano 5 wniosków o ukaranie sprawców wykroczeń. W odniesieniu do 3 obwinionych sądy wydały wyroki orzekające kary grzywny w granicach od 1000 zł do 3000 zł (grzywny na łączną kwotę 7000 zł). Wobec 21 osób zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Prowadzone w roku 2019 kontrole wykazały próby obejścia przepisów o zakazie pracy w handlu w niedziele i święta poprzez zmianę wpisu w rejestrze podmiotów gospodarki narodowej i wskazanie - jako przeważającej działalności takiej, która z mocy ustawy została wyłączona z zakazu, np. handel kwiatami, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych, usługi gastronomiczne albo pocztowe. Ustalony stan faktyczny, jak również pierwotny wpis wyraźnie wskazywał, że działalność gospodarcza polega w przeważającej części na sprzedaży żywności i napojów.

W toku prowadzonych kontroli inspektorzy udzielali porad i wyjaśnień dotyczących przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. W szczególności wyjaśnienia te dotyczyły osób, które mogą okazjonalnie i bez wynagrodzenia pomagać przedsiębiorcy w sprzedaży w niedziele objęte zakazem handlu. Ogółem udzielono 1.003 porady, w tym 283 techniczne, 556 prawnych i 164 dotyczących legalności zatrudnienia.

W toku prowadzonych kontroli, zarówno pracodawcy, pracownicy, jak i klienci przekazywali krytyczne uwagi dotyczące ustawy. Pracownicy sklepów oraz klienci wskazywali, że zrobienie zakupów w piątek lub sobotę poprzedzającą niedzielę objętą zakazem handlu jest znacznie utrudnione - ruch skumulował się w jednym dniu, jest tłoczno, nerwowo, a pracownicy mają więcej obowiązków. Szczególnie klienci narzekali na zakupy w pośpiechu i tłoku. Natomiast przedsiębiorcy prowadzący małe sklepy w niewielkich miejscowościach (korzystający z wyłączeń ustawowych) wskazywali, że w niedziele, w które pozamykane są duże sklepy sieciowe, mają szansę zwiększyć i tak niewielkie obroty swoich sklepów. Pracownicy zatrudnione w takich sklepach zwykle nie żaliły się na konieczność pracy w niedziele, gdyż praca przypadała im z reguły w jedną niedzielę w miesiącu, a uzyskiwane za tę pracę wynagrodzenie było satysfakcjonujące.

Większość kontrolowanych wskazywała, że przepisy ustawy są nieprecyzyjne oraz budzą duże wątpliwości interpretacyjne w praktyce. Dotyczy to w szczególności zapisów o „przeważającej działalności” oraz rodzajów działalności podlegających wyłączeniu spod przepisów ustawy. Powyższe

proceedzi do wniosku, że ustawodawca powinien podjąć działania legislacyjne zmierzające do zmiany przepisów, tak aby ich treść nie budziła jakichkolwiek wątpliwości interpretacyjnych. Tylko jasny i czytelny przepis pozwoli na prawidłowe stosowanie nowych przepisów, chroniąc przedsiębiorców od popełniania niezgodnych z prawem zachowań.

Znaczna część skontrolowanych pracodawców i przedsiębiorców po zakończonej kontroli dostosowała się w sposób prawidłowy do obowiązującego stanu prawnego, nie naruszając ponownie przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Zobligowanie do przestrzegania ograniczeń w handlu pracodawców, którzy wielokrotnie naruszyli przepisy ustawy jest często utrudnione, z uwagi na orzecznictwo sądów powszechnych, które coraz częściej uniewinniają obwinionych o wykroczenia przeciwko przepisom ustawy.

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

### Informacje ogólne

W 2019 roku 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 pracę świadczyło 678 osób, w tym 414 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy (327 kobiet i 41 niepełnosprawnych) oraz 105 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i 159 podmiotów samozatrudniających się.

Podmioty objęte zakresem kontroli pod kątem formy prawnej stanowiły:

- 2 spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (1 przychodnia i 1 szpital),
- 1 podmiot wpisany do ewidencji działalności gospodarczej (1 przychodnia),
- 2 samodzielne podmioty lecznicze utworzone przez organy samorządowe (1 przychodnia i 1 szpital).

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 pod kątem prawnej ochrony pracy oraz bhp.

### Nieprawidłowości w ambulatoryjnych podmiotach leczniczych

Przeprowadzono 3 kontrole w 3 podmiotach leczniczych. Były to 2 jednostki niepubliczne i 1 publiczna. Łącznie pracę na ich rzecz świadczyły 104 osoby, w tym 57 w ramach stosunku pracy (47 kobiet), 16 na podstawie umów cywilnoprawnych i 31 podmiotów samozatrudniających się.

Nieprawidłowości stwierdzono we wszystkich 3 skontrolowanych podmiotach. Dotyczyły one głównie czasu pracy oraz wynagrodzeń za pracę, ale występowały też w innych obszarach z zakresu prawa pracy:

#### przestrzeganie przepisów o czasie pracy

- pracownikom za pracę w niedziele, święta oraz dni wolne wynikające z przeciętnie 5 dniowego tygodnia pracy nie udzielano w pierwszej kolejności innego dnia wolnego od pracy, lecz wypłacano wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,
- pracownikom planowano dwukrotne w tej samej dobie podejmowanie pracy, a pracowników niemedycznych zatrudniano do 24 godzin,

- nie zapewniano sporządzania rozkładów czasu pracy dla pracowników medycznych, jak i niemedycznych na cały okres rozliczeniowy,
- nie prowadzono ewidencji czasu pracy,
- nie zapewniano 11-godzinnego dobowego odpoczynku,
- zatrudniano pracowników powyżej przeciętnej 48-godzinnej tygodniowej normy czasu pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi,

przestrzeganie przepisów o wynagrodzeniu i innych świadczeniach ze stosunku pracy oraz zapewnienie minimalnej stawki godzinowej z tytułu umów cywilnoprawnych

- zaniżenie normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z powodu nieuwzględnienia w normalnym wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe dodatku stażowego (łącznie kwota zaniżenia wyniosła 6.535,95 zł brutto dla 20 pracowników),
- niewypłacenie wynagrodzenia za czas choroby na łączną kwotę 12.710,66 zł brutto dla 13 pracowników,
- niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy na łączną kwotę 6 289,48 zł brutto dla 6 pracowników,
- niewypłacenie wynagrodzenia za marzec 2019 dla 33 pracowników na łączną kwotę 115.684,86 zł brutto,
- niewypłacenie wynagrodzenia za pracę za kwiecień 2019 dla 30 pracowników na łączną kwotę 118 410,20 zł brutto,
- nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę,
- niewypłacanie dodatku za pracę w porze w porze nocnej (dotyczyło 15 pracowników w podmiocie niepublicznym),
- nienaliczenie i niewypłacanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (dotyczyło 12 pracowników w podmiocie niepublicznym),
- dokonanie bezpodstawnego potrącenia z wynagrodzenia za pracę (dotyczyło 1 pracownika w podmiocie niepublicznym - bezpodstawnie potrącona kwota wyniosła 1588,35 zł brutto),
- nienaliczenie i niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za używanie w pracy własnego obuwia roboczego (dotyczyło 9 pracowników w podmiocie niepublicznym),
- niewypłacenie wynagrodzenia z tytułu umów zlecenia (dotyczyło 10 zleceniobiorców na kwotę 20.811 zł brutto),

Fundusz Pracy

- podmiot niepubliczny nie odprowadził na konto funduszu kwoty 8.151,10 zł za 45 pracowników za okres od stycznia 2019 do marca 2019,

przestrzeganie przepisów o urloпах wypoczynkowych

- nieprawidłowości w zakresie udzielania urloпów wypoczynkowych w roku kalendarzowym w którym pracownik uzyskał do niego prawo,

inne kwestie prawne

- nieprawidłowości w zakresie regulaminów pracy (brak aktualnych zapisów w zakresie norm dobowych i przeciętnie tygodniowych czasu pracy),
- nieprawidłowości w zakresie akt osobowych (prowadzenia ich niezgodnie z obowiązującymi przepisami).

Stwierdzono również nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ale nie było ich wiele. Dobrze przedstawiała się kwestia przygotowania pracowników do pracy - odnotowano tylko pojedyncze przypadki dopuszczenia pracowników do pracy bez wymaganych szkoleń bhp, czy profilaktycznych badań lekarskich). Bardziej istotne problemy dotyczyły oceny ryzyka zawodowego, np.:

- w 1 przychodni w ocenie ryzyka zawodowego nie uwzględniono czynników biologicznych,
- w 1 przychodni nie dokonano oceny ryzyka zranienia ostrym narzędziem oraz przeniesienia zakażenia w wyniku ekspozycji na krew lub inny potencjalnie zakaźny materiał biologiczny na stanowiskach pracy,



- opis stanowiska w 1 podmiocie nie uwzględniał zadań wykonywanych przez osoby zatrudnione,
- jedna ocena ryzyka zawodowego nie została skonsultowana z przedstawicielem pracowników.

W jednej z przychodni nie ustalono zasad wydawania pracownikom odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej. W jednym podmiocie nie założono rejestru prac, przy wykonywaniu których istnieje narażenie pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych. W jednej z przychodni nie wyposażono pracowników stosujących środki dezynfekcyjne w ochrony rąk, okulary ochronne i ochronę twarzy, mimo że wyposażenie w ww. środki ochrony indywidualnej wynikało z karty charakterystyk stosowanych preparatów. W jednej z placówek nie dostarczono pielęgniarkom obuwia roboczego, a pracownikowi gospodarczemu ubrania roboczego i obuwia roboczego - zgodnie z ustalonymi zakładowymi normami przydziału odzieży i obuwia roboczego. Poza tym nie uwzględniono w zakładowych normach przydziału odzieży ochronnej i roboczej, rodzajów środków ochrony indywidualnej w postaci okularów ochronnych, których stosowanie na stanowisku związanym z używaniem środków dezynfekcyjnych jest niezbędne.

Na podstawie rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia stwierdzono, że część wyników nie jest w nim uwzględniona. W tabeli norm przydziału na stanowisku fizjoterapeuta nie uwzględniono takich środków ochrony indywidualnej jak rękawice skórzane, czy maski. Stwierdzono, że w imiennych kartach przydziału nie uwzględnia się środków ochrony indywidualnej.

W jednym z NZOZ nie wyłoniono przedstawicieli pracowników do konsultowania z pracodawcą działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. W jednej z przychodni pracodawca nie zapewnił formalnego funkcjonowania służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **Nieprawidłowości w podmiotach leczniczych całodobowych i stacjonarnych**

Przeprowadzono 2 kontrole w 2 podmiotach leczniczych o działalności stacjonarnej i całodobowej. W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyły 574 osoby, w tym 357 w ramach stosunku pracy (280 kobiet i 36 niepełnosprawnych) oraz 89 osób na podstawie umów cywilnoprawnych i 128 podmiotów samozatrudniających się. W podmiotach działały związki zawodowe, które zostały powiadomione o kontroli oraz o wynikach.

Nieprawidłowości wystąpiły w następujących obszarach z zakresu prawa pracy:

#### stosunek pracy

- nieustalanie w umowach o pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku jak za godziny nadliczbowe,

#### przestrzeganie przepisów o czasie pracy

- zatrudniania pracowników dwukrotnie w tej samej dobie i niewypłacenia z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej,
- nieudzielania innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego za pracę w szóstym dniu tygodnia (naruszenia przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy),
- zatrudnianie pracowników powyżej rocznego limitu godzin nadliczbowych,
- nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników,

#### przestrzeganie przepisów o wynagrodzeniach i innych świadczeniach ze stosunku pracy

- nieprawidłowe naliczanie dodatków do wynagrodzenia za pracę za godzinach nadliczbowych w dniach wolnych od pracy (50%, zamiast 100 % wynagrodzenia),
- brak naliczenia i wypłacenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wynikające z dwukrotnego rozpoczynania pracy w tej samej dobie pracowniczej,
- błędne wyliczanie stawki godzinowej przy obliczania normalnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dodatków za godziny nadliczbowe, dodatków za pracę w porze nocnej,

#### przestrzeganie przepisów o urloпах

- nieudzielanie urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym pracownicy uzyskali do nich prawo,

#### zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

- nieprawidłowości w zapisach regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (przyznanie świadczeń socjalnych uzależniono od stażu pracy oraz wymiaru czasu pracy, a nie od sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej pracowników),

#### pozostałe

- nieprawidłowości w zakresie regulaminu pracy (brak aktualnych zapisów dotyczących rozkładów czasu pracy dla pracowników medycznych i niemedycznych oraz informowania pracowników o ryzyku zawodowym, nieustalenie okresów rozliczeniowych czasu pracy dla pracowników medycznych i niemedycznych),
- nieprawidłowości w zakresie zakładowego układu zbiorowego pracy (brak ustalenia w układzie celu, zakresu oraz sposobu stosowania monitoringu, a także braku zarejestrowania w OIP w Bydgoszczy aneksu do układu zbiorowego pracy w formie protokołu dodatkowego, nieaktualne zapisy dotyczące czasu pracy pracowników rtg i fizykoterapii oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy).

Kontrole ujawniły też nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Stosunkowo niewiele uchybień dotyczyło przygotowania pracowników do pracy – stwierdzono pojedyncze przypadki dopuszczenia do pracy pracowników nie posiadających aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy oraz szkolenia stanowiskowego (np. po zmianie stanowiska pracy). U 1 pracodawcy nie sporządzono dokumentu określającego częstotliwość szkoleń okresowych na poszczególnych stanowiskach i nie zapewniono szczegółowych programów instruktaży stanowiskowych dla poszczególnych grup stanowisk pracy.

Więcej problemów dotyczyło oceny ryzyka zawodowego u 1 z pracodawców, np.: pominięto niektóre stanowiska pracy, a dla innych nie podano informacji na temat stosowanych narzędzi i materiałów oraz środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, nie zidentyfikowano wszystkich zagrożeń (np. w ocenie ryzyka zawodowego na stanowisku salowej i sprzątaczkii nie zidentyfikowano zagrożeń związanych z przemieszczaniem się po schodach oraz zagrożeń związanych z ręcznymi pracami transportowymi).

Kontrola ujawniła, iż 25 pracownikom ratownictwa medycznego nie wydano przysługującego im umundurowania, przewidzianego do stosowania na ich stanowiskach pracy. Nie opracowano instrukcji dotyczącej zasad bezpiecznego postępowania z mieszaninami i substancjami chemicznymi. W tabeli norm przydziału nie uwzględniono takich środków ochrony indywidualnej, jak maski, okulary ochronne, których stosowanie wynika z kart charakterystyki mieszanin chemicznych. Dla personelu medycznego nie prowadzono indywidualnych kart przydziału odzieży i obuwia roboczego.

Podczas kontroli udzielono 86 porad prawnych, 63 porady techniczne oraz 9 z zakresu legalności zatrudnienia.

### **Środki prawne wydane przez inspektorów pracy w skontrolowanych podmiotach leczniczych**

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy wydali łącznie:

- 7 nakazów zawierających 56 decyzji w tym:
  - 45 decyzji na piśmie,
  - 11 decyzji ustnych,
  - 8 decyzji z rygorem natychmiastowego wykonania na podstawie art. 108 Kpa,
- 1 nakaz płatniczy zawierający 4 decyzje na kwotę 125.948 zł brutto dla 40 pracowników,
- 10 poleceń ustnych, dotyczących wypłaty świadczeń pieniężnych (w wyniku ich realizacji w trakcie kontroli wypłacono 133.612,18 zł brutto dla 50 pracowników),
- 6 wystąpień, zawierających 79 wniosków.

Z uwagi na stwierdzone wykroczenia nałożono 3 mandaty karne w łącznej wysokości 4.000 zł.

### Przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów w skontrolowanych podmiotach

- Brak wiedzy
  - Często osoby odpowiedzialne za sprawy kadrowo – płacowe, w tym pracodawcy nie śledzą na bieżąco zmian przepisów dotyczących podmiotów leczniczych. Pracownicy zajmujący się kadrami i płacami nie są kierowani na szkolenia, a wiedzę czerpią głównie z Internetu.
  - W większości przypadków zatrudniani specjaliści ds. bhp nie do końca znają i rozumieją specyfikę działalności placówek ochrony zdrowia oraz związane z tym zagrożenia.
- Pozorne minimalizowanie kosztów pracy

Pracodawcy, aby minimalizować koszty pracy zatrudniają lekarzy, pielęgniarki i inny personel medyczny na umowach cywilnoprawnych lub w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, aby omijać wymogi przepisów, głównie w zakresie czasu pracy. Taka forma zatrudnienia pozwala uniknąć odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym w zakresie czasu pracy. Z drugiej strony wyniki kontroli wskazują, że zatrudnianie na podstawie kontraktów i umów zlecenia nie zapewniło przestrzegania przepisów w niektórych kontrolowanych podmiotach w zakresie czasu pracy pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

### Wnioski

- Zdecydowanie zwiększyła się liczba nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów z czasu pracy w stosunku do lat ubiegłych, zarówno podmiotach leczniczych publicznych i niepublicznych, całodobowych i ambulatoryjnych. W ocenie, tak kontrolujących, jak i pracodawców, wynika to ze zmniejszenia się liczby osób medycznych pracujących na podstawie kontraktów w ramach własnej działalności gospodarczej oraz umów zlecenia (dotyczy to głównie lekarzy i pielęgniarek).
- Kontrole wykazały, że głównie w podmiotach niepublicznych, nie są przestrzegane przepisy w zakresie wypłaty różnych świadczeń ze stosunku pracy. Niepokojące jest niewypłacanie lub nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń za pracę, co może być zjawiskiem nowym, gdyż w latach ubiegłych takich nieprawidłowości nie stwierdzano.
- Pracodawcy wszystkich kontrolowanych podmiotów przestrzegali przepisy ustawy z 8 czerwca 2017 r. „O sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych”, co jest pozytywną zmianą, z uwagi na to, że w latach ubiegłych stwierdzano nieprawidłowości w tym zakresie.
- W kontrolowanych podmiotach pracownicy posiadali niewielką liczbę zaległych urlopów wypoczynkowych. Nie stwierdzono przypadków, aby urlopy były wykorzystywane po 30 września następnego roku kalendarzowego.
- Pracodawcy i specjaliści ds. bhp nie weryfikują wyposażenia pracowników medycznych w odzież roboczą, nie dokonują także kontroli wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej.
- Zarówno w podmiotach całodobowych jak i ambulatoryjnych oraz w publicznych i niepublicznych przedstawiana ocena ryzyka zawodowego często nie posiadała adekwatnej do stanu faktycznego charakterystyki stanowisk pracy.
- Pracodawcy powinni ściślej współdziałać ze specjalistami ds. bhp w swoich zakładach oraz prowadzić konsultacje z pracownikami we wszystkich działaniach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

## 9. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

W roku 2019 inspektorzy pracy z OIP w Bydgoszczy przeprowadzili 8 kontroli u 8 pracodawców, u których zatrudnionych było 241 pracowników, w tym 182 kobiety; zatrudniano 3 osoby niepełnosprawne. Ponadto zawarto umowy zlecenia z 31 osobami. Skontrolowano 5 placówek niepublicznych i 3 publiczne.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło przestrzegania przepisów dotyczących wynagradzania nauczycieli, zarówno w placówkach niepublicznych, jak i publicznych. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 1 placówce publicznej oraz w 5 placówkach niepublicznych. W jednej placówce publicznej 13 nauczycielom nie przyznano i nie wypłacono dodatku za warunki pracy. Inspektor pracy skierował wystąpienie o ustalenie, naliczenie i wypłacenie dodatków za 3 lata wstecz.

W 5 placówkach niepublicznych stwierdzono m.in. następujące nieprawidłowości:

- niewliczanie do wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy zmiennego składnika wynagrodzenia tj. wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe,
- niewypłacenie 10 nauczycielom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe na łączną kwotę 5.262,78 zł brutto.
- niewypłacenie 8 nauczycielom wynagrodzeń za okres od marca do czerwca 2019 roku w łącznej kwocie 22.795,92 zł brutto oraz 2 zleceniobiorcom w kwocie 2.800 zł brutto.

Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie udzielania nauczycielom urlopów wypoczynkowych oraz urlopów dla poratowania zdrowia. W 1 placówce publicznej ustalono natomiast, że 5 pracowników kadry kierowniczej, dla których wymiar urlopu wynosi 35 dni, do dnia 31.12.2018r. nie wykorzystało należnego urlopu, pozostało od 2 do 6 dni niewykorzystanego urlopu.

W jednej z trzech placówek publicznych stwierdzono nieprawidłowe naliczanie odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w stosunku do emerytów nauczycieli. Wynikało to z błędu popełnionego przez zespół obsługi placówek oświatowych (do naliczenia odpisów przyjmowano średnią kwotę dla wszystkich emerytów nauczycieli z 7 podległych placówek, podczas gdy odpisy były różne). Po kontroli, Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy o stwierdzonych nieprawidłowościach powiadomił pisemnie właściwego starostę.

W jednej z placówek niepublicznych stwierdzono zatrudnianie 8 nauczycieli na podstawie umów zlecenia. W wystąpieniu skierowanym do pracodawcy inspektor pracy wniósł o zawarcie umów o pracę w miejsce umów cywilnoprawnych. W uzasadnieniu przywołano art. 10a KN (byli to nauczyciele prowadzący zajęcia z uczniami powyżej 4 godzin tygodniowo).

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 6 wystąpień zawierających 21 wniosków. Wydano 4 polecenia ustne, w tym 3 dotyczące wypłacenia świadczeń pieniężnych na łączną kwotę 28.466,76 zł brutto, które zrealizowano w czasie trwania kontroli.

Wobec osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości zastosowano postępowanie mandatowe (mandat karny na kwotę 1.000 zł) oraz środki oddziaływania wychowawczego (2 ostrzeżenia).

Przyczyny naruszeń prawa zarówno w placówkach publicznych, jak i niepublicznych wynikają z niewiedzy, ale coraz częściej są wynikiem oszczędności prowadzonych przez organ prowadzący daną placówkę. Dowodem na to jest wykonanie poleceń inspektorów pracy w 3 placówkach niepublicznych dotyczących wypłacenia świadczeń, a więc wypłacenie ich w czasie kontroli.

Znaczącym efektem przeprowadzonych kontroli jest wypłacenie w czasie kontroli należnych nauczycielom świadczeń na łączną kwotę ponad 28.000 zł dla 18 nauczycieli.

Organizacje związkowe reprezentujące nauczycieli oczekują uregulowania spraw związanych z czasem pracy tej grupy zawodowej. Po ostatnich akcjach strajkowych organizacje związkowe kierują zapytania dotyczące stosowania przepisów kodeksu pracy w sprawach, które nie są uregulowane

w Karcie Nauczyciela. Najwięcej „emocji” wzbudza czas pracy nauczycieli jako opiekunów w trakcie wycieczek szkolnych, zwłaszcza tych kilkudniowych.

## 10. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 2 kontrole, mające na celu ocenę przestrzegania przepisów o pracowniczych planach kapitałowych, w zakładach zatrudniających, według stanu na dzień 31.12.2018r., co najmniej 250 osób. Jeden podmiot zajmował się produkcją metalowych elementów konstrukcyjnych, drugi prowadził działalność usługową związaną z wyżywieniem. Pracodawcy zostali objęci stosowaniem ustawy od 1 lipca 2019 roku.

W skontrolowanych podmiotach, na dzień 31.12.2018 r., zatrudnionych było 1.438 osób. Ustalono, że do PPK przystąpiło:

- 614 zatrudnionych z 1.557 uprawnionych; deklaracje o rezygnacji z planu złożyły 943 osoby,
- 6 zatrudnionych w wieku od 55 - 70 lat.

Nikt ze strony uczestników PPK nie wnioskował o finansowanie wpłaty dodatkowej: do 2% wynagrodzenia.

W kontrolowanych podmiotach, z uwagi na brak działających zakładowych organizacji związkowych, wyboru instytucji finansowej dokonano po wypełnieniu obowiązków informacyjnych wynikających z ustawy, w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych, wyłonioną w trybie przyjętym w danym podmiocie zatrudniającym. Zawarcie umowy o zarządzanie PPK oraz zawarcie umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych nastąpiło w obowiązującym terminie.

