



**SPRAWOZDANIE  
OKRĘGOWEGO  
INSPEKTORA PRACY**

z działalności  
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy  
w 2020 roku

Bydgoszcz, luty 2021 r.



<b>I. WPROWADZENIE .....</b>	<b>5</b>
<b>II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE .....</b>	<b>9</b>
1. Kontrole.....	11
2. Decyzje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.....	12
3. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia .....	12
4. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy .....	13
5. Skargi na decyzje i postanowienia organów Państwowej Inspekcji Pracy .....	13
6. Egzekucja administracyjna .....	14
7. Wystąpienia inspektorów pracy.....	15
8. Polecenia .....	15
9. Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową .....	15
10. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz współpraca z prokuraturą i sądami .....	17
11. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy .....	19
12. Skargi i wnioski .....	20
13. Porady prawne i techniczne .....	22
14. Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy .....	23
15. Spory zbiorowe pracy .....	24
16. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci .....	25
<b>III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY .....</b>	<b>27</b>
1. Badanie okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy .....	29
2. Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców .....	33
3. Działania prewencyjne w obszarze wypadków przy pracy.....	34
4. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń .....	36
A. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy - kontrole .....	36
B. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy - rekontrole .....	37
C. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej.....	39
D. Zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór) .....	40
5. Eliminowanie zagrożeń w budownictwie .....	41
A. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych .....	41
B. Kontrole przy budowach i remontach dróg.....	44
C. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych .....	45
D. Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących.....	47
E. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych – zagrożenia o charakterze publicznym.....	49
F. Budownictwo infrastruktury kolejowej.....	50
G. Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów BHP podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi .....	50
6. Kontrole problematyki REACH i CLP .....	52
7. Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi - działania realizowane w ramach nadzoru rynku.....	53

A. Kontrole związane z wydawaniem opinii na wniosek organów celnych.....	53
B. Kontrole sprawdzające w związku z otrzymanymi informacjami o wadach wyrobów .....	54
C. Kontrole obrabiarek do metali.....	55
D. Kontrole środków ochrony przed upadkiem z wysokości.....	55
E. Kontrole w pozostałych przypadkach.....	55
8. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa .....	56
9. Bezpieczeństwo w leśnictwie .....	57
10. Funkcjonowanie służby bhp w zakładach pracy.....	59
11. Kontrole w zakresie wyposażenia pracowników w odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej .....	61
12. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym .....	62
13. Przestrzeganie przepisów bhp dotyczących organizacji pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa.....	64
14. Kontrole wynikające z ustawy Prawo Energetyczne – w zakresie paliw ciekłych .....	65
15. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych .....	66
16. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach rolnych .....	68
17. Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas .71	
18. Gospodarka komunalna – przestrzeganie przepisów bhp .....	73
19. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakovym lub mutagennym .....	74
20. Przestrzeganie przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych .....	76
<b>IV. PRAWNA OCHRONA PRACY.....</b>	<b>79</b>
1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilno-prawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy .....	81
2. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy .....	82
A. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy.....	82
B. Wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.....	84
3. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych .....	86
4. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych .....	88
5. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców .....	89
6. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych .....	92
7. Kontrole placówek handlowych .....	94
<i>Placówki wielkopowierzchniowe .....</i>	<i>94</i>
<i>Inne placówki handlowe.....</i>	<i>96</i>
<i>Zakaz pracy w niedziele i święta - Małe placówki handlowe.....</i>	<i>97</i>
8. Opieka zdrowotna - przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp .....	98
<i>Prawna ochrona pracy.....</i>	<i>99</i>
<i>Bezpieczeństwo i higiena pracy.....</i>	<i>99</i>
<i>Ograniczanie wpływu zagrożeń środowiska pracy związanych z przygotowywaniem, podawaniem i przechowywaniem         leków cytostatycznych na pracujących w zakładach opieki zdrowotnej.....</i>	<i>100</i>
9. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy .....	101
10. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych.....	102
11. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych .....	104
12. Czas pracy w korporacjach, urzędach administracji państwowej i jednostkach samorządu terytorialnego .....	105
13. Przestrzeganie przepisów o wykorzystywaniu urlopów wypoczynkowych przez pracowników samorządowych .....	106

14. Kontrole sprawdzające poprawność wypełniania przez pracodawców informacji ZUS IWA .....	107
<b>V. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW .....</b>	<b>109</b>
1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich .....	111
2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców .....	114
3. Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych .....	117
<i>Agencje zatrudnienia – egzekwowanie przestrzegania przepisów o warunkach prowadzenia agencji</i> .....	117
<i>Outsourcing/leasing a praca tymczasowa</i> .....	118
<i>Agencje pracy tymczasowej – egzekwowanie przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych</i> .....	119
<i>Pracodawcy użytkownicy</i> .....	120
<i>Agencje zatrudnienia prowadzone przez podmioty/cudzoziemców spoza UE</i> .....	122
4. Delegowanie pracowników .....	123
<i>Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług</i> .....	123
<i>Delegowanie cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług</i> .....	124
<i>Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług</i> .....	125
<b>VI. PIERWSZA KONTROLA .....</b>	<b>127</b>
Pierwsza kontrola .....	129
A. <i>Bezpieczeństwo i higiena pracy</i> .....	129
B. <i>Prawna ochrona pracy</i> .....	130
C. <i>Legalność zatrudnienia</i> .....	131
2. Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę .....	132
A. <i>Bezpieczeństwo i higiena pracy</i> .....	132
B. <i>Przestrzeganie przepisów prawa pracy</i> .....	132
C. <i>Legalność zatrudnienia</i> .....	133
<b>VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY .....</b>	<b>135</b>
1. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa – działania prewencyjne .....	137
2. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa w małych zakładach pracy .....	139
3. Program prewencyjny dla mikro zakładów „Zdobądź dyplom PIP” .....	141
A. <i>Mikroprzedsiębiorstwa różnych branż</i> .....	141
B. <i>Zakłady Usług Leśnych</i> .....	143
4. Działania informacyjno-edukacyjne – „Budowa. Stop wypadkom” w budownictwie .....	145
5. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” .....	147
6. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” .....	152
7. „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” .....	155
8. Program profilaktyczny „Bezpiecznie w szkole” .....	157
9. Konkursy PIP promujące pożądane postawy w zakresie praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę .....	159
A. <i>Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej</i> .....	159
B. <i>Buduj Bezpiecznie</i> .....	161
C. <i>Regionalny konkurs wiedzy o zasadach bhp dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle pod patronatem Kujawsko-Pomorskiego Kuratora Oświaty</i> .....	161
D. <i>Bezpieczne Gospodarstwo Rolne</i> .....	161
E. <i>Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy</i> .....	161
F. <i>Służba BHP - najlepszy doradca pracodawcy</i> .....	162

<i>G. Konkursy własne</i> .....	162
10. Działania edukacyjno- informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe” .....	163
11. Inne działania prewencyjno-promocyjne .....	164
12. Współdziałanie w zakresie poprawy warunków pracy .....	175
<b>VIII. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – ZADANIA WŁASNE</b> .....	<b>181</b>
1. Przestrzeganie przepisów prawa pracy w szwalniach.....	183
<b>IX. PODSUMOWANIE I WNIOSKI</b> .....	<b>187</b>
<b>X. ZAŁĄCZNIKI</b> .....	<b>191</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.2019.1251 t.j. z dnia 2019.07.05).

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. 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.

Rok 2020 był rokiem innym niż wszystkie wcześniejsze. Rok po jubileuszowym dla Państwowej Inspekcji Pracy, w którym obchodziła swoje 100 – lecie działalności, stanęła ona przed niespotykanym wcześniej wyzwaniem w postaci światowej pandemii wirusa SARS-CoV-2.

Nowe wyzwanie spowodowało wprowadzenie zupełnie nowych standardów pracy, ale również wymusiło przeorganizowanie pracy na tryb zdalny. Pomimo wszystkich dodatkowych obowiązków udało się od 01.07.2020 roku w pełni uruchomić Oddział w Grudziądzu. Zwieńczeniem tego dzieła była konferencja poświęcona osobom niepełnosprawnym, która odbyła się w Grudziądzu i była jednocześnie przecieraniem szlaków nowej formuły konferencji organizowanych w trybie zdalnym.

W zaistniałej sytuacji rok 2020 był początkiem szybkiego rozwoju nowej zdalnej formy docierania do odbiorców i realizowania przez Państwową Inspekcję Pracy działalności prewencyjnej. Chociaż z pewnymi ograniczeniami, to podobnie jak w latach ubiegłych, w 2020 r. realizowano programy prewencyjne, wśród których znalazł się m.in. program „Zdobądź dyplom PIP”, jak również program „Prewencja wypadkowa”, którego 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 2020 r. kontynuowano trzyletnią kampanię „Dobry przepis na bezpieczeństwo - Ogranicz zagrożenia zawodowe w zakładzie przetwórstwa mięsa”. Prowadzono również 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”. Niestety niektóre konkursy np. „Bezpiecznie od startu” przeznaczony dla uczniów szkół rzemieślniczych zostały odwołane.

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 2020 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 2020 r. prowadzone były intensywne działania kontrolne w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom pracującym na terenach budów. Aby wspomóc ten obszar działań, funkcjonuje Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Jest to organ doradczy działający przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy.

W roku 2020 kontynuowaliśmy działanie w zakresie prewencji i promocji poprzez przeprowadzenie w TVP3 Bydgoszcz dwóch programów telewizyjnych. Przy obecnej sytuacji, działania te okazały się bardzo trafione, ponieważ była to formuła zapewniająca dotarcie z niezbędną informacją do bardzo dużej ilości odbiorców. W roku 2020 rozpoczęto również stałą współpracę w organizowaniu audycji radiowych w Radio PIK, co również pozwoliło na docieranie w okresie pandemii do wielu odbiorców.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy, wg stanu na 31 grudnia 2020 r., zatrudnionych było 118 pracowników, (116,75 etatów), w tym:

- 78 pracowników z uprawnieniami kontrolno-nadzorczymi,
- 3 pracowników – podinspektorów pracy,
- 11 pracowników merytorycznych,
- 5 pracowników ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy,
- 21 pracowników księgowości, administracji i obsługi.

Opis	2016	2017	2018	2019	2020
Liczba inspektorów (średnio)	75	72	72	69	73,8
Liczba przeprowadzonych kontroli	3 856	3 779	4 373	3 692	2 907
Liczba skontrolowanych pracodawców	3 010	3 024	3 532	3 022	2 509
Liczba pracujących w kontrolowanych podmiotach	230 235	216 244	246 703	213 155	163 470
- kobiet	71 451	73 730	70 423	70 301	63 113
- młodocianych	1 004	1 211	1 093	684	738
Liczba wydanych decyzji ogółem	16 973	15 887	13 718	10 461	8 137
Liczba decyzji na piśmie	9 147	9 370	7 663	5 765	4 425
Liczba decyzji wstrzymania prac	429	314	290	195	173
Liczba decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn	564	429	477	347	286
Liczba decyzji skierowania do innych prac	136	104	83	80	77
Liczba pracowników skierowanych do innych prac	261	199	199	139	164
Liczba decyzji nakazujących wypłaty należnych świadczeń	203	336	250	362	240
Kwota należnych świadczeń (w mln zł)	7,576	6,351	3,400	5,239	4,066
Liczba poleceń	1 285	1 300	1 115	986	986
Liczba wystąpień	2 696	2 786	2 542	2 128	1 585
Liczba wniosków	12 914	12 619	11 220	9 962	7 191
Liczba mandatów karnych	700	584	702	702	490
Liczba wykroczeń	2 110	1 316	1 578	1 542	1 094
Kwota nałożonych grzywn w mandatach (w mln zł)	0,813	0,675	0,806	0,757	0,553
Liczba wniosków do sądu	142	106	108	30	25
Liczba wykroczeń we wnioskach do sądu	440	328	282	106	106

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

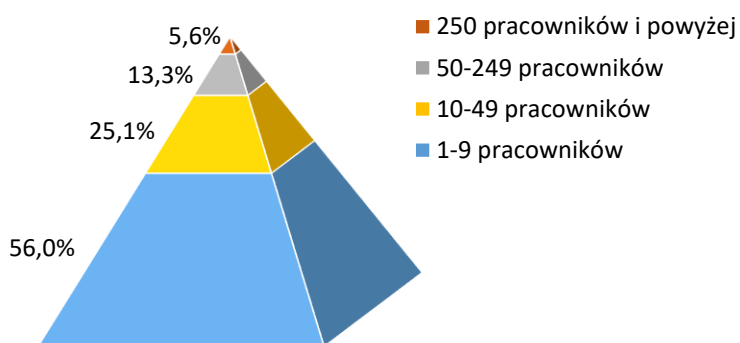


## 1. Kontrole

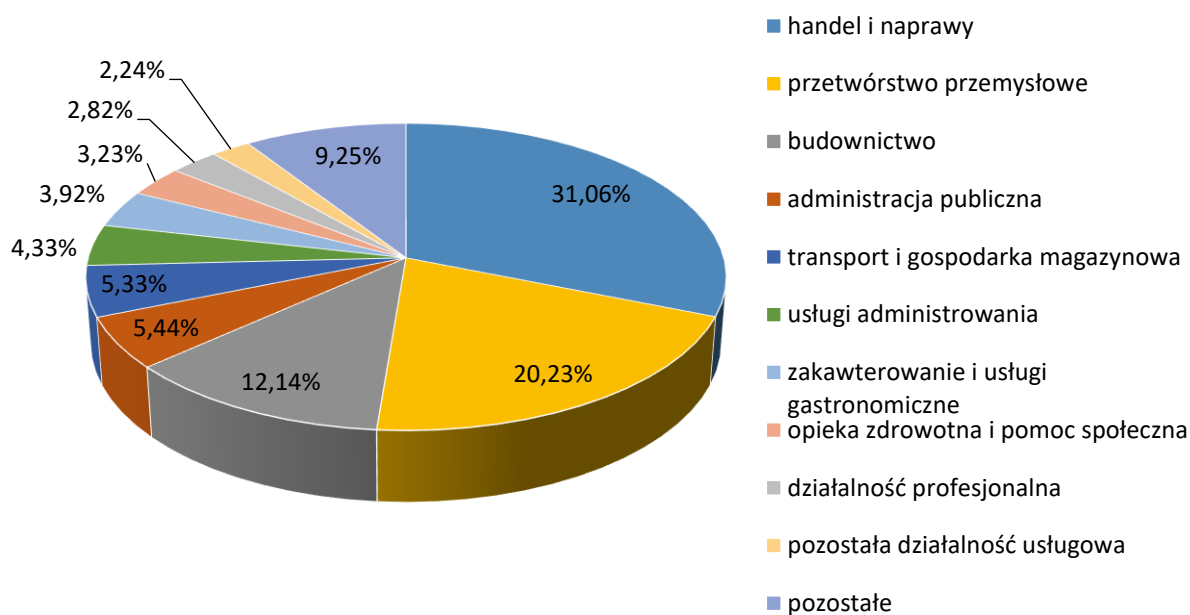
W 2020 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 2 907 kontroli w 2 509 podmiotach gospodarczych, obejmując swoimi czynnościami 163 470 pracujących. Ponad 81% kontroli prowadzono w podmiotach zatrudniających do 50 pracowników, 13% w podmiotach o zatrudnieniu do 249 pracowników, a 5,6% w dużych zakładach, gdzie pracuje 250 i więcej osób.

Strukturę przeprowadzonych kontroli wg branż przedstawiono poniżej. W związku z pandemią COVID 19 oraz przepisami dotyczącymi zakazu pracy w niedziele i święta, inspektorzy kontrolowali przestrzeganie przepisów dotyczących tych zagadnień. Spowodowało to, że 31% przeprowadzonych kontroli przeprowadzono w firmach zajmujących się handlem i naprawami. Około 20% kontroli prowadzono w zakładach przetwórstwa przemysłowego, 353 kontrole przeprowadzono w budownictwie, co stanowi 12,1 % ogólnej liczby kontroli prowadzonych w 2020 r.

**Struktura przeprowadzonych kontroli (wg zatrudnienia)**



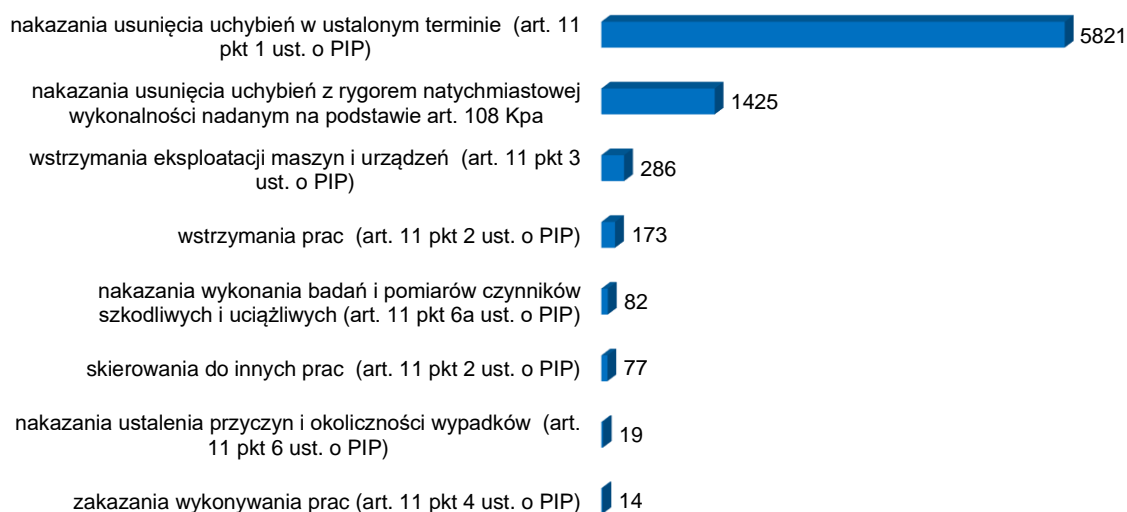
**Struktura przeprowadzonych kontroli (wg branż)**



## 2. Decyzje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy

W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy wydali 7 897 decyzji (w 2019 r. - 10 461 decyzji), w tym 3 712 ustnych. W ramach sprawowanego nadzoru, w 173 przypadkach wydano decyzje o wstrzymaniu prac, a w 77 przypadkach 164 pracowników skierowano do innych prac. Wstrzymano eksploatację 286 maszyn i zakazano wykonywania prac w 14 przypadkach. Rodzaje decyzji przedstawia poniższy wykres.

### Rodzaje decyzji dotyczących bhp



## 3. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia

W wyniku działalności kontrolnej w 2020 r. inspektorzy wydali 240 decyzji nakazujących wypłacenie wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych. Rozstrzygnięcia te dotyczyły świadczeń należnych 2 241 pracownikom w łącznej kwocie 4 065 887 zł.

Decyzje wydane	2019 r.	2020 r.
Liczba decyzji wydanych	362	240
Liczba pracowników, których dotyczyły	2 783	2 241
Kwota należności wskazana w decyzjach	5 539 280	4 065 887

Decyzje zrealizowane	2019 r.	2020 r.
Liczba decyzji zrealizowanych	166	97
Liczba pracowników, których dotyczyły	1 535	419
Kwota należności wypłaconych	2 099 854	812 113

W wyniku rekontroli ustalono, że 50 decyzji dotyczących wypłacenia świadczeń dla 410 pracowników, w łącznej wysokości 655 655 zł, zostało wykonanych. Stwierdzając niewykonanie 40 decyzji na kwotę 397 700 zł, inspektorzy skierowali do pracodawców upomnienia. Dotychczas wykonano 6 decyzji objętych upomnieniami na kwotę 156 458 zł. Ponadto stwierdzono wygaśnięcie 41 decyzji płacowych opiewających na kwotę 572 854 zł na rzecz 551 pracowników.

## 4. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy

W roku 2020 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy 5 pracodawców wniosło odwołania od 11 decyzji inspektorów pracy. Zaskarżono 1 decyzję płacową, 4 decyzje z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, 2 decyzje o nałożeniu kary w transporcie drogowym oraz 4 decyzje odmawiające przedłużenia terminu wykonania decyzji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W wyniku przeprowadzonych postępowań odwoławczych 5 rozstrzygnięć utrzymano w mocy, w 4 przypadkach (dotyczących prolongaty terminu) organ II instancji uchylił zaskarżoną decyzję i rozstrzygnął o istocie sprawy, w 1 – umorzył postępowanie odwoławcze z uwagi na stwierdzenie nieważności decyzji I instancji. W 1 przypadku wezwano stronę do uzupełnienia odwołania poprzez zaopatrzenie go w podpis wnoszącego. Strona nie uzupełniła odwołania, wobec czego pozostawiono je bez rozpoznania.

Do Inspektoratu wpłynęły ponadto 2 odwołania od pism niebędących decyzjami – organ stwierdził niedopuszczalność odwołania.

Okręgowy Inspektor Pracy rozpatrzył ponadto 1 odwołanie od decyzji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które wpłynęło do Inspektoratu w 2019 r. Decyzja została utrzymana w mocy.

Okręgowy Inspektor Pracy jako organ I instancji wydał 1 decyzję stwierdzającą nieważność decyzji o nałożeniu kary w transporcie drogowym oraz 2 decyzje o umorzeniu kary w transporcie drogowym (przyczyną było umorzenie egzekucji przez urzędy skarbowe). Wydał także 1 decyzję o odmowie udostępnienia informacji publicznej.