Z uwagi na termin prowadzonych kontroli, pracodawcy nie dokonywali jeszcze wpłat na PPK. Natomiast jeden ze skontrolowanych podmiotów, dokonał już pierwszego obliczenia i pobrania wpłat na PPK od uczestników planów.

Kontrole potwierdzają dostateczną świadomość podmiotów zatrudniających od 250 osób, co do obowiązku zawarcia umów o zarządzanie i prowadzenie PPK.

Z wyjaśnień uzyskanych podczas kontroli wynika, że powodem rezygnacji z uczestnictwa w PPK było posiadanie indywidualnego konta emerytalnego lub obawa utraty środków podobnie, jak to miało miejsce w przypadku OFE.

## 11. 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 2019 r. prawidłowość tych danych sprawdzono u **297** pracodawców zatrudniających łącznie 34 244 osób.

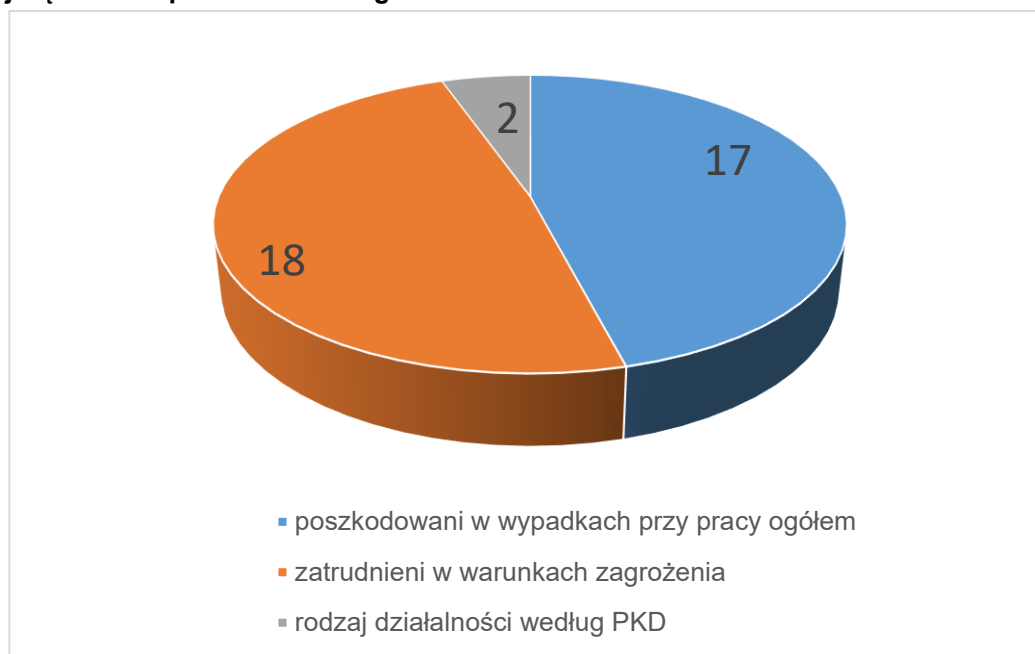
Inspektorzy pracy stwierdzili ogółem **37** przypadków podania do ZUS nieprawidłowych danych w drukach ZUS IWA. W **29** przypadkach pracodawcy – płatnicy składek – w trakcie czynności kontrolnych inspektora pracy skorygowali nieprawidłowe dane oraz wysłali nową informację do Zakładu



Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto, inspektorzy pracy ujawnili 2 przypadki niesporządzenia i nieprzekazania przez pracodawcę – płatnika składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, druków ZUS IWA.

Najwięcej nieprawidłowości – 18, dotyczyło liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia, 17 dotyczyło liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem oraz 2 - rodzaju działalności według PKD.

#### 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

## Zakres kontroli

W 2019 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 990 kontrole w 934 podmiotach, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Dziesięć kontroli przeprowadzono w porze nocnej. Kontrolami objęto 6593 osoby.

Struktura pracujących kształtowała się następująco:

- zatrudnienie w ramach umowy o pracę – 25.705 osób,
- zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych – 4.406 osób,
- podmioty w ramach samozatrudnienia – 1.194 osoby.

Kontrole objęte tym zadaniem dotyczyły, podobnie jak w latach ubiegłych, głównie sektora prywatnego (99% kontroli) i w większości prowadzone były u małych pracodawców, zatrudniających do 9 osób (65% kontroli) oraz od 10 do 49 pracowników (27% kontroli). Zakłady o zatrudnieniu pomiędzy 50 a 249 pracowników stanowiły 6% ogółu skontrolowanych, a większe jedynie 2% ogółu.

Dobór zakładów do kontroli wyznaczały w dużej mierze wpływające do OIP skargi od osób pokrzywdzonych oraz wnioski od organów współdziałania – głównie Powiatowych Urzędów Pracy z terenu województwa kujawsko – pomorskiego, Oddziału Wojewódzkiego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy i w Toruniu oraz administracji skarbowej.

Wśród skontrolowanych branż gospodarki, wg klasyfikacji PKD, dominowały, podobnie jak w latach ubiegłych: handel i naprawy (26% wszystkich kontroli), przetwórstwo przemysłowe (20%), budownictwo (18%).

## Wyniki kontroli

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że najczęściej nieprawidłowości występowały w takich sektorach jak: transport i gospodarka magazynowa – naruszenia stwierdzono w ponad połowie podmiotów (53,20% skontrolowanych w tej branży), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (39,70% skontrolowanych w tej branży), budownictwo (35% objętych kontrolami), handel i naprawy (35% skontrolowanych) i przetwórstwo przemysłowe (39% podmiotów tej branży). Wynika z tego, że struktura branż, w których w 2019 roku najczęściej stwierdzano nieprawidłowości kształtowała się podobnie, jak w latach 2017 – 2018.

Podobnie jak w latach ubiegłych, w 2019 roku koncentrowano się na ujawnianiu przypadków powierzenia pracy osobom fizycznym 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 o podjęciu zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Badając zatrudnienie i wykonywanie pracy 6.593 osób, ujawniono 356 przypadków nielegalnego powierzenia pracy, w tym:

- brak potwierdzenia umowy o pracę na piśmie przed dopuszczeniem do pracy – 71 przypadków,
- zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego z naruszeniem prawa (brak zgłoszenia lub nieterminowe zgłoszenie) - 327 osób,
- brak zawiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej – 9 osób.

W porównaniu do 2018 roku, w 2019 roku odnotowano mniejszą liczbę przypadków nielegalnego zatrudnienia (spadek z 380 do 356 przypadków), co świadczyć może o zwiększeniu świadomości prawnej samych pracobiorców, jak i osób, które do tej pory nagminnie korzystały z nieewidencjonowanego zatrudnienia. Spadek odnotowano również w liczbie przypadków niepowiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy przez bezrobotnego o podjęciu pracy (zmniejszenie odnotowanej liczby przypadków z 17 w 2018 roku do 9 w 2019 roku).

**Przykłady ujawnionych naruszeń przepisów w zakresie badanych zagadnień:**

- A.** W styczniu 2019 r. inspektorzy pracy z sekcji legalności zatrudnienia, w wyniku skargi byłego pracownika, kolejny raz podjęli czynności kontrolne w jednej z bydgoskich piekarni. Pracownik przepracował 2 miesiące i nie otrzymał pełnego wynagrodzenia, nie potwierdzono mu warunków umowy o pracę na piśmie, nie był również zgłoszony do ubezpieczenia społecznego. Po interwencji inspektorów pracy pracodawca potwierdził warunki umowy o pracę na piśmie i przygotował świadectwo pracy. Przedsiębiorca w każdej chwili był gotowy spotkać się z byłym pracownikiem w siedzibie firmy, w celu wypłacenia zaległego wynagrodzenia i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a po uzyskaniu niezbędnych danych osobowych, zobowiązał się zgłosić pracownika do ubezpieczenia społecznego oraz rozliczyć się z podatku. Były pracownik nie reagował jednak na próby nawiązania kontaktu przez przedsiębiorcę. Pracodawca został ukarany mandatem karnym w wysokości 1.500 zł za nielegalne zatrudnienie.
- B.** W momencie rozpoczęcia kontroli w jednej z agencji finansowych w Grudziądzu, 3 pracownice wykonywały pracę nielegalnie. Nie zostały z nimi zawarte umowy o pracę, nie zostały zgłoszone do ubezpieczenia społecznego. W trakcie kontroli pracodawca, realizując polecenia inspektora pracy, zawarł z nimi umowy o pracę. Pracownice zostały zgłoszone do ubezpieczenia. Jako ciekawostkę można wskazać, że jedna z pracujących zarejestrowała się przed kontrolą w PUP i planowano zawarcie umowy o staż, jednak w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami i zalegalizowaniem zatrudnienia pracownicy, pracodawca musiał odstąpić od podpisania umowy o staż, co niewątpliwie było korzystniejsze dla pracownicy.
- C.** Choć bardzo rzadko inspektorzy pracy stwierdzają nielegalne zatrudnienie w sektorze państwowym, jedna z kontroli w publicznej placówce ochrony zdrowia wykazała, że dwie pracownice kilka dni pracowały bez potwierdzonych warunków umowy o pracę na piśmie. Z wyjaśnień dyrektora wynikało, że przed zawarciem umowy o pracę, pracownice otrzymały propozycje wcześniejszego zapoznania się z zakresem pracy na stanowisku rejestratorki, w tym nabycia podstawowych umiejętności związanych z obsługą programu komputerowego dotyczącego obsługi pacjenta. Na polecenie inspektora pracy okres pracy rejestratorek został sformalizowany poprzez zawarcie umów o pracę na piśmie i zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego. Dyrektor placówki medycznej został ukarany mandatem w wysokości 1.000 zł.
- D.** Spektakularne efekty przyniosła kontrola przeprowadzona w wyniku skargi pracowniczej. Skarżący podał, iż wykonywał pracę na rzecz podmiotu bez jakiegokolwiek umowy na piśmie. Wyraził jednocześnie zgodę na ujawnienie pracodawcy faktu złożenia skargi. Pracodawca w trakcie kontroli przyznał się do zatrudniania skarżącego bez zawarcia umowy o pracę przez okres dwóch lat. Na polecenie inspektora pracy pracodawca potwierdził umowę o pracę skarżącemu, zgłosił go do ubezpieczenia społecznego, opłacił zaległe składki na ubezpieczenia społeczne (należność wynosiła około 28.000 zł) i podatek do Urzędu Skarbowego (kwota wynosiła około 4.200 zł). Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że skarżący w skardze celowo podał krótszy okres wykonywania pracy, z uwagi na to, iż w pierwszym roku nielegalnie wykonywanej pracy, pobierał jednocześnie zasiłek rehabilitacyjny, a w drugim był osobą bezrobotną z przyznanym prawem do zasiłku. W związku z powyższym skarżący został zobowiązany do zwrotu zasiłku rehabilitacyjnego oraz zasiłku dla bezrobotnych w kwocie 6.200 zł. Pracodawca zastał przez inspektora pracy ukarany mandatem w wysokości 1200 zł, a w stosunku do bezrobotnego skierowano wniosek do sądu, który nałożył na niego grzywnę w wysokości 500 zł.
- E.** Podczas niezapowiedzianej kontroli w porze nocnej przeprowadzonej w piekarni inspektor pracy odebrał od dwóch pracowników oświadczenie dotyczące charakteru ich przebywania na terenie zakładu. Pracownik podający się za piekarza oświadczył, że od tygodnia wykonuje pracę na podstawie ustnej umowy – przyucza się do pracy. Podobnie było w przypadku drugiego pracownika, który oświadczył, że pakuje pieczywo od trzech tygodni, ale nie zależy mu na legalnej pracy – ważne, że coś zarobi. Inspektor pracy zobowiązał pracodawcę do zalegalizowania pracy ww. pracowników poprzez zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego i sporządzanie umów



o pracę na piśmie. W postępowaniu w sprawach o wykroczenia pracodawca został ukarany mandatem w wysokości 1.200 zł.

### **Zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa**

W 2019 r. inspektorzy pracy z Sekcji Legalności Zatrudnienia zgłosili do prokuratury 5 przypadków utrudniania prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej, polegających m.in. na niestawianiu się na wezwania lub ustalone terminy spotkań, nieokazywaniu dokumentów, mimo prawidłowo (skutecznie doręczonych) żądań i wezwań). 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.

### **Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości**

Przyczyny ujawnionych nieprawidłowości leżą, zarówno po stronie pracodawców i zleceniodawców, jak i pracowników i zleceniobiorców oraz obowiązującego systemu prawnego i sytuacji na rynku pracy. Zaliczyć można do nich:

- zapisy ustawowe umożliwiające dopuszczanie do pracy na podstawie ustnych umów cywilnoprawnych (trudno wówczas ustalić datę początkową zatrudnienia),
- zdaniem pracodawców i przedsiębiorców – ponoszenie zbyt wysokich kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (koszt wstępnych badań lekarskich, składki na ubezpieczenie społeczne, koszty związane z wyposażeniem w odzież roboczą i obuwie),
- porzucanie pracy przez pracobiorców (zwłaszcza o niskich kwalifikacjach lub bez nich), co powoduje, że przedsiębiorcy zatrudniają „na próbę”, chcąc „sprawdzić pracownika” (zdaniem pracodawców umowy o pracę na okres próbny, nie spełniają swojej roli, gdyż wyżej wymienione koszty trzeba i tak ponieść),
- oferowanie pracy „na czarno” 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,
- 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 na ZUS i podatków, umożliwia ukrycie 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), uniemożliwia dokonanie zajęć komorniczych, według podejmujących taką pracę - praca „na czarno” często jest koniecznością ze względu na brak innych możliwości uzyskania dochodu lub podniesienia go,
- uzyskiwanie niezaewidencjonowanych dochodów, wpływa również na wysokość przyznawanych zasiłków (z MOPS, GOPS) oraz innych świadczeń pomocowych dla rodziny.
- w środowiskach wiejskich i małomiasteczkowych, gdzie nie istnieją duże zakłady pracy, w dalszym ciągu funkcjonuje społeczne przyzwolenie na pracę nielegalną i tzw. pomoc sąsiedzka.

### **Działania prewencyjne**

W 2019 r. działania prewencyjne w zakresie legalności zatrudnienia były realizowane w ramach Kampanii informacyjnej „Pracuję legalnie”.

### **Współpraca z urzędami oraz organami administracji państwowej**

W 2019 r. inspektorzy pracy na bieżąco współpracowali z urzędami pracy, samorządem terytorialnym, oddziałami ZUS w Bydgoszczy i Toruniu, komendami Policji z woj. kujawsko –

pomorskiego. Współpraca polegała na rozpatrywaniu skarg i wniosków przekazywanych przez ww. urzędy, a także na zawiadamianiu o wynikach przeprowadzonych kontroli.

- Zakład Ubezpieczeń Społecznych skierował do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy 19 wniosków o przeprowadzenie postępowań wyjaśniających lub kontroli we wskazanych podmiotach. W 40 przypadkach ZUS powiadomiono o wynikach kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy, a 2 kontrole inspektorzy pracy przeprowadzili wspólnie z pracownikami ZUS. Bez istotnych utrudnień przebiegała współpraca z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w zakresie przekazywania informacji przez ZUS na wniosek organów PIP. Ponadto system informatyczny ZUS wykrywał przypadki ubezpieczenia na podstawie więcej niż jednego tytułu – np. statusu bezrobotnego i osoby pracującej.
- Powiatowe Urzędy Pracy niezwłocznie odpowiadały na wnioski o udostępnienie danych ze zbioru danych osobowych – ewidencji bezrobotnych. Urzędy pracy przekazywały wnioski o przeprowadzenie kontroli w podmiotach, w których potencjalnie mogły pracować osoby zarejestrowane jako bezrobotne. W 2019 r. odnotowano 17 takich wniosków. Inspektorzy pracy przekazali do organów samorządowych zajmujących się problematyką zatrudnienia 16 informacji o wynikach kontroli.
- Inspektorzy pracy korzystali również z asysty Policji, w razie zagrożenia dla zdrowia lub życia kontrolujących. W tym zakresie dobrze funkcjonuje porozumienie zawarte pomiędzy PIP i Policją.
- Współpraca z administracją skarbową ograniczała się do przekazywania przez te urzędy wniosków, głównie o charakterze anonimowym. W 2019 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy urzędy skarbowe przekazały do rozpatrzenia 28 wniosków. Z kolei inspekcja pracy przekazała do organów skarbowych 34 powiadomienia o wynikach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy. W 2019 r. w ramach współpracy z administracją skarbową przeprowadzono jedną kontrolę wspólną.

## Wnioski

Podsumowując realizację kontroli za 2019 r. należy stwierdzić, że zakres negatywnych zjawisk dotyczących nielegalnego zatrudnienia jest niezmienny od lat. Chociaż można zaobserwować pozytywną tendencję zmniejszenia się „szarej strefy” wśród obywateli polskich. Z uwagi na fakt, że zarówno pracodawcy, jak i osoby świadczące pracę są zainteresowane pracą nielegalną, proceder ten jest trudny do ujawnienia, a 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 i innych świadczeń związanych z pracą. 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 niejednokrotnie, 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 do sądu pracy pozwu o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W 2019 roku wystąpiło wiele utrudnień w przeprowadzeniu czynności kontrolnych z zakresu legalności zatrudnienia, w związku brakiem możliwości ustalenia podmiotu kontrolowanego. Niejednokrotnie osoby skarżące nie znały danych osobowych osób, na rzecz których świadczyły pracę.

Inspektorzy zauważają również niepokojące zjawisko jakim jest zawieranie umów na część etatu, gdy w rzeczywistości pracownik świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, przy równoczesnym opłacaniu składek i zaliczki na podatek dochodowy od wynagrodzenia wynikającego z zawartej umowy, a nie od należnego za czas faktycznie przepracowany. Wpływa to, nie tylko, na uszczuplenie funduszu ubezpieczeń społecznych i podatków, ale również na przyszłą sytuację materialną pracownika, z czego ten często nie zdaje sobie sprawy.

## 2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

### Zakres kontroli

W roku 2019 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy inspektorzy pracy przeprowadzili 314 kontroli, którymi objęli 219 podmiotów powierzających pracę 6.862 cudzoziemcom. Z tej grupy, kontroli legalności zatrudnienia oraz wykonywania pracy na innej podstawie niż stosunek pracy poddano 1.917 obcokrajowców, z których najliczniejszą grupę stanowili niezmiennie obywatele Ukrainy – 1. 682 osoby.

W zakładach zatrudniających do 9 pracowników przeprowadzono 83 kontrole, w zakładach zatrudniających od 10 do 49 pracowników - 117 kontroli, od 50 do 249 zatrudnionych - 81 kontroli, a w zakładach o wyższym zatrudnieniu - 33 kontrole.

Analogicznie do roku ubiegłego na terenie województwa kujawsko – pomorskiego kontrolowane podmioty powierzające prace cudzoziemcom prowadziły głównie działalność z zakresu przetwórstwa przemysłowego, budownictwa oraz usługi administrowania.

W trakcie przeprowadzanych kontroli inspektorzy pracy badali kwestie dotyczące legalności powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom oraz legalność wykonywania pracy przez cudzoziemców, w szczególności poprzez analizę dokumentów legalizujących pobyt i pracę obcokrajowców na terenie Polski oraz weryfikowanie wypełniania nałożonych przepisami prawa obowiązków przez podmioty powierzające wykonywanie pracy cudzoziemcom. W tym zakresie kontrolowano zarówno kwestie dotyczące uzyskiwania niezbędnych dokumentów, jak i przestrzegania warunków określonych w odpowiednim dokumencie legalizującym pracę cudzoziemca na terenie RP.

Dodatkowo inspektorzy pracy badali także zagadnienia niezgodnego z prawem zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, kontrolowali przestrzeganie przepisów dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy, analizowali przestrzeganie zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia – w porównaniu z obywatelami polskimi czy weryfikowali zgłaszanie obcokrajowców do ubezpieczenia społecznego.

### Wyniki kontroli

W roku 2019 podczas kontroli inspektorzy pracy ujawnili następujące naruszenia:

- 116 przypadków nielegalnego wykonywania pracy,
- 56 przypadków braku zezwolenia na pracę,
- 33 przypadki powierzenia pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach, niż wynikało to z zezwolenia lub oświadczenia (w tym 2 przypadki cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie zezwoleń na pracę sezonową),
- 24 przypadki dopuszczenia do świadczenia pracy bez zawarcia z cudzoziemcami wymaganych umów w formie pisemnej.

Z analizy dokumentacji wynika, że w 2019 r. najczęściej przypadków nielegalnego wykonywania pracy zanotowano w budownictwie. Najprawdopodobniej, wynika to z faktu, iż właśnie w tej branży odnotowuje się niedobory siły roboczej na lokalnym rynku pracy, którą uzupełnia się pracownikami zza wschodniej granicy.

Najwięcej ujawnionych nieprawidłowości stwierdzono w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników. Także pod tym względem rok 2019 nie odbiega statystycznie od roku poprzedniego.

Dokonując analizy dokumentacji kontrolnych należy wskazać najczęstsze nieprawidłowości ujawnione przez inspektorów pracy w 2019 r tj.:

- powierzenie cudzoziemcom nielegalnego wykonywania pracy,
- brak zezwoleń na pracę,

- powierzenie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż wynikające z zezwoleń lub oświadczeń,
- brak umowy w wymaganej formie pisemnej,
- brak tłumaczenia umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca,
- niewypłacenie należnego wynagrodzenia,
- niedopełnienie obowiązku informacyjnego – tj. pisemnego powiadomienia powiatowego urzędu pracy o podjęciu lub niepodjęciu we właściwym terminie pracy przez cudzoziemca, którego oświadczenie o powierzeniu pracy zostało wpisane do ewidencji oświadczeń,
- niedopełnienie obowiązku przechowywania kopii dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP.

W wyniku stwierdzonych naruszeń inspektorzy pracy wydali 125 wniosków w wystąpieniach oraz 14 poleceń ustnych. W zakresie ujawnionych wykroczeń skierowane zostały 3 wnioski o ukaranie do sądu, w 9 przypadkach zastosowano środki wychowawcze, nałożonych zostało 49 mandatów na łączną kwotę 23.100 zł. Kwota ta była niższa niż w 2018 roku, co zapewne wynika z faktu obniżenia od 15.11.2018r., dolnej granicy mandatu, jaki inspektorzy mogą stosować wobec cudzoziemców. W przypadku stwierdzenia nielegalnego wykonywania pracy do kwoty 20 zł.

### Przykłady ujawnionych naruszeń przepisów

- A.** W trakcie rutynowej kontroli przeprowadzonej na terenie budowy budynku mieszkalnego ustalono, że na rzecz kontrolowanej spółki, na podstawie umów zlecenia pracę świadczy 9 obywateli Ukrainy. Inspektor pracy, poprzez analizę stanu faktycznego uznał, że praca świadczona na podstawie umów zlecenia zawierała cechy stosunku pracy, tj. praca wykonywana pod kierownictwem i nadzorem prezesa zarządu i kierownictwa budowy, w miejscu wyznaczonym przez podmiot (na terenie budowy), w czasie pracy wyznaczonym przez podmiot (w stałych dniach i godzinach, wynikających z potrzeb firmy), w sposób ciągły, powtarzający się, za wynagrodzeniem określonym stawką godzinową 14,70 zł. Zleceniobiorcy korzystali ze sprzętu i materiałów będących własnością firmy. Stwierdzono osobisty charakter świadczenia pracy, bez możliwości zastąpienia osobą trzecią. Wobec powyższych ustaleń stwierdzono niezgodne z prawem zawarcie umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Inspektor pracy wydał stosowny środek prawny – wystąpienie dotyczące zawarcia z cudzoziemcami umów o pracę w miejsce umów cywilnoprawnych. Wniosek został wykonany.
- B.** W związku ze skargą obywatelki Białorusi, skierowanej do pracy przez agencję, inspektor pracy podjął u pracodawcy użytkownika kontrolę legalności zatrudnienia oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Analizując dokumenty dotyczące świadczenia pracy przez Białorusinkę, inspektor pracy zwrócił uwagę na wynik przeprowadzonych wstępnych badań profilaktycznych. Orzeczenie lekarskie wypisane zostało na nieaktualnym druku – „zaświadczeniu”. Badanie profilaktyczne przeprowadzał lekarz, który jednocześnie przeprowadził także badanie do celów sanitarno – epidemiologicznych. W piśmie skierowanym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy Białorusinka wskazywała, że żadnych badań lekarskich nie odbyła. W związku z powyższymi ustaleniami inspektor pracy zawiadomił WOMP o podejrzeniu nierzetelnego wykonywania profilaktycznych badań lekarskich osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych przez lekarza medycyny pracy. W odpowiedzi na powyższe zawiadomienie przeprowadzona została kontrola, w wyniku której ustalono, iż zaświadczenie znajdujące się w aktach osobowych Białorusinki nie zostało wydane przez lekarza, którego podpis znajdował się na dokumencie, nie zostało ono wpisane do rejestru orzeczeń, a pieczęć gabinetu lekarskiego na kopii zaświadczenia nie jest zgodna z oryginalną pieczęcią lekarza (został przerobiony układ graficzny). Powyższe fakty uzasadniały więc podejrzenie popełnienia przestępstwa z art. 270 § 1 Kodeksu karnego, o czym prowadzący sprawę inspektor pracy zawiadomił prokuraturę.
- C.** W momencie rozpoczęcia kontroli, jaką inspektor pracy podjął na budowie budynku wielorodzinnego, w związku ze zgłoszeniem zaistnienia bezpośredniego zagrożenia dla życia pracujących tam osób ustalono, że wśród osób wykonujących pracę w wykopie szerokoprzestrzennym, znajdują się zleceniobiorcy jednego z podwykonawców (cudzoziemcy).

Podjęta kontrola legalności zatrudnienia oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców wykazała szereg nieprawidłowości, wśród nich:

- powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy – wykonywanie pracy powierzono obywatelowi Ukrainy, który nie posiadał wymaganego prawem zezwolenia lub oświadczenia uprawniającego go do legalnego wykonywania pracy,
- powierzenie 3 cudzoziemcom wykonywania pracy na odmiennych warunkach, niż określone w oświadczeniach o powierzeniu pracy (w tym w innym miejscu niż wskazane w oświadczeniu).

W związku ze stwierdzonym wykroczeniem inspektor pracy zastosował mandat karny w wysokości 1000 zł.

- D.** Inspektor pracy w trakcie kontroli spółki zajmującej się wykonywaniem specjalistycznych robót budowlanych w Toruniu ustalił, że zlecenie na rzecz podmiotu kontrolowanego świadczą cudzoziemcy – obywatele Ukrainy i Białorusi. W trakcie kontroli legalności powierzenia wykonywania pracy wskazanym cudzoziemcom kontrolujący ustali, że dwóch Białorusinów nie posiada zezwolenia na pracę ani oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, wpisywanego do rejestru oświadczeń w PUP. Zatrudniający obcokrajowców wyjaśnił, że posiadają oni w karcie pobytu adnotację „dostęp do rynku pracy”, wobec czego – jego zdaniem - są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Za nielegalne powierzenie wykonywania pracy inspektor pracy ukarał winnego wykroczenia mandatem karnym w wysokości 1000 zł.

### **Przyczyny nieprawidłowości**

Nielegalne zatrudnienie cudzoziemców znajduje główne podłoże w kwestii finansowej. Zatrudnianie i podejmowanie pracy bez wymaganych dokumentów wiąże się z chęcią szybkiego zarobku każdej ze stron podejmującej ryzyko nielegalnego zatrudnienia - podmiotu powierzającego tę pracę i samego cudzoziemca.

Najwięcej nieprawidłowości dało się zaobserwować u pracodawców, którzy po raz pierwszy zetknęli się z problemem zatrudnienia cudzoziemca. Nieznajomość problematyki zatrudnienia osoby z innego państwa, zwłaszcza spoza Unii Europejskiej często stawała się tu zbyt skomplikowana i czasochłonna. W wielu przypadkach pracodawcy nie rozumieli, że sam legalny pobyt cudzoziemca na terytorium Polski nie stanowi wystarczającej podstawy do legalnego wykonywania przez niego pracy na rzecz danego podmiotu.

Często nielegalne zatrudnienie nie wiązało się z brakiem wymaganych dokumentów lecz powierzeniem pracy cudzoziemcowi na innych warunkach niż określone w oświadczeniu – pracodawcy nie zdawali sobie sprawy, iż powierzając pracę w innym miejscu lub na innym stanowisku niż to, które było określone w oświadczeniu popełniają wykroczenie.

Pracodawcy niezmiennie wskazują, że procedura związana z uzyskaniem zezwolenia na pracę dla cudzoziemców jest zbyt długa. Powierzenie nielegalnej pracy jest najczęściej spowodowane zbyt długim okresem oczekiwania na zezwolenie na pracę w stosunku do okresu pobytu cudzoziemca na terytorium RP.

Sami cudzoziemcy, zainteresowani zarobkiem w wielu przypadkach, nie weryfikują podpisywanych przez siebie umów. Umowy te nie są sporządzane w języku dla nich zrozumiałym. Zdarzają się przypadki, że obcokrajowcy pracują nawet kilka miesięcy, nie otrzymując wynagrodzenia za pracę. Zgadzą się również na podpisywanie fikcyjnych ewidencji godzin pracy. Bardzo często podpisywane przez nich umowy cywilnoprawne, zawierające różnego rodzaju zapisy o karach umownych, potrąceniach, które są dla nich krzywdzące. Jednak z uwagi na kwestie ekonomiczne, umowy cywilnoprawne – najczęściej zlecenia, są preferowane przez cudzoziemców, kwestią drugorzędą jest dla nich ochrona jaką daje stosunek pracy.

Niemniej jednak, pomimo szeregu nieprawidłowości, daje się zauważyć, chociażby po ilości wpływających skarg i zapytań do OIP, rosnącą świadomość cudzoziemców na temat przysługujących im praw. Coraz chętniej korzystają też z porad prawnych udzielanych przez inspektorów pracy – dotyczy to zwłaszcza obywateli Ukrainy. Zaobserwować można również, że wielu pracodawców, zadowolonych z pracowników zagranicznych, przedłuża ich legalną pracę w swoich firmach, a sami cudzoziemcy deklarują chęć pozostania na terenie województwa kujawsko – pomorskiego.



## Działania prewencyjne

Dnia 1 kwietnia 2019 r. odbyło się trzecie posiedzenie Międzysektorowego Wojewódzkiego Zespołu ds. Zarządzania Migracjami i Polityki Migracyjnej, w którym udział wzięli inspektor pracy. Głównym tematem spotkania był problem integracji cudzoziemców przebywających na terenie województwa kujawsko – pomorskiego, ich adaptacji na lokalnym rynku pracy oraz opracowanie najważniejszych zagadnień tematycznych przez utworzone w trakcie spotkania grupy robocze, umożliwiające asymilację obcokrajowców.

Pracownicy OIP Bydgoszcz w listopadzie 2019 r. po raz kolejny zostali zaproszeni do udziału w seminarium organizowanym przez Fundację EMIC, skupiającą się na pomocy cudzoziemcom w Polsce, poświęconym w całości tematyce procedur legalnego zatrudnienia. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele organów administracyjno – kontrolnych zajmujących się tą tematyką.

8 listopada 2019 r. przy Wojewodzie Kujawsko – Pomorskim reaktywowany został Kujawsko – Pomorski Zespół do Spraw Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi, jako ciało doradcze i opiniotwórcze w zakresie koordynowania, w ramach systemu pomocy społecznej, działań dotyczących zapobiegania handlowi ludźmi oraz wsparcia udzielanego ofiarom tego procederu, nie tylko obywateli polskich, ale także cudzoziemców. W jego skład powołanych zostało 3 inspektorów pracy z Sekcji Legalności Zatrudnienia Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy, dla których Zespół stanowić ma platformę skutecznej wymiany informacji dotyczącej przeciwdziałaniu handlowi ludźmi czy pracy przymusowej na terenie województwa kujawsko - pomorskiego.

## Współpraca

W zakresie kontroli legalności pobytu i pracy cudzoziemców na terenie województwa kujawsko – pomorskiego inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu w Bydgoszczy współpracowali z pozostałymi organami sprawującymi nadzór i kontrolę w tym zakresie. W 2019 r. przeprowadzono 1 wspólną kontrolę z funkcjonariuszami Straży Granicznej i 1 kontrolę wraz z Policją. O ustaleniach dotyczących nieprawidłowości dotyczących nielegalnego pobytu i zatrudnienia cudzoziemców, naruszeniach przepisów prawnych dotyczących legalności pracy obcokrajowców na terenie Polski, nieprawidłowościach związanych z ubezpieczeniem społecznym, poczynionych w wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy poinformowali:

- Straż Graniczną - w 13 przypadkach,
- Wojewodę Kujawsko – Pomorskiego – w 14 przypadkach,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych – w 6 przypadkach,
- Urząd Skarbowy i Urząd Kontroli Skarbowej – w 4 przypadkach.

W zakresie realizowanej współpracy, w dniach 09 - 10.04.2019 r. inspektorzy pracy z Sekcji Legalności Zatrudnienia po raz kolejny uczestniczyli, wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej i Policji (Wydziału Kryminalnego w Bydgoszczy - Zespołu Operacyjno – Rozpoznawczego do Walki z Handlem Ludźmi), w operacji Joint Action Day THB for Labour Exploitation, mającej na celu zwalczanie handlu ludźmi i wykorzystywania ich do pracy przymusowej. W trakcie działań przeprowadzonych na terenie województwa kujawsko – pomorskiego skontrolowano miejsca, w których – jak wynikało z rozpoznania – może dochodzić do zmuszania ludzi do niewolniczej pracy.



### 3. Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych

#### A. Agencje zatrudnienia – egzekwowanie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji

##### Informacje ogólne

- W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 25 kontroli w 24 jednostkach zatrudniających łącznie 1460 osób, w tym 813 cudzoziemców, co stanowi 60 % ogółu pracujących.
- W zakresie form zatrudnienia dominowało zatrudnienie na podstawie umów cywilno-prawnych – 892 osoby, co stanowi ponad 60% ogółu pracujących.
- W dwunastu przypadkach kontrole agencji powiązane zostały z analizą zagadnień dotyczących legalności zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom. W pięciu przypadkach kontrole rozszerzono o tematykę zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach istnienia cech stosunku pracy oraz wypłacania wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej. Dwie kontrole powiązano z badaniem wypadków przy pracy.
- Pięć kontroli wywołanych było skargami złożonymi przez łącznie 10 osób. Jedna skarga dotyczyła obywatela Polski, pozostałe zgłoszone zostały przez cudzoziemców.

W 2019 r. w ramach omawianej tematyki kontrolowano, co do zasady, podmioty prowadzące działalność w zakresie agencji pracy tymczasowej i agencji pośrednictwa pracy poprzez kierowanie cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów na terytorium RP. Głównie byli to obywatele Ukrainy, ale również obywatele: Gruzji, Azerbejdżanu, Meksyku, Bułgarii, Kazachstanu, Bangladeszu, Armenii, Mołdawii, Nepalu i Białorusi.

##### Informacja o stwierdzonych nieprawidłowościach

W kontrolowanych podmiotach odnotowano nieprawidłowości o charakterze ogólnym oraz odnoszące się do uregulowań wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak prowadzenie działalności agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do KRAZ, brak przestrzegania zadań określonych dla podmiotów prowadzących działalność gospodarczą z zakresu agencji zatrudnienia. W 3 przypadkach stwierdzono niepodawanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, w 3 przypadkach kontrolowane podmioty nie dochowały terminu przedstawiania marszałkowi województwa corocznych informacji o działalności agencji zatrudnienia. Ponadto w jednym przypadku podmiot nie poinformował marszałka województwa o zmianie adresu siedziby agencji, co uczynił dopiero na polecenie inspektora wydanego podczas kontroli. W 3 sytuacjach stwierdzono nieterminowe opłacanie składek na Fundusz Pracy.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły także zagadnień prawa pracy, jak prowadzenie dokumentów pracowniczych, sporządzanie umów o pracę w języku zrozumiałym dla cudzoziemców, wypłacanie należnego wynagrodzenia za wykonane zlecenie, prowadzenie ewidencji czasu pracy, przygotowanie pracowników do pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy. Nieprawidłowości dotyczyły głównie branży przetwórstwa przemysłowego, działalności związanej z profesjonalnym sprzętaniem czy przygotowaniem posiłków, a także w branży administracyjnej.

W wyniku ujawnionych nieprawidłowości wydano 6 wystąpień zawierających 12 wniosków i 3 polecenia ustne, dotyczące łącznie 42 pracowników.

##### Działalność prewencyjna

W 2019 roku, jak co roku, realizowano współpracę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Toruniu. Poza tym, inspektorzy pracy na podstawie wykazów podmiotów uzyskanych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy, monitorowali rynek nowych agencji oraz podmiotów wykreślonych z rejestru.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy w 2019 r. przystąpił do Wojewódzkiego Zespołu ds. Zarządzania Migracjami i Polityki Migracyjnej. Podczas ostatniego spotkania zespołu, które odbyło się w grudniu 2019 r. grupa Rynek Pracy zajmowała się problematyką powstawania fikcyjnych agencji zatrudnienia, które zostają przenoszone z innych województw, gdzie procedury uzyskania zezwoleń i oświadczeń wydłużają się w czasie. Prace Międzysektorowego Wojewódzkiego Zespołu ds. Zarządzania Migracjami i Polityki Migracyjnej prowadzone są w ramach projektu „Masz prawo wiedzieć”, dofinansowanego z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji. Liderem projektu jest Wojewoda Kujawsko – Pomorski, Partnerem – Fundacja EMIC z siedzibą w Toruniu. Projekt realizowany jest przez okres trzech lat (2018 – 2021) i skierowany do cudzoziemców spoza Unii Europejskiej mieszkających na terenie województwa kujawsko – pomorskiego.

Ponadto w listopadzie 2019 r. odbyło się pierwsze posiedzenie Kujawsko – Pomorskiego Zespołu Do Spraw Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi z udziałem przedstawicieli Policji, Straży Granicznej, Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy, samorządów oraz organizacji pozarządowych.

## **B. Agencje pośrednictwa pracy świadczące usługi w zakresie kierowania cudzoziemców z państw spoza UE do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium RP – egzekwowanie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji**

### **Informacje ogólne**

- W 2019 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 5 kontroli w 5 podmiotach zatrudniających łącznie 426 osób, w tym 267 cudzoziemców, co stanowi 60 % ogółu pracujących. W zakresie form zatrudnienia dominowało zatrudnienie w ramach stosunku pracy – 286 osób, pozostałą część stanowiły umowy cywilno-prawne (139 osób)
- W trzech przypadkach kontrole powiązane były z analizą zagadnień dotyczących zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom. Dwie kontrole przeprowadzono w związku z wypadkami przy pracy. Jedna kontrola wywołana była skargą złożoną przez obywatela Ukrainy.

W 2019 r. w ramach omawianej tematyki kontrolowano, co do zasady podmioty prowadzące działalność w zakresie pośrednictwa pracy, poprzez kierowanie obywateli polskich i cudzoziemców do zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej do podmiotów na terytorium RP. Osobami kierowanymi do podmiotów na terytorium RP byli w 60 % cudzoziemcy - głównie obywatele Ukrainy.

### **Informacja o stwierdzonych nieprawidłowościach**

Nieprawidłowości stwierdzone w kontrolowanych podmiotach dotyczyły przede wszystkim zagadnień prawa pracy. Były to naruszenia przepisów o prowadzeniu dokumentów pracowniczych, wypłacaniu należnego wynagrodzenia wraz z przysługującymi dodatkami, prowadzeniu ewidencji czasu pracy, jak i przepisów dotyczących przygotowania pracowników do pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy.

W wyniku ujawnionych nieprawidłowości wydano 3 wystąpienia zawierające 12 wniosków dotyczących nieprawidłowości z zakresu prawa pracy.

## **C. Agencje pracy tymczasowej – egzekwowanie przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**

### **Informacje ogólne**

- W 2019 r. przeprowadzono 18 kontroli w 17 podmiotach. Kontrolowane podmioty powierzały pracę 1.834 osobom, w tym 726 zatrudnionym w ramach stosunku pracy i 1.077 pracującym na podstawie umów cywilno-prawnych. Było wśród nich 1.102 cudzoziemców.
- Przeprowadzono 10 kontroli w związku z rozpatrywaniem skarg i wniosków, z czego 6 stanowiły sygnały ze strony cudzoziemców - obywateli Ukrainy.

- W 12 przypadkach kontrole powiązane były z analizą zagadnień dotyczących zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom, natomiast w 9 przypadkach do zakresu kontroli włączono tematykę zawierania umów cywilno-prawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz wypłacania wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej.

W 2019 r. kontrole w agencjach pracy tymczasowej prowadzono równoległe z kontrolami u pracodawców użytkowników. W związku z badaną tematyką, szczegółowej analizie poddawano kwestie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach występowania cech stosunku pracy oraz obowiązków nałożonych przez ustawodawcę na przedsiębiorców w zakresie wypłaty stawki minimalnej z tytułu umowy zlecenia, jak również zagadnienia związane z ewidencjonowaniem godzin pracy i przechowywaniem dokumentów w tym zakresie.

Szczególną uwagę zwrócono na umowy zawierane pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem w zakresie warunków pracy tymczasowej oraz realizowanie obowiązków dotyczących pracowników tymczasowych przed zawarciem z nimi umowy o pracę.

### **Informacja o stwierdzonych nieprawidłowościach**

Analizy dokonanych ustaleń wskazuje na to, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło nieprzestrzegania przepisów w zakresie:

- uzgodnień pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem (nieprawidłowe uzgodnienia lub ich brak), niezawiadomienia pracowników tymczasowych na piśmie, przed zawarciem z nimi umów o uzgodnieniach dokonanych między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej o rodzaju pracy, która ma być powierzona, wymaganiach kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, przewidywanym okresie i miejscu wykonywania pracy tymczasowej, wymiarze czasu pracy pracownika tymczasowego,
- wydawania osobie skierowanej do wykonywania pracy zaświadczenia potwierdzającego okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy,
- przekazywania pracownikom tymczasowym w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, informacji umożliwiającej im bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy, zawierającej adres miejsca kontaktu, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej, a także dni i przedział godzinowy, w którym możliwy jest taki kontakt,
- regulacji dotyczących informowania pracowników tymczasowych o zasadach i trybie udzielania urlopu wypoczynkowego,
- zawierania w umowach zawartych pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem niezgodnego z prawem warunku niezatrudnienia pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu wykonywania przez niego pracy tymczasowej,
- uzyskiwania od osób, którym ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, dokumentów potwierdzających okresy wykonywania pracy tymczasowej w celu ustalenia łącznego okresu pracy dotychczas wykonywanej przez daną osobę na rzecz danego pracodawcy użytkownika.

Podczas kontroli agencji pracy tymczasowej nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika. W większości kontrolowanych przypadków były to agencje funkcjonujące od 2018 r.

W wyniku ujawnionych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali ogółem 52 wnioski oraz 7 poleceń ustnych. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami wszczęto 2 postępowania mandatowe, w wyniku których wystawiono 2 mandaty karne w łącznej kwocie wynoszącej 2.000 zł oraz zastosowano 4 środki oddziaływania wychowawczego.

### **Podsumowanie**

Z analizy badanych zagadnień wynika, że kierowanymi do pracy tymczasowej w 2019 r. byli przede wszystkim cudzoziemcy - obywatele Ukrainy, którzy w większości nie są zainteresowani

umowami o pracę. Problem zatrudniania cudzoziemców, których dotyczy migracja ekonomiczna w celu uzyskania jak najlepszych dla nich warunków płacy oraz niewykazywania przez nich zainteresowania zawieraniem umów o pracę istnieje od kilku lat.

W 2019 r. przeprowadzano również kontrole, które wskazywały na „obchodzenie” przez kontrolowane podmioty przepisów o pracy tymczasowej przez stosowania umów o świadczenie usług outsourcingu. Z dotychczasowych doświadczeń wynika, że agencje pracy tymczasowej przygotowują się do przejścia na outsourcing usług od 01.01.2019 r. w związku z upływem pierwszego okresu - limitu 18 miesięcy. Wiele agencji, dokonuje zmian w KRS i/lub w CEIDG w zakresie przeważającej działalności z prowadzenia agencji pracy tymczasowej na działalność produkcyjną, usługową. Odnotowano przypadki tworzenia własnych hal produkcyjnych, stanowisk do spawania, montażu oraz zakupu sprzętu specjalistycznego, aby w przypadku kontroli wykazać się prowadzeniem działalności usługowej.

Ponadto, w 2019 r. Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Kujawsko – Pomorskiego Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy kierował do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy liczne zapytania odnośnie firm, które zostały przeniesione z innych województw, a następnie występowały o udzielenie zezwoleń na pracę dla obywateli Ukrainy. Inspektorzy pracy podejmując czynności wyjaśniające stwierdzali niejednokrotnie, że pod wskazanym w KRS adresem danego podmiotu znajduje się budynek mieszkalny, w którym nie ma i nigdy nie było biura jakiegokolwiek firmy.

#### **D. Agencje pracy tymczasowej w zakresie zatrudniania i kierowania do wykonywania pracy tymczasowej cudzoziemców z państwa spoza UE**

W 2019 r. podczas prowadzonych czynności kontrolnych w jednym przypadku stwierdzono prowadzenie działalności regulowanej, w myśl postanowień art. 18 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, bez certyfikatu Marszałka Województwa Kujawsko – Pomorskiego. Kontrola została przeprowadzona na wniosek Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy, w wyniku podejrzenia, że dany podmiot prowadzi działalność agencji pracy tymczasowej bez wymaganego wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Podczas czynności kontrolnych inspektor pracy ustalił, że kontrolowany podmiot kierował zleceniobiorców do pracy u pracodawcy użytkownika, a nie posiadał wymaganego przepisami certyfikatu Marszałka Województwa Kujawsko – Pomorskiego potwierdzającego dokonanie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, uprawniającego do świadczenia usług między innymi w zakresie prowadzenia agencji pracy tymczasowej. W związku z powyższym inspektor pracy wydał przedsiębiorcy polecenie wystąpienia o certyfikat, które zostało zrealizowane w trakcie kontroli.

#### **Podsumowanie**

Główną przyczyną ujawnionych nieprawidłowości jest brak znajomości przepisów i wsparcia w postaci organizacji szkoleń dla właścicieli agencji zatrudnienia oraz zainteresowanych ich prowadzeniem. W szczególności dotyczy to tych agencji zatrudnienia, które dopiero zaczynają swą działalność. W 2019 r. odnotowano przypadki nieterminowego bądź zaniżonego wypłacania wynagrodzenia pracownikom tymczasowym przez agencję, co wynikało najczęściej z niewypłacalności właścicieli agencji, z powodu zalegania z zapłatą za wykonaną usługę przez pracodawcę użytkownika.

## E. Kontrole pracodawców użytkowników

### Informacje ogólne

- W 2019 r. przeprowadzono 8 kontroli w 8 podmiotach gospodarczych, będących tzw. pracodawcami użytkowników. Kontrolowane podmioty powierzały pracę 2.832 osobom. Przeważającą branżą w badanym obszarze była produkcja papieru i wyrobów z papieru, w której przeprowadzono 2 kontrole oraz produkcja metalowych wyrobów gotowych, gdzie również miały miejsce 2 kontrole.
- Wśród wytypowanych do kontroli dominowały zakłady o zatrudnieniu od 259 pracowników (5 kontroli), a następnie do 9 osób zatrudnionych (2 kontrole). Jedną kontrolę przeprowadzono w zakładzie zatrudniających pomiędzy 10 a 49 osób.
- W zakresie form zatrudnienia dominowało zatrudnienie w ramach stosunku pracy – 2.543 osoby, natomiast na podstawie umów cywilno-prawnych pracowało 46 osób,
- W 3 przypadkach kontrole powiązane były z analizą zagadnień dotyczących legalności zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom oraz obywatelom polski. W 2 przypadkach zadanie łączono z badaniem wypadku przy pracy. Dwie kontrole podjęto w związku z badaniem skarg, z których jedna wynikała z wniosku otrzymanego z Urzędu Skarbowego.