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

W 2020 r. nie wniesiono do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Bydgoszczy żadnej skargi na decyzje i postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy. Wniesiono jedną skargę na przewlekłość postępowania organu. Sąd odrzucił skargę ze względu na brak właściwości rzeczowej.

Sąd rozpatrzył jedną skargę wniesioną w 2019 r. na postanowienie Okręgowego Inspektora Pracy w przedmiocie nałożenia grzywny w celu przymuszenia. Skarga została oddalona.

Od jednego wyroku oddalającego skargę pracodawca wniósł w 2019 r. skargę kasacyjną do Naczelnego Sądu Administracyjnego. Skarga nie została rozstrzygnięta do końca 2020 r.

Od kilku lat liczba skarg na decyzje i postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy utrzymuje się na niskim poziomie. W roku 2020 liczba ta spadła do 2.

## 6. Egzekucja administracyjna

### Umorzenia grzywien w celu przymuszenia

W 2020 r. inspektor pracy wydał 2 postanowienia o umorzeniu grzywny w celu przymuszenia w łącznej kwocie 7.000 zł. Dotyczyły jednego podmiotu zobowiązanego, zaś przesłanką umorzenia było wykonanie egzekwowanych decyzji.

### Umorzenia postępowań egzekucyjnych

W roku sprawozdawczym umorzono 6 postępowań egzekucyjnych wszczętych w latach ubiegłych. W przypadku 1 postępowania nastąpiło to w związku z utratą statusu pracodawcy przez podmiot zobowiązany (art. art. 59 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji). W 5 przypadkach przesłanką umorzenia było stwierdzenie, że w postępowaniu egzekucyjnym dotyczącym należności pieniężnej nie uzyska się kwoty przewyższającej wydatki egzekucyjne (art. 59 § 2 u.p.e.a.).

### Egzekucja prowadzona przez urzędy skarbowe – analiza ściągalności

W roku sprawozdawczym skierowano do urzędów skarbowych 16 tytułów wykonawczych na łączną kwotę 51.474,80 zł. Z tego: 3 tytuły wykonawcze dotyczyły kar pieniężnych z ustawy o transporcie drogowym w łącznej kwocie 30.100 zł, 5 – grzywien w celu przymuszenia w łącznej wysokości 21.000 zł, 5 – kosztów postanowień o nałożeniu grzywny (340 zł), 3 – kosztów upomnień (34,80 zł).

W roku 2020 urząd skarbowy ściągnął łącznie 2.068 zł tytułem grzywny w celu przymuszenia oraz kosztów wystawienia postanowienia w wyniku postępowania egzekucyjnego wszczętego w latach ubiegłych. Ponadto urzędy skarbowe ściągnęły 15.100 zł tytułem kar pieniężnych z ustawy o transporcie drogowym oraz 365,25 zł tytułem kosztów i odsetek. Dwa podmioty zobowiązane spłacały kary pieniężne w ratach, przy czym jeden z nich spłacił do końca roku sprawozdawczego całą należność w wysokości 5.581 zł, drugi zaś spłacił 3.802,50 zł z 6.490 zł (pozostała kwota nie była wymagalna). Dwie kary pieniężne w łącznej kwocie 7.700 zł zostały umorzone z uwagi na bezskuteczność egzekucji.

Koszty egzekucyjne obciążające Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy wyniosły łącznie 8,20 zł. Oprócz tego urzędy skarbowe pobrały 861,13 zł od wyegzekwowanych należności. W dwóch przypadkach inspektor pracy wystąpił do właściwych urzędów skarbowych z wnioskiem o umorzenie kosztów. W jednym przypadku wniosek został uwzględniony, w drugim urząd odmówił umorzenia. Wniesiono zażalenie do Dyrektora Izby Administracji Skarbowej. Do końca roku sprawozdawczego nie zostało rozstrzygnięte.

Należy uznać, że egzekucja administracyjna wierzycelności Państwowej Inspekcji Pracy jest nadal 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 2020 r. inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 1 585 wystąpień zawierających 7 191 wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Kontrolowani poinformowali o realizacji 3 790 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 19 pracownikom 10 460 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 615 poleceń dotyczących 6 173 pracowników.

Najwięcej poleceń dotyczyło stosunku pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń oraz czasu pracy. Realizując ww. środki prawne pracodawcy wypłacili 1 111 uprawnionym pracownikom 1 296 850 zł tytułem zaległych świadczeń.

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

W okresie od dnia 01.01.2020r. do 31.12.2020r. w wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych ujawniono popełnienie 1.825 wykroczeń.

Konsekwencją stwierdzonych wykroczeń było:

- sporządzenie 25 wniosków o ukaranie, zawierających 106 wykroczeń,
- nałożenie 490 grzywn w drodze mandatu karnego zawierających 1.094 wykroczenia.
- zastosowano również środki oddziaływania wychowawczego w 364 przypadkach zawierających 625 wykroczeń.

Najczęściej ujawniane wykroczenia dotyczyły sfery bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 283 Kp.) – 927 (tj. 50,8% ogółu wykroczeń). Należały do nich: brak szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, brak profilaktycznych badań lekarskich, brak urządzeń ochronnych w budownictwie, brak odpowiedniego nadzoru. Następną grupą naruszeń dotyczyła niewypłacania świadczeń pracowniczych, nieudzielania urlopów wypoczynkowych, niewydania świadectwa pracy (art. 282 Kp.) – 505 (tj. 27,6% ogółu wykroczeń). Ostatnią grupą naruszeń dotyczyła przede wszystkim nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy (art. 281 Kp.) – 250 (tj. 13,7% ogółu wykroczeń).

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

W okresie od dnia 01.01.2020 r. do dnia 31.12.2020 r. przeprowadzono 2.907 kontroli w 2.509 podmiotach. Inspektorzy pracy stwierdzili popełnienie 1.825 wykroczeń związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej.

Zamieszczona niżej tabela przedstawia stwierdzone wykroczenia wg katalogu wykroczeń.

Katalog wykroczeń	Liczba wykroczeń	%
art. 283	927	50,8%
art. 282	505	27,6%
art. 281	250	13,7%
art. 120 Ust. o pr. zatrud.	42	2,3%
art. 121 Ust. o pr. zatrud.	2	0,1%
art. 122 Ust. o pr. zatrud.	37	2,0%
art. 123 Ust. o pr. zatrud.	1	0,1%
art. 119 Ust. o pr. zatrud.	9	0,5%
ZH 10	26	1,4%
MIN.8E.	22	1,2%
WPC.11.1	1	0,1%
ZFSŚ	2	0,1%
TYM.27	1	0,1%
<b>ogółem</b>	<b>1825</b>	<b>100,0%</b>

### Wnioski o ukaranie

W okresie od dnia 01.01.2020 r. do dnia 31.12.2020 r. skierowano do sądów 25 wniosków o ukaranie, zawierające 106 wykroczeń.

Ujawnione wykroczenia, które znalazły odzwierciedlenie w skierowanych wnioskach o ukaranie, dotyczyły przede wszystkim: niewypłacania wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pieniężnych związanych z wykonywaną pracą, przygotowania do pracy (profilaktyczne badania lekarskie, szkolenia w dziedzinie bhp), legalności zatrudnienia oraz niewykonania podlegających wykonaniu nakazów inspektora pracy.

W dalszej kolejności: stosunku pracy, czasu pracy, maszyn i urządzeń technicznych, stanowisk pracy (procesy technologiczne, magazynowanie, składowanie) oraz środków ochrony indywidualnej.

### Rozstrzygnięcia Sądów

Sądy rozpoznały 15 spraw wniesionych w 2020 r. W formie wyroków nakazowych sądy wymierzyły 15 kar grzywny na kwotę 35.500 zł.

Łączna kwota wszystkich zasądzonych grzywien wyniosła 35.500 zł.

Sąd rozpoznał również 8 spraw wniesionych w 2019 r.

W 1 sprawie Sąd Postanowieniem odmówił wszczęcia postępowania w sprawie.

W postępowaniu zwyczajnym rozpoznano 1 sprawę, w której sprawca został ukarany karą grzywny w wysokości 4.000 zł.

W formie wyroków nakazowych rozpoznano 6 spraw, wymierzając 6 kar grzywny na kwotę 36.500 zł.

W wyniku wniesionych do sądu sprzeciwów wymierzono 5 kar grzywny na kwotę 9.000 zł.

Łączna kwota zasądzonych grzywien wyniosła 49.500 zł.

Do sądu II instancji wniesiono 5 apelacji przez obwinionych.

W przypadku 3 apelacji wniesionych przez obwinionych sąd odwoławczy utrzymał w mocy wyroki Sądów I instancji.

W 2 sprawach uchylił wyroki sądów I instancji i w pierwszej sprawie wymierzył karę nagany, w drugiej uniewinnił od zarzucanego we wniosku o ukaranie czynu.

### **Postępowanie mandatowe**

W roku 2020 r. inspektorzy pracy nałożyli 490 grzywien w drodze mandatu karnego. Liczba wykroczeń, za które zastosowano postępowanie mandatowe wynosiła ogółem 1.094.

Kwota grzywien nałożonych w drodze postępowania mandatowego wyniosła 552.800 zł. W 2020 r. wniesiono do sądu 1 wniosek o uchylenie nałożonej grzywny w drodze mandatu karnego. Wniosek został wniesiony przez ukaranego w terminie.

Sąd utrzymał w mocy nałożoną na ukaranego grzywnę nałożoną w drodze mandatu karnego.

### **Środki oddziaływania wychowawczego**

W okresie sprawozdawczym w trybie art. 41 Kw. zastosowano środki oddziaływania wychowawczego w 364 przypadkach dotyczących 625 wykroczeń.

Środki oddziaływania wychowawczego inspektorzy pracy stosowali przy stwierdzeniu drobnych naruszeń z zakresu przepisów prawa pracy, np. drobne zaniżenia świadczeń z tytułu stosunku pracy (np. ekwiwalentów za niewykorzystany urlop wypoczynkowy), które zostały uregulowane jeszcze w trakcie kontroli; z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, np.: w sprawach porządkowych na stanowiskach pracy (zastawione przejścia, dojścia), w zakresie legalności zatrudnienia – niezgłoszenie przez bezrobotnego faktu podjęcia pracy zarobkowej.

Podstawową przesłanką stosowania tych środków był ich charakter – drobne naruszenia, niska szkodliwość społeczna i niezwłoczne usunięcie nieprawidłowości jeszcze w toku kontroli.

### **Ocena rozstrzygnięć sądów - analiza orzecznictwa**

Oceniając orzecznictwo sądów w 2020 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).

Spadek liczby wniosków o ukaranie został spowodowany między innymi zmianami ustawowymi dot. Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pozwalającymi na szersze stosowanie postępowania mandatowego.

W okresie sprawozdawczym sądy dokonały zwrotu 2 wniosków o ukaranie.

Jeden dotyczył sprawy wniesionej w 2019r., drugi wniesiono w 2020 r. Po ich uzupełnieniu zgodnie z żądaniem Sądu wnioski o ukaranie zostały ponownie skierowane do rozpoznania. Przyczyną zwrotu było, niepełne zdaniem sądu, przeprowadzenie czynności wyjaśniających.

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

W ramach działalności kontrolno-nadzorczej inspektorzy pracy wniesli do Prokuratur 29 zawiadomień o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Najczęściej, tj.: w 21 przypadkach, zawiadamiano prokuraturę o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa opisanego w art. 225 § 2 kodeksu karnego, w 4 przypadkach z art. 220 § 1 k.k. i w 2 przypadkach z art. 270 § 1 k.k.

W pozostałych przypadkach skierowano do Prokuratury po 1 zawiadomieniu z art.: 219 i 218 § 1a k.k.

Prokuratorzy wszczęli postępowania w 16 przypadkach, które dotyczyły zawiadomień skierowanych do prokuratury w 2020 r. W 12 przypadkach organy ścigania przysłały pisemną informację dotyczącą wszczęcia śledztwa lub dochodzenia.

Przysłano również pisemną informację o wszczęciu 6 postępowań, które dotyczyły zawiadomień skierowanych do prokuratury w 2019 r.

W 3 przypadkach prokuratorzy odmówili wszczęcia postępowania oraz przysłali pisemną informację. Inspektor pracy wniósł zażalenie w 1 sprawie o odmowie wszczęcia dochodzenia. W jednej sprawie inspektor pracy po zapoznaniu się z treścią postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia postanowił nie wnosić zażalenia. W pozostałym 1 przypadku termin na wniesienie zażalenia przypadał na rok 2021.

W 2020 r., w związku ze skierowanymi zawiadomieniami, prokuratura umorzyła 8 postępowań. Inspektor pracy wniósł zażalenie w 2 przypadkach, a Prokuratura przesłała zażalenia na umorzenie postępowania do Sądu. W 1 sprawie Sąd uwzględnił zażalenie inspektora pracy, uchylił zaskarżone postanowienie i przesłał do ponownego rozstrzygnięcia przez Prokuraturę. Jedno zażalenie na postanowienie o umorzeniu przekazane przez Prokuraturę do Sądu czeka na rozpoznanie.

W 5 sprawach inspektor pracy po zapoznaniu się z treścią postanowienia o umorzeniu dochodzenia uznał wniesienie zażalenia za niezasadne.

W przypadku 1 zawiadomienia o umorzeniu prokuratura nie przysłała jeszcze postanowienia z uzasadnieniem, mimo skierowanego do niej wniosku złożonego w trybie art. 325e kpk.

Ponadto, w 2020 r. wpłynęło: 9 postanowień o umorzeniach postępowań dotyczących zawiadomień skierowanych w 2019 r. (w 4 przypadkach złożono zażalenie na takie postanowienia, a Prokuratura zażalenia przekazała celem rozpoznania do Sądu).

W 1 przypadku postanowienie o umorzeniu dotyczyło zawiadomienia z 2011 r.

W zawiadomieniach skierowanych do Prokuratury w 2019 r., w 3 przypadkach Sąd wydał postanowienie o uchyleniu zaskarżonego postanowienia i przekazał Prokuraturze do dalszego prowadzenia sprawy, a w 1 przypadku Sąd nie uwzględnił zażalenia inspektora pracy i utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie. W 1 sprawie dotyczącej zawiadomienia z 2018 r. Sąd wydał postanowienie o uchyleniu zaskarżonego postanowienia i przekazał Prokuraturze do dalszego prowadzenia postępowania.

W 2020 r. Prokuratura przesłała do Sądów 3 akty oskarżenia w odniesieniu do zawiadomień z 2020 r., 7 aktów oskarżenia dotyczących zawiadomień z 2019 r., 2 akty oskarżenia dotyczące zawiadomień z 2018 r. oraz 1 dotyczący zawiadomienia do Prokuratury z 2017 r.

### Wyroki Sądów:

Z uzyskanych informacji wynika, że w 2020 r. do zawiadomień z 2020r wydano 1 wyrok tj.:

- art. 225 § 2 kk. Sąd Rejonowy I instancji warunkowo umorzył postępowanie

Do zawiadomień z 2019 r. Sądy wydały 4 wyroki tj.:

- art. 225 § 2 kk, Sąd Rejonowy I instancji w 1 przypadku orzekł karę ograniczenia wolności, w 2 sprawach wymierzył karę grzywny w 1 warunkowo umorzył postępowanie

W przypadku zawiadomień z 2018 r. Sądy przysłały 4 wyroki tj.:

- art. 220 kk, Sąd Rejonowy I instancji wymierzył w stosunku do 2 oskarżonych kary grzywny,
- art. 225 § 2 kk, Sąd Rejonowy I instancji wymierzył jedną karę pozbawiania wolności z zawieszeniem oraz dwie kary grzywny. Jedną karę grzywny w wyniku apelacji zmieniono na warunkowe umorzenie postępowania.

W przypadku zawiadomień z 2017 r. Sądy przysłały 2 wyroki tj.:

- art. 225 § 2 kk, Sąd Rejonowy I instancji wydał 1 wyrok uniewinniający oraz w 1 sprawie warunkowo umorzył postępowanie .

W przypadku zawiadomień z 2016 r. Sądy przysłały 5 wyroków tj.:

- art. 271 § 1 kk, i art. 220 kk Sąd Rejonowy I instancji orzekł karę grzywny,
- art. 225 § 2 kk Sąd Rejonowy I instancji orzekł 2 kary grzywny,
- art. 160 kk, Sąd Rejonowy I instancji orzekł karę grzywny,
- art. 218 § 1a kk, 271 § 1 kk, 219 kk. warunkowo umorzył postępowanie.

W przypadku zawiadomień z 2015 r. Sądy przysłały 6 wyroków tj.:

- art. 225 § 2 kk, Sąd Rejonowy I instancji orzekł 1 karę pozbawienia wolności w zawieszeniu oraz 2 kary grzywny,
- art. 160 kk, Sąd Rejonowy I instancji wymierzył wyrokiem 3 kary pozbawienia wolności w zawieszeniu oraz orzekł kary grzywny, zadośćuczynienia i zakaz wykonywania działalności.

W przypadku zawiadomień z 2014 r. i 2013 r Sądy przysłały w 2020r. po 1 wyroku tj.:

- art. 218 § 1a kk, 219 kk Sąd Rejonowy I instancji warunkowo umorzył postępowanie w 1 sprawie,
- art. 271 kk, 273 kk Sąd Rejonowy I instancji warunkowo umorzył postępowanie 1 sprawie.

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

Na wniosek Prokuratury inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 6 kontroli.

## **11. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy**

W 2020 r. nie wniesiono powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest przede wszystkim instytucja minimalnej stawki godzinowej. Nowelizacja ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wprowadzająca godzinową stawkę minimalną dla osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenie i o świadczenie usług, która dała gwarancję wysokości i wypłaty 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 na celu odzyskanie wynagrodzenia.

Kolejną przyczyną rezygnacji zleceniobiorców z chęci wytaczania spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy było pouczenie wnoszącego powództwo 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, zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w przypadku przegrania procesu.

Również zróżnicowane orzecznictwo Sądu Najwyższego i Sądów Powszechnych dot. ustalenia istnienia stosunku pracy powoduje istotne wątpliwości co do skutecznego kierowania pozwów przez inspektorów pracy.

Powyższe przesłanki spowodowały, że w 2020 r. nie wniesiono powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy.

## 12. Skargi i wnioski

### A. Tematyka skarg – informacje ogólne

W roku 2020 inspektorzy pracy podczas **1.146** kontroli rozpatrzyli zasadność **2.704** skarg. Spośród wszystkich badanych skarg stwierdzono 426 skarg zasadnych, 372 częściowo zasadne i 467 skarg bezzasadnych. W przypadku 608 skarg nie można było ustalić przedmiotu skargi.

Rozpatrując zgłoszone skargi inspektorzy pracy zbadali łącznie aż **3.961** problemów z zakresu prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy, z czego **1.279** było bezzasadnych i **1.081** było zasadnych. Pozostałe problemy okazały się bądź niemożliwe do ustalenia, bądź są to sprawy w toku – rozpoczęte pomiędzy styczniem a grudniem 2020 roku.

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	16,2 %	Brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę, niewydanie świadectwa pracy
Czas pracy	7,8 %	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	7,8 %	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	4,2 %	Brak lub niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie wstępne i okresowe, brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia pracowników wstępne – instruktaż ogólny i stanowiskowy
Warunki pracy	5,7 %	Niedostarczenie przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego oraz sprzętu ochron osobistych
Inne problemy z zakresu bhp	1,2 %	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 42 skargi i wnioski organizacji związkowych, przeprowadzono ogółem 32 kontrole. Spośród wszystkich badanych skarg stwierdzono **7** skarg zasadnych, **8** częściowo zasadnych i **7** skarg bezzasadnych. W przypadku **3** skarg brak było przedmiotu skargi zgodnie z właściwością organów PIP, brak informacji o 17 skargach.

Organizacje związkowe zgłosiły w swych skargach i wnioskach **52** problemy z zakresu prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### Zakres tematyczny.

W ramach zgłoszonych przez związki zawodowe problemów, **5** z nich dotyczyło zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, z czego **2** uznano jako uzasadnione. W przypadku prawnej ochrony pracy, z badanych **47** problemów, **19** z nich uznane 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	2	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	2	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	6	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, tak jak w latach ubiegłych 2% ogółu zgłoszonych skarg. Przedmiotem zgłaszanych skarg przez związki zawodowe były przede wszystkim sprawy związane z ochroną wynagrodzenia za pracę oraz dotyczące nieprawidłowości w zakresie gospodarowania środkami Funduszu socjalnego.

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

W roku 2020 wpłynęło 18 skarg dotyczących dyskryminacji i 106 skarg dotyczących mobbingu. Przeprowadzono 9 kontroli dotyczących dyskryminacji – zbadano 166 problemów, 53 problemy były zasadne. W przypadku mobbingu – na 63 kontrole tylko 8 skarg uznano za zasadne.

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 z uwagi na ciężar dowodowy. To pracodawca winien wykazać, że kierował się obiektywnymi przestankami.