W 6 kontrolowanych podmiotach zatrudnieni byli cudzoziemcy, co do zasady obywatele Ukrainy, jednak stanowili oni mniejszość w całkowitej liczbie osób zatrudnionych w poszczególnych firmach.

### Informacje o stwierdzonych nieprawidłowościach

W 2019 roku najwięcej nieprawidłowości odnotowano w zakładach przetwórstwa przemysłowego. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło:

- prawnej ochrony stosunku pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy - 19 % (zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym kierowania pracowników na badania lekarskie, poddawania szkoleniom, dokonania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, wyposażenia w niezbędną odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, nieprawidłowości przy wykonywaniu prac budowlanych i eksploatacji maszyn oraz prowadzenia dokumentacji pracowniczej, w tym ewidencji czasu pracy),
- zatrudniania pracowników tymczasowych (braku uzgodnień lub nieprawidłowości w ich treści między pracodawcą a agencją, nieinformowanie na piśmie agencji pracy tymczasowej o wynagrodzeniu za pracę, warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy, nieprowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników, powierzanie pracownikom tymczasowym prac zakwalifikowanych jako szczególnie niebezpieczne i zawieranie w umowach pomiędzy APT a pracodawcą użytkownikiem niezgodnego z prawem warunku niezatrudnienia pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu wykonywania przez niego pracy tymczasowej, nieinformowania pracowników tymczasowych o wolnych stanowiskach pracy, na których zamierza zatrudnić pracowników).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano 19 decyzji, 7 wystąpień zawierających 44 wnioski i 1 polecenie ustne. Zastosowano 1 środek oddziaływania wychowawczego oraz postępowanie mandatowe na kwotę 1.000 zł.



## Podsumowanie

Z analizy dokumentacji z kontroli przeprowadzonych u pracodawców użytkowników wynika, że nieprawidłowości wobec pracowników tymczasowych oraz osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilno-prawnych, wynikają z podejścia do pracownika tymczasowego, (niejednokrotnie cudzoziemca), inaczej niż do własnego pracownika zatrudnionego na stałe. Z dokonanych przez kontrolujących obserwacji, można wywnioskować, że osoby wykonujące pracę tymczasową są często traktowane jak „tania siła robocza”. Pracodawcy użytkownicy wychodzą czasami z założenia, że skoro jest to pracownik na krótki okres czasu, nie należy ponosić dodatkowych kosztów i inwestować w niego. Taką formę elastycznego zatrudnienia wybrali po to, aby minimalizować koszty, a nie generować kolejne. Zakładając że rzeczywiście osoby wykonujące pracę tymczasową, podlegają częstej rotacji, takie wyjaśnienia pracodawców są logiczne i spójne. Tym nie mniej wpływa to na negatywne postrzeganie takiego pracodawcy zwłaszcza w odbiorze społecznym i medialnym. W przypadku naruszeń wobec pracowników tymczasowych, zwłaszcza wobec cudzoziemców, negatywny przekaz dotyka przede wszystkim pracodawcy użytkownika, gdyż przecież u niego te osoby pracują i nikt de facto (poza organami kontrolnymi) nie dowie się kto jest pracodawcą prawnym i kto tak naprawdę odpowiada za nielegalne zatrudnianie czy nie wypłacanie wynagrodzenia.

Pomimo stwierdzonych przypadków zaniedbywania pracowników tymczasowych można zaobserwować również pozytywne tendencje inwestowania w pracowników tymczasowych, jako w przyszłych specjalistów. Niektórzy pracodawcy użytkownicy, ze względu na duże zapotrzebowanie pracowników lub osób świadczących pracę w szczególności w branży budowlanej oraz przemysłowej, starają się zachęcić pracowników tymczasowych do pozostania w danym zakładzie. Zainteresowanie w tej kwestii jest coraz większe, tym bardziej, że wyszkolenie specjalisty, często w wąskiej gałęzi danej branży, wiąże się z dużym nakładem czasu oraz pieniędzy.

## 4. Delegowanie pracowników do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

### A. Delegowania obywateli polskich z terytorium RP w ramach świadczenia usług

W roku 2019 inspektorzy pracy okręgu bydgoskiego przeprowadzili 17 kontroli i 3 rozpoznania z zakresu delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług. Większość przeprowadzonych czynności kontrolnych była wynikiem wniosków Głównego Inspektora Pracy skierowanych do OIP w następstwie próśb o udzielenie informacji otrzymanych od właściwych organów nadzoru innych państw członkowskich Unii Europejskiej. Powyższe zapytania dotyczyły kwestii ewentualnego oddelegowania pracowników, zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców przez podmioty, które jako miejsce wykonywania swojej działalności wskazywały teren województwa kujawsko – pomorskiego, do przedsiębiorstwa mieszczącego się na obszarze Unii Europejskiej. Kontrole te miały na celu przekazanie zagranicznym organom nadzoru tych państw możliwie wyczerpujących informacji w celu weryfikacji podejrzenia naruszania przepisów prawa państwa oddelegowania.

Dla zrealizowania tego zadania niezbędna była stała współpraca z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i administracją skarbową. Wynikało to np. z konieczności ustalenia, czy kontrolowane przedsiębiorstwo prowadzi działalność o charakterze znaczącym na terytorium Polski (kierowano w tym zakresie zapytania do właściwych Urzędów Skarbowych) lub czy wywiązuje się z obowiązku regularnego odprowadzania składek z tytułu ubezpieczenia społecznego (zapytania do ZUS).

## B. Delegowanie cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług

### Zakres kontroli

W roku 2019 inspektorzy pracy przeprowadzili 7 kontroli z zakresu delegowania pracowników – cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług. Czynności podjęte przez inspektorów pracy wynikały z wniosków Głównego Inspektoratu Pracy skierowanych do Okręgowego Inspektora Pracy w następstwie próśb o udzielenie informacji otrzymanych od właściwych organów nadzoru innych państw członkowskich Unii Europejskiej. Kontrole ściśle wiązały się z realizacją zadań Państwowej Inspekcji Pracy określonych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług i miały na celu ujawnienie ewentualnych negatywnych zjawisk dotyczących cudzoziemców, którym powierzono pracę w przedsiębiorstwach prowadzących działalność na terytorium Polski, a kierowanych do wykonywania pracy w państwach Unii Europejskiej.

### Wyniki kontroli

Podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy zwracali szczególną uwagę na kwestię legalności powierzania pracy cudzoziemcom oddelegowanym do pracy poza granice Polski. Analiza dokumentacji kontrolnej wskazuje, iż nie natrafiono na rażące nieprawidłowości w tym zakresie. Pracodawcy delegujący cudzoziemców do wykonywania pracy na terenie któregoś z państw Unii Europejskiej dopełnili wszelkich formalności związanych z zalegalizowaniem ich pracy na terenie Polski. Stwierdzono natomiast nieprawidłowości w zakresie oceny, czy działalność prowadzona w Polsce jest znacząca w rozumieniu przepisów o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Przykładowo, przeprowadzając kontrolę w związku z wnioskiem belgijskiego urzędu nadzoru, dotyczącym 12 cudzoziemców, których oddelegowano do wykonania pracy pomocnika budowlanego na podstawie umowy zlecenie, inspektor pracy ustalił, że przy wnioskowaniu o wystawienie formularzy A1 pracodawca uznał, że spełnia wymóg co najmniej 25% obrotu i czasu pracy na terenie Polski, jednak podczas kontroli przyznał, że aktualnie w Polsce nie jest prowadzona znacząca działalność. Przedsiębiorca oświadczył, że cudzoziemcy, których dokumentację objęto kontrolą byli rekrutowani do pracy w Polsce, z założeniem, że jeżeli zajdzie potrzeba pracy poza granicami kraju, zleceniodawcy będą ją świadczyli również w innych krajach UE. Analiza czasu zlecenia oparta na danych z rejestru godzin realizacji zlecenia wskazywała, że przedsiębiorca nie zapewnił minimalnej liczby godzin pracy wykazanej w oświadczeniu zarejestrowanym w PUP.

Przedsiębiorca złożył do protokołu kontroli pisemne oświadczenie, że przyczyną niewypracowania minimalnej liczby godzin były niezadowolające efekty pracy i odmowa dopuszczania do wykonywania prac przez inwestora oraz powody osobiste zleceniobiorców. W związku z powyższym podmiot powierzający nielegalne wykonywanie pracy został ukarany mandatem w wysokości 1000 zł.

## C. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług

### Zakres kontroli

W 2019 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 6 kontroli, podczas których analizą objęto 347 osób delegowanych do pracy na teren Rzeczypospolitej Polskiej, z których 342 osoby były obywatelami Ukrainy, 2 - obywatelami Albanii, a 3 - Andory.

Podmioty zagraniczne, które delegowały swoich pracowników na obszar Polski, to przede wszystkim firmy prowadzące na terytorium Ukrainy działalność gospodarczą z zakresu rolnictwa, handlu i napraw oraz usług administrowania.

Inspektorzy przeprowadzili czynności weryfikacyjne, analizując konkretne zagadnienia dotyczące:

- prawidłowości delegowania pracowników na terytorium RP,

- dopełniania obowiązków informacyjnych wobec PIP przez pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP w zakresie określonym właściwymi przepisami ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- warunków zatrudnienia pracowników delegowanych,
- legalności powierzania i wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium RP.

## Wyniki kontroli

Z analizy dokumentacji wynika, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło:

- niedopełnienia obowiązków informacyjnych wobec PIP w trybie art. 24 ust.3 i 4 *ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*,
- niedopełnienia przez pracodawcę delegującego obowiązków polegających na wskazaniu osoby przebywającej na terytorium RP, działającej imieniem pracodawcy i upoważnionej do jego reprezentowania w trakcie kontroli PIP,
- nieprzestrzegania art. 88 ust. 1 pkt 3 i 4 *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, zobowiązujących do uzyskania właściwego zezwolenia na pracę w Polsce w przypadku delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, z pracodawcą zagranicznym lub w razie wykonywania pracy u pracodawcy zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, który deleguje pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, który deleguje pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa).

W ujawnionych przez inspektorów pracy przypadkach niedopełnienia obowiązku odnośnie złożenia oświadczenia do Państwowej Inspekcji Pracy najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi stwierdzono, że nieprawidłowość wynikała z braku dostatecznej wiedzy na temat obowiązujących przepisów prawa w tym zakresie. Dodatkowo, podmiot ukraiński delegujący swoich pracowników na terytorium RP nie posiadał informacji o konieczności upoważnienia osoby reprezentującej go w czasie kontroli PIP. Nieprawidłowości te zostały usunięte w czasie kontroli, na polecenie inspektorów pracy, po wskazaniu odpowiednich przepisów prawnych. Zgłoszenia oświadczenia dokonano drogą elektroniczną.

## Przykłady

W związku z pismem Wojewody Kujawsko – Pomorskiego inspektorzy pracy sekcji legalności zatrudnienia podjęli w ukraińskiej spółce, która delegowała na terytorium RP 29 pracowników do zakładu zajmującego się przetwórstwem drobiu.

W toku czynności kontrolnych, inspektorzy pracy stwierdzili, że 24 obywatelom Ukrainy powierzono nielegalne wykonywanie pracy – pracownicy zostali oddelegowani bez wymaganego przepisami zezwolenia na pracę typ E.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami pełnomocnik firmy ukraińskiej za nielegalne powierzanie pracy na terytorium RP cudzoziemcom został ukarany mandatem w kwocie 1500 zł. Kary nałożono również na 24 cudzoziemców (mandaty karne po 100 zł). O stwierdzonych nieprawidłowościach został powiadomiony Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki oraz Placówka Straży Granicznej w Bydgoszczy, która wobec 12 cudzoziemców wydała decyzje zobowiązujące do opuszczenia terytorium RP.

## Współpraca

Inspektorzy pracy o wynikach kontroli powiadamiali inne organy, w tym:

- Straż Graniczną - w 2 przypadkach,
- Wojewodę Kujawsko – Pomorskiego – w 3 przypadkach.

## **VI.**

# ***PIERWSZA KONTROLA***





## 1. Pierwsza kontrola

W 2019 roku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 218 kontroli, mających na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, a następnie podjęto działania instruktażowo-doradcze, służące wyeliminowaniu przez pracodawców i przedsiębiorców uchybień stwierdzonych podczas kontroli oraz zapewnieniu przestrzegania przepisów prawa w przyszłości.

Kontrolami objęto mikroprzedsiębiorstwa i małe zakłady, o zatrudnieniu do 49 pracowników, które nie były wcześniej kontrolowane i funkcjonowały na rynku pracy nie dłużej niż 5 lat.

Najwięcej kontroli miało miejsce w branży handlowej (27,9% ogółu kontroli) oraz w budownictwie i usługach (po około 22%); łącznie na te 3 sektory przypadło ponad 70% kontroli. Znaczący był też udział kontroli w działalności produkcyjnej – 11% oraz w transporcie i magazynowaniu – prawie 9%.

W kontrolowanych podmiotach pracę wykonywało 2.708 osób, w tym 2.136 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę (w tym 839 kobiet i 28 młodocianych) i 506 osób świadczących pracę na podstawie umów cywilno-prawnych. W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 177 cudzoziemców.

### A. Bezpieczeństwo i higiena pracy

W ramach kontroli przestrzegania przepisów i zasad bhp inspektorzy pracy badali problematykę:

- szkoleń bhp,
- profilaktycznych badań lekarskich,
- uprawnień kwalifikacyjnych,
- oceny ryzyka zawodowego,
- czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- obiektów i pomieszczeń pracy,
- pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
- procesów pracy i organizacji stanowisk pracy,
- maszyn i urządzeń technicznych,
- transportu i magazynowania,
- wypadków przy pracy.

### Nieprawidłowości stwierdzone w toku kontroli

W związku ze stwierdzonymi w toku kontroli nieprawidłowościami wydano ogółem 1131 decyzji, w tym 238 decyzji podlegających natychmiastowemu wykonaniu (11 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń) i 196 wniosków w wystąpieniach. Do najistotniejszych kwestii, w których stwierdzono uchybienia i w zakresie których wydano największą liczbę środków prawnych zaliczyć można problematykę:

- szkoleń bhp - 159 decyzji i 69 wniosków w wystąpieniach,
- oceny ryzyka zawodowego - 119 decyzji i 8 wniosków w wystąpieniach,
- obiektów i pomieszczeń pracy - 102 decyzje,
- procesów pracy i organizacji stanowiska pracy - 95 decyzji i 1 wniosek w wystąpieniu,
- profilaktycznych badań lekarskich - 69 decyzji i 82 wnioski w wystąpieniach,
- transportu wewnątrzzakładowego i magazynowania - 52 decyzje,
- eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych - 34 decyzje.

Sporą skalę nieprawidłowości odnotowano w obszarze obiektów i pomieszczeń pracy, ale znaczną część środków wydanych w tym zakresie przez inspektorów pracy dotyczyła oznakowania miejsc niebezpiecznych, jak np. progów. Zasadnicze elementy obiektów i pomieszczeń pracy nie budziły

zastrzeżeń. Zdarzały się pojedyncze przypadki dotyczące powierzchni pomieszczeń, szerokości przejść komunikacyjnych, oświetlenia, czy wentylacji lub ogrzewania, ale w żadnym przypadku nie stwierdzono celowego działania dążącego do naruszania przepisów z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Stwierdzono przypadki niewłaściwego stanu eksploatowanych maszyn i urządzeń (np. nieoznakowania elementów sterujących), brak instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń, instrukcji wykonywania prac transportowych i magazynowania oraz instrukcji udzielania pierwszej pomocy, nieprzeprowadzenia pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy (np. hałasu), czy pomiarów skuteczności działania środków ochrony przeciwporażeniowej. Znaczna część nieprawidłowości dotyczyła dopuszczenia pracowników do pracy bez poddania ich wstępnym badaniom profilaktycznym oraz instruktażowi ogólnemu i stanowiskowemu z zakresu bhp, a także nieprzestrzegania terminów badań i szkoleń okresowych. Sporo uchybień dotyczyło oceny ryzyka zawodowego.

### Przyczyny nieprawidłowości

Zarówno w ocenie pracodawców, jak i inspektorów pracy, główną przyczyną występujących nieprawidłowości był brak doświadczenia spowodowany tym, że większość podmiotów po raz pierwszy rozpoczęło działalność gospodarczą związaną z zatrudnieniem pracowników i często nie miało podstawowej wiedzy, co do wymagań wynikających z przepisów prawa pracy. Nowi pracodawcy, nastawieni przede wszystkim na utrzymanie się na trudnym rynku gospodarczym, odkładają sprawy proceduralne z zakresu bhp na później. Źródeł najczęstszych przyczyn naruszeń prawa można upatrywać w braku dostatecznej znajomości przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w braku odpowiedniej umiejętności organizacji pracy i rozumienia obowiązujących procedur. Przykładowo:

- pracodawcy wiedzą, że pracownicy powinni odbyć szkolenia z zakresu bhp, ale nie przykładają wagi do terminów szkoleń i sposobu ich prowadzenia (w oparciu o odpowiednią dokumentację i przez właściwe osoby),
- pracodawcy kierują pracowników na badania profilaktyczne, ale zapominają, że badania powinny być wykonywane w oparciu o odpowiednio sporządzone skierowania na badania, przed dopuszczeniem pracowników do pracy i w terminach wyznaczonych przez lekarzy,
- pracodawcy mają najczęściej świadomość, że istnieje obowiązek dokonywania oceny ryzyka zawodowego, ale tej procedury nie rozumieją, bo najczęściej nie uczestniczą w jej opracowywaniu, tylko zlecają ocenę ryzyka podmiotom zajmującym się obsługą bhp; nie rozumieją celowości dokonywania aktualizacji oceny ryzyka w razie istotnych zmiany organizacyjnych lub technicznych w zakładzie,
- pracodawcy nie przywiązują wagi do wyposażenia stanowisk pracy w instrukcje bhp, gdyż dla nich ważniejszy jest sam proces produkcji (wyposażenie stanowisk pracy z uwzględnieniem postępu technologicznego, konieczności konkurowania na rynku).

### Efekty kontroli

Przeprowadzone kontrole skutkowały zastosowaniem przez inspektorów pracy szeregu środków prawnych, mających na celu doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem. Pierwsze efekty w zakresie bezpieczeństwa pracy osiągnięto już w toku prowadzonych kontroli, w wyniku realizacji 406 decyzji ustnych wydanych przez inspektorów, co stanowi około 36% ogółu wydanych decyzji. Do końca roku wykonano ponad 66% ogółu decyzji i wdrożono prawie połowę wniosków z wystąpień.

Inspektorzy wobec osób odpowiedzialnych za wykroczenia przeciwko prawom pracowników stosowali środki oddziaływania wychowawczego (31 osób) lub nakładali mandaty karne (25 osób). Tylko w 1 przypadku skierowano wnioski do sądu o ukaranie obwinionego. Mniej restrykcyjne podejście do sprawców wykroczeń wynikało z idei „pierwszych kontroli”, których celem była przede wszystkim edukacja i zachęta do działania na rzecz poprawy warunków pracy.

Ważnym elementem kontroli były porady prawne, których 841 dotyczyło technicznego bezpieczeństwa pracy.

## B. Prawna ochrona pracy

W ramach kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy inspektorzy pracy badali przede wszystkim problematykę:

- zakładowych źródeł prawa pracy,
- stosunku pracy,
- czasu pracy,
- wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy,
- urlopów wypoczynkowych.

### Wyniki kontroli

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali ogółem 40 decyzji płacowych, 72 polecenia ustne i 959 wniosków w wystąpieniach z zakresu prawa pracy.

Wnioski wystąpień obejmowały swoim zakresem całe spektrum spraw z zakresu prawnej ochrony pracy i dotyczyły przede wszystkim:

- stosunku pracy – 539 wniosków i 49 poleceń ustnych,
- czasu pracy – 269 wniosków i 9 poleceń ustnych,
- wynagrodzeń za pracę – 40 decyzji, 112 wniosków i 14 poleceń,
- urlopów wypoczynkowych – 27 wniosków,
- zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – 12 wniosków.

Nieprawidłowości polegały między innymi na przekraczaniu dopuszczalnych norm czasu pracy, nieprawidłowym ewidencjonowaniu czasu pracy, niewypłaceniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w porze nocnej lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, nieudzieleniu urlopu wypoczynkowego w wymaganym okresie, niepoinformowaniu pracowników o warunkach zatrudnienia, nieprowadzeniu wymaganej dokumentacji pracowniczej, czy na nieprawidłowościach w treści regulaminie pracy.

### Przyczyny nieprawidłowości

W związku z tym, że większość kontrolowanych podmiotów to pracodawcy zatrudniający do 9 pracowników, którzy niedawno rozpoczęli działalność, za główną przyczynę stwierdzonych naruszeń prawa pracy uznać należy brak dostatecznej znajomości obowiązujących przepisów prawa pracy. Na małe doświadczenie, wynikające z krótkiego okresu prowadzenia działalności, nakłada się problem kadrowy - mali pracodawcy nie mają zwykle służb i komórek kadrowo-księgowych, które mogłyby ich na bieżąco wspierać od strony prawa pracy. Zewnętrzne firmy, realizujące te zadania, nie gwarantują szybkich usług, a ich jakość niejednokrotnie pozostawia wiele do życzenia.

Kolejną kwestią, wyłaniającą się zwłaszcza na początku prowadzenia działalności, jest nastawienie na zysk lub utrzymanie się za wszelką cenę na rynku, przy równoczesnym bagatelizowaniu spraw formalno-prawnych w obszarze prawa pracy. Pracodawcy nie zdają sobie jeszcze sprawy, jak ważna jest kwestia odpowiedzialności za pracowników, w tym za ich bezpieczeństwo ekonomiczne i socjalne. Przykładowo, gdy pracodawca ma problemy finansowe, wychodzi z założenia, że pracownicy to zrozumieją i poczekają na wynagrodzenie.

Problemem jest również fluktuacja pracowników, poszukujących lepszych warunków pracy, co powoduje trudności w zachowaniu wymaganego poziomu zatrudnienia w zakładzie. Duża rotacja, sprzyja popełnianiu błędów w procesie rekrutacji nowych pracowników, przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy.

Bardziej złożone są przyczyny nieprawidłowości w obszarze urlopów wypoczynkowych. Wynikają one zarówno z niedostatecznej znajomości przepisów, z niewłaściwej organizacji pracy (np. zbyt mała liczba pracowników, zbyt duża komasacja zadań), jak również z woli samych

pracowników, którzy czasem proszą o dzielnie urlopów na wiele części (wykorzystywanie urlopów w ledwie kilkudniowych częściach; przenoszenie urlopu z jednego roku na drugi).

### **Efekty kontroli**

Przeprowadzone kontrole i wydane w ich wyniku środki prawne, zaskutkowały usunięciem szeregu nieprawidłowości i wdrożeniem wielu dobrych procedur. Niewątpliwie wpływ na to miały nie tylko wydane środki prawne, ale i porady z zakresu prawa pracy, których 884 udzielono podczas kontroli. Porady miały na celu, nie tyle wskazanie obowiązków, jakie zostały zaniedbane, co wyedukowanie pracodawców w zakresie prawidłowej ich realizacji. Do końca roku uzyskano informację o wykonaniu lub wdrożeniu około 50% wydanych wniosków. Część ich objęto kontrolami sprawdzającymi. Istotne efekty osiągnięto w obszarze stosunku pracy (np. realizacja obowiązku informacyjnego wobec pracowników, prawidłowe sporządzanie i wydawanie świadectw pracy, prowadzenie akt osobowych zgodnie z obowiązującymi przepisami) i czasu pracy (prawidłowe tworzenie rozkładów czasu pracy i prowadzenie ewidencji czasu pracy).

### **Wnioski**

Pierwsze kontrole z założenia mają charakter pogłębiony, ponieważ służą kompleksowej ocenie badanych problemów i edukacji pracodawców. Ostatecznie kontrole te wpłynęły na poprawę warunków pracy, organizacji pracy i respektowanie praw pracowników. Inspektorzy kontrolując po raz pierwszy zakład pracy przejawiali mniej restrykcyjne podejście do stwierdzonych uchybień, jeśli nie wiązały się z rażącym naruszeniem prawa i nie stanowiły istotnego zagrożenia dla pracowników. Takie tolerancyjne podejście ułatwiało kontakt z pracodawcą, który chętniej przyjmował do wiadomości konieczność poprawy warunków pracy. Pracodawcy z zadowoleniem przyjęli fakt, że wizyta inspektora nie musi się łączyć z nieuchronną karą, a może wręcz pomóc w rozwiązaniu ich problemów.

## **C. Legalność zatrudnienia**

Podczas każdej pierwszej kontroli badano podstawową tematykę dotyczącą legalności zatrudnienia, natomiast w 151 przypadkach kontrole rozszerzono o szczegółowe kwestie dotyczące legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.

### **Wyniki kontroli**

Inspektorzy pracy spotykali się z nieprawidłowościami z zakresu legalności zatrudnienia obywateli polskich oraz legalności zatrudnienia cudzoziemców. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano ogółem 6 decyzji, 11 poleceń ustnych i 99 wniosków w wystąpieniach. Decyzje dotyczyły między innymi skierowania osób zatrudnionych na profilaktyczne badania lekarskie, czy poddania szkoleniom bhp. Polecenia ustne, podobnie jak i wnioski odnosiły się do zalegalizowania zatrudnienia, potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej umowy o pracę, terminowego zgłaszania pracujących do ubezpieczenia społecznego, czy zalegalizowania pracy cudzoziemca.

Najwięcej środków prawnych dotyczyło terminowego zgłaszania pracowników lub zleceniobiorców do ubezpieczenia społecznego (47 wniosków i 4 polecenia ustne). Problematyka zalegalizowania zatrudnienia pojawiała się rzadziej (18 wniosków i 2 polecenia ustne dotyczące obywateli polskich i 8 wniosków dotyczących cudzoziemców).

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano 8 środków oddziaływania wychowawczego, 5 mandatów karnych i 1 wniosek do sądu o ukaranie obwinionego.

### **Uzyskane efekty**

Do końca 2019 roku pracodawcy zrealizowali wszystkie decyzje wydane przez inspektorów pracy i udzielili informacji o zastosowaniu się do około 40% wniosków i poleceń.

## Wnioski

Jak wynika z powyższego, problemy z zakresu legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców nie miały dużej skali. Odsetek osób, których dotyczyły były nieznaczny, biorąc pod uwagę łączną liczbę osób skontrolowanych pod tym kątem, choć oczywiście dążyć należy do całkowitego wyeliminowania przypadków nielegalnego zatrudnienia. Mała skala problemów, pozwala wysnuć wnioski, że nowopowstałe firmy na początku swojej działalności, starają się zadbać o legalne zatrudnienie. Pojawiające się nieprawidłowości mają głównie charakter proceduralny, a ich źródłem jest najczęściej brak dostatecznej znajomości obowiązujących przepisów z obszaru legalności zatrudnienia, brak służb kadrowo-księgowych lub niewłaściwa obsługa przez firmy zewnętrzne.

Rynek pracownika, czyli fluktuacja pracowników poszukujących lepszych warunków pracy, nie ułatwia pracodawcom zachowania stabilności zatrudnienia. Pracodawcy, przy braku polskich pracowników, ratują się pracą cudzoziemców. Czasochłonna procedura zatrudnienia cudzoziemca, a czasem zwykła chęć ograniczenia kosztów zatrudnienia pracownika, powodują, że w niektórych przypadkach pracodawcy podejmują ryzyko nielegalnego zatrudnienia. Zdarza się, że dzieje się to za zgodą pracownika, który z różnych powodów pragnie ukryć zatrudnienie i osiągnąć dochody.

W oparciu o uzyskane wyniki kontroli można stwierdzić, że wskazane jest dalsze wspomaganie nowopowstałych przedsiębiorstw poprzez podejmowanie działań profilaktycznych umożliwiających większy dostęp nowych pracodawców do informacji na temat obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, np. przez informatory i broszury tematyczne. Warto również zachęcać samych pracodawców do aktywnego udziału w organizowanych programach prewencyjnych, szkoleniach i konkursach dotyczących kontrolowanej problematyki.

## 2. Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę

W celu oceny realizacji decyzji i wniosków wydanych w wyniku pierwszej kontroli w 2019 roku przeprowadzono 128 kontroli, z których 123 dotyczyły sprawdzenia środków prawnych wydanych w 2018 roku, a 5 sprawdzenia środków prawnych wydanych w 2019 roku. W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 2.037 osób.

Przeprowadzone kontrole miały na celu:

- sprawdzenie wykonania środków prawnych wydanych w wyniku poprzednich kontroli,
- ocenę czy w kontrolowanych podmiotach nie doszło do nowych naruszeń przepisów prawa pracy,
- ocenę skuteczności działań o charakterze instruktażowo-doradczym.

### Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli

Podczas kontroli sprawdzono realizację 587 decyzji wydanych na piśmie i 771 wniosków w wystąpieniach. Stwierdzono wykonanie 98% decyzji i wdrożenie 86% wniosków w wystąpieniach. Kontrole ujawniły jednak nowe nieprawidłowości, co powodowało konieczność wydania kolejnych środków prawnych. Podczas rekontroli wydano łącznie 167 decyzji, w tym 76 decyzji ustnych zrealizowanych w toku kontroli. Do pracodawców skierowano 173 wnioski w wystąpieniach i 19 poleceń ustnych. Wobec 10 sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracowników wszczęto postępowania mandatowe (10 mandatów na łączną kwotę 10.650 zł), wobec 1 skierowano do sądu wniosków o ukaranie, a wobec 12 zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.



Przykłady powtarzających się lub rażących nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli:

- nieodprowadzenie lub nieterminowe odprowadzanie składek na Fundusz Pracy,
- niezgłoszenie lub nieterminowe zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego,
- nieprawidłowości w zakresie regulaminów pracy, np. nieustalenie rozkładów czasu pracy obowiązujących pracowników,
- brak lub nieprawidłowe obwieszczenia o czasie pracy,
- niedostosowanie regulaminu wynagradzania do obowiązujących przepisów,
- nieprzekazywanie pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia lub zamieszczanie w nich błędnych zapisów,
- niezakończenie lub nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych,
- błędy formalne w treści sporządzanych umów o pracę,
- nieprzedstawianie cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca,
- niewydanie lub nieterminowe wydawanie pracownikom świadectw pracy,
- nieprawidłowe sporządzanie świadectw pracy, np. w zakresie podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy,
- brak ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelne prowadzenie,
- nieprawidłowe organizowanie pracy, np. planowanie dwukrotnego rozpoczynania pracy w tej samej dobie, niezapewnienie dni wolnych od pracy wynikających z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, niesporządzanie rozkładów na cały okres rozliczeniowy,
- dzielenie urlopu w taki sposób, że żadna część urlopu nie obejmowała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych,
- brak naliczenia i wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- przeprowadzanie szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie wolnym od pracy albo przed nawiązaniem stosunku pracy.

## Podsumowanie

Przeprowadzone w 2019 roku rekontrole potwierdziły skuteczność „pierwszych kontroli”. Ustalono, że prawie wszystkie decyzje i zalecenia inspektorów pracy zostały wykonane. Kontrole te pokazały jednak, że w zakładach doszło do nowych naruszeń, szczególnie w zakresie prawnej ochrony pracy. Zdecydowany poprawę odnotowano w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, co obrazują zestawienia statystyczne – przy pierwszych kontrolach przypadło ponad 5 decyzji na kontrolę, a przy rekontrolach średnia liczba decyzji na kontrolę spadła do nieco ponad 1 decyzji.

U podstaw stwierdzonych nieprawidłowości leżały zasadniczo te same przyczyny, które wskazywano przy „pierwszych kontrolach”. Należy jednak zauważyć, że poddani rekontrolom pracodawcy mieli już większe doświadczenie, większą znajomość przepisów i świadomość konsekwencji, jakie grożą im za nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy. Dalsze popełnianie błędów o tym samym charakterze, wskazywać może na bagatelizowanie ciężących na nich obowiązków, zwłaszcza w zakresie prawnej ochrony pracy. Dla niektórych pracodawców (zwłaszcza tych najmniejszych podmiotów), przepisy prawa pracy są niezrozumiałe (zbyt trudne), a obowiązujące procedury zbyt skomplikowane, czasochłonne i kosztowne.



**VII.**  
***DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA  
ORAZ PROMOCJA OCHRONY  
PRACY***



## 1. Kampania prewencyjno-kontrolna „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”

### Informacje ogólne

W 2019 roku do udziału w kampanii prewencyjnej zaproszono listownie 46 podmiotów. Do programu przystąpiło 8 pracodawców, którzy zadeklarowali swój udział na piśmie.

### Szkolenia

Zgodnie z harmonogramem centralnym zorganizowano trzy szkolenia: w Bydgoszczy, Toruniu i Włocławku, w których udział wzięło 16 osób z 9 zakładów. W szkoleniach wzięli udział pracodawcy, pracownicy dozoru, w tym osoby organizujące procesy pracy, technolodzy, pracownicy służb bezpieczeństwa i higieny pracy, a nawet pracownicy księgowości. Szkolenia przeprowadzili koordynatorzy programu: starszy inspektor pracy specjalista Daniel Grobelski (w Bydgoszczy i Toruniu) oraz pracownik prewencji i promocji Małgorzata Grzanka (we Włocławku).

Podczas szkoleń przedstawiono założenia programu i wskazano na korzyści płynące z przygotowania i dostosowania zakładu do obowiązujących przepisów prawa, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Omówiono wymagania prawne w zakresie obróbki mięsa i procesów pracy z nimi związanych. Wskazano także 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. Wskazywano na ekspercką rolę inspektora pracy po przystąpieniu pracodawcy do programu.

### Ocena jakościowa

Uczestnicy szkoleń wykazali zainteresowanie programem i aktywnie brali udział w dyskusji dotyczącej charakteru kampanii prewencyjnej w latach 2019 - 2021, wymagań prawnych związanych z maszynami do obróbki mięsa, oceną ryzyka zawodowego oraz służbą bhp w zakładzie.

Powyższy zakres tematyczny zainteresowań uczestników szkoleń wynikał ze zgłaszanych potrzeb pracodawców w celu rozwiązania tych problemów w zakładzie. Pracodawcy wskazywali na dobre propozycje wynikające z uczestnictwa w programie a przede wszystkim ekspercką pomoc inspektora pracy.

Pracodawcy byli zadowoleni z faktu, że zorganizowano trzy szkolenia w różnych miastach województwa kujawsko – pomorskiego (Bydgoszcz, Toruń, Włocławek).

## 2. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa w małych zakładach pracy

### Informacje ogólne

Programem objęto pracodawców zatrudniających między 20 a 50 pracowników, u których odnotowano w latach poprzedzających przynajmniej dwa wypadki przy pracy. Zaplanowano dwa szkolenia, w Bydgoszczy oraz w Toruniu, aby ułatwić udział podmiotom z różnych obszarów województwa kujawsko – pomorskiego. Skierowano 96 zaproszeń na szkolenie w Bydgoszczy i 55 zaproszeń na szkolenie w Toruniu.

## Szkolenia pracodawców i ich przedstawicieli

Czwartego kwietnia 2019 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy odbyło się szkolenie rozpoczynające realizację „Zarządzania bezpieczeństwem pracy – prewencji wypadkowej”. Uczestników szkolenia zapoznano z założeniami programu, omówiono listę kontrolną z komentarzem oraz ankietami specjalistycznymi pt. „Bez wypadku” oraz „Wypadek” do wypełnienia przez pracodawców. Omawiano również problem wypadkowości w różnych branżach, koszty takich zdarzeń, częstotliwość ich występowania w skali kraju oraz regionu, jak również wszelkie działania prewencyjne prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy. Wszyscy uczestnicy otrzymali bezpłatne materiały szkoleniowe. W spotkaniu wzięło udział 24 pracodawców, z czego 19 przystąpiło do programu składając karty zgłoszenia.

Drugie szkolenie odbyło się 16 kwietnia 2019 r., w Oddziale OIP w Toruniu. W spotkaniu wzięło udział 5 pracodawców, z czego 2 zadeklarowało udział w programie.

## Analiza ankiet specjalistycznych

Analiza przesłanych ankiet specjalistycznych dotyczyła ankiet „Wypadek”. Pracodawcy po wzięciu udziału w szkoleniu 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.

Przykładowe efekty podejmowanych działań przez pracodawców w wyniku samokontroli:

- Dokonano modernizacji osłon części tnącej płyty tarczowej.
- Oznakowano strefy niebezpieczne barwami bezpieczeństwa.
- Zapewniono blokadę przechyłu wanny patelni gastronomicznej, by uniknąć ponownego przypadkowego jej przechylenia; przytwierdzono patelnię do posadzki zapewniając jej stateczność.
- Zastosowano podnośnik przy stanowiskach, gdzie montowane i obrabiane są elementy o znacznej wadze.

Do powszechnych działań organizacyjno-prewencyjnych podjętych w celu eliminacji nieprawidłowości należały:

- prowadzenie szkoleń w dziedzinie bhp,
- przeprowadzenie przeglądów technicznych,
- wydanie zarządzenia w sprawie oceny ryzyka zawodowego,
- zobowiązania pracowników do zachowania ostrożności.

## Audyty kontrolne

W ramach realizacji programu przeprowadzono 21 audytów kontrolnych. Wynik dwóch kontroli sprawdzających był negatywny. Podmioty, które nie zrealizowały działań dostosowawczych i nie otrzymały pozytywnej oceny inspektora pracy, planują kroki naprawcze i udział w programie w roku następnym.

Podczas audytów inspektorzy pracy ujawnili uchybienia w zakresie postępowania powypadkowego w tym np.:

- nieustalania wszystkich lub ustalania nieadekwatnych przyczyn do stwierdzonych okoliczności wypadku,
- nieustalania wszystkich okoliczności, co miało znaczenie dla ustalenia przyczyn wypadku i określenia środków profilaktycznych
- formułowania wniosków i ustalania środków profilaktycznych nieadekwatnych do stwierdzonych przyczyn wypadków przy pracy.

Ponadto audyty kontrolne 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 33 decyzje oraz 27 wniosków.

### Wnioski

Realizacja programu w 2019 pokazała, że zagadnienia związane z prewencją wypadkową są istotnym tematem dla właścicieli zakładów, w którym zdarzył się wypadek przy pracy. Istotne jest aby zaproszenie do udziału w szkoleniu spotykało się z większym odzewem ze strony pracodawców. W 2019 na 151 zaproszeń jedynie 29 zakładów było obecnych na szkoleniu. Informacje medialne na temat programu zachęcają do wzięcia udziału, zapoznają potencjalnych uczestników z korzyściami, jakie wiążą się z uczestnictwem.



Fot. 1. Program „Region pełen lata” TVP3 Bydgoszcz, temat rozmowy wypadki przy pracy.

W 2019 pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy opowiedzieli widzom TVP 3 Bydgoszcz o działalności PIP. Tematem jednej z rozmów w ramach programu „Region pełen lata” z 9 sierpnia były zagadnienia związane z wypadkami przy pracy. Temat prewencji wypadkowej został również poruszony 23 maja 2019 roku podczas prelekcji w ramach II konferencji „Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych – dobre praktyki”. Celem wszelkich wystąpień, w których zachęca się do udziału w działaniach PIP, jest zwiększenie zainteresowania szkoleniami i rozszerzeniem realizacji programu.



Fot. 2 Prelekcja „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – dobre praktyki” podczas konferencji 23.05.2019

### 3. Program prewencyjny dla mikro zakładów „Zdobądź dyplom PIP”

#### A. Mikroprzedsiębiorstwa różnych branż

Jednym z celów programowych Państwowej Inspekcji Pracy jest poprawa przestrzegania prawa wobec osób świadczących pracę oraz poprawa poziomu bezpieczeństwa pracy w mikro zakładach pracy. Realizując powyższe, wzorem lat ubiegłych, w 2019 roku 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 40 zakładów pracy. Z zaproszenia skorzystało 24 przedstawiciele pracodawców, którzy wzięli udział w 2 szkoleniach zorganizowanych w największych miastach województwa (Bydgoszczy i Toruniu).

Podczas realizacji programu podejmowano szereg działań, których głównym celem było wsparcie pracodawców w zakresie poprawy technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń występujących na zorganizowanych w zakładach stanowiskach pracy. Ponadto upowszechniano wiedzę o ochronie pracy i bezpiecznych zachowaniach w środowisku pracy. Podczas szkoleń wskazano również ekonomiczne aspekty bezpieczeństwa pracy oraz zapoznano z możliwością udziału w programie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dotyczącego bezzwrotnego dofinansowania projektów na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy.

W ramach spotkań z pracodawcami szczegółowo omówiono etapy programu, w tym zasady oceny warunków pracy w ramach końcowego audytu. Program jest realizowany, podobnie jak w przypadku innych programów prewencyjnych PIP, zgodnie z zasadą samokontroli. Po zakończeniu przez pracodawców realizacji programu inspektorzy pracy przeprowadzali w zakładach kontrole sprawdzające prawidłowość dokonanej oceny stanu bezpieczeństwa pracy i wdrożonych działań dostosowawczych. Po przeprowadzonych szkoleniach, **24** pracodawców zadeklarowało przystąpienie do programu. Przeprowadzono audyty u **21** przedsiębiorców, a w ich wyniku inspektorzy pracy pozytywnie ocenili działania **18** pracodawców. W czasie trwania programu **2** pracodawców zrezygnowało z udziału w programie, a **1** stracił status pracodawcy zatrudniającego pracowników. Podczas przeprowadzonych działań stwierdzono, że **3** 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 porównaniu do roku poprzedniego nastąpił niewielki wzrost ilości zakładów, które pozytywnie przeszły audyt kontrolny. W 2018 r. pozytywnie ukończyło program 66,7% uczestników. W roku bieżącym pozytywnie audyt przeszło 18 zakładów spośród 24 zgłoszonych co stanowi 75%.

Pomimo wsparcia i zaangażowania ze strony inspektorów pracy oraz szkoleń pracodawców, niektórzy pracodawcy nie angażują się należycie, czego przykładem było stwierdzenie podczas audytów kontrolnych braku aktualnych zaświadczeń lekarskich pracowników, szkoleń okresowych czy nagminny brak opracowanych instrukcji dotyczących bezpiecznego wykonywania pracy. Podsumowując ustalenia kontrolne stwierdzono, że stan przestrzegania kontrolowanych przepisów bhp w zakładach objętych kontrolą był niezadowalający, o czym świadczy liczba środków prawnych wydanych podczas kontroli audytowych. Ta sytuacja była efektem nieprawidłowo przeprowadzonych samokontroli.

W wyniku przeprowadzonych audytów wydano 43 decyzje, w tym 22 ustne i 21 na piśmie. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich i opracowania instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze maszyn. Ponadto skierowano 5 wystąpień zawierających 30 wniosków, które dotyczyły między innymi prowadzenia dokumentacji pracowniczej oraz ewidencjonowania i sposobu rozliczania czasu pracy.



Zebrane od pracodawców opinie wskazują na korzyści, jakie daje im możliwość uzyskania rzetelnych informacji dotyczących prawa pracy oraz kontakt z inspektorami pracy bez stresu związanego z kontrolą. Jest to skuteczny i dogodny sposób zdobywania i aktualizacji wiedzy z zakresu prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy oraz prawidłowego dostosowania zakładu do standardu funkcjonowania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Ogromne znaczenie dla pracodawców ma też kompleksowe podejście do bezpieczeństwa i porządkowanie zakładu począwszy od spraw najważniejszych z punktu widzenia jego poprawy. Jest to dla mikroprzedsiębiorców ważne ze względu na ich czasochłonne, codzienne zaangażowanie w bieżące funkcjonowanie zakładu.

## B. Zakłady usług leśnych

### I. Informacje ogólne

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. Działania w ramach programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy dla Zakładów Usług Leśnych”, skierowane były do pracodawców – właścicieli zakładów usług leśnych, wykonujących prace z zakresu gospodarki leśnej na rzecz ww. Dyrekcji, w szczególności w pozyskiwaniu i zrywce drewna. Celem programu było dostosowanie istniejących warunków pracy do wymogów przewidzianych przepisami prawa.

### II. Szkolenie

Dnia 4.07.2019 r. odbyło się szkolenie, w którym wzięło udział sześć zakładów usług leśnych. Podczas szkolenia inspektor pracy omówił zagrożenia oraz skutki ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy. Omówiono także problematykę szczególnego traktowania pracowników w pierwszym roku ich pracy na danym stanowisku, ponieważ to oni najczęściej ulegają wypadkom przy pracy. Inspektor pracy przedstawił najczęściej występujące przyczyny wypadków podczas pozyskiwania drewna oraz zachowania umożliwiające zminimalizowanie zagrożeń. Zostały również poruszone zagadnienia związane z czynnikami szkodliwymi oraz ryzykiem zawodowym występującym podczas prac w lesie.

Pracodawcy otrzymali listy kontrolne do przeprowadzenia samokontroli oraz materiały opracowane przez Państwową Inspekcję Pracy związane z bezpieczeństwem pracy podczas ścinki drzewa. Rozdano broszury: „Bezpieczne pozyskanie drewna. Lista kontrolna z komentarzem. Materiał pomocniczy dla właścicieli zakładów usług leśnych”, „Bezpieczne pozyskanie drewna. Dobre praktyki”, „Bezpieczne pozyskanie drewna. Poradnik”, „Maszyny do obróbki drewna. Dostosowanie do wymagań minimalnych”.

Wszyscy pracodawcy, którzy wzięli udział w szkoleniu zadeklarowali udział w programie poprzez wypełnienie Karty zgłoszenia.

### III. Audyty kontrolne

Kontrole sprawdzające efekty przeprowadzonej przez pracodawców identyfikacji występujących w zakładach nieprawidłowości i problemów w zakresie bhp, przeprowadzono we wszystkich zgłoszonych ZUL-ach. Dostosowanie warunków pracy i poziomu bezpieczeństwa do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa pracy na podstawie "Listy kontrolnej z komentarzem" przebiegło u uczestników programu pozytywnie, każdy z nich przeszedł kontrolę sprawdzającą i ukończył program.

Przykłady nieprawidłowości i dobrych zachowań stwierdzonych w czasie kontroli audytowych:

W jednym z zakładów pracownik nie posiadał opatrunku osobistego, pomimo wyposażenia przez pracodawcę. W czasie kontroli zapewniono opatrunek. W tym samym podmiocie dokonano kontroli techniki wykonywania ścinki drzew na zrębie częściowym, który był prowadzony w końcu czerwca. Ustalono, że przy ścinaniu drewna zachowane zostały właściwe parametry progów i zawiasów. Podczas wycinania ścieżki oddalenia została zachowana strefa niebezpieczna wynosząca dwie długości ścinanego drzewa. Sprawdzono stan techniczny pilarek. Sprzęt posiadał sprawne hamulce, był wyposażony w amortyzatory oraz wychwytniki łańcucha. Łańcuchy były właściwie napięte. Części pilarek grożące oparzeniem posiadały osłony.

W toku kontroli audytowych wydano 10 decyzji ustnych oraz skierowano 1 wystąpienie zawierające 3 wnioski. Realizując wydane środki prawne pracodawcy ocenili ryzyko zawodowe z uwzględnieniem występujących zagrożeń oraz określeniem środków profilaktycznych do tych zagrożeń i sposobów wykonywania pracy.

Zdaniem pracodawców nieprawidłowości wynikają z niezajomości metodyki przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego a głównie z niezrozumienia idei oceny występującego ryzyka.

Inspektorzy pracy oceniając przedstawione dokumenty z oceny ryzyka zwracali uwagę na nieuwzględnianie wszystkich występujących zagrożeń oraz nieokreślanie środków profilaktycznych ograniczających ryzyko. Najczęściej dokumentację z oceny ryzyka zawodowego wykonywali specjaliści spoza zakładu, którzy wykonują ją w sposób nierzetelny i bez dogłębnej znajomości zagrożeń w leśnictwie.