## 13. Porady prawne i techniczne

### 1. Informacje ogólne:

W 2020 r. - do 08.03.2020 r. - porady prawne i techniczne udzielane były codziennie: w siedzibie OIP (w tym w każdy poniedziałek do godz.18:00) oraz w Oddziałach w Toruniu, we Włocławku i w Grudziądzu. W okresie od 09.03.2020 r. do 25.05.2020 r., w związku z ogłoszeniem, na podstawie § 10 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r., na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy wstrzymano udzielanie porad prawnych. Od 26.05.2020 r. wznowiono udzielanie porad prawnych wprowadzając zasady zachowania reżimu sanitarnego. Od dnia 19.10.2020 r. do 31.12.2020 r., mając na uwadze pogarszającą się sytuację epidemiologiczną w kraju, w jednostkach organizacyjnych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy porady prawne udzielane były wyłącznie w formie telefonicznej. W siedzibie OIP uruchomiono 2 numery telefonu, w Oddziałach w Toruniu, Włocławku i Grudziądzu – po jednym numerze telefonu.

W roku 2020 udzielono ogółem 9.298 porad, w tym 8.302 prawnych i 996 technicznych. Forma porad udzielanych w ramach działalności Państwowej Inspekcji Pracy kształtowała się w sposób następujący: 780 porad udzielono na piśmie, 3.891 porad telefonicznych i 4.627 ustnie.

Ponadto w czasie prowadzenia kontroli inspektorzy pracy udzielili 15.089 porad, w tym 6.822 prawnych, 6.762 technicznych oraz 1.505 dotyczących legalności zatrudnienia.

Łącznie udzielono 24.102 porad. Liczba porad będąca w udziale Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy, w porównaniu z rokiem poprzednimi uległa znacznemu zmniejszeniu, z uwagi na funkcjonowanie od roku 2018 Krajowego Centrum Poradnictwa, jak również ze względu na ograniczenia związane z panującą na terenie kraju sytuacją epidemiczną.

### 2. Informacje dotyczące zakresu tematycznego porad:

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy, w roku 2020, porady prawne udzielane były w zakresie m.in.:

Porady prawne najczęściej obejmowały niżej wymienione zagadnienia:

Przedmiot porad	Liczba porad
stosunku pracy	1952
wynagrodzeń	1673
urlopów pracowniczych	799
czasu pracy	640
legalność zatrudnienia, w tym cudzoziemców	139
uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	361
wypadki i choroby zawodowe	208
przygotowania do pracy - badania	301
rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników	585
mobbingu	75

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.



## 14. Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy

### 1. Dane statystyczne

W 2020 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy wpłynęło ogółem 39 wniosków o zarejestrowanie zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych oraz o wpis informacji o wypowiedzeniu układu, odstąpieniu od stosowania układu, rozwiązaniu organizacji związkowej, wstąpieniu związku zawodowego w prawa i obowiązki strony układu, zawieszenia w części postanowień układu.

Podział wniosków przedstawia się następująco:

- wnioski o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy – 3
- wnioski o rejestrację protokołów dodatkowych – 26
- wnioski o wpis informacji do rejestru - 10 w tym o:
  - wypowiedzeniu układu - 1
  - rozwiązaniu układu za porozumieniem stron - 1
  - wstąpieniu związku zawodowego w prawa strony - 2
  - rozwiązaniu organizacji związkowej - 2
  - odstąpieniu od stosowania układu w całości – 2
  - zawieszeniu w części przep. - 2

Rozpatrzone wszystkie wnioski (39), które wpłynęły do 31.12.2020 roku.

W jednym przypadku brak było wniosku o rejestrację protokołu dodatkowego. Protokół zawarto na czas określony do 31.12.2024 roku. Z uwagi na pandemię zwrócono się telefonicznie o dostanie wniosku.

### 2. Informacje – przykłady regulacji

W okresie sprawozdawczym nie kwestionowano postanowień układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych jako niezgodnych z prawem.

Zakładowe układy zbiorowe pracy oraz protokoły dodatkowe zarejestrowane w 2020 r. zawierane były dla wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, z wyłączeniem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, jak również głównego księgowego.

Przedmiotem treści protokołów dodatkowych były: zmiana tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego, zmiana tabeli zaszeregowania stanowisk pracy, zmiana dopuszczalnego limitu pracy w godzinach nadliczbowych, rezygnacja z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych albo określenie wysokości odpisu na fundusz w niższej kwocie .

Od wielu lat duża liczba układów zawiera minimalne uregulowania wynikające z przepisów prawa pracy powszechnie obowiązujących.

W zawieranych zakładowych układach zbiorowych pracy określano głównie wysokość wynagrodzenia za pracę oraz zasady przyznawania świadczeń pieniężnych, przyznawano nagrody jubileuszowe, premie uznaniowe i regulaminowe, wyższe niż wynikające z kodeksu pracy odprawy emerytalno-rentowe oraz dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatki funkcyjne, dodatki za pełnienie dyżurów poza miejscem pracy.

### 3. Formy działalności szkoleniowej i popularyzatorskiej w zakresie prawa układowego

W zakresie prawa układowego udzielono ogółem 19 porad prawnych, w tym 3 na piśmie, 13 porad telefonicznych, 3 ustne. W przypadku udzielania porad ustnych w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy inspektor pracy zajmująca się weryfikacją zakładowych układów zbiorowych pracy wyjaśniała wątpliwości pracodawcom, związkom zawodowym związane ze stroną formalną oraz prawną dotyczącą układów zbiorowych pracy.

Przedmiotem pozostałych porad były głównie kwestie związane z dokumentami niezbędnymi do rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych, wpisaniem informacji do

rejestr, koniecznością składania wypowiedzeń zmieniających w przypadku wprowadzania rozwiązań mniej korzystnych niż dotychczas obowiązujące, dotyczących 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.

#### 4. Podsumowanie i wnioski.

Co roku zmniejsza się liczba wniosków o rejestrację nowych układów zbiorowych pracy oraz wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych do układów. W 2020 r. wpisano do rejestru Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy 3 nowe zakładowe układy zbiorowe pracy, 4 układy zostały rozwiązane (od dwóch odstąpiono, jeden rozwiązano za porozumieniem stron i jeden wypowiedziano). Na dzień 31.12.2020 r. liczba układów zbiorowych pracy zarejestrowanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy wynosiła 439, o jeden mniej niż na 31.12.2019 roku.

Sytuacja ekonomiczna pracodawców powoduje, że zmniejszają oni co roku odpisy na Fundusz socjalny albo w ogóle rezygnują z tworzenia Funduszu oraz z wypłaty świadczenia urlopowego.

W nowo zawartych zakładowych układach zbiorowych pracy w nielicznych przypadkach strony wprowadziły do układu regulacje korzystniejsze niż wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (np. przyznanie nagród jubileuszowych, ustalenie wyższych kwot odpraw emerytalnych, rentowych), bądź przyznanie dodatkowych premii. Zmiany dokonywane protokołami dodatkowymi miały na celu najczęściej dostosowanie obowiązujących stawek wynagradzania do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, zmian kategorii zaszeregowania pracowników.

Głównym powodem zmniejszającej się liczby rejestracji zakładowych układów zbiorowych pracy jest przeważająca liczba „małych” pracodawców, u których nie działają zakładowe /międzyzakładowe/ organizacje związkowe.

Poza tym dotychczas strona związkowa nie wypowiedziała istniejącego często od wielu lat zakładowego układu zbiorowego pracy, gdyż dążyła przede wszystkim do zachowania dotychczasowych uprawnień pracowników, zmiany były wprowadzane w formie „bezpieczniejszej”, w drodze protokołu dodatkowego.

## 15. Spory zbiorowe pracy

Działając na podstawie art. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 roku, poz. 123) pracodawcy w 2020 r. zgłosili Okręgowemu Inspektorowi Pracy w Bydgoszczy ogółem 10 sporów zbiorowych.

Informacja o rodzaju działalności wykonywanej przez pracodawców, u których został wszczęty spór zbiorowy wg PKD z 2020 r. z podziałem na sekcje (wg liczby zgłoszonych sporów zbiorowych).

Sekcja PKD	Liczba sporów
C - przetwórstwo przemysłowe	1
D – wytwarzanie energii	2
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4
H - transport	1

Najwięcej sporów zbiorowych zgłosili pracodawcy zaliczani wg katalogu rodzajów działalności PKD do sekcji Q – opieka zdrowotna.

#### Liczba żądań zgłoszonych pracodawcom przez organizacje związkowe dotyczących:

- warunków pracy – 4

- warunków płacy – 6
- świadczeń socjalnych – 2
- praw i wolności związkowych – 5
- innych, nieobjętych definicją sporu – 9 ( 3 Szpitale x 3)

Część żądań leży nie tylko poza zakresem przedmiotowym sporu zbiorowego wskazanym w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ale również poza kompetencjami pracodawców.

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

W roku 2020 wpłynęły 3 pisma, w których pracodawcy poinformowali o zakończeniu sporu zbiorowego, dwa dotyczyły roku 2019 i jedno roku 2020. Dwa dotyczyły spełnienia żądań strony związkowej tj. podwyższenia wynagrodzeń pracowników o kwotę nie niższą niż 1000,- zł.

Trzeci pracodawca pismem z dnia 13.08.2020 roku poinformował o zakończeniu sporu zbiorowego, wszczętego w roku 2020, dotyczącego wzrostu wynagrodzeń.

#### **Uwagi, wnioski**

Przedmiotem sporów zbiorowych wszczętych pomiędzy związkami zawodowymi działającymi w zakładach pracy a pracodawcami były w każdym przypadku warunki płacy. Związki zawodowe wносиły najczęściej o wzrost wynagrodzeń zasadniczych, a także o ich coroczną waloryzację.

W związku ze wszczętymi sporami zbiorowymi wpłynęło do OIP w Bydgoszczy 10 zawiadomień o wszczęciu sporu zbiorowego, najwięcej (4) ze Szpitali.

Coraz częściej przedmiotem żądań organizacji związkowych są sprawy nie mieszczące się w definicji zawartej w art. 1 ustawy. W trakcie szkoleń dla partnerów społecznych należy zwracać większą uwagę na przepisy ustawy o związkach zawodowych oraz o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Organizacje związkowe na szczeblu pracodawcy chcą załatwić sprawy, które powinny być negocjowane na szczeblu krajowym.

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

W 2020 r. przeprowadzono trzy kontrole dotyczące wydawania zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci.

Wszystkie kontrole zostały podjęte w wyniku wniosku pracodawcy o wydanie takiego zezwolenia. Wnioskodawcą były dwie instytucje 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 lub innych zajęć zarobkowych, orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania pracy przez dzieci oraz opinii dyrektorów szkół, do których dzieci uczęszczają w zakresie możliwości wypełniania obowiązku 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 dla dzieci.

Ponadto wskazuje się, że zapewnione jest zaplecze higieniczno-sanitarne (garderoby, łazienki, ubikacje i natryski). Dzieci przychodzą na próby i spektakle razem z opiekunami, dla których również przewidziano odrębne pomieszczenie.

Ponadto do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy zostały skierowane 2 wnioski o wydanie decyzji na pracę dzieci przez rodziców.

Inspektor pracy wyjaśnił w formie pisemnej zasady wydawania decyzji określone w art. 3045 Kodeksu pracy.

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



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

### Informacje ogólne

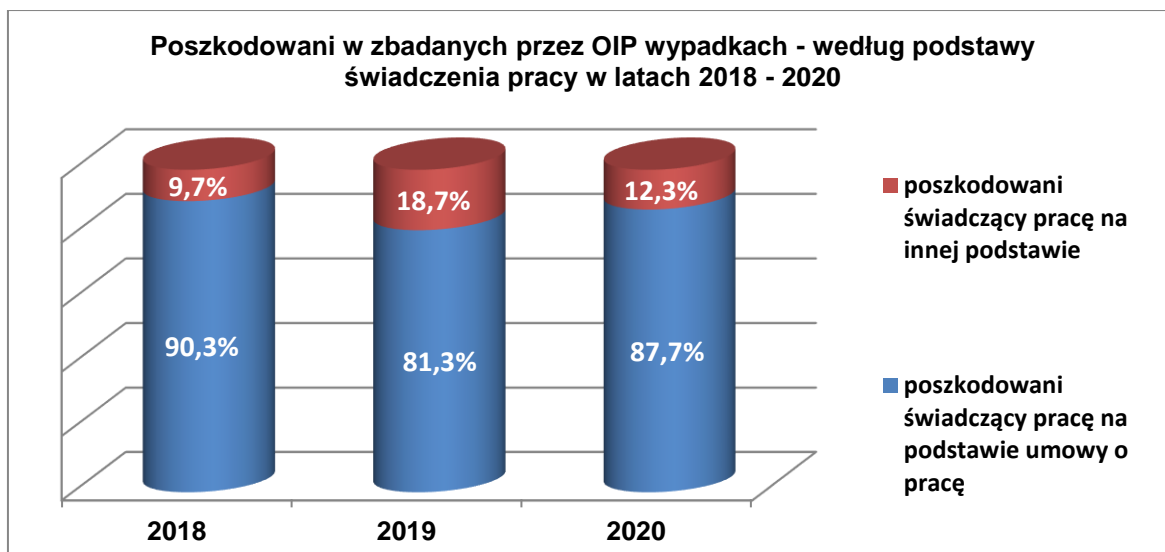
Nadrzędnym celem ochrony pracy jest dbałość o bezpieczeństwo człowieka w procesie pracy, dlatego OIP w Bydgoszczy prowadzi działania ukierunkowane na eliminowanie zagrożeń w miejscu pracy lub ograniczenie ich oddziaływania na pracujących. Temu celowi służy m.in. wnikliwa analiza okoliczności i przyczyn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

W 2020 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy zgłoszono w sumie 193 wypadki przy pracy. Informacje o wypadkach Okręgowy Inspektor Pracy uzyskiwał od pracodawców oraz od innych podmiotów, jak: policja, pogotowie ratunkowe, centrum zarządzania kryzysowego oraz masmediów.

Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 130 wypadków, na które składało się 121 indywidualnych i 9 wypadków zbiorowych (17 osób poszkodowanych). W wyniku zbadanych wypadków przy pracy poszkodowanych zostało łącznie 138 osób, z których 12 poniosło śmierć, 48 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 78 - lżejsze obrażenia. Około 88 % ogółu poszkodowanych stanowili mężczyźni (122 osoby), natomiast prawie 12 % to kobiety (16 osób).

Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków		Liczba poszkodowanych w wypadkach		
			Ogółem	W tym:	
				Ze skutkiem śmiertelnym	Z ciężkimi obrażeniami ciała
2020	ogółem	130	138	12	43
	w tym zbiorowych	9	17	0	5
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

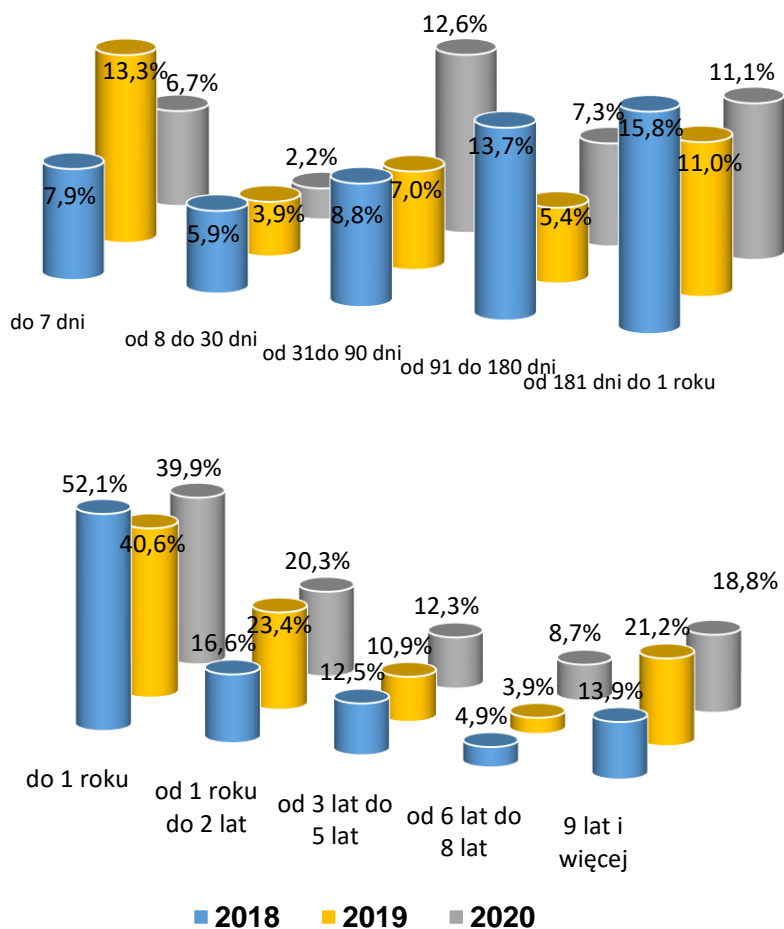
W 2020 roku wśród poszkodowanych w wypadkach, które były przedmiotem badania przez inspektorów pracy około 88 % stanowili pracownicy (121 osób), natomiast pozostałe 12 % stanowiły osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (17 osób).



Zdecydowana większość poszkodowanych w zbadanych wypadkach – 124 osoby, posiadała obywatelstwo polskie (89,7 %), 13 osób było obywatelami krajów spoza Unii Europejskiej (9,4 %), natomiast 1 osoba była cudzoziemcem z kraju należącego do Unii Europejskiej.

W zbadanych przez inspektorów pracy wypadkach poszkodowanych zostało 55 osób o stażu pracy w zakładzie nie dłuższym niż 1 rok (około 40 % ogółu poszkodowanych), z których 9 osób to poszkodowani o stażu pracy do 7 dni. W latach 2018 – 2020 odsetek poszkodowanych pracujących do 1 roku w zakładzie kształtował się na zbliżonym poziomie.

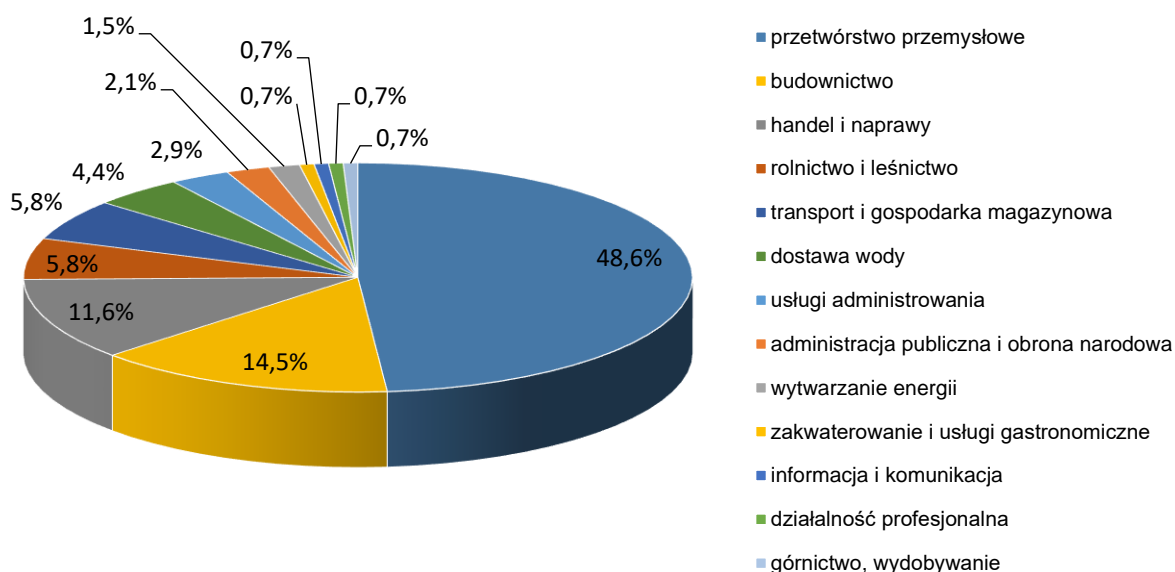
### Poszkodowani w zbadanych przez OIP wypadkach wg stażu pracy w zakładzie (lata 2018 – 2020)



Największą liczbę poszkodowanych stanowili ludzie w przedziale wieku od 40 do 49 lat – 36 osób (26 % ogółu poszkodowanych), w następnej kolejności od 30 do 39 lat – 32 osoby (23 %), od 50 do 59 lat – 30 osób (prawie 22 %), od 19 do 29 lat – 26 osób (około 18 %), od 60 do 69 lat – 13 osób (około 9%) oraz 1 osoba do 18 roku życia.

W 2020 roku, podobnie jak w latach ubiegłych, najczęściej wypadków zaistniało w przetwórstwie przemysłowym - 64 wypadki, co stanowi około 49 % wszystkich wypadków. W dalszej kolejności wystąpiło budownictwo - 19 wypadków (prawie 15%) oraz handel i naprawy - 15 wypadków (ok. 12%). Dane dotyczące wypadków w poszczególnych branżach przedstawiono na wykresie.



**Poszkodowani w zbadanych przez OIP wypadkach zaistniałych w 2020 roku - wg sekcji PKD**

Ze względu na zajmowane stanowisko poszkodowani w wypadkach to najczęściej robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni – 13 osób (około 9 % ogółu poszkodowanych), ślusarze i pokrewni – 11 osób (8,0%), robotnicy pomocniczy w budownictwie – 11 osób (8,0%), formierze, odlewnicy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni – 9 osób (6,5%), operatorzy maszyn do wyrobów gumowych, z tworzyw sztucznych i papierniczych – 9 osób (6,5%), robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni – 8 osób (około 6 %), kierownicy autobusów i ciężarówek – 8 osób (około 6 %).