## 4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie

### Informacje ogólne

W ramach programu informacyjno-edukacyjnego „Budowa. STOP wypadkom!” zorganizowano 14 szkoleń, w których uczestniczyło 60 pracodawców. Podczas szkoleń omawiano zagadnienia ochrony pracy, w tym dotyczące prawidłowego przygotowania do pracy pracowników (badania lekarskie i szkolenia w dziedzinie bhp), stosowania właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej podczas wykonywania prac na wysokości, roli planu BIOZ na budowie, przygotowania i praktycznego stosowania instrukcji IBWR, zapewnienia skutecznego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp na budowie, wypadkowości i prowadzenia postępowań powypadkowych w celu właściwego ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków, zmian legislacyjnych w przepisach dotyczących środków transportowych, w tym wózków jezdniowych i żurawi wieżowych i szybkomontujących 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 Sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

### Działalność szkoleniowa

W roku 2019 przeprowadzono 14 szkoleń dla 384 odbiorców, w tym 60 pracodawców.

Szkolenia były zorganizowane przede wszystkim na budowach, w tym: budowie ulicy z linią tramwajową i przystani żeglarskiej w Bydgoszczy, budowie basenu, centrum badań i konserwacji dziedzictwa kulturowego i biurowca w Toruniu, hali w Ostaszewie, kompleksu rekreacyjno-hotelowego w Żninie, centrum handlowego we Włocławku. 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. Wydano uczestnikom szkolenia plakaty i broszury oraz poinformowano o możliwości uczestnictwa w programach prewencyjnych PIP.

Zorganizowano także szkolenia na terenie siedziby OIP Bydgoszcz. Na szkoleniach omówiono zmiany w przepisach dotyczące uprawnień operatorów maszyn i przepisów dotyczących eksploatacji żurawi wieżowych i szybkomontujących. Uczestnikom wydano opracowane przez OIP Bydgoszcz materiały nt. zmian w przepisach ze szczególnym zaznaczeniem obowiązków pracodawcy wobec operatorów żurawi wieżowych i szybkomontujących.

W ramach Tygodnia Bezpieczeństwa pod hasłem „Nie idź na skróty. Nigdy” we współpracy z przedstawicielami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie przeprowadzono cykl szkoleń podwykonawców z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na 5 budowach w dniach 14-17 maja. Inspektorzy pracy omówili obowiązki pracowników i osób kierujących w zakresie zapewnienia

bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prowadzonych prac budowlanych na wysokości oraz zakres odpowiedzialności pracowników dozoru w procesie budowlanym w kontekście wypadków przy pracy. Uczestnikom szkolenia wydano broszury PIP. Inspektorzy pracy uczestniczyli także w praktycznych szkoleniach przeprowadzonych przez generalnych wykonawców na budowach w Bydgoszczy, Toruniu i Ostaszewie.



Szkolenia na budowach w Toruniu

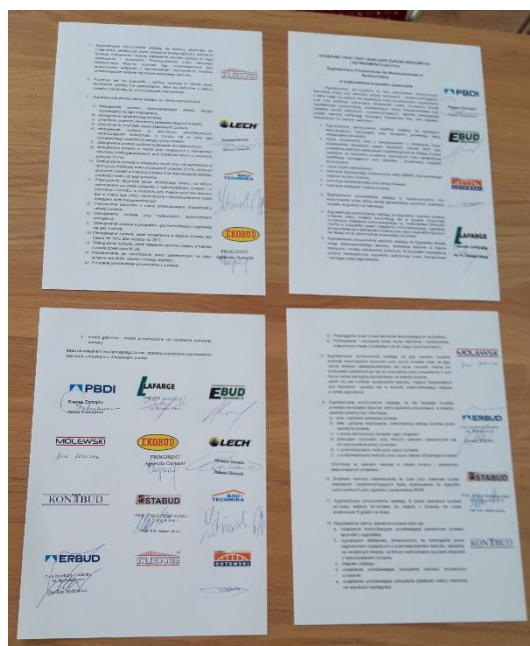
### Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie

Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie to organ doradczy działający przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy, która była 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 2019 roku odbyło się jedno wyjazdowe posiedzenie Rady. Dnia 27 czerwca członkowie Rady i Sygnatariusze Porozumienia zwiedzili budowę w Toruniu i zapoznali się ze standardami bezpieczeństwa pracy stosowanymi przez generalnego wykonawcę. Przedstawiono stan wypadkowości w budownictwie w województwie kujawsko-pomorskim na tle statystyk krajowych oraz omówiono wypadki zarejestrowane na budowach prowadzonych przez Sygnatariuszy Porozumienia, a także wnioski profilaktyczne. Na przestrzeni czasu zauważono znaczenie Rady oraz rolę Państwowej Inspekcji Pracy w aspekcie podwyższania standardów bezpieczeństwa pracy i ograniczania wypadkowości. Sygnatariusze Porozumienia podpisali VII deklarację w sprawie żurawi wieżowych i szybkomontujących.



Wyjazdowe posiedzenie Rady



VII deklaracja Porozumienia

### Spotkania Grupy Roboczej sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie

W 2019 roku Grupa Robocza Porozumienia spotykała się czterokrotnie w celu omówienia funkcjonowania dotychczasowych deklaracji w praktyce, ewaluacji wypadkowości oraz opracowania kolejnych deklaracji. W posiedzeniach brali udział członkowie grupy roboczej oraz przedstawiciele OIP Bydgoszcz. Do współpracy zaproszono Urząd Dozoru Technicznego. Działania grupy zostały uwieńczone podpisaniem VII deklaracji dotyczącej żurawi wieżowych i szybkomontujących.



Wyjazdowe posiedzenie Grupy roboczej w Toruniu

### Działania uzupełniające

#### Upowszechnianie informacji

W 2019 roku rozpowszechniano publikacje i materiały wydawnicze PIP poświęcone bezpieczeństwu pracy w budownictwie w trakcie szkoleń, spotkań, konferencji oraz czynności kontrolnych. Przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy upowszechniali informacje o realizowanych działaniach edukacyjnych dla branży budowlanej przy udziale regionalnych partnerów i mediów oraz w formie elektronicznej na oficjalnej stronie OIP Bydgoszcz. Kampanię informacyjną rozszerzono o zmiany w przepisach w zakresie eksploatacji żurawi wieżowych i szybkomontujących na budowach i wynikające z tego obowiązki pracodawcy.



## **Współpraca**

W lutym przedstawiciele OIP Bydgoszcz uczestniczyli w konferencji „Buduj bezpiecznie” zorganizowanej przez OIP w Poznaniu na Międzynarodowych Targach Poznańskich Budma '2019.

### **II Konferencja „STOP wypadkom”**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy z Uniwersytetem Technologiczno-Przyrodniczym i Kujawsko-Pomorską Okręgową Izbą Inżynierów Budownictwa zorganizowali 10 października w Auditorium Novum Uniwersytetu Technologiczno-Przyrodniczego w Bydgoszczy II Konferencję „STOP WYPADKOM”. Wygłoszono tematyczne prelekcje nt: zadań i roli Państwowej Inspekcji Pracy w 100 letniej historii, działań sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, rusztowań budowlanych jako ważnego elementu budowy, wypadków i dobrych praktyk na budowie. Podniosłego charakteru wydarzeniu nadał koncert w wykonaniu Orkiestry Wojskowej w Bydgoszczy wraz z solistami Opery Nova w Bydgoszczy.



Uczestnicy podczas konferencji.

Konferencja miała wymiar nie tylko teoretyczny. W inscenizacji wypadku podczas wykonywania robót w wykopie poruszono sprawy bezpieczeństwa pracy podczas prac ziemnych i legalności zatrudnienia obcokrajowców. W role aktorów: kierownika budowy, elektryka, pracujących cudzoziemców, inspektora pracy, funkcjonariuszy staży granicznej wcielił się pracownicy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy oraz Straży Granicznej z Bydgoszczy.



Inscenizacja wypadku przy pracy i kontroli legalności

Konferencja była skierowana do pracodawców działających w sektorze budowlanym oraz do studentów kierunków technicznych. Na konferencji urządzono 5 stoisk informacyjno-konsultacyjnych, w tym z publikacjami i wydawnictwami PIP. Przygotowano dwie wystawy tematyczne: „Od wieków na rzecz ochrony pracy” oraz wielkoformatową stworzoną przez Muzeum Wojsk Lądowych w Bydgoszczy.

### **Działania ustawowe**

W 2019 roku inspektorzy pracy kontynuowali prace w Zespołach Opiniowania Dokumentacji utworzonych w starostwach: bydgoskim, nakielskim, sępoleńskim i tucholskim, w związku z nawałnicą w sierpniu 2017 roku, w których stosuje się szczególne zasady odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych (art. 10 ustawy z 11 sierpnia 2001 roku 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 sierpnia 2017 roku w sprawie

gmin poszkodowanych w wyniku działania żywiołu w sierpniu 2017 roku). Wyznaczeni Inspektorzy pracy do września uczestniczyli w 35 posiedzeniach opiniując 48 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 2019 pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy kontynuowali działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym.

Głównym obszarem działań prowadzonych w ramach programu „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” niezmiennie od wielu lat są różnego rodzaju przedsięwzięcia szkoleniowo-edukacyjne. Adresatami tych działań są przede wszystkim rolnicy prowadzący indywidualne gospodarstwa, członkowie ich rodzin, uczniowie szkół o profilu rolniczym oraz opiekunowie praktyk zawodów rolniczych, a także inne osoby narażone na utratę zdrowia i życia w związku z wykonywaniem pracy rolniczej.

Drugim kierunkiem działań prewencyjnych są wizytacje indywidualnych gospodarstw rolnych, prowadzone w czasie wiosennych prac polowych, żniw i jesiennych okresów pracy.

W ramach realizacji działań prewencyjnych przeprowadzono 15 szkoleń i prelekcji dla 616 uczniów i 61 rolników, 1 konkurs dla 23 rolników indywidualnych, 2 konkursy dla 62 uczniów oraz 139 wizytacji gospodarstw indywidualnych i prac polowych, podczas których działaniami objęto 460 osób.

### Działalność szkoleniowa

Dużym zainteresowaniem cieszyły się prelekcje zorganizowane w szkołach ponadpodstawowych całego województwa kujawsko-pomorskiego, 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. Rolnikom i uczniom szkół o profilu rolniczym odbywającym praktyczne przygotowanie do zawodu, przekazywane były karty bhp przydatne do dokonania samokontroli stanu bezpieczeństwa w gospodarstwie oraz inne wydawnictwa PIP dotyczące bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.



Fot. 1,2. Szkolenie w Zespole Szkół Agro-Ekonomicznych w Karolewie



Pogadanki skierowane do dzieci w wieku szkolnym przeprowadzane były w placówkach oświatowych z terenów wiejskich. W trakcie prelekcji uczniów klas I-VIII wskazywano zagrożenia występujące w obrębie gospodarstwa rolnego, a także omawiano prace szczególnie niebezpieczne, których nie powinny wykonywać dzieci do lat 16. Prowadzący spotkania koordynatorzy programu szczególną uwagę poświęcali zagadnieniom dotyczącym prawidłowych postaw i zachowań, które powinni prezentować zarówno dorośli jak i dzieci znajdujące się w sąsiedztwie maszyn i urządzeń. Wypadki z udziałem dzieci są najczęściej powodowane przez nieodpowiedzialność osób prowadzących gospodarstwo, dlatego często wskazywano na konieczność zwracania uwagi rodzicom i opiekunom w przypadku zaobserwowania niebezpieczeństwa. Tematyka bezpiecznego wykonywania prac pomocniczych w obejściu popularyzowana była w treściach wydawanych broszur.

Specyfika spotkań z najmłodszymi odbiorcami działań prewencyjnych polegała na krótkich prelekcjach przeplatanych gramami 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. 3, 4. Szkolenie w Szkole Podstawowej nr 1 w Żninie

### 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 ochrony indywidualnych oraz zwracano uwagę na właściwe metody obsługi maszyn i zwierząt gospodarskich.

Wśród najczęściej występujących nieprawidłowości w obejściu zaobserwowanych przez pracowników OIP występowały m.in: brak odpowiedniego oświetlenia podwórza, zły stan nawierzchni, ogólny nieporządek i brak właściwie zagospodarowanych ciągów komunikacyjnych. W budynkach inwentarskich odnotowywano zły stan posadzek, 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 barier. 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.

Na terenie obejścia stwierdzano także niezabezpieczone lub niedostatecznie zabezpieczone przed wypadkami szamba, studnie oraz zbiorniki na gnojówkę i gnojownicę. W pomieszczeniach gospodarskich drzwi nie były zabezpieczone przed samoczynnym zamknięciem. Wciąż duże zagrożenie wypadkowe stwarza eksploatacja przez rolników indywidualnych narzędzi elektrycznych np. pilarek stołowych własnej konstrukcji i maszyn wykonywanych metodą „domową” bez jakichkolwiek zabezpieczeń. Zaobserwowano także zagrożenia związane z azbestem – przede wszystkim

użytkowanie uszkodzonych, popękanych, z wyraźnymi ubytkami pokryć dachowych zawierających azbest. Powyższe zaobserwowane nieprawidłowości z roku na rok cechują się powtarzalnością.

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. Ponadto zaobserwowano nieodpowiedni stan techniczny 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, przekładników 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.

### **Bezpieczne Gospodarstwo Rolne**

W ramach XVII 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. Członkowie komisji – przedstawiciele instytucji oraz organizacji działających na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w rolnictwie odwiedzili 66 zgłoszonych gospodarstw na terenie całego województwa kujawsko-pomorskiego podczas trzech etapów regionalnych oraz wojewódzkiego.

Na szczęblu wojewódzkim zwyciężyło gospodarstwo Joanny i Rafała Zalewskich z Łowina. Właściciele zajmują się uprawą i produkcją roślin.

### **Konkursy rolnicze i imprezy targowe**

W 2019 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy uczestniczyli w imprezach branżowych, gdzie udzielali porad prawnych w tym dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy. Cykl targów rozpoczynało „Lato na Wsi - Święto Smaku i Tradycji” w Minikowie w dniach 11-12 maja 2019 r. Kolejnym wydarzeniem były „Dni Otwartych Drzwi w Zarzeczewie w dniach 1-2 czerwca 2019 r., następnie „Dni Pola” odbywające się w dniach 15-16 czerwca 2019 r. w Grubnie. Największa impreza targowa regionu - Międzynarodowe Targi Rolno-Przemysłowe AGRO-TECH w Minikowie odbyły się 29-30 czerwca 2019 r., podczas których swój finał miał etap wojewódzki opisywanego konkursu Bezpieczne Gospodarstwo 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. Czterdziestu dwóch uczestników stanęło do rywalizacji 5 grudnia 2019 r. w siedzibie Kujawsko-Pomorskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Minikowie. Pierwszy etap składał się z testu 30 pytań jednokrotnego wyboru. Pięciu najlepszych uczniów poprzedniego etapu przystąpiło do części praktycznej, w której należało opisać jak największą liczbę zaobserwowanych nieprawidłowości w sprzęcie rolniczym, który został specjalnie przygotowany do konkursu. Był to rozrzutnik obornika z ciągnikiem oraz przyczepa dwuosiowa z ciągnikiem. Po tym etapie uczestnicy odpowiadali na dwa pytania ustne dotyczące bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.



Fot. 5, 6. Konkurs o Bezpieczeństwie Pracy 2019



Fot. 7, 8. Targi „Lato na Wsi- Święto Smaku i Tradycji” w Minikowie







Fot. 9, 10, 11. Międzynarodowe Targi Rolno-Przemysłowe AGRO-TECH w Minikowie

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy wraz z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Kujawsko-Pomorskim Kuratorium Oświaty zorganizował IX Ogólnopolski Konkurs Plastyczny dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi: maszyna pracuje a dziecko obserwuje”. Prace plastyczne dotyczące bezpieczeństwa podczas wykonywanych prac nadsyłały dzieci z placówek oświatowych województwa kujawsko-pomorskiego w dwóch kategoriach: klas 0-3 oraz 4-8. Spośród 1.097 prac komisja konkursowa wyłoniła po 3 laureatów w oraz po 7 wyróżnień dla każdej z kategorii wiekowych.



Fot. 12, 13. Wręczenie nagród laureatom Konkursu Plastycznego

### **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.

Jedenastego grudnia 2019 r. w gospodarstwie Państwa Karoliny i Macieja Latos w Stronnie odbyło się posiedzenie Komisji ds. Bezpieczeństwa Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy z udziałem 35 uczniów i jednego nauczyciela Zespołu Szkół Agro-Ekonomicznych w Karolewie. Uczestnicy zwiedzili gospodarstwo rolne, wysłuchali prelekcji na temat dobrostanu zwierząt hodowlanych a także zasad bezpieczeństwa pracy przy obsłudze zwierząt.

W drugiej części posiedzenia, które odbyło się w Zespole Szkół w Karolewie wygłoszono cztery prelekcje; wypadki przy pracy rolniczej w województwie kujawsko-pomorskim w roku 2019, zagrożenia przy pracy rolniczej, bezpieczne stosowanie środków ochrony roślin oraz prelekcja ucznia z Zespołu Szkół Agro-Ekonomicznych w Karolewie, który zaprezentował i omówił dobre praktyki panujące w gospodarstwie swoich rodziców, laureatów etapu centralnego Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”.



Fot.14, 15, 16, Wyjazdowe posiedzenie Komisji w Stronnie i Karolewie

### **Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy ze służbami i instytucjami kontrolnymi**

W dniu 3 kwietnia 2019 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy odbyło się spotkanie Policji, Państwowej Straży Pożarnej oraz przedstawicieli Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej w Bydgoszczy i Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy. Podczas spotkania omówione zostały działania prewencyjne, jakie realizowane są w poszczególnych jednostkach.

Celem przedsięwzięcia było określenie obszarów możliwych wspólnych działań prewencyjno-promocyjnych, aby dotrzeć do jak największej liczby odbiorców.





Fot. 17, 18, 19. Spotkanie służb i instytucji kontrolnych w siedzibie OIP Bydgoszcz

W ślad za spotkaniem przedstawicieli służb mundurowych i instytucji kontrolnych na obszarach wiejskich województwa kujawsko-pomorskiego odbyły się spotkania z dziećmi i ich rodzicami. W okresie wiosenno-letnim pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy uczestniczyli w różnego rodzaju piknikach rodzinnych, festynach nad wodą, świetlicy wiejskiej, gdzie przypominali dzieciom i młodzieży o zasadach, o których należy pamiętać w trakcie wakacji. Przedstawiano wykaz prac, jakich nie wolno powierzać dzieciom poniżej 16 roku życia, zagrożenia, jakie mogą napotkać dzieci podczas pracy w gospodarstwie rolnym oraz sytuacje niebezpieczne dla dzieci mieszkających na wsi. Promowano pozytywne zachowania związane z pracą i zabawą na terenach wiejskich oraz szerzono wiedzę o bezpieczeństwie i higienie pracy rolniczej.

Ogromnym zainteresowaniem cieszyły się quizy i konkursy przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy.



Fot. 20, 21, 22. Szkolenie prowadzone przez pracownika OIP w Bydgoszczy, funkcjonariusza Policji oraz przedstawiciela Sanepidu w Szkole Podstawowej w Bobrowie



Fot. 23, 24. Festyn w Piecyskach





Fot. 25, 26. Piknik profilaktyczny w Wąsoszu



Fot. 29, 30. Spotkanie prewencyjne z dziećmi w świetlicy profilaktyczno- opiekuńczej w Radłowie




Fot. 31, 32. Piknik rodzinny w Wierzchosławicach

### Wywiady i inna działalność medialna

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy udzielali kilku wywiadów lokalnym mediom (TVP3 Bydgoszcz i Radio PIK), wystąpili w dwóch programach telewizyjnych „Region Pełen Lata” (TVP3 Bydgoszcz), w których poruszali kwestie dotyczące wypadków w rolnictwie.


Również na fanpagu Facebooka posła na Sejm Rzeczypospolitej Polskiej Ewy Kozaneckiej, członka Rady Ochrony Pracy można znaleźć informacje dotyczące działań Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy.

 **Ewa Kozanecka** jest w miejscu: TVP Bydgoszcz.  
23 sierpnia · 🌐

Dziś uczestniczyłam w programie TVP Bydgoszcz "Region pełen lata". Wraz z ekspertami z PIP rozmawialiśmy o bezpieczeństwie dzieci i dorosłych na wsi, jak pracować i pomagać bezpiecznie i jak dużą rolę odgrywa PIP w zakresie profilaktyki na wsi, o czym trzeba pamiętać przy podejmowaniu pracy sezonowej, kto nas chroni i jakie mamy prawa. Mieliśmy też okazję poznać Panie KGW z Młyńca i spróbować wspaniałej drożdżówki, leczno i super zapiekane mięso z dodatkami. Dziękuję za miłe spotkanie.

👍❤️ 158    13 komentarzy    13 udostępnień

👍 Lubię to!    💬 Skomentuj    ➦ Udostępnij



**Strona główna**    Posty    Filmy    Zdjęcia

 **Ewa Kozanecka** jest w mieście Radłowo, Bydgoszcz, Poland.  
8 sierpnia · 🌐

Bezpieczeństwo dzieci na wsi. Pod takim hasłem wzięłam udział w akcji wraz z Państwową Inspekcją Pracy, Policją i nauczycielami w Radłowie. Poprzez konkursy, gry i zabawy dzieci wykazały się dużą wiedzą i świadomością na temat bezpieczeństwa podczas prac i przebywania na wsi. Miałam przyjemność wręczyć wszystkim dzieciom nagrody. Gratuluję dzieciom i dziękuję za cenną akcję, którą mogłam wesprzeć.



Fot. 33, 34. Fanpage Facebooka członka Rady Ochrony Pracy, poseł na Sejm Ewy Kozaneckiej

## 6. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

Celem programu „Kultura bezpieczeństwa” jest podniesienie wśród młodzieży szkolnej i akademickiej poziomu wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W 2019 roku pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy zrealizowali założenia programu w 30 placówkach oświatowych. Deklarację udziału w programie w roku szkolnym 2018/2019 złożyło 127 nauczycieli, z czego 11 osób nie zdało sprawozdania z przeprowadzonych lekcji, co jest rozumiane jako nie zrealizowanie programu. Do programu przystąpiły dwie nowe placówki. Przedstawiciele OIP w Bydgoszczy przeprowadzili 11 spotkań, w których wzięło udział 621 uczniów oraz 27 nauczycieli z 9 placówek oświatowych.

Spotkania pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy z uczniami oraz nauczycielami organizowane były głównie na wniosek nauczycieli, którzy wyrażali chęć przeprowadzenia tego rodzaju szkoleń. Poruszane zagadnienia dostosowywane były do profilu placówki oraz zapotrzebowania, jakie zgłaszał zapraszający nauczyciel. Przykładowo podczas szkolenia w Technikum Kolejowym koordynator przedstawiał wypadki przy pracy charakterystyczne dla branży kolejowej. Bardzo cenną pomocą dydaktyczną są wydawnictwa PIP. We wspomnianym technikum kolejowym bardzo dużym zainteresowaniem cieszyła się pozycja „Roboty torowe”. Zadania koordynatora prócz pozyskania nowych placówek i przeprowadzenia szkoleń, dotyczyły również wsparcia nauczycieli biorących udział w programie (telefonicznie, mailowo) oraz dysponowania materiałami dydaktycznymi przeznaczonymi dla młodych pracowników i nauczycieli.





Fot. 1 Spotkanie w Zespole Szkół Gastronomicznych w Bydgoszczy.

Kluczowym elementem programu są lekcje przeprowadzone przez nauczycieli na podstawie dostarczonych materiałów dydaktycznych PIP. Pedagodzy w większości przypadków rozszerzali minimalny zakres i przeprowadzali więcej niż dwie lekcje trafiając do większej ilości uczniów. Z nadesłanych sprawozdań wynika, że na terenie województwa kujawsko – pomorskiego nauczyciele przeszkolili 2919 podopiecznych.