**Przyczyny zaistniałych wypadków przy pracy**

Badając okoliczności 130 wypadków przy pracy inspektorzy pracy ustalili łącznie 598 przyczyn tych zdarzeń. Wśród nich dominującymi były tzw. przyczyny ludzkie – 287 (48 %) i organizacyjne – 230 (38,5 %). Podobnie jak w latach poprzednich, najmniejsza liczba przyczyn związana była z wadami konstrukcyjnymi lub niewłaściwymi rozwiązaniami technicznymi – 81 (13,5 % ogółu).

Przyczyny wypadków ustalone przez inspektorów pracy:

- **techniczne**

wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania... 67

niewłaściwy stan czynnika materialnego 8

wady materiałowe czynnika materialnego 3

niewłaściwe wykonanie czynnika materialnego 3

- **organizacyjne**

niewłaściwa ogólna organizacja pracy 194

niewłaściwa organizacja stanowiska pracy 21

niewłaściwa eksploatacja czynnika materialnego 15

- **ludzkie**



### Podsumowanie i wnioski

Znaczna część wypadków wynikała 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 ciągle doskonalenie umiejętności bezpiecznego wykonywania pracy oraz właściwe podejście do ryzyka związanego z pracą. Znaczącą rolę w zakresie właściwej organizacji procesu pracy ze szczególnym uwzględnieniem zabezpieczania pracowników przed wypadkami przy pracy mają do spełnienia osoby kierujące i nadzorujące pracowników. 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 przyczyn tzw. „ludzkich” jest lekceważenie zagrożenia (brawura, ryzykanctwo).

W wyniku przeprowadzonych kontroli i stwierdzonych naruszeń przepisów bhp inspektorzy pracy wydali łącznie 194 decyzje, w tym 27 decyzji podlegających natychmiastowemu wykonaniu, 27 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i innych urządzeń, 10 decyzji wstrzymania prac lub działalności ze względu na bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia, 3 decyzje zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia, 4 decyzje nakazania ustalenia w określonym terminie okoliczności i przyczyn wypadku. Ponadto inspektorzy pracy skierowali łącznie 149 wniosków dotyczących podjęcia działań organizacyjno-technicznych mających na celu wyeliminowanie lub ograniczenie zagrożeń wypadkowych i uchybień w zakresie oceny ryzyka zawodowego oraz dotyczących przygotowania pracowników do pracy, w tym szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz profilaktycznych badań lekarskich pracowników. Badając okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy inspektorzy pracy udzielili łącznie 1116 porad, w tym 675 dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy.

Kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy przyczyniły się do poprawy warunków pracy na stanowiskach, które wcześniej nie spełniały wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednocześnie pomimo trudnej sytuacji epidemiologicznej w kraju realizowano kampanie i programy prewencyjno – promocyjne, wspierające działalność kontrolną w zakresie ograniczenia zagrożeń wypadkowych.

## 2. Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców

### Informacje ogólne

W 2020 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy podczas prowadzonych kontroli oceniali stopień przestrzegania postanowień rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 roku w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Podczas 169 kontroli badaniu poddano 451 dokumentacji powypadkowych, w tym 37 dokumentacji ze zdarzeń, które nie zostały uznane za wypadki przy pracy.

### Stwierdzone nieprawidłowości

Analiza protokołów ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wykazała 644 nieprawidłowości w następujących obszarach:

- zgłaszania wypadków: ogółem 62 nieprawidłowości (9,6% stwierdzonych uchybień), w tym 35 przypadków zgłaszania wypadku przez poszkodowanego w odległym terminie, 17 – zawiadomienia o wypadku inspektora pracy PIP w odległym terminie, 5 – niezgłoszenia wypadku przez przełożonego osoby poszkodowanej oraz 5 – niezawiadomienie o wypadku właściwego inspektora pracy PIP;
- ustalania okoliczności i przyczyn wypadku: ogółem 370 nieprawidłowości (57,4% stwierdzonych uchybień), w tym najwięcej – 177 dotyczyło ustalenia tylko części przyczyn wypadku lub ustalenia innych przyczyn niż wynikające z analizy inspektora pracy, następnie 44 – przystąpienia do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku z nieuzasadnioną zwłoką, 36 – niezamieszczenia w protokole powypadkowym naruszonych przez pracodawcę w związku z wypadkiem przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp lub innych przepisów dotyczących ochrony zdrowia, 31 – niewłaściwego składu zespołu powypadkowego, 30 – zaniechania oględzin miejsca wypadku i innych czynności niezbędnych do zebrania dowodów dotyczących wypadku, 22 – ustalenia tylko okoliczności wypadku, bez odniesienia do przyczyn;
- wnioseków i środków profilaktycznych: ogółem 191 nieprawidłowości (29,7% stwierdzonych uchybień), w tym 113 dotyczyło ustalenia wniosków i środków nieadekwatnych do przyczyn wypadku, 66 – nieokreślenia wniosków i środków w ogóle lub nieadekwatnych do oceny ryzyka zawodowego na stanowisku, na którym miał miejsce wypadek oraz 12 – niezastosowania przez pracodawcę wniosków i środków profilaktycznych;
- rejestracji wypadków: ogółem 21 nieprawidłowości (3,3% stwierdzonych uchybień), w tym 16 nierejestrowania wszystkich wypadków oraz 5 – braku rejestru wypadków.

### Przyczyny naruszeń prawa

Od wielu lat inspektorzy pracy dokonując oceny przestrzegania postanowień ww. rozporządzenia najwięcej nieprawidłowości ujawniają w obszarze 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 określeniu faktów i dowodów, a skupiało się wyłącznie na poszukiwaniu winnego (najczęściej samego poszkodowanego). Nagminnie 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. Występowały przypadki, gdy przedstawiciel pracowników nie uczestniczył faktycznie w pracach zespołu powypadkowego, a dochodzenie powypadkowe prowadzone było jednoosobowo przez pracownika służby bhp, który sporządzał samodzielnie protokół powypadkowy, a następnie protokół był tylko podpisywany przez przedstawiciela pracowników, jako członka zespołu uczestniczącego w postępowaniu. U źródła takiego stanu rzeczy leży głównie nieznanostwo procedur związanych z przeprowadzaniem dochodzeń powypadkowych oraz nieznanostwo przepisów prawa pracy. 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 nieznamości definicji ww. pojęć.

Zasadnym wydaje się stwierdzenie, że głównym celem części zespołów powypadkowych, nie było zapobieganie podobnym wypadkom w przyszłości, tylko uzyskanie przez poszkodowanych prawa do świadczeń, przy jednoczesnym umniejszaniu roli pracodawcy lub osób sprawujących nadzór w łańcuchu przyczynowo-skutkowym. U pracodawców tych najtrudniej będzie uniknąć podobnych wypadków w przyszłości i doprowadzić do trwałej poprawy warunków bhp.

W dalszym ciągu występowały 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.

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 przeznaczają odpowiedniej ilości czasu na 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 wypadku, koncentrując się na spełnieniu obowiązków formalnych.

### **Podsumowanie i wnioski**

Inspektorzy pracy w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i doprowadzenia do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami wydali 31 decyzji nakazowych, w tym 19 na piśmie i 12 ustnych. Skierowali do pracodawców 345 wniosków w wystąpieniach.

Biorąc pod uwagę nadrzędny cel ochrony pracy - dbałość o bezpieczeństwo człowieka w procesie pracy, w dalszym ciągu konieczne jest podejmowanie działań ukierunkowanych na eliminowanie zagrożeń w miejscu pracy, analiza okoliczności i przyczyn zaistniałych wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających podobnym zdarzeniom w przyszłości.

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

Podobnie jak w latach ubiegłych, Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy w 2020 roku prowadził działalność prewencyjno-promocyjną poprzez organizowanie – samodzielnie lub przy współdziałaniu innych organów nadzoru nad warunkami pracy – spotkań i konferencji. Ponadto organizowano spotkania 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:

### **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 2020 rok zorganizowano 4 szkolenia, w których przeszkolono 38 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, w lutym zorganizowano szkolenie dokształcające dla 21 społecznych inspektorów pracy zatrudnionych w placówkach oświatowych. We wrześniu przeprowadzono szkolenia zorganizowane dla społecznych inspektorów pracy z Domów Pomocy Społecznej oraz ze Związku Zawodowego Kuratorów Sądowych.

## **2. Konferencje**

- 29 września w Bibliotece Głównej Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował konferencję „Ograniczenie zagrożeń w środowisku pracy – wyzwania 4.0”. W pierwszej części konferencji zostały zaprezentowane innowacyjne rozwiązania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przedstawiono także nowoczesne formy szkoleń w dziedzinie bhp odbywających się w wirtualnej rzeczywistości. Odbyła się także debata na temat pracy zdalnej, w tym również wypadków zaistniałych w czasie wykonywania pracy zdalnej.

## **3. Budownictwo**

- W październiku w ramach wspólnej inicjatywy OIP i firm tworzących Porozumienie dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie inspektorzy pracy przeprowadzili cztery szkolenia na dużych budowach w województwie kujawsko-pomorskim, np. na budowie Centrum Badań i Konserwacji Dziedzictwa Kultury przy UMK w Toruniu, budynku Teatru Kameralnego w Bydgoszczy, budynku Sądu Okręgowego 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.
- 27 lutego 2020 r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie dla 42 przedsiębiorców zrzeszonych w Pomorsko-Kujawskiej Izbie Budownictwa. Tematem spotkania były „Praktyczne aspekty ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy”. Ponadto inspektor pracy przedstawił uczestnikom programy prewencyjne prowadzone przez PIP: „Prewencja Wypadkowa” , „Buduj Bezpiecznie”.
- W ramach 4 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 bezpieczeństwa pracy w dobie pandemii Covid-19.

## **4. Prewencja wypadkowa.**

- W ramach programu „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa” odbyło się szkolenie dla 23 pracodawców i ich przedstawicieli. Dotyczyło ono zarządzania bezpieczeństwem pracy w tych zakładach, w których odnotowano w poprzednich latach śmiertelne i ciężkie wypadki przy pracy lub też wystąpiła powtarzalność wypadków. Doboru zakładów dokonano na podstawie bazy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Szkolenie było doskonałą okazją do wymiany doświadczeń oraz omówienia praktycznych aspektów oceny ryzyka zawodowego, jako skutecznego narzędzia prewencji wypadkowej ze szczególnym uwzględnieniem identyfikacji zagrożeń, analizy skutków ryzyka oraz podejmowania środków profilaktycznych ograniczających ryzyko zawodowe. Jednocześnie w trakcie szkolenia 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.

## **5. Publikacje w mediach.**

- Przez cały rok w mediach o zasięgu regionalnym ukazało się 10 informacji dotyczących wypadków przy pracy. Szczególną uwagę należy zwrócić na prowadzony na żywo program „Region pełen lata”, który w dniu 2 lipca w całości poświęconym był działalności PIP, w tym tematyce wypadków przy pracy oraz program wyemitowany 29 listopada w ramach audycji „Dobrze wiedzieć”, gdzie inspektor pracy wyjaśniał sprawy dotyczące wypadków przy pracy podczas pracy zdalnej. Temat wypadków przy pracy był także przedmiotem audycji radiowej „Dyżur eksperta” na antenie radia PIK w dniu 7 sierpnia 2020 roku.

## 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

#### Informacje ogólne

W 2020 roku przeprowadzono 7 kontroli, których celem była ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów i zasad dotyczących oceny ryzyka zawodowego oraz podejmowania środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko w odniesieniu do zaistniałych w zakładzie wypadków przy pracy. Przeprowadzono kontrole zakładów następujących branż:

- produkcja elektrycznego sprzętu gospodarstwa domowego,
- obróbka metali i nakładanie powłok na metale,
- produkcja konstrukcji metalowych i ich części,
- produkcja wyrobów dla budownictwa z tworzyw sztucznych,
- produkcja zbiorników, cystern i pojemników metalowych,
- przetwarzanie i konserwowanie owoców i warzyw,
- produkcja opakowań z tworzyw sztucznych.

#### Stwierdzone nieprawidłowości

W wytypowanych podmiotach, w latach 2017-2020, odnotowano aż 231 wypadków przy pracy. Prowadzący kontrole inspektorzy pracy oceniali istniejący w zakładach pracy poziom zarządzania bezpieczeństwem pracy, na podstawie rejestrów wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także bezpośrednich rozmów z pracodawcami oraz inspektorami bhp.

W żadnym z kontrolowanych zakładach nie wdrażano certyfikowanego systemu zarządzania bezpieczeństwem. Działania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy polegały na opracowaniu oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy, instrukcji bhp maszyn i urządzeń oraz procesów technologicznych, przestrzegania zaleceń producentów maszyn i urządzeń technicznych oraz kontroli warunków pracy prowadzonych przez służbę bhp i osoby kierujące pracownikami. Nie były to jednak działania systemowe.

W celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości wydano 18 decyzji na piśmie i 10 decyzji ustnych oraz 13 wniosków w wystąpieniach. W trzech kontrolowanych zakładach zastosowano sankcje w związku z wykroczeniami przeciwko prawom pracownika (w jednym z zakładów nałożono 2 mandaty karne, a w dwóch innych - skierowano do pracodawców wnioski o wyciągnięcie środków dyscyplinujących) wobec osób odpowiedzialnych za organizację i przygotowanie stanowisk pracy. Zastosowane sankcje mają na celu zarówno prewencję indywidualną jak i ogólną.

#### Przyczyny naruszeń prawa

Pracodawcy starali się nie dopuszczać do naruszeń przepisów bhp, jednak duża liczba wypadków przy pracy wskazuje, że nie zawsze ich działania były skuteczne. Do naruszeń najczęściej dochodziło ze względu na brak wiedzy na temat technicznego bezpieczeństwa pracy i znajomości zagrożeń oraz rutynowe, nie obejmujące wszystkich wymagań działania osób sprawujących nadzór i kontrolę nad wykonywaniem pracy.

W większości kontrolowanych podmiotów stwierdzono błędy w zakresie postępowań powypadkowych, w szczególności dotyczących ustalania okoliczności zdarzeń, ich przyczyn oraz określania wniosków i środków profilaktycznych. Działania profilaktyczne podejmowane w wyniku postępowań powypadkowych oraz po dokonaniu oceny ryzyka zawodowego, były artykułowane w sposób bardzo ogólny, a tym samym trudny do zastosowania przez pracodawców, osoby kierujące pracownikami, czy nawet służbę bhp. Skutkowało to brakiem właściwych działań profilaktycznych, mających na celu zapobieganie podobnym wypadkom w przyszłości.

W większości zakładów nie dokonano oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą lub ocena ta była nieadekwatna do występujących zagrożeń. Praktyka pokazuje, że pracodawcy nie rozumieją sensu oceny ryzyka zawodowego i często, aby zapewnić spełnienie wymogu prawnego, bezkrytycznie wprowadzają w zakładzie karty oceny ryzyka dostępne na rynku, bez uwzględniania specyfiki danego zakładu, wykonywanych prac i istniejących zagrożeń. Najczęściej napotkane uchybienia dotyczyły identyfikacji zagrożeń i trafności zaplanowanych działań korygujących lub zapobiegawczych, aktualizacji oceny ryzyka po zaistniałych wypadkach i zmianach, spójności środków profilaktycznych z wynikami postępowania powypadkowego.

Zastrzeżenia inspektorów pracy budził również 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 zaniedbaniem ze strony pracodawców i osób sprawujących nadzór nad pracownikami.

### Podsumowanie i wnioski

Oczekiwane efekty związane z przeprowadzonymi kontrolami, poza skutkami natychmiastowymi wynikającymi z realizacji decyzji nakazowych, to przede wszystkim wyeliminowanie uchybień dotyczących dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego, a także prawidłowe ustalanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz wskazywanie skutecznych wniosków i środków profilaktycznych.

W ramach działań prewencyjnych, pracodawcom i pracownikom przekazano informacje o wydawnictwach oferowanych on-line na stronach Głównego Inspektoratu Pracy oraz dotyczące udziału w programach prewencyjnych organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, a także informacje o aktualnie obowiązujących przepisach prawa pracy.

W większości kontrolowanych zakładów nie podejmowano skutecznych działań w celu zapewnienia poprawy bezpieczeństwa pracy i zapewnienia ochrony zdrowia pracowników. Zakres działania Państwowej Inspekcji Pracy wymaga zatem:

- kontynuowania kontroli w zakładach, w których występują wypadki przy pracy,
- przeprowadzania kontroli sprawdzających w zakładach kontrolowanych w 2020 r.,
- prowadzenia działań prewencyjnych, w tym organizacji szkoleń i porad, dla pracowników służb bhp i członków zespołów powypadkowych,
- współpracy ze związkami zawodowymi, stowarzyszeniami oraz organizacjami działającymi na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy.

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

### Informacje ogólne

W 2020 roku przeprowadzono 4 kontrole sprawdzające w zakładach, które po raz pierwszy objęto kontrolami w tym zakresie w 2018 roku. Rekontrole miały na celu sprawdzenie wykonania wcześniej wydanych decyzji i wniosków inspektorów pracy oraz ich wpływu na ograniczenie ryzyka związanego z aktywizacją zagrożeń, które doprowadziły do wypadków przy pracy, a także niedopuszczanie do zaistnienia podobnych wypadków w przyszłości.

Przeprowadzono kontrole zakładów następujących branż:

- produkcja papieru falistego i tektury falistej oraz opakowań z papieru i tektury,
- przetwarzanie i konserwowanie owoców i warzyw,
- produkcja płyt, arkuszy, rur i kształtowników z tworzyw sztucznych,
- produkcja sprzętu sportowego.

Ze szczególną uwagą oceniano realizację działań profilaktycznych podejmowanych dla wyeliminowania zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do powtarzalnych wypadków przy pracy. Dokonano również oceny realizacji środków prawnych zastosowanych przez inspektorów pracy i ich wpływu na skuteczność profilaktyki wypadkowej.

## Stwierdzone nieprawidłowości

Oceniając skontrolowane zakłady na podstawie liczby stwierdzonych nieprawidłowości i środków prawnych wydanych w celu ich usunięcia można zauważyć, że nastąpiła poprawa warunków pracy.

Szczegółowa analiza wyników kontroli wykazała, że w dwóch zakładach stwierdzono tylko drobne nieprawidłowości. Stan bezpieczeństwa pracy był tam na zadawalającym poziomie, co było zapewne wynikiem zaangażowania pracodawców w sprawy bezpieczeństwa pracy w swoich zakładach. Znacząco zmniejszyła się też liczba wypadków przy pracy w stosunku do odnotowanych przed i po 2018 roku. W obu tych zakładach nie było wypadków w 2019 r., a w 2020 r. odnotowano po 1 wypadku indywidualnym, powodującym czasową niezdolność do pracy.

W dwóch pozostałych zakładach – gdzie nadal występowały nieprawidłowości w zakresie bhp, liczba wypadków przy pracy była na wysokim poziomie. W zakładach tych w dalszym ciągu zastrzeżenia budziła jakość dokumentacji powypadkowych, w szczególności ustalanie okoliczności zdarzeń i ich przyczyn, określanie właściwych wniosków i środków profilaktycznych oraz treść dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego.

## Przyczyny nieprawidłowości

W żadnym z kontrolowanych zakładów nie funkcjonował system zarządzania bezpieczeństwem pracy. W trakcie kontroli tych zakładów stwierdzono podobne podejście do zagadnień związanych z zarządzaniem bezpieczeństwem pracy, choć realizowane z różnym zaangażowaniem i skutkiem. W zakładach tych wdrożono szereg pisemnych procedur dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie były to jednak działania systemowe.

Nadal za niezadawalający uznano stan przestrzegania przepisów bhp w dwóch z czterech kontrolowanych zakładów. Analizując treść przedstawionych w tych zakładach protokołów powypadkowych oraz oceny ryzyka zawodowego można stwierdzić, że w dalszym ciągu brak jest identyfikacji wszystkich zagrożeń na stanowiskach pracy i ich powiązania z przyczynami wypadków przy pracy oraz prawidłowego określania i wdrażania środków profilaktycznych ustalonych po zaistnieniu wypadku, w tym ich uwzględniania w ocenach ryzyka zawodowego.

Zespoły powypadkowe „widziały” tylko przyczyny leżące po stronie poszkodowanych: „niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności”, „niezamierzone oparcie się przez poszkodowanego”, „niewłaściwe włożenie nogawek spodni roboczych do środka kaloszy”, „poszkodowany nie przewidział oporu przesuwanych palet” itp.

Nieustalanie faktycznych okoliczności i wszystkich przyczyn badanych wypadków, uniemożliwia określanie adekwatnych wniosków i środków profilaktycznych. Można stwierdzić, że w obu tych zakładach postępowania powypadkowe i sporządzanie dokumentacji powypadkowych nadal stanowi znaczący problem dla prowadzenia skutecznej profilaktyki wypadkowej. W obu zakładach, po zaistniałych wypadkach przy pracy nie dokonano aktualizacji oceny ryzyka na stanowiskach, na których doszło do tych wypadków.

Według inspektorów pracy obok przyczyn wymienionych powyżej, występuje szereg innych, spośród których wymienić należy: niewystarczającą wiedzę i umiejętności osób wykonujących zadania służb bezpieczeństwa i higieny pracy; niski poziom szkolenia w zakresie bhp dla pracodawców, osób kierujących pracownikami i służby bhp; nieskuteczny nadzór pracodawców nad realizacją przepisów bhp.

## Podsumowanie i wnioski

Przeprowadzona analiza pokazuje jak ważne jest podejmowanie po wypadkach odpowiednich środków profilaktycznych dla wyeliminowania możliwości zaistnienia podobnych wypadków w przyszłości. W dwóch zakładach działania te były skuteczne, natomiast w zakładach w których pobieżnie, bez należytej staranności i zaangażowania, wypełniano tylko wymogi formalno-prawne w zakresie badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, nadal odnotowywano znaczną liczbę wypadków.



Rekontrole pokazały, że nadal niezadowalający jest stan przestrzegania przepisów bhp w niektórych zakładach. W celu zapewnienia pełnej i trwałej poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, wskazane jest:

- kontynuowanie działań kontrolnych w zakładach, w których występują wypadki przy pracy,
- prowadzenie działań prewencyjnych mających na celu edukację w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, w szczególności postępowania powypadkowego oraz oceny ryzyka zawodowego.

### C. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej

#### Informacje ogólne

Podstawowym celem przeprowadzonych kontroli było uzyskanie informacji o stanie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności rozpoznanie bezpieczeństwa chemicznego w zakładach, w których niebezpieczne substancje chemiczne występują w ilościach mniejszych (tzw. „podprogowych”), niż w zakładach zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej oraz eliminację stwierdzonych nieprawidłowości, prowadzącą do poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy w zakładach oraz zmniejszenia potencjalnego zagrożenia publicznego.

Kontrole przeprowadzono w 3 zakładach, stosujących amoniakalne instalacje chłodnicze, których awaria mogłaby doprowadzić do uwolnienia niebezpiecznych substancji chemicznych. W zakładach objętych kontrolą zatrudnionych było łącznie 138 pracowników, w tym 74 kobiety oraz 14 osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

#### Stwierdzone nieprawidłowości

Żaden z kontrolowanych zakładów nie posiadał udokumentowanego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy obejmującego m. in. zagadnienia zapobiegania możliwym awariom przemysłowym i ograniczania ich skutków. Pracodawcy zapewniali dokonywanie przeglądów stanu bhp oraz bieżących kontroli przestrzegania przepisów i zasad bhp. W zakładach wdrażano szereg pisemnych procedur dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, ale nie były to działania systemowe. Okazane w czasie kontroli dokumenty, dotyczące planowanych działań w zakresie zapobiegania awariom przemysłowym (plany awaryjne, instrukcje, procedury postępowania) nie były spójne.

Kontrole nie wykazały niezgodności w prowadzeniu procesów technologicznych z ustalonymi instrukcjami technologicznymi. W zakładach opracowane zostały również procedury dotyczące wymagań bezpieczeństwa pracy w obrębie kontrolowanych instalacji wobec osób spoza zakładu wykonujących określone czynności w miejscach niebezpiecznych np. serwisantów, osób wykonujących prace remontowo-naprawcze. Wyjątkiem była jedna z kontrolowanych spółdzielni mleczarskich.

Kontrole wykazały nieprawidłowości w zapewnieniu wymaganego poziomu szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2 zakładach stwierdzono, że pracownicy zatrudnieni przy obsłudze maszynowni chłodniczej poddawani byli szkoleniom okresowym raz na 3 lata, pomimo, że prace przy obsłudze amoniakalnych instalacji chłodniczych w zakładach przetwórstwa rolno-spożywczego są pracami szczególnie niebezpiecznymi.

Zastrzeżenia kontrolujących dotyczyły również oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach obsługi amoniakalnej instalacji chłodniczej, głównie nieuwzględniania w ocenie szczególnych wymagań związanych z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych. Podobnie było w przypadku konieczności dokonania oceny zagrożenia wybuchem i dokumentacji zabezpieczenia miejsc pracy przed wybuchem. W dwóch przypadkach nie dokonano kompleksowej oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia w miejscach pracy atmosfery wybuchowej. W jednym przypadku sporządzony dokument nie spełniał wszystkich wymagań.

Przykładem niedostatecznego przygotowania jednego z zakładów do działań w razie awaryjnego wycieku amoniaku może świadczyć niewłaściwe usytuowanie miejsca przechowywania sprzętu i środków ochrony indywidualnej przeznaczonych do wykorzystywania podczas akcji ratowniczej. Poza tym znajdujące się na wyposażeniu pochłaniacze par amoniaku straciły swoją ważność w 2016 roku.

W dwóch kontrolowanych zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące oznakowania pomieszczeń i węzłów technologicznych instalacji chłodniczej, aparatów technologicznych, urządzeń instalacji chłodniczej oraz rurociągów znakami bezpieczeństwa, napisami identyfikacyjnymi, a także określenia kierunku przepływu cieczy i gazu w rurociągach.

### Przyczyny nieprawidłowości

Pracodawcy starali się nie dopuszczać do naruszeń przepisów bhp jednak nie zawsze się to udawało, głównie ze względu na brak znajomości zagrożeń oraz rutynowe, nie obejmujące wszystkich wymagań działania osób sprawujących nadzór i kontrolę nad bezpiecznym wykonywaniem pracy. Pracodawcy, pracownicy kierujący pracownikami i osoby wykonujące zadania służby bhp nie znały szeregu obowiązujących wymagań, zwłaszcza dotyczących wykonywania pracy w przestrzeniach, w których może wystąpić atmosfera wybuchowa, w narażeniu na niebezpieczne czynniki chemiczne.

Pracodawcy wskazywali ponadto na brak wystarczających środków finansowych na spełnienie wszystkich wymagań, dotyczących zarówno technicznego bezpieczeństwa pracy, jak i bezpieczeństwa procesowego oraz działań o charakterze organizacyjnym. Pracodawcy w zakładach branży spożywczej tłumaczyli się wysokimi kosztami produkcji, koniecznością przystosowania do wymagań HACCP, koncentrowaniem działań głównie na utrzymaniu się na rynku w warunkach dużej konkurencji i kryzysu gospodarczego oraz skierowaniem sił i środków na walkę z pandemią koronawirusa.

### Podsumowanie i wnioski

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy występowały w każdym ze skontrolowanych zakładów, a skala stwierdzanych naruszeń była na bardzo zbliżonym poziomie.

Ilość i rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości oraz złożoność kontrolowanych zagadnień wskazuje na potrzebę dokonania w kolejnych latach większej liczby kontroli w tym zakresie, w tym kontroli sprawdzających, które mogą przyczynić się do skorygowania i uzupełnienia działań podejmowanych obecnie przez pracodawców w ramach realizacji decyzji nakazowych i wniosków pokontrolnych, a także wskutek podjętej działalności prewencyjnej.

## D. Zakłady charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych (wzmóżony nadzór)

### Informacje ogólne

W 2020 roku kontrolami w zakresie wzmóżonego nadzoru objęte zostały 3 zakłady pracy zajmujące się:

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

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.

Z uwagi, że jest to kolejny rok trwania tego programu zwrócono szczególną uwagę na poprawność realizacji środków prawnych wydanych podczas poprzednich kontroli oraz na poprawność sporządzania dokumentacji powypadkowych (w zakresie spójności proponowanych środków profilaktycznych z ustalonymi przez zespół powypadkowy przyczynami wypadków).

### Stwierdzone nieprawidłowości

Kontrole przeprowadzone w 2020 roku wykazały spadek liczby nieprawidłowości w stosunku do roku poprzedniego. Stosunkowo mała liczba wydanych środków prawnych wiązać się może z trwającą w Polsce epidemią Covid-19, podczas której zakłady działały w reżimie sanitarnym i w ograniczonym zakresie. W wyniku ustaleń dokonanych w toku kontroli wydanych zostało:

- 12 decyzji ustnych (wykonanych przed zakończeniem kontroli),
- 3 decyzje na piśmie,
- 1 wystąpienie pokontrolne zawierające 1 wniosek profilaktyczny.

Tylko w jednym przypadku w ocenie ryzyka nie uwzględniono zagrożenia związanego z obsługą urządzenia, przy którym doszło do wypadku przy pracy. W tym zakładzie inspektor pracy miał również zastrzeżenia do treści instrukcji dotyczącej bezpiecznej obsługi tego urządzenia.

### Podsumowanie i wnioski

Przeprowadzone kontrole ujawniły bardzo zróżnicowany stan przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy w zakładach, gdzie wystąpiły wypadki przy pracy. Mimo małej liczby wydanych środków prawnych trudno mówić, że któryś z zakładów osiągnął wyróżniającą się poprawę warunków pracy. Wydaje się, że właściwym sposobem na poprawę tego stanu jest utrzymanie okresowych kontroli u pracodawców i ustawiczne wskazywanie przez inspektorów pracy rozwiązań, które przyczynią się do poprawy warunków bezpieczeństwa pracy oraz przyczynią się do zaistnienia spójnej polityki bezpieczeństwa w tych w zakładach.

Reasumując należy stwierdzić, że obejmowanie pracodawców wzmożonym nadzorem przyczynia się do uważniejszego spojrzenia pracodawcy na kwestię bezpieczeństwa pracy pracowników i obliuguje go do podejmowania skutecznych działań w tym zakresie.

## 5. Eliminowanie zagrożeń w budownictwie

### A. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych

#### Informacje ogólne

W 2020 roku przeprowadzono ogółem 162 kontrole w 148 podmiotach, zatrudniających 1918 osób, w tym 1622 pracowników na podstawie stosunku pracy. Kontrole objęły podmioty gospodarcze o różnej strukturze zatrudnienia:

- zatrudniających do 9 pracowników – 125 kontroli,
- zatrudniających od 10 do 49 pracowników – 30 kontroli,
- zatrudniających od 50 do 249 pracowników – 7 kontroli.

#### Stwierdzone nieprawidłowości

Najczęściej powtarzające się nieprawidłowości przy wykonywaniu robót budowlanych i rozbiórkowych dotyczyły:

- prowadzenia prac na wysokości – 210 decyzji,
- eksploatacji rusztowań budowlano – montażowych – 159 decyzji,
- ochrony przeciwporażeniowej urządzeń i instalacji elektrycznych – 129 decyzji,
- stref i miejsc niebezpiecznych – 149 decyzji,
- dokumentacji w zakresie IBWR, oceny ryzyka zawodowego i instrukcji bhp – 117 decyzji,
- eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych – 60 decyzji.

Przykładowo na budowie w Świeciu stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, zabezpieczenia prac na wysokości, eksploatacji rusztowań, instrukcji bhp, szkoleń w dziedzinie bhp, oceny ryzyka zawodowego, instalacji elektrycznej, nadzoru nad wykonywanymi pracami. Zamieszczone niżej zdjęcia ilustrują przykładowe nieprawidłowości na budowie, gdzie doszło do wypadku przy pracy.



Podczas kontroli na budowie budynku wielorodzinnego w Bydgoszczy stwierdzono brak zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości, brak dojść do stanowisk pracy, brak zabezpieczenia otworów technologicznych, brak zabezpieczenia drabiny przed przemieszczeniem, brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych, eksploatację rusztowań metalowo-budowlanych zmontowanych niezgodnie z instrukcją (tj. bez barier ochronnych, pionów komunikacyjnych, bez odbioru przez osobę uprawnioną), brak instrukcji bhp, brak barier ochronnych przy krawędzi stropu. Inspektor pracy wydał 35 decyzji, w tym 1 wstrzymującą pracę, 3 wstrzymujące eksploatację maszyn i przeprowadził postępowanie wykroczeniowe wobec 1 pracodawcy. Poniżej zdjęcia dokumentujące nieprawidłowości przy pracach na wysokości.



Innym negatywnym przykładem wykonywania robót na wysokości była budowa obiektu w Jagodowie. Kontrola wykazała brak zapewnienia bezpiecznego dojścia na stropodach, brak pionu komunikacyjnego, podestu roboczego, barier ochronnych w rusztowaniu warszawskim, brak badań lekarskich, brak oceny ryzyka zawodowego i IBWR. Inspektor pracy wydał 15 decyzji, w tym 2 wstrzymania wykonywania prac, 3 wstrzymania eksploatacji maszyn, 1 skierowanie do innych prac. Przeprowadził postępowanie w sprawach o wykroczenia wobec 2 osób.

Przykłady nieprawidłowości na poniższych zdjęciach.



### Przyczyny naruszeń prawa

Za przyczyny występowania nieprawidłowości przy wykonywaniu prac budowlanych i rozbiórkowych uznać należy:

- zaniedbywanie podstawowych obowiązków przez pracodawców, w zakresie organizacji prac na wysokości i na rusztowaniach oraz zabezpieczania stref i miejsc niebezpiecznych na terenie budowy,
- brak skutecznego egzekwowania, przez pracodawców i nadzór techniczny na budowie, obowiązku stosowania przez pracowników odpowiednich środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej,
- brak skutecznego nadzoru i koordynacji prac prowadzonych przez różnych wykonawców w jednym miejscu,
- wzrost kosztów spowodowany wzrostem cen materiałów, stawki minimalnego wynagrodzenia i stawki godzinowej za pracę oraz koniecznością zabezpieczenia pracujących przed nowym zagrożeniem tj. zakażeniem wirusem Sars-Cov-2, opóźnienia w płatnościach,
- wymuszone tempo pracy i pośpiech w realizacji prac budowlanych, spowodowany warunkami atmosferycznymi i umownymi terminami oraz konsekwencjami stosowania reżimów sanitarnych związanych z epidemią Covid-19,
- duża fluktuacja pracowników produkcyjnych, w tym cudzoziemców,
- brak pełnej świadomości pracowników co do zagrożeń i ewentualnych konsekwencji wynikających z nieprzestrzegania przepisów bhp.

### Podsumowanie i wnioski

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 eksploatacji rusztowań budowlano-montażowych i w organizacji stanowisk pracy na wysokości, w następstwie których odnotowane były również wypadki przy pracy.

Podczas kontroli wydano 1201 decyzji, w tym 504 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności, 77 decyzji wstrzymujących prace, 1 decyzję wstrzymania działalności, 64 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn, 7 decyzji zakazujących wykonywania prac, 1 decyzję wykonania badań i pomiarów, 22 decyzje kierujące 65 pracowników do innych prac oraz 53 wnioski w celu wyeliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie.

Widocznymi w toku kontroli efektami działań inspektorów pracy była realizacja wszystkich decyzji ustnych (85,7% ogółu wydanych), która doprowadziła do natychmiastowej poprawy bezpieczeństwa osób pracujących na kontrolowanych budowlach. Do 31 grudnia 2020 roku stwierdzono wykonanie 1116 decyzji, co stanowiło prawie 93% ogółu wydanych.

Uwzględniając liczbę i wagę stwierdzanych corocznie nieprawidłowości, tematyka bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót budowlanych i rozbiórkowych będzie kontynuowana.

## B. Kontrole przy budowach i remontach dróg

### Informacje ogólne

W 2020 roku przeprowadzono 23 kontrole w 22 podmiotach wykonujących prace przy budowach i remontach dróg. Skontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 1260 osób, w tym 1178 zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Kontrolą objęto podmioty gospodarcze o różnej strukturze zatrudnienia:

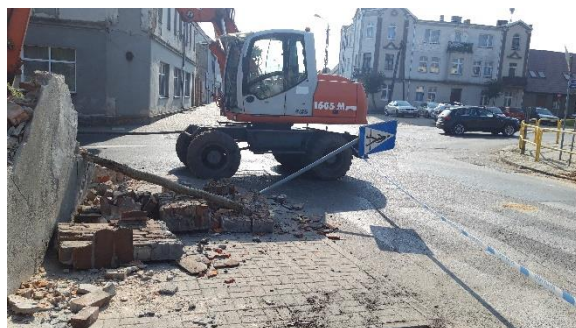
- zatrudniających do 9 pracowników – 11 kontroli,
- zatrudniających od 10 do 49 pracowników – 10 kontroli,
- zatrudniających od 50 do 249 pracowników – 2 kontrole.

### Stwierdzone nieprawidłowości

Najczęściej stwierdzano naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących:

- zabezpieczenia i oznakowania miejsc oraz stref niebezpiecznych – 15 decyzji,
- wyposażenia w odpowiednie środki ochrony indywidualnej lub nieużywania ich przez pracujących – 14 decyzji,
- koordynacji prac zbiorowych wykonywanych w jednym miejscu przez pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców – 10 decyzji,
- instrukcji bhp i dokumentacji dotyczącej bhp – 8 decyzji,
- organizacji prac szczególnie niebezpiecznych – 7 decyzji,
- organizacji i wykonywania prac ziemnych – 7 decyzji.

Szczególnie istotne nieprawidłowości dotyczyły przebudowy skrzyżowania ulic w Mroczy. W trakcie kontroli 2 podmiotów stwierdzono brak zabezpieczenia miejsca prowadzenia robót przed dostępem osób nieupoważnionych, brak wyznaczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej, brak szkolenia stanowiskowego w dziedzinie bhp, brak instrukcji bezpiecznego wykonywania robót rozbiórkowych, brak zasad przydziału i wydawania hełmów ochronnych oraz zasad wykonawstwa, organizacji i nadzoru nad robotami budowlanymi i wyburzeniowymi, brak koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu przez różnych pracodawców, niestosowanie hełmów ochronnych, brak sygnalizacji w trakcie prac transportowych wykonywanych sprzętem mechanicznym przy czasowym zajęciu pasów ruchu na ulicy, niewyznaczenie imiennie osoby do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach. Na zdjęciu poniżej przedstawiono stan po wypadku na kontrolowanej budowie.



### Przyczyny naruszeń prawa

Inspektorzy ocenili, że przyczyny występowania nieprawidłowości tkwiły w:

- zaniechaniu podstawowych obowiązków przez pracodawców,
- braku skutecznego egzekwowania, przez pracodawców i nadzór techniczny na budowie,

obowiązku stosowania przez pracowników odpowiednich środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej,

- braku skutecznego nadzoru i koordynowania w miejscu prowadzonych prac budowlanych przez różnych wykonawców,
- wzroście kosztów spowodowanym wzrostem cen materiałów, stawki minimalnego wynagrodzenia i stawki godzinowej za pracę oraz koniecznością zabezpieczenia pracujących przed zakażeniem wirusem SARS-CoV-2, opóźnieniach w płatnościach,
- wymuszonym tempie pracy i pośpiechu w realizacji prac drogowych, spowodowanych krótkim terminem realizacji i koniecznością zachowania ciągłości ruchu drogowego,
- dużej fluktuacji pracowników produkcyjnych, w tym cudzoziemców,
- braku pełnej świadomości pracowników co do zagrożeń i ewentualnych konsekwencji wynikających z nieprzestrzegania przepisów bhp.

### Podsumowanie i wnioski

Podczas kontroli wydano 76 decyzji, w tym 21 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności, 3 decyzje wstrzymujące prace, 4 decyzje kierujące 4 pracowników do innych prac oraz 11 wniosków w celu eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie. Widocznymi w toku kontroli efektami działań inspektorów pracy była realizacja wszystkich decyzji ustnych (85,5 % ogółu wydanych decyzji), które doprowadziły do natychmiastowej poprawy bezpieczeństwa pracowników na kontrolowanych budowach. Do końca 2020 roku wykonano około 96 % ogółu wydanych decyzji, doprowadzając do znaczącej poprawy warunków pracy.

Ustalenia inspektorów pracy dokonane w toku kontroli pozwalają na stwierdzenie, że wykonawcy prac związanych z budową i remontem dróg, podobnie jak w latach ubiegłych, dopuszczali się istotnych naruszeń przepisów i zasad bhp, zatem kontrole tej tematyki będą kontynuowane.

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

#### Informacje ogólne

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2020 roku przeprowadzili 20 kontroli w 14 podmiotach wykonujących prace polegające na usuwaniu wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych.

W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 230 osób, w tym 214 pracowników w ramach stosunku pracy. Kontrole przeprowadzono w zakładach o zróżnicowanej wielkości i tak:

- w 10 zakładach zatrudniających do 9 pracowników,
- w 2 zakładach zatrudniających od 10 do 49 pracowników,
- w 2 zakładach zatrudniającym od 50 do 249 pracowników.

Prace wykonywane w trakcie prowadzonych kontroli w większości 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. Prace w bezpośrednim narażeniu na działanie azbestu wykonywało łącznie 58 pracujących.

Stalą, specjalistyczną działalność związaną z usuwaniem wyrobów zawierających azbest prowadziło 6 kontrolowanych podmiotów, w których przeprowadzono 12 kontroli. Pozostałych 8 zakładów tylko sporadycznie zajmowało się usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Dla pracowników tych zakładów prace związane z usuwaniem wyrobów zawierających azbest miały charakter okazjonalny.

#### Stwierdzone nieprawidłowości

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, w tym odzieży ochronnej,
- brak wydzielenia i oznakowania strefy wykonywania prac przy wyrobach zawierających azbest,
- niewłaściwe postępowanie z odpadami azbestowymi, w tym niewłaściwy sposób składowania, nieutrzymywanie w stanie wilgotnym, 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.

Na zdjęciach poniżej przedstawiono niewłaściwy sposób składowania odpadów zawierających azbest – niewłaściwy dobór miejsca do składowania odpadów, brak zabezpieczenia przed przenikaniem włókien azbestu do gruntu.