Doceniając wkład nauczycieli i dyrektorów szkół, którzy w roku szkolnym 2018/2019 zrealizowali założenia programu „Kultura bezpieczeństwa”, Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zaprosił przedstawicieli placówek oświatowych na Galę podsumowującą działalność prewencyjną w roku 2019. Wydarzenie odbyło się 20 listopada 2019 r. w Kujawsko-Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w Bydgoszczy. Podczas uroczystości dyrektorzy otrzymali podziękowania dla szkół, którymi kierują, a nauczyciele świadectwa uczestnictwa w programie.



Fot. 2 i 3 Gala podsumowująca konkursy i programy prewencyjne 2019

## DZIAŁANIA WSPOMAGAJĄCE

### Spotkania ze studentami, pracownikami naukowymi, uczniami i nauczycielami placówek niebiorących udziału w programie edukacyjnym

26 marca 2019 r. inspektor pracy wziął udział w konferencji "Postaw na zawód" organizowanej przez Centrum Edukacji i Kultury ZENIT we Włocławku oraz 2-5 Hufiec Pracy we Włocławku. Słuchaczami wystąpienia inspektora pt. "Prawna ochrona pracy oraz bezpieczne i higieniczne warunki pracy pracownika młodocianego. Poznaj swoje prawa w pracy" byli doradcy zawodowi Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej oraz Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży we Włocławku, przedstawiciele Włocławskiego Inkubatora Innowacji i Przedsiębiorczości, przedstawiciele Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego we Włocławku, z-cy dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku, wychowawcy OHP, nauczyciele i dyrektorzy szkół branżowych we Włocławku oraz

młodzież klas 8 i ostatnich klas gimnazjum zainteresowanych podjęciem nauki w szkołach branżowych i zatrudnieniem w celu realizacji praktycznej nauki zawodu, a także lokalne media.

### Konkursy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych z zakresu prawa pracy i bhp

Nieodłącznym elementem działań skierowanych do młodzieży są konkursy wiedzy o przepisach prawa pracy oraz bezpieczeństwie i higienie pracy. Konkursy aktywizują uczniów do poszerzania wiedzy w omawianym zakresie. Dużą zachętą do dobrego przygotowania do współzawodnictwa są nagrody rzeczowe, które OIP Bydgoszcz sponsoruje zwycięzcom.

#### Konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy”

Siódmego lutego 2019 roku w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy został rozstrzygnięty etap regionalny VI edycji konkursu dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych „Poznaj swoje prawa w pracy”. W konkursie udział wzięło 34 uczniów reprezentujących 17 placówek oświatowych z całego województwa. Uczestnicy etapu regionalnego zostali wyłonieni podczas etapu szkolnego do którego przystąpiło około 400 uczniów.

W dniu 9 kwietnia 2019 r. odbył się ogólnopolski finał konkursu. OIP w Bydgoszczy reprezentowały trzy uczennice. Pierwsze miejsce w Polsce zdobyła Klaudyna z Bydgoszczy, która odebrała nagrodę w postaci bonu o wartości 2 000 zł.



Fot. 4 i 5 Finał konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”

#### Regionalny konkurs wiedzy o zasadach bhp dla uczniów z zakładów rzemieślniczych pod patronatem Kujawsko-Pomorskiego Kuratora Oświaty

Dwunastego kwietnia 2019 roku w siedzibie Kujawsko-Pomorskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy odbyła się XIX edycja regionalnego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”. Uczestnikami konkursu było ponad dwudziestu uczniów z zakładów rzemieślniczych, kształcących się w zawodach: cukiernik, fryzjer, lakiernik stolarz, murarz-tylnkarz, monter sieci i instalacji sanitarnych, sprzedawca, ślusarz, elektryk, mechanik pojazdów samochodowych. Uczennice, które uplasowały się na dwóch pierwszych miejscach, reprezentowały nasz region w Ogólnopolskim Konkursie wiedzy o zasadach BHP w Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie.





Fot. 6 i 7 Etap regionalny konkursu „Bezpiecznie od startu”

## 7. „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”

### Informacje ogólne.

Stres zawodowy, a także inne zagrożenia psychospołeczne występujące w pracy są zjawiskami, które wywierają niekorzystny wpływ na pracowników oraz członków ich rodzin. Badania szacunkowe Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) wykazują, iż do 2040 r. około połowa zwolnień lekarskich będzie spowodowana dolegliwościami wywołanymi stresem. W kontekście tych badań zmniejszenie poziomu stresu w miejscu pracy stanowi jedno z najważniejszych działań ukierunkowanych na podniesienie bezpieczeństwa i higieny pracy w nadchodzących latach. W 2019 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy kontynuowali realizację programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, którego celem jest dostarczanie i rozpowszechnianie wiedzy na temat stresu i innych zagrożeń psychospołecznych.

Organizowane corocznie szkolenie połączone z warsztatami prowadzone jest przez wykwalifikowanego psychologa akademickiego, zajmującego się psychologią pracy. Uczestnicy mogą zgłosić swoich pracowników do badania stresogenności cech pracy za pomocą narzędzia opracowanego przez Instytut Medycyny Pracy – Skali Ryzyka Psychospołecznego (SRP).

### Realizacja programu

Przystępując do realizacji głównych założeń programu, inspektorzy pracy oraz pracownicy merytoryczni Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy informowali pracodawców o założeniach programu podczas prowadzonych kontroli oraz bezpośrednich spotkań. Informacje na temat prowadzonych działań, jak również adres portalu [www.streswpracy.pl](http://www.streswpracy.pl) podawano na zorganizowanych w 2019 roku imprezach masowych takich jak targi branżowe, targi pracy, Powitanie Lata w Myślęcinku „Babie Lato”. Jednak podstawową formą propagowania działań w ramach programu pozostały informacje przekazywane podczas organizowanych szkoleń.

Warsztaty szkoleniowe zostały przeprowadzone 29 maja 2019 r. Wydarzenie zgromadziło 12 uczestników reprezentujących 8 podmiotów gospodarczych. Wśród odbiorców działań znaleźli się zarówno pracodawcy, jak również kierownicy, pracownicy służb bhp oraz pracownicy działu kadr.

### Warsztaty antystresowe

Warsztaty stanowiące integralną część programu prewencyjnego, podobnie jak w latach ubiegłych, zostały podzielone **na dwie części**.

W trakcie pierwszej części koordynator programu przedstawił uczestnikom ideę programu oraz możliwości i korzyści, jakie niesie uczestnictwo w projekcie. Ponadto omówiono źródła stresu i innych

czynników psychospołecznych oraz ich wpływ na zdrowie, a także przekazano informacje o nowoczesnych i skutecznych praktykach w zakresie ograniczania poziomu stresu oraz metodach radzenia sobie z nadmiernym stresem.

Właściwą część warsztatową, którą poprowadził dr Maciej Michałak, kierownik pracowni Zakładu Psychologii Organizacji i Zarządzania Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, miała na celu zapoznanie uczestników ze sposobami radzenia sobie ze stresem i innymi negatywnymi czynnikami, z którymi spotykamy się w środowisku pracy. Prowadzący, w formie różnorodnych ćwiczeń, zaprezentował uczestnikom zachowania, które negatywnie wpływają na człowieka w procesie pracy.

Omówiono studia przypadków oraz konkretne sytuacje z miejsca pracy, które są szczególnie stresogenne, nawet jeżeli występują krótkotrwale. W prosty i dostępny sposób prowadzący przedstawił najpopularniejsze oraz najskuteczniejsze sposoby ograniczania tych zjawisk oraz metody poprawy relacji interpersonalnych w miejscu pracy.



Warsztaty antystresowe zorganizowane w OIP w Bydgoszczy.

Działania prewencyjne w zakresie stresu i jego skutków były także propagowane w środkach masowego przekazu. W Telewizji Regionalnej TVP3 w sierpniu dwukrotnie emitowano program „**Region pełen lata**”. Waldemar Adametz - zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy oraz dr Maciej Michałak rozmawiali o sposobach zwalczania skutków nadmiernego stresu związanego z pracą.



Kadr z programu „Region Pełen Lata” emitowanego w TVP 3 Bydgoszcz

Informacje dotyczące stresu przekazano także uczestnikom konferencji „**Ograniczenie zagrożeń zawodowych i wypadkowych – dobre praktyki**”, która odbyła się 23 maja 2019 roku w Operze Nova w Bydgoszczy. Pierwszym z prelegentów był dr Maciej Michalak, który zreferował zagadnienia związane ze stresem w miejscu w pracy. Wskazał, że postęp technologiczny ogranicza stresogenną rolę fizycznych zagrożeń w pracy, udaje się redukować takie czynniki jak zapylenie czy hałas, jednak nieustannie rosną wymagania konkurencyjności i innowacyjności, a co za tym idzie odczuwanie stresu związanego z intensywnością pracy i niepewnością pracy w przyszłości. Zagadnienia stresu w pracy omówiła także dr Agnieszka Siomek-Górecka z Collegium Medicum w Bydgoszczy, która przybliżyła zgromadzonym biologiczne skutki stresu i przemęczenia. Konferencja była objęta patronatem medialnym TVP3 Bydgoszcz oraz Radia PIK.

Uczestnicy programu zdobyli wiedzę na temat czynników jakie wywołują stres wśród pracowników oraz potrafią wskazać negatywne konsekwencje związane z jego nadmiernym oddziaływaniem. Jednak najważniejsze wydaje się poznanie sposobów radzenia sobie ze stresem w pracy, co umożliwił pracodawcom udział w programie prewencyjnym, który będzie kontynuowany w kolejnych latach.

## 8. Kampania informacyjno – edukacyjna: „ Pracuję legalnie”

W ramach realizacji tego zadania prewencyjnego w 2019 r. inspektorzy pracy prowadzili szkolenia, brali udział w konferencjach, dystrybuowali materiały i wydawnictwa promocyjne, prowadzono punkty i stoiska eksperckie w trakcie organizowanych targów pracy, 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 Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa w Bydgoszczy z zakresu legalności zatrudnienia obywateli polskich w trakcie którego omówiono zagadnienia prawa pracy, roli 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 oraz zmiany do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych rolników w zakresie regulacji prawnej dotyczącej zawierania z pomocnikami rolnika – umów cywilnoprawnych przy pomocy przy zbiorach. W szkoleniu brali udział pracodawcy z branży rolnej.
- szkolenie dla przedstawicieli firm zrzeszonych w Pomorsko - Kujawskiej Izbie Budownictwa Bydgoszcz – Toruń – Włocławek dotyczące najczęściej ujawnianych uchybień przez cudzoziemców w zakresie wykonywania przez nich pracy oraz przy legalizowaniu pobytu. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele Placówki Straży Granicznej w Bydgoszczy, Kujawsko – Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego – Wydziału Spraw Obywatelskich i Legalizacji Pobytu Cudzoziemców, Powiatowego Urzędu Pracy w Bydgoszczy. Nadinspektor pracy sekcji legalności zatrudnienia - Agnieszka Dobrodziej, zaprezentowała w oparciu o wystandaryzowaną prezentację Kampanii „Pracuję legalnie” przygotowaną przez Główny Inspektorat Pracy w Warszawie tematykę legalności zatrudnienia i powierzania pracy cudzoziemcom. W szkoleniu uczestniczyli pracodawcy i przedsiębiorcy z branży budowlanej, zatrudniający cudzoziemców samodzielnie oraz przedstawiciele agencji zatrudnienia. W spotkaniu brały udział również podmioty ukraińskie.
- cykliczne szkolenia w jednostce ZUS w Bydgoszczy na rzecz pracodawców i przedsiębiorców z terenu województwa kujawsko – pomorskiego. Szkolenia odbyły się w oparciu o prezentacje multimedialne przygotowane w ramach Kampanii przez Departament Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie.



- udział przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy we Włocławskich Targach Szkół, Pracy i Rzemiosła, w X Międzynarodowych Targach Pracy w Toruniu, w Targach Pracy organizowanych przez Bydgoskie Centrum Organizacji Pozarządowych i Wolontariatu w Bydgoszczy, w X Edycji „Festiwalu Aktywności Kobiet – Babie Lato” w Myśliczynie koło Bydgoszczy, w Targach Pracy w Inowrocławiu, w Kujawsko - Pomorskim Pikniku Zawodowym Fundacji Program Pomocy Pierwsza Praca w Hali Widowiskowej Arena w Toruniu.

Podczas targów inspektorzy pracy prowadzili punkty konsultacyjne, udzielali porad prawnych w zakresie prawnej ochronie stosunku pracy, legalności zatrudnienia, udostępniono odwiedzającym, materiały promocyjne w języku polskim i ukraińskim o tematyce legalności zatrudnienia.

- konferencja w ramach współpracy z Kujawsko-Pomorskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Minikowie pn. „Jak legalnie zatrudnić pracownika w rolnictwie”. Inspektorzy pracy podczas wykładu zaprezentowali zagadnienia związane z legalnością zatrudnienia obywateli polskich oraz cudzoziemców.

## 9. Konkursy PIP promujące pożądaną postawę 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 idea 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 piątej edycji konkursu swój akces zgłosiło 10 przedsiębiorstw, które podjęły w ostatnim czasie działania zarówno w dziedzinie bezpieczeństwa, jak i innowacyjności w obrębie organizacji pracy. Na etapie weryfikacji złożonych dokumentów 9 podmiotów spełniło 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. Zwycięzcy w poszczególnych kategoriach reprezentowali Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy na szczeblu ogólnopolskim. Zwycięzcy w kategoriach zatrudniających do 50 pracowników oraz zatrudniających od 51 do 250 osób zostały wyróżnione na szczeblu ogólnopolskim.

- **kategoria do 50 zatrudnionych**  
I miejsce - Wytwórnia Octu i Majonezu „OCETIX” Sp. z o.o.
- **kategoria od 51 do 250 zatrudnionych:**  
I miejsce - Solvay Poland Sp. z o.o.
- **kategoria powyżej 250 zatrudnionych:**  
I miejsce- BKT ELEKTRONIK Sp. z o.o.,

## B. Buduj Bezpiecznie

W 2019 roku do konkursu zgłosiło się 6 pracodawców – generalnych wykonawców 10 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

ERBUD S.A za budowę biurowca Neuca w Toruniu oraz budowę Hali produkcyjno-magazynowej wraz z budynkiem biurowo-socjalnym oraz infrastrukturą zewnętrzną w Ostaszewie

### II miejsce

P.W. EBUD „Przemysłówka” Sp. z o.o. za rozbudowę Przystani Wioślarskiej przy RTW Bydgoscia w Bydgoszczy

### III miejsce

WARBUD S.A. za budowa Sądu Rejonowego w Toruniu

### Wyróżnienie

ALSTAL Grupa Budowlana Sp. z o.o. Sp. K. za budowę basenu wraz z pozostałym wyposażeniem w Bydgoszczy.



Zdj. 1, 2 i 3. Przykłady dobrych praktyk na budowach realizowanych przez firmę ERDUD.

## C. Konkurs dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych z zakresu prawa pracy i bhp „Poznaj swoje prawa w pracy”

W lutym 2019 r. odbył się etap regionalny konkursu wiedzy o prawie pracy dla uczniów szkół ponadpodstawowych „Poznaj swoje prawa w pracy”. Wzięło w nim udział 34 uczniów reprezentujących 17 placówek oświatowych z województwa kujawsko-pomorskiego, które uczestniczą w programie edukacyjnym „Kultura Bezpieczeństwa”.

Uczestnicy etapu regionalnego zostali wyłonieni podczas etapu szkolnego do którego przystąpiło około 400 uczniów. Na podstawie wyników etapu pisemnego oraz dwóch dogrywek Regionalna Komisja Konkursowa wyłoniła troje laureatów, którzy oprócz okolicznościowych dyplomów otrzymali także nagrody rzeczowe w postaci urządzeń elektronicznych ufundowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy.

Najwyższe miejsca na szczeblu okręgowym stały się przepustką do etapu ogólnopolskiego, który wygrała uczennica z Zespołu Szkół Ekonomiczno-Administracyjnych w Bydgoszczy.



## Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie



Zdj. 1. Finał ogólnopolski konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”

#### D. Regionalny konkurs wiedzy o zasadach bhp dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle pod patronatem Kujawsko-Pomorskiego Kuratora Oświaty

Dwunastego kwietnia 2019 roku w siedzibie Kujawsko-Pomorskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy odbyła się XIX edycja regionalnego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”. Współorganizatorem konkursu był Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy oraz Kuratorium Oświaty w Bydgoszczy.

Uczestnikami konkursu było ponad dwudziestu uczniów z zakładów rzemieślniczych, kształcących się w zawodach: cukiernik, fryzjer, lakiernik stolarz, murarz-tylnkarz, monter sieci i instalacji sanitarnych, sprzedawca, ślusarz, elektryk, mechanik pojazdów samochodowych.

Uczniowie zmierzali się z testem składającym się z 40 pytań z zakresu prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy, ergonomii pracy, postępowania powypadkowego i zasad udzielania pierwszej pomocy oraz ppoż. Czterech uczestników zdobyło tę samą liczbę punktów z części pisemnej, dlatego przeprowadzono dogrywkę, na którą składało się 20 pytań testowych. W dalszej części wyłoniona szóstka, która otrzymała największą ilość punktów z testu odpowiadała na pytania ustne przed Komisją Konkursową.

Uczennice, które uplasowały się na dwóch pierwszych miejscach (z Zespołu Szkół Niepublicznych w Gąsawie oraz z Branżowej Szkoły I Stopnia Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Grudziądzu) reprezentowały nasz region w Ogólnopolskim Konkursie wiedzy o zasadach BHP w Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie

#### E. 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.

W tym roku po raz pierwszy konkurs podzielony został na dwa etapy: etap wojewódzki i etap krajowy.

## 10. Działania edukacyjno- informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”

### Informacje ogólne

Szkolenia w ramach programu informacyjno-prewencyjnego były organizowane we współpracy z Wojewódzkim Inspektorem Transportu Drogowego w Bydgoszczy. Z zaproszenia skorzystało stowarzyszenie Kujawsko-Pomorskie Stowarzyszenie Przewoźników Drogowych im. Dionizego Woźnego, które jest jednocześnie członkiem Związku Międzynarodowych Przewoźników Drogowych. Wieloletnia współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy ze Stowarzyszeniem została doceniona 6 września 2019 r., w czasie obchodów jubileuszu 25-lecia Kujawsko-Pomorskiego Stowarzyszenia Przewoźników Drogowych im. Dionizego Woźnego, podczas którego zastępca Okręgowego Inspektora Pracy Waldemar Adametz otrzymał odznakę honorową „Zasłużony dla KPSPD” (fot.1).



fot.1 Jubileusz 25-lecia Kujawsko-Pomorskiego Stowarzyszenia Przewoźników Drogowych im. D. Woźnego

### II. Szkolenia

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy z Wojewódzkim Inspektorem Transportu Drogowego w Bydgoszczy zorganizował dwa szkolenia dla przewoźników osób. Przedstawiciele WITD przedstawili zagadnienia z zakresu zmian w ustawie o transporcie drogowym. Inspektor pracy przedstawił nowe przepisy w prawie pracy, w szczególności o aktach osobowych, ewidencji czasu pracy oraz nowych zasadach dokonywania potrąceń z wynagrodzeń oraz z diet.



Fot. 2 i 3 Szkolenie dla przewoźników osób 17.04.2019

### III. Inne działania

Podczas Gali podsumowującej programy i konkursy prewencyjne, zorganizowanej 20 listopada 2019 zostały wręczone podziękowania czterem partnerom instytucjonalnym, którzy wyróżnili się w 2019 szczególnym zaangażowaniem w działania prewencyjne. Pamiątkowy dyplom za współpracę w zakresie działań prewencyjnych na rzecz bezpieczeństwa w transporcie drogowym otrzymał Adam Jędrych, Prezes Kujawsko-Pomorskiego Stowarzyszenia Przewoźników im. Dionizego Woźnego.



Fot. 4 Gala podsumowująca programy i konkursy prewencyjne

W nocy z 1 na 2 lutego 2019 r. dwóch inspektorów pracy (Milena Załęska - OIP Warszawa oraz Waldemar Adametz - OIP Bydgoszcz) brało udział w nocnej audycji na żywo w Polskim Radiu 1 (fot.5). W trakcie audycji „Jedynka w drodze” poruszany był temat usuwania śniegu z pojazdów ciężarowych. Na antenie przedstawiono również informację o działaniach w ramach programu prewencyjnego Czas pracy kierowców a wypadki drogowe pod hasłem NIE PROWADŹ BEZ PRZERWY. Zachęcano do odwiedzenia strony internetowej [www.bezpieczniwdrodze.pl](http://www.bezpieczniwdrodze.pl), której adres wpisano w komentarzu na poście facebook-owym programu Polskiego Radia 1.



Fot. 5 Program „Jedynka w drodze” z udziałem inspektorów pracy



## 11. Inne działania prewencyjno-promocyjne

### I. Informacje ogólne

W ramach realizacji programu organizowano konferencje, seminaria oraz szkolenia. Okręgowy Inspektor Pracy uczestniczył w spotkaniach organizowanych przez stowarzyszenia, media i władze samorządowe.

### II. Informacje szczegółowe

#### 1. Spotkania ze stowarzyszeniami i pracodawcami

Trzydziestego maja 2019 r. Okręgowy Inspektor Pracy Zbigniew Studziński podpisał porozumienie z Komendantem Nadwiślańskiego Oddziału Straży Granicznej w sprawie zasad współdziałania Straży Granicznej z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Bydgoszczy. Dwunastego września 2019 r. na terenie Placówki Straży Granicznej Warszawa-Modlin odbyły się uroczystości związane z nadaniem jej imienia płk. Jakuba Witolda „Witalisa” Chmury oraz jubileuszem 15-lecia utworzenia Nadwiślańskiego Oddziału Straży Granicznej im. Powstania Warszawskiego. Podczas uroczystości Zbigniew Studziński otrzymał Medal Pamiątkowy „za zasługi dla Nadwiślańskiego Oddziału Straży Granicznej”.

Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy uczestniczył w uroczystościach organizowanych przez stowarzyszenia, media i władze samorządowe województwa. Zbigniew Studziński był członkiem regionalnej kapituły 14 edycji konkursu Lodołamacze 2019. Na uroczystej Gali wojewódzkiego etapu konkursu plastycznego „Sztuka Osób Niepełnosprawnych” Okręgowy Inspektor Pracy Zbigniew Studziński wręczał nagrody laureatom oraz otrzymał podziękowania za współpracę z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

#### 2. Konferencja „Ochrona zdrowia pracujących”

W dniu 17 kwietnia odbyła się XXI Konferencja Naukowa pt. „Ochrona zdrowia pracujących”, organizowana w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy, przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Bydgoszczy oraz Polskie Towarzystwo Medycyny Pracy Oddział Kujawsko-Pomorski i Wojewódzką Stację Sanitarno-Epidemiologiczną w Bydgoszczy.

#### 3. II Konferencja „Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych – dobre praktyki”

Dwudziestego trzeciego maja 2019 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zorganizował drugą konferencję „Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych – dobre praktyki”. Konferencję patronatem honorowym objął Piotr Całbecki, Marszałek Województwa oraz Mikołaj Bogdanowicz, Wojewoda Kujawsko-Pomorski.

Prelegentami byli naukowcy, którzy rzeczowo omówili zagadnienie stresu w pracy, oraz pracodawcy, którzy stosują dobre praktyki w swoich zakładach.





Fot. 1-5. II Konferencja „Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych – dobre praktyki”

#### 4. VII Konferencja „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu”,

W dniu 3 września 2019 roku, odbyła się VII konferencja Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu, pod hasłem „Absolwent i co dalej?”. Organizatorami wydarzenia byli: Okręgowy Inspektor Pracy Zbigniew Studziński, Aleksandra Gieraj - Dyrektorka Oddziału Kujawsko-Pomorskiego Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz prof. WSG dr Marek Chamot – Rektor Wyższej Szkoły Gospodarki. Podczas konferencji podkreślano rolę instytucji w przełamywaniu barier i wyrównywaniu szans oraz czynnik rehabilitacji społecznej poprzez pracę. W trakcie spotkania wygłoszono wiele interesujących referatów. Dodatkowe informacje na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych można było uzyskać również przy stoiskach konsultacyjno-informacyjnych.