### Przyczyny naruszeń prawa

Do najczęstszych przyczyn stwierdzonych naruszeń prawa zaliczyć należy:

- niedostateczną znajomość obowiązujących uregulowań prawnych,
- brak wystarczającej wiedzy na temat zagrożenia wynikającego z kontaktu z azbestem,
- świadome lekceważenie zagrożenia pyłem azbestu przez pracodawców, osoby nadzorujące i samych pracowników
- względy ekonomiczne wynikające ze sporadyczności zleceń, co powoduje „nieopłacalność” inwestowania zarówno w wyposażenie techniczne, jak i ochronne,
- duże tempo prac,
- pracochętność 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”,
- próby ominięcia kontroli ze strony PIP poprzez niezgłoszenie 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.



## Podsumowanie i wnioski

Największa liczba nieprawidłowości wystąpiła w grupie 8 firm sporadycznie zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest, jednak znaczną liczbę naruszeń prawa odnotowano również w grupie zakładów o długim stażu i doświadczeniu, specjalizujących się w wykonywaniu prac związanych z usuwaniem i zabezpieczaniem wyrobów zawierających azbest.

Przeprowadzone kontrole przyniosły wymierne efekty w postaci usuniętych nieprawidłowości i poprawy warunków pracy. Już w czasie kontroli wykonano 63 decyzje ustne, a do końca roku wykonano łącznie około 93% wydanych decyzji.

Ujawnione podczas kontroli naruszenia obowiązującego prawa pracy wskazują na potrzebę:

- prowadzenia dalszych specjalistycznych kontroli przedsiębiorstw zajmujących się rozbiórką i usuwaniem wyrobów zawierających azbest ze szczególnym wskazaniem na małe przedsiębiorstwa,
- prowadzenia działań informacyjno-prewencyjnych wśród przedsiębiorców, w celu podniesienia standardów bezpieczeństwa podczas prowadzenia prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

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

### Informacje ogólne

W 2020 roku przeprowadzono 17 krótkich kontroli w budownictwie ukierunkowanych na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących oraz 13 kontroli sprawdzających, w celu potwierdzenia likwidacji zagrożeń. Łącznie skontrolowano 13 podmiotów gospodarczych, w których pracowały 172 osoby, w tym 150 pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

### Stwierdzone nieprawidłowości

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzano w małych zakładach pracy, zatrudniających do 9 pracowników. Najczęściej stwierdzano naruszenia przepisów prawa dotyczące:

- rusztowań budowlanych – brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne na rusztowaniach – wydano ogółem 26 decyzji,
- środków ochrony indywidualnej – brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej, nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej – wydano ogółem 16 decyzji,
- prac na wysokości – brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych – wydano ogółem 9 decyzji,
- prace w wykopach – brak lub niewłaściwe zabezpieczenia stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych – wydano ogółem 5 decyzji,
- zabezpieczeń otworów technologicznych, w tym ściennych, szypów dźwigowych – wydano ogółem 5 decyzji,
- zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej na placu budowy, ogrodzenia terenu budowy – wydano ogółem 4 decyzje,
- nadzoru na wykonywaniem prac zaliczanych do szczególnie niebezpiecznych – wydano ogółem 3 decyzje,
- instalacji elektrycznych – brak zabezpieczenia instalacji i przewodów elektrycznych – wydano ogółem 2 decyzje.

Przykłady nieprawidłowości:



brak zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości; brak bezpiecznego dojścia do stanowisk;  
brak zabezpieczenia otworu na szyb dźwigowy



brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne na rusztowaniach



brak umocnienia, rozparcia lub podparcia ścian wykopu wąskoprzestrzennego o głębokości ponad 1,0 m oraz składowania urobku w odległości nie mniejszej niż 0,6 m od krawędzi wykopu

### Przyczyny naruszeń prawa

Źródła stwierdzanych problemów leżały zarówno po stronie organizatorów prac, jak i zatrudnianych pracowników budowlanych. W środowisku budowlanym w 2020 roku, zwłaszcza w dobie pandemii koronawirusa, dominowała tendencja szybkiego podjęcia pracy oraz szybkiego

i łatwego zarobku. W kilku przypadkach stwierdzono dużą rotację pracowników, co negatywnie wpływało na organizację pracy.

### Podsumowanie i wnioski

Przeprowadzone krótkie kontrole w budownictwie przyczyniły się do szybkiej i trwałej likwidacji stwierdzonych nieprawidłowości. Kontrole sprawdzające potwierdziły wykonanie wszystkich decyzji wydanych przez inspektorów pracy, a tym samym likwidację bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracujących.

Wieloletnie doświadczenia wskazują, iż jest to dobra formuła prowadzenia czynności kontrolnych, która przynosi wymierne efekty w postaci likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników oraz poprawy warunków pracy.

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

### Informacja ogólne

W 2020 roku przeprowadzono 33 kontrole skoncentrowane na nieprawidłowościach stwarzających zagrożenia o charakterze publicznym w miejscach ogólnodostępnych. Jedna kontrola przeprowadzona została w branży handlowej (handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi, naprawa samochodów), natomiast pozostałe (32 kontrole) dotyczyły budownictwa. Wszystkie skontrolowane podmioty działały w sektorze prywatnym.

### Stwierdzone nieprawidłowości

W wyniku kontroli wydano 58 decyzji, w tym 8 wstrzymujących pracę i eksploatację maszyn. Do najczęściej pojawiających się naruszeń przepisów prawnych w budownictwie zaliczyć można:

- brak wyгородzenia miejsca prowadzenia robót budowlanych przed dostępem osób postronnych, niewłaściwe zagospodarowanie terenu budowy i wynikające z tego zagrożenia publiczne – w tym zakresie wydano 10 decyzji,
- brak zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej na terenie prowadzonych prac budowlanych – wydano 13 decyzji (6 związanych z pracami na rusztowaniach i na wysokości, 6 przy prowadzeniu robót ziemnych),
- niezgodny z instrukcją montaż rusztowań budowlanych znajdujących się w miejscach ogólnodostępnych (brak stabilnego posadowienia, brak balustrad, niepełne podesty robocze, brak oznakowania nośności podestów, brak odbioru przez osobę uprawnioną) – 13 decyzji,
- niewłaściwe składowaniem materiałów (poza miejscami wyznaczonymi, w przestrzeni dostępnej osobom niezwiązanym z wykonywanymi pracami) – 2 decyzje,
- niezabezpieczone rozdzielnice elektryczne na klatkach schodowych remontowanych budynków mieszkalnych – 2 decyzje,
- niezabezpieczone przewody elektryczne na klatkach schodowych – 2 decyzje.

W firmie handlowej stwierdzono przechowywanie akumulatorów samochodowych w poczekalni zakładu i składowanie w ciągu komunikacyjnym stosu opon samochodowych.

### Przyczyny naruszeń prawa

Do najczęstszych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości zaliczyć można:

- brak nadzoru pracodawcy podczas prac budowlanych prowadzonych w miejscach dostępnych dla osób postronnych, w tym brak odpowiedzialności za bezpieczeństwo osób trzecich,
- brak znajomości przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub przygotowania technicznego u przedsiębiorców i nadzoru technicznego,
- brak skutecznego egzekwowania przez pracodawców lub nadzór techniczny przestrzegania przepisów bhp w organizacji stanowisk pracy,
- niewłaściwa organizacja i koordynacja prac, w tym brak komunikacji pomiędzy nadzorem a wykonującymi pracę (w szczególności cudzoziemcami),
- pośpiech w realizacji prac budowlanych,
- brak dbałości pracujących o przestrzeganie przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy.

## Podsumowanie i wnioski

Liczba stwierdzonych (zgłoszonych) zagrożeń publicznych w 2020 roku była na porównywalnym poziomie jak w roku poprzednim. Dominowały zagrożenia wynikające z prowadzonych robót budowlanych.

Przeprowadzone kontrole wskazywały na niski poziom świadomości przedsiębiorców, osób kierujących pracami w miejscach ogólnodostępnych oraz samych pracowników, co do wpływu jaki mają prowadzone prace na bezpieczeństwo osób postronnych. Stwierdzano również ignorowanie zagrożeń przez osoby postronne.

Kontrole przeprowadzone w roku 2020 potwierdzają konieczność kontynuacji omawianego tematu, a więc reagowanie na zgłoszenia zagrożeń i podejmowanie działań prewencyjnych.

## F. Budownictwo infrastruktury kolejowej

### Informacje ogólne

W celu wyeliminowania lub znaczącego ograniczenia zagrożeń wypadkowych w 2020 roku przeprowadzono 7 kontroli w 4 miejscach wykonywania robót budowlanych w infrastrukturze kolejowej (inwestycji kolejowych). Skontrolowani pracodawcy zatrudniali łącznie 73 pracowników.

### Stwierdzone nieprawidłowości

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 40 decyzji ustnych i 7 decyzji na piśmie, w tym 2 decyzje wstrzymania prac, które zostały wykonane w trakcie kontroli.

W celu ograniczenia ryzyka zawodowego związanego z pracą elektromonterów zatrudnionych w kontrolowanych zakładach wydano w szczególności decyzje dotyczące dokonania oceny i udokumentowania ryzyka związanego z możliwością poparzenia łukiem elektrycznym, z zagrożeniami urazami spowodowanymi uwolnieniem naprężonych przewodów i konstrukcji, przypadkowym zbliżeniem metalowych części sprzętu budowlanego do elementów czynnych sieci trakcyjnej, wybuchem i pożarem oraz wylądowaniami elektrycznymi, a także ryzyka związanego z pracą w wysokich i niskich temperaturach, przy złej widoczności.

Wydane w czasie kontroli decyzje dotyczyły usunięcia bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników podczas prac torowych i budowlanych, np. usunięcia zagrożeń potrącenia pracujących na wyłączonych torach przez przejeżdżające obok pociągi, wyznaczenia stref niebezpiecznych, ostrzegania sygnałem dźwiękowym przez sygnalistę o nadjeżdżającym pociągu, wyznaczenia i prawidłowego oznakowania miejsc zejścia z wyłączonego toru, zapewnienia bezpieczeństwa przed upadkiem z wysokości, upadkiem do wykopów, upadkiem z wiaduktu kolejowego. Kontrolujący po stwierdzeniu w jednym przypadku, że wykonawca robót torowych na wiadukcie kolejowym wyznaczył i oznakował zejście z wiaduktu przez czynny tor, po którym przejeżdżały pociągi, wstrzymał wykonywane prace, ponieważ istniało bezpośrednie zagrożenie śmiertelnego potrącenia pracujących przez przejeżdżający pociąg towarowy.

### Podsumowanie i wnioski

Wydane w czasie kontroli decyzje przyczyniły się do poprawy warunków pracy i ograniczenia zagrożeń wypadkowych. Kontrolujący przyczynili się także do usunięcia wielu zagrożeń publicznych podczas prac budowlanych obok czynnych przejazdów kolejowych.

## G. Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów BHP podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi

### Informacje ogólne

W 2020 roku przeprowadzono 11 kontroli skoncentrowanych na ocenie stopnia przestrzegania przepisów bhp dotyczących żurawi budowlanych oraz eliminacji stwierdzonych nieprawidłowości.

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 257 osób, w tym 222 zatrudnione na podstawie stosunku pracy i 34 osoby na podstawie umów cywilno-prawnych. Skontrolowano 6 podmiotów o zatrudnieniu do 9 osób, 4 podmioty o zatrudnieniu od 10 do 49 osób, 1 podmiot zatrudniający pomiędzy 50 a 249 osób.

Kontroli poddano 18 żurawi, w tym 16 żurawi wieżowych i 2 żurawie szybkomontujące.

### **Stwierdzone nieprawidłowości**

W czasie kontroli stwierdzono naruszenia przepisów dotyczących obowiązków:

- zapewnienia bezpiecznego dojścia do stanowiska pracy (do żurawia) – na jednej budowie,
- zabezpieczenia ściany wykopu przed tworzeniem się nawisów gruntu w miejscu usytuowania żurawia - na jednej budowie,
- zabezpieczenia przed możliwością potknięcia o wystające z wykopu pręty zbrojeniowe w miejscu usytuowania żurawia – na jednej budowie.

W trakcie jednej z kontroli stwierdzono próbę rozpoczęcia prac transportowych z użyciem żurawia przez operatora żurawia oraz sygnalistę i hakowego z firmy podwykonawczej bez kasków ochronnych i elementów odróżniających ich od innych pracowników. W 1 przypadku stwierdzono brak aktualnej decyzji UDT, zezwalającej na eksploatację żurawia wieżowego.

Kontrole nie wykazały nieprawidłowości w zakresie uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi żurawi. Operatorzy, hakowi i sygnaliści we wszystkich firmach posiadali wymagane kwalifikacje i szkolenia bhp oraz badania lekarskie. Wyposażeni zostali w odpowiednie środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze. Zapewniono komunikację radiową pomiędzy operatorami a hakowymi i sygnalistami. Zapoznano ich z instrukcją bezpieczeństwa prac transportowych oraz z instrukcją ewakuacji z kabiny żurawia. Żaden z poddanych kontroli żurawi, nie miał kabiny usytuowanej na wysokości 80 m i więcej. Kabiny kontrolowanych żurawi wyposażone zostały w sprzęt do komunikacji radiowej, wiatromierz, termometr, gaśnicę, apteczkę pierwszej pomocy; posiadały ogrzewanie i wentylację. Prace żurawi odbywały się wyłącznie przy oświetleniu dziennym, co inspektorzy stwierdzili na podstawie ewidencji godzin pracy operatora bądź zapewniono oświetlenie terenu pracy żurawia przy ograniczonej widoczności (w jednym przypadku). Czynności operatora były wykonywane nie dłużej niż 8 godzin na dobę. Żadna z kontroli nie wykazała przypadków powstrzymania się od wykonywania pracy przez operatora żurawia z uwagi na niebezpieczeństwo dla życia, zdrowia mienia lub środowiska, przemieszczania osób przy pomocy żurawia z zawieszonym na haku koszem, wykonywanie pracy żurawia w warunkach kolizyjnych w sposób niezgodny z instrukcją (na 6 skontrolowanych budowach eksploatowano więcej niż 1 żuraw; na każdej z tych budów została opracowana instrukcja kolizyjna dla eksploatowanych żurawi ze schematem).

### **Podsumowanie i wnioski**

W 2020 roku nie stwierdzono rażących nieprawidłowości związanych z wykonywaniem prac przy użyciu żurawi. Większość żurawi na terenie województwa kujawsko – pomorskiego jest własnością jednego podmiotu gospodarczego, co przekłada się na coraz lepsze wyniki kontroli. Niepokoi natomiast niski poziom wiedzy nadzorujących pracę operatorów kierowników budów (pracodawcy operatorów zazwyczaj nie są obecni na terenie budowy) – kontrole ujawniły jak niewielka jest ich wiedza na temat ograniczeń w wykonywaniu pracy operatorów żurawi (np. ograniczenie wykonywania czynności operatora do 8 godzin na dobę). Kierownicy budów przyznawali też, że nie wiedzą czy np. operator na ich budowę nie przyjeżdża z innej, gdzie również pracuje jako operator żurawia.

Z uwagi na krótki okres obowiązywania rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących, kontrole prowadzone przez inspektorów pracy stanowią okazję do przekazywania istotnych informacji i udzielania porad osobom nadzorującym pracę operatorów żurawi.

## 6. Kontrole problematyki REACH i CLP

### Informacja ogólne

W 2020 r. przeprowadzono 6 kontroli dotyczących problematyki REACH i CLP w zakładach różnych branż o różnej wielkości zatrudnienia: 5 kontroli w zakładach przetwórstwa przemysłowego (po jednej kontroli w zakładach o przeważającej działalności: produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych, produkcja tworzyw sztucznych, wytwarzanie i przetwarzanie produktów rafinacji ropy naftowej, produkcja wyrobów stolarskich i ciesielskich, drukowanie) i 1 kontrolę w zakładzie zajmującym się produkcją i sprzedażą hurtową wyrobów chemii przemysłowej. Wszystkie zakłady należały do sektora prywatnego.

W objętych kontrolą zakładach zatrudnionych było łącznie 436 pracujących, w tym 351 bezpośrednio narażonych na działanie substancji i mieszanin chemicznych (54 kobiety).

Substancje i mieszaniny chemiczne stosowano: przy pracach remontowych i serwisowych (do mycia, klejenia, uszczelniania, smarowania, odrdzewiania, malowania), przy produkcji i przetwórstwie wyrobów chemicznych (w tym farb i lakierów, tworzyw sztucznych, wyrobów stolarskich i ciesielskich z drewna), a także w laboratoriach. We wszystkich skontrolowanych zakładach stosowano ogółem 497 różnych substancji i mieszanin. Zdecydowana większość to chemikalia niebezpieczne (stwarzające zagrożenie).

### Stwierdzone nieprawidłowości

W 2020 roku uchybienia ujawnione zostały we wszystkich kontrolowanych zakładach. Podczas kontroli nie stwierdzono jednak rażących naruszeń prawa.

Tak jak w poprzednich latach w zakładach nie przestrzegano przepisów dotyczących przygotowania pracowników do pracy, czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych oraz informowania pracowników o zagrożeniach chemikaliami i sposobach ochrony.

W ramach oceny ryzyka zawodowego dokonanej w 1 dużym zakładzie chemicznym nie dokonano pełnej identyfikacji zagrożeń czynnikami chemicznymi, w szczególności nie odniesiono się do wszystkich stosowanych czynników chemicznych, z uwzględnieniem ich właściwości, otrzymanych od dostawcy informacji o zagrożeniu i zaleceń dotyczących bezpiecznego stosowania, określonych w karcie charakterystyki. W 1 zakładzie stwierdzono brak wstępnych lub nieaktualne szkolenia okresowe z zakresu bhp pracowników oraz nieopracowanie bądź nieaktualność instrukcji dotyczących bezpiecznego 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 1 zakładzie magazyny, zbiorniki albo inne miejsca magazynowania niebezpiecznych chemikaliów nie były oznakowane w sposób określony w obowiązujących przepisach. Również w 1 zakładzie brak było instrukcji magazynowania. Pracodawcy nie przestrzegali ponadto przepisów regulujących dostęp do informacji o zagrożeniach chemikaliami.

W 2 zakładach – w przedłożonych do kontroli 3 kartach charakterystyki nie uwzględniono wymagań dotyczących oznakowania CLP. Karty te były nieaktualne.

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

### Przyczyny naruszeń prawa

Zdaniem osób kierujących pracownikami w przedsiębiorstwach, stwierdzone naruszenia prawa wynikały głównie z niezajomości przez nich szczegółowych przepisów i zasad bezpieczeństwa higieny pracy przy stosowaniu substancji i preparatów chemicznych. W kontrolowanym wcześniej zakładzie znajomość rozporządzeń przez wyznaczone osoby nadzoru i pracowników etatowej służby bhp była na poziomie zadowalającym. Zdaniem pracodawców, szczególnie przepisy dotyczące oceny ryzyka zawodowego przy stosowaniu chemikaliów, są niejednoznaczne i niełatwe do zastosowania w praktyce.

W ocenie inspektorów przyczyną nieprawidłowości jest także niedostateczne przygotowanie specjalistów ds. bhp do wykonywania ciężących na nich obowiązków w zakresie rozpoznawania

zagrożeń chemikaliami w obsługiwanych zakładach, a niekiedy również zwykle lekceważenie tych obowiązków. Stwierdzone nieprawidłowości nie wynikały z braku środków finansowych lecz z braku nadzoru i nieskuteczności kontroli wewnętrznej.

### Podsumowanie i wnioski

Liczba uchybień i nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu chemikaliów w zakładach kontrolowanych w 2020 r. była zbliżona do stwierdzanych w latach ubiegłych. Mogłaby ona być mniejsza w przypadku większej skuteczności kontroli funkcjonalnej u pracodawców. Stwierdzone naruszenia prawa i ich przyczyny są od wielu lat powtarzalne.

Uwzględniając decyzje ustne zrealizowane podczas kontroli oraz informacje przekazane przez pracodawców o realizacji wydanych decyzji i wniosków w wystąpieniach można stwierdzić, że w wyniku przeprowadzonych kontroli nastąpiła poprawa stanu bezpieczeństwa i higieny pracy we wszystkich skontrolowanych zakładach.

Przeprowadzone kontrole stanowiły kontynuację zadań z lat ubiegłych. Kolejny, już 13 rok prowadzono je z uwzględnieniem przygotowania pracodawców – dalszych użytkowników do zagadnień ujętych w rozporządzeniach REACH i CLP. Wyniki kontroli wskazują na potrzebę kontynuacji kontroli pracodawców - dalszych użytkowników substancji i preparatów chemicznych w kolejnych latach.

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 chemicznych i ich mieszanin to w dalszym ciągu podstawowa przyczyna stwierdzanych uchybień.

## 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

#### Informacje ogólne

W 2020 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy wpłynęło 14 wniosków z urzędów celnych o wydanie opinii wobec 33 rodzajów towarów. W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 30 opinii negatywnych i 2 opinie pozytywne, natomiast w 1 przypadku inspektor pracy nie był organem właściwym do wydania opinii.

Największą grupę kontrolowanych wyrobów stanowiły środki ochrony indywidualnej. Tylko w przypadku 2 masek stwierdzono spełnianie wymagań zasadniczych (półmaska filtrująca i maska przeciwpyłowa). Opinie negatywne wydano dla 22 różnego rodzaju masek i półmasek chroniących układ oddechowy. Stwierdzono również niespełnianie wymagań przez 1 kombinezon ochronny i 1 rodzaj ochronników obuwia.

Drugą grupę kontrolowanych wyrobów stanowiły maszyny. We wszystkich 6 przypadkach stwierdzono, że wyroby nie spełniały wymagań zasadniczych. W 2 przypadkach kontrolowane maszyny – agregaty prądotwórcze – podlegały dodatkowo ocenie pod względem zgodności z dyrektywą w sprawie emisji hałasu do środowiska przez urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń. Kontrola przeprowadzona w urzędzie celnym wykazała że wyroby nie spełniały również wymagań wynikających z dyrektywy hałasowej.

## Stwierdzone nieprawidłowości

W grupie środków ochrony indywidualnych stwierdzono nieprawidłowości dotyczące:

- deklaracji zgodności – brak w 22 przypadkach, nieprawidłowości w treści – 2 przypadki,
- oznakowania CE – brak w 16 przypadkach, nieprawidłowe oznakowanie – 3 przypadki,
- oznakowania wyrobu – identyfikacja, piktogramy, barwy bhp itp. – 17 przypadków,
- instrukcji użytkowania – brak w 15 przypadkach, nieprawidłowości w treści – 8 przypadków,
- wystawienia certyfikatu oceny typu WE – 2 przypadki.

Podobne nieprawidłowości, w odpowiednio mniejszej liczbie przypadków, wystąpiły w grupie objętych kontrolami maszyn.

Przykładowym środkiem ochrony indywidualnej, w stosunku do którego stwierdzono najwięcej nieprawidłowości, była półmaska przeciwpyłowa marki EPC, typ KN 95, rok produkcji 2019, której krajem pochodzenia były Chiny. Kontrola wykazała:

- brak znaku CE na wyrobie, na opakowaniu,
- brak deklaracji zgodności UE; brak adresu strony internetowej, na której można uzyskać dostęp do deklaracji zgodności UE,
- brak na środku ochrony indywidualnej – lub alternatywnie na opakowaniu – adresu pocztowego producenta, pod którym można się z nim skontaktować,
- brak dołączenia do ŚOI instrukcji oraz informacji sporządzonych w języku łatwo zrozumiałym dla konsumentów i innych użytkowników końcowych na terenie państwa członkowskiego UE.

## Podsumowanie i wnioski

Dotarcie do Polski pandemii związanej z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 spowodowało gwałtowny wzrost zapotrzebowania na różnego rodzaju wyroby chroniące układ oddechowy człowieka oraz na środki pozwalające na izolację od czynników środowiska. Wzmożony popyt przyczynił się do importu rozmaitych półmasek przeciwpyłowych, masek ochronnych, kombinezonów ochronnych jak i ochronników obuwia, których stosowanie miało przyczynić się do uchronienia użytkowników przed ryzykiem zakażenia wirusem. Pierwszym kierunkiem, z którego zaczęły napływać środki ochrony indywidualnej była Ukraina (12 wyrobów), a kolejnym Chiny (10 wyrobów), następnie Turcja (2 wyroby). Największy wzrost importu ww. wyrobów nie spełniających wymagań zanotowano w marcu 2020 r.

Ilości kwestionowanych maszyn była na dużo niższym poziomie, niż ilość kwestionowanych środków ochrony indywidualnej. Fakt ten mógł mieć związek ze spowolnieniem gospodarki. Maszyny, co do których inspektorzy pracy wydali negatywne opinie w 2020 r. pochodziły wyłącznie z Chin.

Kontrole inicjowane przez urzędy celne wskazują, że istnieje realna potrzeba współpracy pomiędzy organami Państwowej Inspekcji Pracy a Urzędami Celno-Skarbowymi. Wiedza specjalistyczna, którą posiadają inspektorzy pracy w sposób realny przyczynia się do ograniczenia ryzyka wprowadzenia do obszaru Unii Europejskiej wyrobów nie spełniających wymagań odpowiednich dyrektyw i rozporządzeń.

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

W 2020 roku przeprowadzono 3 kontrole sprawdzające, w związku z wydaniem w 2019 roku postanowień dotyczących dostosowania wyrobów do wymagań zasadniczych. Kontrole potwierdziły usunięcie wad w takich wyrobach, jak :

- zagęszczarka płytowa,
- przyrząd do szlifowania, toczenia wałków maszynowych,
- granulator,

skutkiem czego zostały wydane decyzje umarzające postępowanie w ich sprawie.

Potwierdzono również usunięcie wad automatycznej linii termicznego cięcia bloków styropianowych marki FORMTEC (rok produkcji 2017), w które stwierdzono w 2018 roku.



W marcu 2020 roku Główny Inspektorat Pracy przekazał notyfikację nr A12/00385/20, otrzymaną od włoskiego organu nadzoru rynku za pośrednictwem Europejskiego Systemu Szybkiej Wymiany Informacji o Produktach Niebezpiecznych RAPEX, dotyczącą wyciągarek marki „DIECI”, przeznaczonych do stosowania na stałych lub teleskopowych ładowarkach. Z zawartych tam informacji wynikało, że 23 wyroby objęte notyfikacją były dystrybuowane na terenie Polski. Na liście odbiorców został między innymi wymieniony jeden z przedsiębiorców mających siedzibę na terenie działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy. Z uwagi na wprowadzenie na terenie Polski ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii kontrola była prowadzona na zasadzie wymiany pisemnych informacji. Na podstawie uzyskanych zwrotnie wyjaśnień ustalono, że producent przeprowadził akcję serwisową skutkiem czego wada wyrobu została usunięta.

Poza tym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy wpłynęły informacje z 3 innych okręgów o niespełnianiu wymagań przez montażownicę do kół ciężarowych, bombiniarkę i agregat osuszający. Skutkiem działań podjętych u producentów wyroby zostały dostosowane do wymagań zasadniczych.

### C. Kontrole obrabiarek do metali

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy w 2020 roku w ramach nadzoru rynku kontrolami objęto ogółem 16 obrabiarek do metali. Były to wiertarki, przecinarki taśmowe, tokarki, frezarki, centra frezarskie CNC, centra tokarskie, szlifierki, zgrzewarki.

W stosunku do 11 wyrobów nie stwierdzono niezgodności w wymaganiach zasadniczych. W przypadku 5 obrabiarek do metalu (tokarki, frezarki, centrum frezarskie) stwierdzono wady, w związku z czym podjęto niezbędne działania:

- dokumentacje z kontroli przekazano do okręgowych inspektoratów pracy właściwych ze względu na siedziby podmiotów odpowiedzialnych za wprowadzenie wyrobów do obrotu (nieprawidłowości dotyczyły braku lub nieprawidłowej deklaracji zgodności, nieprawidłowej treści instrukcji użytkowania, niewłaściwego oznakowania wyrobów) – 4 przypadki;
- wystosowano pismo profilaktyczne do producenta w sprawie nieprawidłowej treści deklaracji zgodności (spowodowało to usunięcie stwierdzonej nieprawidłowości) – 1 przypadek.

### D. Kontrole środków ochrony przed upadkiem z wysokości

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy w 2020 roku skontrolowano ogółem 18 różnych środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości. Dokonano oceny 14 rodzajów szelek bezpieczeństwa i 4 rodzajów amortyzatorów upadku.

Wszystkie objęte kontrolą wyroby spełniały wymagania zasadnicze wynikające z rozporządzenia 2016/425 w sprawie środków ochrony indywidualnej lub dyrektywy 89/383/WEG.

### E. Kontrole w pozostałych przypadkach

Kontroli wyrobów pod względem ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi w 2020 roku dokonano również podczas badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (4 kontrole) oraz na wnioski dotyczące sprawdzenia czy producenci maszyn faktycznie dostosowali wyroby do wymagań zasadniczych (2 kontrole).

Badając okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy inspektorzy stwierdzili 2 przypadki na tyle istotnych modyfikacji maszyn i urządzeń (frezarka dolnowrzecionowa, linia przerobu pierza), że pracodawcy stali się w świetle przepisów producentami nowych urządzeń. Przebudowując urządzenia nie zapewnili instrukcji użytkowania, deklaracji zgodności, oznakowania CE, dopuścili do nieprawidłowości dotyczących budowy / wykonania wyrobu, oznakowania elementów wyrobu. W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości wydane zostały postanowienia w sprawie dostosowania wyrobów do wymagań zasadniczych. W jednym przypadku użytkownik przywrócił już pierwotny, zalecany przez producenta stan maszyny. Kontrola sprawdzająca w drugim przypadku przeprowadzona zostanie w 2021 roku.

W trakcie badania 2 pozostałych wypadków stwierdzono niezgodności z wymaganiami zasadniczymi powstałe u producentów maszyn (mieszalnik czterowstęgowy, dzielarka objętościowa), w związku z tym w jednym przypadku dokumentację z kontroli przekazano do OIP w Gdańsku w celu wszczęcia postępowania, a w drugim - do importera maszyny skierowano pisemny wniosek o usunięcie niezgodności w kontrolowanym wyrobie.

Kontrole przeprowadzone na wnioski skierowane do OIP w Bydgoszczy, wykazały, że producenci maszyn faktycznie dostosowali wyroby do wymagań zasadniczych. Sprawy dotyczyły traka taśmowego poziomego i maszyny pakującej.

## 8. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa

### Informacje ogólne

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 18 kontroli mających na celu zweryfikowanie stanu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa. Kontrole powiązane były z kampanią prewencyjną.

W skontrolowanych firmach pracowało łącznie 549 osób, w tym 530 na podstawie stosunku pracy (302 kobiety, 20 niepełnosprawnych), 17 osób na podstawie umów cywilno-prawnych i 2 podmioty samozatrudniające się. Skontrolowano:

- 3 podmioty o zatrudnieniu do 9 osób,
- 12 podmiotów o zatrudnieniu od 10 do 49 osób,
- 3 podmioty zatrudniające od 50 do 249 osób.

W skontrolowanych zakładach w latach 2017 - 2019 wydarzyło się 13 wypadków przy pracy. Wszystkie wypadki należały do kategorii lekkich.

### Stwierdzone nieprawidłowości

W skontrolowanych zakładach najczęściej występowały nieprawidłowości związane z oceną ryzyka zawodowego (11 na 18 skontrolowanych zakładów), np. nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zagrożeń chemicznych związanych z eksploatacją komór wędzarniczych, nieuwzględnienia wszystkich stosowanych maszyn do przetwórstwa mięsa, czy pominięcie szkodliwego czynnika biologicznego - wirusa SARS-CoV-2.

Równie często występowały nieprawidłowości związane z funkcjonowaniem służby bhp (u 10 pracodawców), dotyczące np. niewywiązywania się przez osoby wykonujące zadania tej służby ze swoich obowiązków w zakresie sporządzania i przedstawiania pracodawcy okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy czy dokonywania przeglądu warunków pracy w zakładzie.

Kolejna grupa powtarzających się nieprawidłowości dotyczyła instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy (10 zakładów). Stwierdzono np. brak instrukcji bezpiecznej pracy przy obsłudze maszyn i urządzeń do przetwórstwa mięsa czy przy pracach z ostrymi narzędziami ręcznymi, brak instrukcji dotyczących sposobów postępowania ze stosowanymi niebezpiecznymi mieszaninami chemicznymi, a także nieuwzględnienie w instrukcjach wszystkich istotnych elementów, jak czynności wymagane przed rozpoczęciem pracy lub po zakończeniu pracy.

Często stwierdzano nieprawidłowości w zakresie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (6 zakładów), tj. brak badań i pomiarów natężenia hałasu, stężenia czynników chemicznych czy parametrów mikroklimatu zimnego oraz nieprawidłowości związane z bezpieczeństwem pracy w komorach chłodniczych.

Inspektorzy pracy wnieśli zastrzeżenia do 27 spośród 126 maszyn poddanych ocenie. Najistotniejsze nieprawidłowości, związane z zagrożeniami wypadkowymi, to brak właściwych osłon zabezpieczających przed dostępem do części niebezpiecznych maszyn, brak urządzeń ochronnych,

które przy otwarciu osłony spowodowałyby natychmiastowe zatrzymanie maszyny bądź jej niebezpiecznych elementów, czy brak opisu elementów sterowniczych maszyn.

### **Przyczyny naruszeń prawa**

Z wyjaśnień uzyskanych od pracodawców w czasie kontroli wynikało, że naruszenia przepisów prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy spowodowane były głównie brakiem wystarczających środków finansowych, co skutkowało oszczędzaniem, np. na przeprowadzaniu badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia.

W ocenie inspektorów pracy, niepodejmowanie działań dla poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, w niektórych przypadkach spowodowane było zwykłym niedbalstwem ze strony pracodawców, osób sprawujących bezpośredni nadzór nad pracownikami jak i służb bhp oraz bagatelizowaniem zagrożeń. Należy stwierdzić, że większość działań, jak opracowanie instrukcji, aktualizacja oceny ryzyka zawodowego czy okresowa analiza stanu bhp w zakładzie przez służbę bhp, nie wymaga dużych nakładów finansowych.

### **Podsumowanie i wnioski**

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 171 decyzji, z czego wykonanych zostało już 158 decyzji (ponad 92 % wydanych decyzji), w tym 42 decyzje ustne. Tym samym już w tej chwili można stwierdzić znaczącą poprawę warunków pracy w skontrolowanych zakładach. Należy zaznaczyć, że nie upłynęły jeszcze wyznaczone terminy realizacji części decyzji, zatem dopiero po upływie tych terminów możliwa będzie pełna ocena efektów uzyskanych w wyniku działań inspektorów pracy. Za szczególnie istotne dla podniesienia poziomu bezpieczeństwa w zakładach uznać należy usunięcie nieprawidłowości dotyczących 27 maszyn, co do których stanu inspektorzy pracy zgłosili zastrzeżenia w toku kontroli.

W trakcie przeprowadzonych kontroli udzielono łącznie 93 porady prawne i 127 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Inspektorzy prowadzili rozmowy z pracodawcami, osobami kierującymi pracownikami oraz z osobami wykonującymi zadania służby bhp. Miało to na celu określenie celowości i korzyści płynących z szeroko rozumianej prewencji wypadkowej, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, unowocześnienia eksploatowanego w zakładach parku maszynowego, czy monitorowania poziomu stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia.

Podkreślić należy, że najmniej naruszeń prawa pracy inspektorzy pracy stwierdzili w zakładach, które skorzystały z zaproszenia Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy i w ramach kampanii prewencyjnej wzięły udział w szkoleniach zorganizowanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy oraz przystąpiły do programu prewencyjnego. Natomiast w zakładach, które nie skorzystały z zaproszenia na szkolenia bądź po szkoleniu wycofały się z udziału w programie prewencyjnym, nieprawidłowości było znacznie więcej i często wiązały się z bezpośrednim zagrożeniem życia lub zdrowia pracowników, co skutkowało wszczęciem postępowania mandatowego lub zastosowaniem środków oddziaływania wychowawczego.

Przeprowadzone kontrole i ich wyniki wskazują na konieczność dalszego monitorowania stanu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przetwórstwa mięsnego oraz popularyzowania tych zagadnień. W roku 2021 kontynuowany będzie długofalowy program kontrolno-prewencyjny Państwowej Inspekcji Pracy - „BHP w zakładach przetwórstwa mięsa”.

## **9. Bezpieczeństwo w leśnictwie**

### **Informacje ogólne**

W celu oceny przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w leśnictwie w 2020 r. przeprowadzono 13 kontroli w zakładach usług leśnych działających na terenie lasów należących do nadleśnictw: Lutówko, Woziwoda, Bydgoszcz, Runowo Krajeńskie, Szubin, Osie, Włocławek,

Tuchola, Jamy. Nadleśnictwa te wchodzą w skład obszarów leśnych zarządzanych przez Regionalną Dyrekcję Lasów Państwowych w Toruniu.

Skontrolowano 9 zakładów o zatrudnieniu do 9 pracowników i 4 zakłady zatrudniające od 10 do 49 pracowników. W zakładach tych pracowało łącznie 128 osób, w tym 111 zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, a 17 na podstawie umów cywilno-prawnych. Jedne z przedsiębiorców powierzał pracę 6 obywatelom Ukrainy.

### Stwierdzone nieprawidłowości

Najczęstsze nieprawidłowości stwierdzane podczas kontroli dotyczyły przede wszystkim:

- oceny ryzyka zawodowego – najczęściej opracowana ocena ryzyka zawodowego nie zawierała zagrożeń związanych z COVID-19; w jednym przypadku pracodawca nie dokonał oceny ryzyka zawodowego na jednym ze stanowisk pracy;
- profilaktycznych badań lekarskich – w trzech zakładach pracownicy byli dopuszczani do pracy bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy na stanowiskach pracy „pracownik leśny”; w jednym przypadku dopuszczono pracownika do pracy bez poddania badaniom kontrolnym;
- wyposażenia i stosowania środków ochrony indywidualnej – pracownik jednego z kontrolowanych podmiotów wykonywał pracę z użyciem pilarek łańcuchowych bez rękawic ochronnych i spodni z wkładkami antyprzecięciowymi; w dwóch zakładach – dwóch pracowników użytkowało hełmy ochronne z nieaktualną datą przydatności; w kolejnych dwóch zakładach – dwóch pracowników nie stosowało ochronników słuchu, pomimo wyposażenia w nie przez pracodawcę; w jednym przypadku pracownik wykonywał prace pomocnicze w uszkodzonych rękawicach ochronnych;
- prac szczególnie niebezpiecznych – w dwóch zakładach ujawniono brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych, a w kolejnym wykaz był niekompletny;
- instrukcji bezpiecznego wykonywania pracy – w jednym przypadku pracodawca nie zapewnił opracowania właściwej instrukcji bezpiecznej pracy przy obsłudze kosy spalinowej;
- ścinki drzew pilarkami – w jednym przypadku ujawniono niebezpieczny sposób ścinki, który doprowadził do śmierci pracownika (pilarza) w wyniku przygniecenia upadającym drzewem (kontrola związana z badaniem wypadku przy pracy);
- braku badań przesiewowych w kierunku boreliozy;
- braku szczepień ochronnych.

Stwierdzono również nieprawidłowości w zakresie składowania surowca (niewyrównanie czoł stosów i niezabezpieczenie stosów przed rozsunięciem).

W kontrolowanych zakładach w ostatnich trzech latach miały miejsce łącznie cztery wypadki przy pracy. Trzy wypadki miały bezpośredni związek z pracą wykonywaną w lesie (dwa na pozycjach przy pozyskaniu drewna, jeden przy wykaszaniu). Urazy oraz śmierć w dwóch zdarzeniach zostały spowodowane upadającym drzewem lub konarami. Przyczyny tych dwóch wypadków były bardzo złożone i obejmowały zarówno braki organizacyjne, jak i niewłaściwe zachowania pracowników oraz osób nadzorujących pracę.

### Przyczyny naruszeń prawa

Według wyjaśnień podmiotów kontrolowanych przyczyny nieprawidłowości tkwiły w coraz trudniejszej sytuacji na rynku pracy, w szczególności braku młodych pracowników chętnych do ciężkiej pracy w zmiennych, często w niesprzyjających warunkach atmosferycznych. W niektórych przypadkach jedynym wyjściem było zatrudnianie cudzoziemców niedostatecznie przygotowanych do pracy. Pracodawcy wskazywali na brak ciągłości pracy spowodowanej pandemią Covid-19, a także pośpiech i stres w przypadku pozyskania zlecenia oraz dyktat niskich cen w przetargach prowadzonych przez nadleśnictwa, co zmusza do szukania oszczędności w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Inspektorzy zauważyli oprócz tego komercyjne nastawienie lasów państwowych na produkcję drewna, powodujące, że zamiast planowej gospodarki, zakłady usług leśnych pozyskują ilości i rodzaje drewna pod konkretne zamówienia, co dodatkowo powoduje ciągłe przemieszczanie się ludzi i sprzętu. Dostrzegalny jest też brak wiedzy o długotrwałych skutkach pracy w narażeniu na czynniki szkodliwe:

hałas i wibrację, szczególnie bez stosowania środków ochrony indywidualnej, a także niedoszacowanie kosztów materialnych i społecznych, związanych z wypadkami przy pracy.

### Podsumowanie i wnioski

Charakter nieprawidłowości stwierdzonych w 2020 roku był zbliżony do lat poprzednich, jednak ilość naruszeń prawa była znacznie mniejsza. Przypadki wykonywania pracy na powierzchniach leśnych bez właściwych środków ochrony indywidualnej były marginalne; dotyczy to zarówno pilarzy, jak i pracowników pomocniczych. Niepokoją oczywiście niebezpieczne metody pracy, stanowiące zagrożenie wypadkowe, ale dostrzec można również rosnącą świadomość pracowników, pracodawców i osób kierujących pracownikami. Dopatrywać należy się w tym skutków wieloletnich działań inspektorów pracy. Umacnia się też 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, harwesterów oraz forwaderów. W dużych zakładach dostrzegalna jest tendencja do wymiany częściowo wyeksploatowanego sprzętu na nowy.

Ciągle niestety istnieje zbyt mała świadomość pracowników i pracodawców na temat zagrożeń ze strony występujących w lesie kleszczy przenoszących krętki Borrelii. W większości zakładów nie poddawano pracowników badaniom przesiewowym w kierunku boreliozy. W 2 zakładach pracowników nie poddano szczepieniom ochronnym przeciwko KZM. Nawet po skierowaniu wniosków pokontrolnych w tej sprawie, część pracodawców okazuje oświadczenia pracowników o braku zgody na poddanie się szczepieniom. Powody takiej decyzji mogą być różne (lekceważenie zagrożenia i konsekwencji zachorowania na odkleszczowe zapalenie opon mózgowych przez pracowników, obawa przed powikłaniami poszczepiennymi, bierna postawa pracodawców, próbujących uniknąć kosztów szczepień). Tematyka badań przesiewowych i szczepień ochronnych musi być w dalszym ciągu przedmiotem działań prewencyjnych PIP.