Fot. 6,7,8. VII konferencja Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu



## 5. Obchody stulecia Państwowej Inspekcji Pracy

Dziesiątego października 2019 r., w Auditorium Novum Uniwersytetu Technologiczno-Przyrodniczego w Bydgoszczy, odbyły się obchody stulecia Państwowej Inspekcji Pracy. W ramach obchodów wygłoszono okolicznościowe przemówienia i prelekcje oraz przygotowano dwie wystawy tematyczne - „Od wieku na rzecz ochrony pracy” oraz wystawę niepodległościową stworzoną przez Muzeum Wojsk Lądowych w Bydgoszczy. Wyświetlono również jubileuszowy film stworzony przez inspektora Konrada Pachciarka. Podniosłego charakteru wydarzeniu nadał koncert w wykonaniu Bydgoskiej Orkiestry Wojskowej.



Fot. 9, 10,11. Obchody stulecia PIP.

## 6. Uroczysta Gala podsumowująca działalność prewencyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2019 roku.

Tegoroczni laureaci konkursów i programów prewencyjnych realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy, zostali uhonorowani podczas Gali zorganizowanej 20 listopada 2019 roku w siedzibie Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego.

Pracodawcy, którzy tworzą bezpieczne i ergonomiczne miejsce pracy zostali wyróżnieni w konkursie „Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej”. Rozstrzygnięto również konkurs „Buduj Bezpiecznie”, który pozwala wskazać, którzy wykonawcy cechują się najwyższą kulturą bezpieczeństwa podczas prowadzenia prac budowlanych. Uroczysta Gala stanowiła również podsumowanie działań Społecznych Inspektorów Pracy.

W trakcie Gali uhonorowano również pracodawców, którzy uczestniczyli w programach prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy i pozytywnie przeszli przez wszystkie etapy przewidziane w toku działań prewencyjno - kontrolnych. Przyznano 18 dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy uczestnikom programu „Zdobądź Dyplom PIP”, 19 podmiotów otrzymało zaświadczenia o ukończeniu programu „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy - prewencja wypadkowa”. Działania prewencyjne skierowano również do uczniów szkół ponadpodstawowych oraz nauczycieli w ramach programu

edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa. Wyróżnienia otrzymało 129 nauczycieli z 30 placówek województwa kujawsko-pomorskiego.



Fot. 12. Gala podsumowująca programy i konkursy prewencyjne 2019

### 7. Szkolenia w ramach Kujawsko-Pomorskiej Akademii Społecznego Inspektora Pracy

W ramach Akademii zorganizowano 6 szkoleń dla 119 społecznych inspektorów pracy. Szkolenia w ramach Kujawsko – Pomorskiej Akademii Społecznego Inspektora Pracy odbywały się w Bydgoszczy oraz Grudziądzu.

### 8. Pozostałe działania

W 2019 roku przeprowadzono 19 szkoleń. Zorganizowano cykl szkoleń dla pracodawców w oddziałach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy, Toruniu oraz Grudziądzu. Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy współpracuje również z Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP. Przedstawiciele OIP Bydgoszcz wstąpili w roli prelegentów na spotkaniach Stowarzyszenia w Bydgoszczy i Toruniu.



Fot. 13. Program „Region pełen lata” TVP3 Bydgoszcz

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy występowali również w mediach. Dwa odcinki programu „Region pełen lata” na antenie TVP 3 Bydgoszcz, z 9 oraz 23 sierpnia, były w całości poświęcone działalności PIP. W łącznie ośmiu wywiadach z inspektorami OIP Bydgoszcz i partnerami społecznymi PIP, poruszane były zagadnienia związane między innymi z legalnością zatrudnienia, wypadkami przy pracy, bezpieczeństwem pracy na wsi, zatrudnianiem niepełnosprawnych, czy działalnością prewencyjną PIP. Inspektorzy gościli również na antenie radiowej. W ramach audycji w radiu PIK „Pytać każdy może” pracownicy OIP Bydgoszcz odpowiadali na bieżące zagadnienia związane z działalnością PIP.

## 12. Współdziałanie w zakresie poprawy warunków pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy współdziałał z instytucjami działającymi na rzecz ochrony pracy, partnerami instytucjonalnymi, stowarzyszeniami, związkami zawodowymi oraz organami nadzoru i kontroli. Współpraca ta polegała na wzajemnym przekazywaniu informacji dotyczących nieprawidłowości ujawnianych w wyniku działań kontrolnych, organizacji wspólnych konferencji, szkoleń oraz imprez branżowych skierowanych do pracowników i pracodawców.

W ubiegłym roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy podtrzymywał współpracę przede wszystkim z instytucjami, z którymi Główny Inspektor Pracy podpisał porozumienia o współpracy, a także organami kontroli i organizacjami związkowymi funkcjonującymi na obszarze województwa kujawsko-pomorskiego.

Formy współpracy były różnorodne, od wspólnych inicjatyw prewencyjnych, poprzez organizację i uczestnictwo we wspólnych konferencjach i spotkaniach, do bieżącego przekazywania sobie informacji o występujących nieprawidłowościach, podejmowania wspólnych kontroli w celu ich wyeliminowania, do informowania się o wynikach realizacji zamierzonych celów.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy w 2019 roku zawiadomił 1 275 razy właściwe organy i urzędy o wynikach kontroli oraz innych sprawach wynikających z bieżącej działalności OIP. Ponadto na wniosek zainteresowanych urzędów i instytucji przeprowadzono 256 kontroli oraz zrealizowano wspólnie z innymi służbami 18 kontroli. Poniżej przedstawiono tabelaryczne ujęcie współdziałania OIP z wybranymi organami zewnętrznymi.

Wyszczególnienie wybranych organów	Współpraca podejmowana przez inspektorów pracy w trakcie kontroli			Informacje udzielone innym organom na ich wniosek
	Kontrole wspólne	Kontrole na wniosek	Informacja o wynikach	
Związki zawodowe	0	23	152	0
SIP	3	0	25	0
Państwowa Inspekcja Sanitarna	1	8	16	42
Inspekcja Ochrony Środowiska	0	2	2	0
Urząd Celny	1	7	7	0
Urząd Skarbowy, Urząd Kontroli Skarbowej	0	45	57	32
Nadzór budowlany	0	6	9	0
UDT	1	1	21	15
Prokuratura	0	8	14	45
Policja	2	10	5	250
Straż Graniczna	2	5	14	13
Wojewoda	0	21	26	22
Ministerstwa	0	4	3	0
Starosta/Prezydent Miasta	0	13	15	0
Wójt/Burmistrz	0	1	2	0
Wojewódzki Urząd Pracy	0	3	3	0
Powiatowy Urząd Pracy	0	32	29	33
ZUS	7	47	77	55
PFRON	0	1	3	0
Sądy	0	0	0	283
Pozostałe	1	19	27	0
RAZEM	18	256	507	768

W roku 2019 szczególnie aktywnie współdziałano z Nadwiślańskim Oddziałem Straży Granicznej, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych oraz Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Bydgoszczy.

Współpracę o charakterze prewencyjno-promocyjnym opisano szczegółowo we wcześniejszych podrozdziałach.

***VIII.***  
***DZIAŁALNOŚĆ***  
***KONTROLNA I PREWENCYJNA***  
***– ZADANIA WŁASNE***





# 1. Bezpieczeństwo i higiena pracy w gospodarstwach rolnych.

## Komentarz do zbiorczych wyników

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy, do oceny przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w gospodarstwach rolnych wytypowano w 2019 roku 5 podmiotów, z których 4 prowadziły produkcję mieszaną – produkcję polową połączoną z chowem zwierząt, a 1 podmiot zajmował się wyłącznie chowem zwierząt. W gospodarstwach rolnych prowadzono produkcję roślinną – uprawa zbóż, buraków cukrowych, rzepaku oraz produkcję zwierzęcą - chów bydła mlecznego i opasowego, tuczników, indyków i danieli.

W latach 2016 - 2018 w 4 skontrolowanych podmiotach zarejestrowano łącznie 4 wypadki przy pracy, zakwalifikowane jako lekkie. W 1 podmiocie nie było wypadków.

## Przykłady szczególnie rażących nieprawidłowości

Najpoważniejszą nieprawidłowością stwierdzoną w czasie kontroli był brak wyposażenia maszyn i urządzeń w osłony oraz w inne zabezpieczenia. Problemy w tym zakresie wystąpiły u 2 pracodawców i dotyczyły 9 maszyn. Za szczególnie rażącą nieprawidłowość uznać należy brak osłon wałów przegubowo-teleskopowych znajdujących się między ciągnikiem rolniczym a opryskiwaczem, przyczepą samobiezną i kosiarką. Osłon nie posiadały przekładnie pasowe przenośników ślimakowych, wiertarki stołowej oraz mieszalników pasz. Poza tym wiertarki stołowej nie wyposażono w system zabezpieczający maszynę przed niekontrolowanym załączeniem, po zaniku, a następnie przywróceniu zasilania energią elektryczną.

Poważnym uchybieniem był brak zabezpieczeń przed wpadnięciem do otwartych przestrzeni, np. przy schodach i przy otworze ściennym poddasza użytkowego oraz do zagłębień w posadzce, a także do kanału naprawczego.

Nieprawidłowości dotyczyły też stanu budynków i zaplecza higieniczno-sanitarnego, sposobu magazynowania środków ochrony roślin, oceny ryzyka zawodowego, wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w takie urządzenia pomocnicze, jak laski do prowadzenia byków (poskromy), a także przygotowania pracowników do pracy.

## Efekty kontroli

W wyniku przeprowadzonych kontroli Inspektorzy pracy wydali 28 decyzji na piśmie i 21 decyzji ustnych. Dodatkowo, do pracodawców skierowano 7 wniosków w wystąpieniach.

Na szczególną uwagę zasługuje 9 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń do czasu ich wyposażenia w osłony i inne zabezpieczenia. Decyzje takie wydano u 2 pracodawców i już w trakcie kontroli stwierdzono ich wykonanie - zapewniono wyposażony w osłonę wałek przegubowo-teleskopowy przekazujący napęd z ciągnika do opryskiwacza, usunięto inne wałki przegubowo-teleskopowe nieposiadające osłon z maszyn rolniczych, zabezpieczono dostęp do stref niebezpiecznych przenośników ślimakowych. Stwierdzono też dokonanie weryfikacji oceny ryzyka zawodowego, wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze, a także poskromy, ułatwiające bezpieczne prowadzenie zwierząt. Poprawiono stan techniczny pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz ich wyposażenie. Zapewniono urządzenia zabezpieczające wrota obiektów przed przypadkowym zamknięciem.

## Podsumowanie i wnioski

Przeprowadzone kontrole wykazały zarówno rażące nieprawidłowości, jak i drobniejsze uchybienia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Skala naruszeń była duża.

Poczynione w ostatnich latach nakłady finansowe, inwestowanie w obiekty, w infrastrukturę drogową, w maszyny oraz urządzenia, znacząco wpłynęły na rozwój sektora rolniczego. Niewłaściwy

stan techniczny obiektów infrastruktury wynika przede wszystkim z niedbalstwa, czasami z braku świadomości zagrożeń. Nieprawidłowy stan techniczny maszyn i urządzeń wynika z zaniedbań w zakresie ich dostosowania do minimalnych wymagań.

W każdym podmiocie zapewniono wykonywanie zadań służby bhp przez osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje, ale w niektórych podmiotach służba bhp w sposób niedostateczny wykonywała swoje zadania, np. nie przeprowadzano regularnych i kompleksowych przeglądów stanowisk pracy, co ma istotny wpływ na stan bezpieczeństwa w zakładach.

Stwierdzone nieprawidłowości wskazują na potrzebę kontynuacji kontroli w gospodarstwach rolnych. Działania kontrolno-nadzorcze inspektorów pracy przyczyniają się do wyeliminowania występujących nieprawidłowości oraz poprawy warunków pracy dla pracowników i osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Dotyczy to zwłaszcza podmiotów, które nigdy lub od dłuższego czasu nie były kontrolowane.

Należy podkreślić, iż istotnym elementem wpływającym na bezpieczeństwo pracy są czynności promocyjno-prewencyjne prowadzone przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy w gospodarstwach rolnych.

## ***IX.***

# ***PODSUMOWANIE I WNIOSKI***





W 2019 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 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 2215; zm.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1074 i poz. 1572.)

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 4 zakłady, 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.

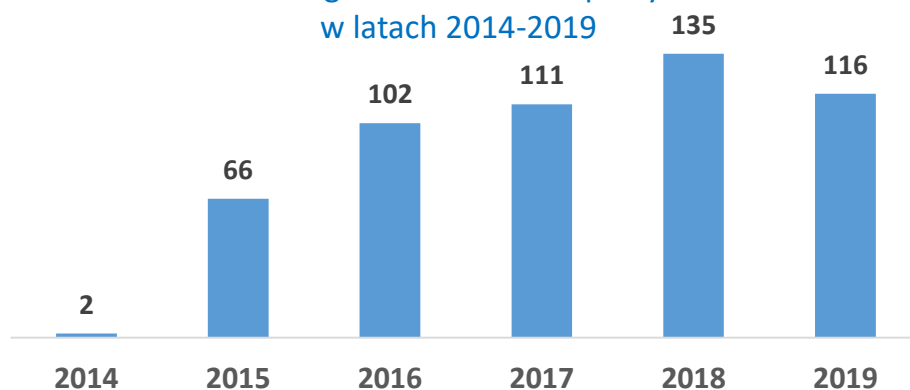
**Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy** jest jednym z podstawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. W ramach ich realizacji podejmowano kontrole mające na celu zapobieganie i ograniczanie zagrożeń w środowisku pracy, a szczególnie wnikliwie badano okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy oraz stosowanie środków i wniosków profilaktycznych. Inspektorzy pracy **zbadali** okoliczności i przyczyny 120 wypadków, w których śmierć poniosło 10 poszkodowanych, a 54 doznało ciężkich obrażeń ciała. Pozostałe osoby odniosły lżejsze obrażenia.

Przeprowadzona analiza wypadków zgłoszonych i zbadanych w 2019 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**.

W roku 2019 bardzo ważnym elementem działań Państwowej Inspekcji Pracy, obok kontroli przestrzegania praw pracowniczych oraz warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, była kontrola 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.

Liczba cudzoziemców, wobec których stwierdzono  
nielegalne świadczenie pracy  
w latach 2014-2019



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. 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.

Uczestnicy realizowanych w naszym okręgu działań prewencyjno-promocyjnych osiągnęli wiele wyróżnień w etapach centralnych (krajowych) konkursów. Były to np.: 2 wyróżnienia w Konkursie Pracodawca Organizator Pracy Bezpiecznej, Wyróżnienie dla Najaktywniejszego SIP-a, 1-miejsce w konkursie wiedzy o bhp „Poznaj swoje prawa w pracy” czy nagrody Sallus Publica dla dwóch wytypowanych przez nasz okręg dziennikarzy z TVP3 Bydgoszcz.

Biorąc pod uwagę, że do najpowszechniej obecnie diagnozowanych zagrożeń zawodowych należą czynniki psychospołeczne, Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat podejmuje również działania prewencyjne na rzecz przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy.

Równolegle do konkursów i programów prewencyjnych organizowane są konferencje, które przedstawiają różne aspekty bezpieczeństwa pracy oraz przepisów prawa pracy. W roku 2019 realizowano m.in. konferencje poświęcone osobom niepełnosprawnym oraz bhp w budownictwie. Ważnym elementem działań prewencyjno-promocyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2019 były działania dotyczące obchodów 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy.



# **X.**

## **ZAŁĄCZNIKI**





**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. - kontrole i środki prawne**  
( wg sekcji gospodarki narodowej PKD )

SPR\_1P

1	Wyszczególnienie	L I C Z B A									
		kontrole	decyzji w tym:					decyzji zaprzestania działalności <sup>2)</sup>	wystąpień <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpieniach	poleceń <sup>4)</sup>
			ogółem <sup>1)</sup>	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych				
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>3 692</b>	<b>10 461</b>	<b>195</b>	<b>80</b>	<b>347</b>	<b>362</b>	<b>0</b>	<b>2 128</b>	<b>9 962</b>	<b>986</b>
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	71	213	1	2	19	0	0	36	161	11
2.	Górnictwo, wydobywanie	2	0	0	0	0	0	0		0	
3.	Przetwórstwo przemysłowe	708	3 253	63	28	178	156	0	479	2 050	232
4.	Wytwarzanie energii <sup>a)</sup>	7	23	0	0	0	0	0	3	7	0
5.	Dostawa wody <sup>b)</sup>	44	314	2	7	20	1	0	24	131	12
6.	Budownictwo	544	2 615	114	34	100	44	0	349	1 637	153
7.	Handel i naprawy <sup>c)</sup>	1 218	2 183	6	5	17	32	0	497	2 216	195
8.	Transport i gospodarka magazynowa	214	362	0	1	1	60	0	170	970	92
9.	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne <sup>d)</sup>	162	344	1	1	1	7	0	98	532	48
10.	Informacja i komunikacja	19	36	0	0	0	0	0	11	68	5
11.	Finanse i ubezpieczenia <sup>e)</sup>	30	18	0	0	0	0	0	19	92	4
12.	Obsługa rynku nieruchomości	32	102	1	1	3	2	0	16	84	6
13.	Działalność profesjonalna <sup>f)</sup>	84	195	3	0	1	5	0	62	327	54
14.	Usługi administrowania <sup>g)</sup>	177	186	4	0	6	11	0	105	432	33
15.	Administracja publiczna <sup>h)</sup>	69	99	0	0	1	0	0	49	233	15
16.	Edukacja	110	152	0	1	0	23	0	77	358	48
17.	Opieka zdrowotna, i pomoc społeczna.	103	178	0	0	0	18	0	69	364	42
18.	Kultura, rozrywka i rekreacja.	28	21	0	0	0	0	0	12	54	6
19.	Pozostała działalność, usług.	68	164	0	0	0	3	0	52	246	29
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	3	0	0	0	0	0	0	0	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, produkuje wyroby i świadczą usługi na własne potrzeby

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.

Źródło: dane PIP



**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 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 wystąpieniach	poleczeń <sup>4)</sup>
			w tym:								
			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>3 692</b>	<b>10 461</b>	<b>195</b>	<b>80</b>	<b>347</b>	<b>362</b>	<b>0</b>	<b>2 128</b>	<b>9 962</b>	<b>986</b>
1.	1 - 9	2 146	4 957	108	35	128	143	0	1 074	5 103	476
2.	10 - 49	888	3 513	46	25	136	127	0	613	2 994	347
3.	50 - 249	454	1 529	33	14	65	82	0	316	1 346	103
4.	250 i powyżej	204	462	8	6	18	10	0	125	519	60

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 2019 r. - kontrole i środki prawne**  
( wg form własności )

SPR\_1W

Wyszczególnienie		LICZBA									
		kontroli	decyzji					decyzji zaprzestania działalności <sup>2)</sup>	wystąpień <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpieniach	poleceń <sup>4)</sup>
			w tym:								
1	2	3	ogółem <sup>1)</sup>	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych	9	10	11	12
	<b>OGÓLEM, w tym:</b>	<b>3 692</b>	<b>10 461</b>	<b>195</b>	<b>80</b>	<b>347</b>	<b>362</b>	<b>0</b>	<b>2 128</b>	<b>9 962</b>	<b>986</b>
1.	<b>Sektor publiczny <sup>a)</sup></b>	<b>246</b>	<b>527</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>167</b>	<b>759</b>	<b>65</b>
	<b>ogółem, w tym własność:</b>										
	1. państwowa	74	79	1	0	1	0	0	44	161	10
	2. samorządowa	159	411	1	2	5	0	0	114	570	48
	3. mieszana	13	37	0	0	0	30	0	9	28	7
2.	<b>Sektor prywatny <sup>b)</sup></b>	<b>3 402</b>	<b>9 849</b>	<b>193</b>	<b>78</b>	<b>339</b>	<b>332</b>	<b>0</b>	<b>1 934</b>	<b>9 078</b>	<b>906</b>
	<b>ogółem, w tym własność:</b>										
	1. prywatna krajowa	3 072	8 684	160	68	283	285	0	1 732	8 236	816
	2. prywatna zagraniczna	148	451	6	3	18	20	0	88	345	28
	3. prywatna mieszana	182	714	27	7	38	27	0	114	497	62
3.	<b>Sektor mieszany zrównoważony <sup>c)</sup></b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	
4.	<b>Nieokreślona własność</b>	<b>42</b>	<b>76</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>118</b>	<b>15</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.

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 2019 r. - wykroczenia i przestępstwa  
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową  
( wg sekcji gospodarki narodowej PKD )**

1	Wyszczególnienie	LICZBA							
		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				
2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	<b>OGÓLEM, w tym:</b>	<b>2 436</b>	<b>1 542</b>	<b>106</b>	<b>788</b>	<b>702</b>	<b>30</b>	<b>459</b>	<b>32</b>
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	77	71	0	6	41	0	4	0
2.	Górnictwo, wydobywanie	1	0	0	1	0	0	1	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	559	361	32	166	165	6	87	1
4.	Wytwarzanie energii <sup>a)</sup>	1	0	0	1	0	0	1	0
5.	Dostawa wody <sup>b)</sup>	40	29	1	10	9	1	5	0
6.	Budownictwo	544	394	20	130	178	4	72	9
7.	Handel i naprawy <sup>c)</sup>	484	266	11	207	121	9	128	10
8.	Transport i gospodarka magazynowa	254	186	5	63	74	2	39	3
9.	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne <sup>d)</sup>	107	55	11	41	26	3	22	0
10.	Informacja i komunikacja	10	5	0	5	3	0	4	0
11.	Finanse i ubezpieczenia <sup>e)</sup>	10	3	2	5	1	1	5	0
12.	Obsługa rynku nieruchomości	25	14	0	11	6	0	7	0
13.	Działalność profesjonalna <sup>f)</sup>	84	28	18	38	12	2	18	2
14.	Usługi administracyjne <sup>g)</sup>	82	44	3	35	25	1	21	3
15.	Administracja publiczna <sup>h)</sup>	8	2	0	6	2	0	5	0
16.	Edukacja	40	19	3	18	11	1	12	1
17.	Opieka zdrowotna i pom. społ.	52	41	0	11	19	0	7	0
18.	Kultura, rozrywka i rekreacja	15	7	0	8	2	0	5	1
19.	Pozostała działalność usług.	43	17	0	26	7	0	16	2
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

Źródło: dane PIP



**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. - wykroczenia i przestępstwa  
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową  
( wg wielkości zatrudnienia )**

SPR\_2Z

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>2 436</b>	<b>1 542</b>	<b>106</b>	<b>788</b>	<b>702</b>	<b>30</b>	<b>459</b>	<b>32</b>
1.	1 - 9	1 426	863	72	491	406	24	266	29
2.	10 - 49	662	441	10	211	186	2	125	2
3.	50 - 249	266	173	24	69	76	4	52	1
4.	250 i powyżej	82	65	0	17	34	0	16	0

Źródło: dane PIP





**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 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>2 436</b>	<b>1 542</b>	<b>106</b>	<b>788</b>	<b>702</b>	<b>30</b>	<b>459</b>	<b>32</b>
1.	<b>Sektor publiczny <sup>a)</sup></b>	<b>71</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>0</b>
	<b>ogółem, w tym własność:</b>								
	1. państwowa	7	7	0	0	4	0	0	0
	2. samorządowa	37	18	0	19	12	0	15	0
	3. mieszana	27	27	0	0	8	0	0	0
2.	<b>Sektor prywatny <sup>b)</sup></b>	<b>2 349</b>	<b>1 486</b>	<b>106</b>	<b>757</b>	<b>675</b>	<b>30</b>	<b>435</b>	<b>32</b>
	<b>ogółem, w tym własność:</b>								
	1. prywatna krajowa	2 160	1 380	82	698	614	28	399	29
	2. prywatna zagraniczna	81	43	19	19	21	1	12	1
	3. prywatna mieszana	108	63	5	40	40	1	24	2
3.	<b>Sektor mieszany zrównoważony <sup>c)</sup></b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
4.	<b>Nieokreślona własność</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</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.

Źródło: dane PIP