## 10. Funkcjonowanie służby bhp w zakładach pracy

### Informacje ogólne

W celu oceny funkcjonowania służby bezpieczeństwa i higieny pracy, kontroli poddano 13 zakładów funkcjonujących na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy. Do kontroli wytypowano podmioty, w których występuje duże nasilenie zagrożeń zawodowych, a także zakłady należące do branż, charakteryzujących się wysokimi wskaźnikami wypadkowości oraz zapadalności na choroby zawodowe. Skontrolowano:

- 11 zakładów produkcji przetwórstwa przemysłowego w tym: produkcji wyrobów z papieru i drewna, wyrobów metalowych, maszyn i wyrobów chemicznych,
- 1 zakład produkcji rolnej,
- 1 zakład budowlany.

W zamieszczonej niżej tabeli przedstawiono liczbę przeprowadzonych kontroli w zależności od wielkości zakładu pracy.

Wielkość zakładu	Liczba przeprowadzonych kontroli
zatrudnienie $\geq$ 100	10
zatrudnienie $<$ 100	3
zatrudnienie $\leq$ 50	1
zatrudnienie $\leq$ 10	2

W kontrolowanych zakładach zatrudnione były łącznie 4953 osoby, w tym 634 kobiety i 51 młodocianych. Pracodawcy w tych podmiotach zatrudniali także 83 cudzoziemców, głównie pochodzących z Ukrainy. Wśród pracujących było 42 zleceniobiorców i 17 samozatrudnionych.

Najczęściej funkcje służb bhp pełnili specjaliści spoza zakładu, w dwóch przypadkach stwierdzono łączenie funkcji służby bhp z pracą na innym stanowisku, tj. specjalisty ds. ochrony środowiska lub ppoż.

### **Stwierdzone nieprawidłowości**

W skontrolowanych zakładach najczęściej pojawiały się nieprawidłowości polegające na nieinformowaniu pracodawców na bieżąco przez służbę bhp o niezgodnościach z przepisami bhp przy eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych. Potwierdzeniem takiego stanu rzeczy są decyzje wydane w tym zakresie przez inspektorów pracy, w szczególności związane ze wstrzymaniem eksploatacji maszyn i urządzeń podczas kontroli. Przy dobrze działającej służbie bhp sytuacje takie nie powinny mieć miejsca.

W 2 zakładach na 13 skontrolowanych stwierdzono brak rocznych analiz stanu bhp, w 3 zakładach - nieinformowanie o niewłaściwym stanie elementów obiektów i pomieszczeń pracy, w 2 zakładach - nieuczestniczenie w ocenie instrukcji bhp i opracowaniu ocen ryzyka zawodowego, w 3 zakładach - niekierowanie do osób nadzorujących pracę wniosków o usunięcie uchybień i w dwóch - brak reakcji służb bhp na bezpośrednie zagrożenia życia i zdrowia.

### **Przyczyny nieprawidłowości**

Inspektorzy zauważali, że najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były brak odpowiednich kompetencji osób wykonujących zadania służby bhp i brak poświęcenia odpowiedniej ilości czasu na wykonanie ustawowych zadań, zwłaszcza na kontrolę i ocenę warunków pracy. Służba bhp w zależności od formy jej pełnienia w zakładzie pracy jest mniej lub bardziej skuteczna. Tam gdzie pracownik służby bhp jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, powstałe nieprawidłowości są efektem zdarzeń trudno przewidywalnych, najczęściej leżących po stronie osób, które do tych zdarzeń się przyczyniają, wynikających z ich niewłaściwego podejścia do kwestii bezpieczeństwa pracy, tak jak miało to miejsce w zakładzie produkcyjno-przemysłowym zatrudniającym 2626 osób. W ww. zakładzie, mimo bardzo dobrze zorganizowanej wieloosobowej komórki bhp, rocznie dochodzi do szeregu wypadków przy pracy. W zakładach, gdzie służba bhp jest zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy lub w charakterze specjalisty spoza zakładu, dochodzi element braku dostatecznego zaangażowania z jej strony. Jakość takiej formy pełnienia funkcji służby bhp jest pochodną tego, w ilu miejscach podobne zadania wykonuje ta osoba oraz wysokości wynagrodzenia, jakie pracodawca chce przeznaczyć na ten cel. Jeżeli osoba pełniąca funkcje służby bhp „obsługuje” wiele zakładów i otrzymuje niewielkie wynagrodzenie, to nie będzie mogła i nie będzie chciała dostatecznie angażować się w realizację zadań. Ponadto wiele podmiotów o różnych formach działalności wymaga dużych kompetencji, czemu nie zawsze są w stanie sprostać osoby wykonujące zadania służby bhp. Podobnie wygląda to tam, gdzie pracodawcy nie mają obowiązku zatrudniania, a jedynie powierzają obowiązek realizacji zadań służby bhp. Dotyczy to małych pracodawców, u których służba bhp pojawia się doraźnie, gdy zachodzi konieczność przeprowadzenia szkolenia, dokonania oceny ryzyka zawodowego czy sporządzenia dokumentacji powypadkowej.

### **Podsumowanie i wnioski**

Podsumowując ustalenia wynikające z kontroli funkcjonowania służb bhp w zakładach pracy można stwierdzić, iż w większości kontrolowanych przypadków służby bhp działają zgodnie z obowiązującymi przepisami. Nieprawidłowości, które były stwierdzone podczas kontroli to w pewnej mierze efekt niejednoznacznych uregulowań prawnych, które nie dają możliwości przeprowadzenia weryfikacji w oparciu o istniejące dokumenty, gdyż szereg działań służby bhp nie musi być dokumentowanych. Podobnie jest z wykorzystywaniem uprawnień do wstrzymywania pracy, eksploatacji maszyn, czy odsuwania osób od pracy, które to działania także nie muszą być dokumentowane. Sami pracownicy służby bhp najczęściej tłumaczą, że wszelkie stwierdzone przez nich nieprawidłowości są usuwane w ramach bieżących kontroli. Również pracodawcy zazwyczaj

potwierdzają skuteczność działań służb bhp. Sytuacja wygląda jednak inaczej, gdy kontrola funkcjonowania służb bhp połączona jest z badaniem wypadków lub wtedy, gdy inspektor pracy stwierdza wiele uchybień w obszarze bhp. Ww. sytuacje pokazują, że pracodawca nie realizuje uwag służby bhp lub służba bhp nie była na tyle kompetentna, aby udzielić wskazówek, które pozwoliłyby uniknąć nieprawidłowości lub wypadku przy pracy.

Obecnie praktycznie nie stwierdza się formalnego braku właściwych kwalifikacji u osób pełniących funkcje służby bhp, dopiero oceniając stan bhp w zakładach pracy i jakość dokumentów współtworzonych przez służbę bhp można mieć wątpliwości, co do posiadanych kompetencji i właściwego przygotowania do pełnienia obowiązków służby bhp. Z przeprowadzonych kontroli wynika wniosek, że służba bhp jest ważnym elementem dobrego stanu bezpieczeństwa pracy w każdym zakładzie pracy, niezależnie od jego wielkości czy charakteru prowadzonej działalności. W dobie dużego postępu technicznego, technologicznego, dużego tempa pracy, pracodawca potrzebuje wsparcia ze strony merytorycznej służby bhp. Rolą inspekcji pracy w takich warunkach jest z jednej strony weryfikowanie działalności służb bhp, a z drugiej wspomaganie merytoryczne.

## 11. Kontrole w zakresie wyposażenia pracowników w odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej

### Informacje ogólne

W 2020 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 12 kontroli ukierunkowanych na zagadnienia dotyczące wyposażenia pracowników w odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej. Liczba pracujących w kontrolowanych podmiotach wynosiła 1211 osób, z czego 1200 zatrudnionych było na podstawie stosunku pracy (w tym 204 kobiety i 9 młodocianych).

Kontrole prowadzono w zakładach sektora prywatnego różnych branż o zatrudnieniu:

- do 9 pracowników – 5 kontrole (produkcja stolarki okiennej, maszyn i urządzeń, wyrobów elektronicznych, naprawy sprzętu elektronicznego i części do pojazdów samochodowych),
- od 10 do 49 pracowników - 3 kontrole (obróbka mięsa, produkcja wyrobów z papieru),
- od 50 do 249 pracowników - 2 kontrole (produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych, produkcja opakowań drewnianych),
- powyżej 250 pracowników - 2 kontrole (handel pojazdami i ich naprawa, odlewania żeliwa).

### Stwierdzone nieprawidłowości

W skontrolowanych zakładach stwierdzono nieprawidłowości i uchybienia polegające m.in. na:

- nieustaleniu rodzajów środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach pracy jest niezbędne oraz przewidywanych okresów użytkowania odzieży i obuwia roboczego – 5 podmiotów,
- nieustaleniu rodzajów odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej dla wszystkich stanowisk występujących w zakładzie – 1 podmiot,
- nieuwzględnieniu w zasadach przydziału środków ochrony indywidualnej wskazanych w kartach charakterystyki mieszanin niebezpiecznych stosowanych w zakładzie – 1 podmiot,
- nieewidencjonowaniu w indywidualnych kartach przydziału wszystkich wydawanych pracownikom środków ochrony indywidualnej – 4 podmioty,
- nieokreśleniu warunków stosowania przydzielanych środków ochrony indywidualnej, a także nieprzeprowadzeniu szkolenia lub pokazu używania środków ochrony indywidualnej – 2 podmioty,
- niedostępności pracownikom instrukcji użytkowania przydzielonych środków ochrony indywidualnej – 2 podmioty,
- wydawaniu odzieży i obuwia roboczego na inne okresy niż wskazane w ustalonych zasadach (1 podmiot),

- niestosowaniu przez pracowników przydzielonych im środków ochrony indywidualnej – 1 podmiot.

W celu doprowadzenia do stanu zgodnego z przepisami wydano ogółem 16 decyzji i skierowano do pracodawców 3 wnioski w wystąpieniach.

### Przyczyny naruszeń prawa

Głównymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości były:

- brak świadomości po stronie pracodawców, w szczególności mikro i małych przedsiębiorców, o obowiązkach dotyczących podstawowych zagadnień w zakresie zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony osobistej, w tym o wadze szkolenia lub pokazów używania środków ochrony indywidualnej czy konieczności refundacji kosztów poniesionych przez pracowników w zakresie prania i konserwacji odzieży roboczej,
- nieprzykładanie wagi do konieczności aktualizacji zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony osobistej w związku z wdrażaniem nowych technologii, powstawaniem nowych stanowisk czy weryfikacji zasad pod względem wymagań zawartych w kartach charakterystyki środków chemicznych,
- brak kontroli w zakresie faktycznego ich przydzielania i zgodności z ustalonymi zasadami,
- braku wsparcia merytorycznego ze strony specjalistów ds. bhp spoza zakładów pracy,
- niewłaściwy nadzór osób kierujących pracownikami nad obowiązkiem stosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego,
- chęć uproszczenia obowiązków ewidencyjnych dotyczących odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony osobistej poprzez stosowanie zbiorczych list lub całkowite odstępianie od ich ewidencjonowania.

### Podsumowanie i wnioski

Poczynione w trakcie kontroli ustalenia wykazały przede wszystkim dwie nieprawidłowości. W prawie połowie zakładów nie ustalono zasad przydziału i wydawania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach pracy jest niezbędne oraz przewidywanych okresów użytkowania odzieży i obuwia roboczego. W tej samej liczbie zakładów nie poddano pracowników użytkujących środki ochrony indywidualnej szkoleniu o sposobach posługiwania się nimi czy nie zapoznano z instrukcjami lub zasadami ich użytkowania.

W związku z powyższym zasadne jest objęcie tej tematyki szczególną uwagą podczas kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy w kolejnych latach.

## 12. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym

### Informacje ogólne

W 2020 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 8 kontroli, mających na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym poprzez dostosowanie warunków pracy do przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu tych wózków oraz zapewnienie poprawy bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych zakładach.

Skontrolowane zakłady prowadziły działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (4 zakłady) oraz w zakresie handlu (4 zakłady).

W skontrolowanych firmach pracowało łącznie 849 osób, w tym 819 na podstawie stosunku pracy (156 kobiet, 10 niepełnosprawnych). Skontrolowano:

- 2 podmioty o zatrudnieniu od 10 do 49 osób,
- 4 podmioty zatrudniające od 50 do 249 osób,
- 1 podmiot zatrudniający 346 osób.



W większości skontrolowanych zakładów prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego, prace z użyciem wózków jezdniowych dotyczyły wewnątrzzakładowego transportu wytworzonych wyrobów, np. z produkcji na magazyny, czy z magazynów załadunek na samochody kontrahentów. Natomiast w zakładach zajmujących się handlem prace z użyciem wózków dotyczyły transportu towarów z magazynów na salę sprzedażową bądź z magazynu na samochody ciężarowe celem rozwiezienia towaru na placówki handlowe bądź bezpośrednio do klientów.

Z danych zawartych w protokołach kontroli wynika, że w skontrolowanych zakładach w latach 2017 - 2019 wydarzyło się 80 wypadków, z tego 6 z udziałem wózków. Należy jednak zaznaczyć, że w zdecydowanej większości zaistniałe wypadki wygenerowały 2 zakłady zatrudniające odpowiednio 346 i 198 pracowników, a zajmujące się odpowiednio produkcją odlewów żeliwnych i magazynowaniem towaru (centrum dystrybucyjne, gdzie eksploatowanych było 146 wózków unoszących i 33 wózki jezdniowe podnośnikowe z mechanicznym napędem podnoszenia) – 72 wypadki (90 % ogółu), w tym 6 z udziałem wózków (100 % ogółu). Wszystkie wypadki należały do kategorii lekkich.

### **Stwierdzone nieprawidłowości**

Analiza przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli pokazała, że najczęściej powtarzającymi się nieprawidłowościami, stwierdzonymi w skontrolowanych zakładach, były nieprawidłowości związane ze szkoleniami bhp i badaniami lekarskimi. W czterech zakładach stwierdzono, że nie wszyscy pracownicy obsługujący zakładowe wózki widłowe byli poddani instruktażowi stanowiskowemu w dziedzinie bhp dotyczącemu obsługi tychże wózków, a także nie posiadali badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku obsługi wózków widłowych.

W drugiej kolejności możemy mówić o nieprawidłowościach dotyczących transportu, np. brak oznakowania dróg transportowych w obiektach zakładów bądź oznakowanie niewidoczne w wyniku ciągłej eksploatacji, nieokreślenie dopuszczalnych prędkości wózków na poszczególnych odcinkach dróg, brak instrukcji dotyczących bezpieczeństwa przy pracach transportowych z użyciem wózków jezdniowych, brak udostępnienia dokumentów eksploatacyjnych wózków jezdniowych operatorom tych wózków, czy niewłaściwe zabezpieczenie wózków jezdniowych z napędem silnikowym przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione (należy zaznaczyć, że w wyniku decyzji ustnych wydanych przez inspektorów pracy wózki jezdniowe zostały natychmiast zabezpieczone przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione).

Szereg decyzji wydanych zostało także w związku z oceną ryzyka zawodowego, a dokładnie brakiem uwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach związanych z transportem i magazynowaniem wykonywanych przez pracowników zadań, stosowanych maszyn czy zagrożeń w związku z eksploatacją wózków spalinowych, a także niepoinformowanie pracowników o występującym ryzyku na stanowisku pracy operatora wózków widłowych.

Do istotnej nieprawidłowości stwierdzonej w jednym ze skontrolowanych zakładów zaliczyć należy dopuszczenie do obsługi wózka jezdniowego podnośnikowego pracownika nieposiadającego wymaganych uprawnień do obsługi tego wózka.

### **Przyczyny naruszeń prawa**

Z wyjaśnień uzyskanych od pracodawców w czasie kontroli wynikało, że naruszenia przepisów prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w skontrolowanych zakładach spowodowane były głównie brakiem wystarczających środków finansowych, co powodowało oszczędzanie, np. na oznakowaniu dróg transportowych, miejsc składowania towarów, czy kierowaniu pracowników na badania lekarskie, w tym np. po rozszerzeniu im obowiązków o pracę operatora wózków widłowych.

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 jak i osób sprawujących bezpośredni nadzór nad pracownikami oraz bagatelizowaniem zagrożenia, np. dopuszczanie do pracy operatorów wózków widłowych bez instruktażu stanowiskowego i bez badań lekarskich. Należy stwierdzić, że opracowanie instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie obsługi wózków jezdniowych czy prac związanych z transportem nie wymaga dużych nakładów finansowych. Zdarzało się, że inspektor pracy słyszał od

pracodawcy, iż skoro do tej pory nic poważnego nie stało się pracownikom, to nie ma potrzeby nic zmieniać.

### Podsumowanie i wnioski

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 26 decyzji, z czego wykonanych zostało już 20, co stanowi około 80 % decyzji.

W trakcie przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie 51 porad prawnych i 74 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 np. z właściwie przeprowadzanych szkoleń bhp i badań lekarskich, zapewnienia pracownikom możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, unowocześnienia eksploatowanego w zakładach parku maszynowego, czy monitorowania poziomu stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia, gdy eksploatowane są np. wózki jezdniowe z silnikami spalinowymi.

Z dokumentacji pokontrolnych wynika, że stan bhp w skontrolowanym obszarze nie budzi dużego niepokoju. Nie stwierdzono rażących nieprawidłowości, które skutkowałyby np. wydaniem decyzji wstrzymujących eksploatację wózków jezdniowych, czy innych urządzeń związanych z transportem. Na podstawie przeprowadzonych kontroli i wydanych środków prawnych wysnuć można wniosek, iż nadal wskazane jest prowadzenie kontroli w zakresie bezpieczeństwa pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych. Należy jednak zauważyć, że w stosunku do lat poprzednich, gdy inspektorzy pracy kontrolowali zagadnienia związane z wózkami jezdniowymi w ramach realizacji tematu ograniczania zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym, nastąpiła znacząca poprawa w zakresie przestrzegania przepisów bhp związanych z szeroko rozumianym transportem. Tak więc stwierdzić należy, że kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy w latach poprzednich przyczyniły się w znacznym stopniu do poprawy bezpieczeństwa pracy pracowników.

## 13. Przestrzeganie przepisów bhp dotyczących organizacji pracy w miejscach, gdzie może występować atmosfera wybuchowa

### Informacje ogólne

Głównym celem przeprowadzonych kontroli było uzyskanie informacji o stanie przestrzegania przez pracodawców przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 roku w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej oraz eliminacja stwierdzonych nieprawidłowości, prowadząca do poprawy bezpieczeństwa pracy w zakładzie.

Kontrole przeprowadzono w 5 zakładach, w tym w 1 zakładzie, w których występuje zwiększone ryzyko zaistnienia poważnej awarii przemysłowej. W zakładach objętych kontrolą zatrudnionych było łącznie 767 pracowników, w tym 226 kobiet, 24 pracowników niepełnosprawnych oraz 2 osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych. Kontrole objęły miejsca, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej, w których wykonywało pracę 245 pracowników. Kontrolą objęto:

- 2 zakłady, w których przy produkcji wykorzystuje się żywice poliestrowe.
- 1 stację paliw,
- 1 zakład produkcji kwasu tereftalowego (PTA),
- 1 zakład produkcji farb, lakierów samochodowych i wyrobów chemii budowlanej z wykorzystaniem łatwopalnych środków chemicznych.

### Stwierdzone nieprawidłowości

Przeprowadzone kontrole ujawniły bardzo zróżnicowany stan przestrzegania przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy. We wszystkich zakładach dokonano oceny zagrożenia wybuchem, jednak za wysoki uznać należy odsetek zakładów objętych kontrolą, w których ocena ta nie była kompleksowa. Pracodawcy zapewnili sporządzenie dokumentów zabezpieczenia przed wybuchem, ale w większości zakładów sporządzono je wadliwie, pomijając szereg istotnych zapisów, które winny znajdować się w tych dokumentach. Największe nieprawidłowości w tym zakresie miały miejsce w mniejszych zakładach.

W przeważającej liczbie kontrolowanych zakładów stwierdzono brak lub niewłaściwe oznakowanie przestrzeni, w których istnieje możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej w stopniu zagrażającym bezpieczeństwu i zdrowiu oraz w miejscach wstępu do tych przestrzeni, znakiem ostrzegawczym EX.

### Przyczyny naruszeń prawa

Z ustaleń inspektorów wynika, że głównie w mniejszych zakładach pracodawcy nie znali szeregu obowiązujących wymagań dotyczących wykonywania prac w przestrzeniach, w których może występować atmosfera wybuchowa. Nie byli informowani o aktualnie obowiązujących przepisach w tym zakresie przez osoby spoza zakładu wykonujące u nich obowiązki służby bhp. Również te osoby nie posiadały wymaganej wiedzy.

Ustalenia kontrolne wykazały, że w niektórych przypadkach także i w większych zakładach objętych kontrolą główną przyczyną występujących nieprawidłowości była niewystarczająca znajomość obowiązujących wymagań przez pracodawców lub niedocenianie potrzeby pełnej realizacji obowiązujących przepisów dla zapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa w kierowanych przez nich zakładach pracy.

### Podsumowanie i wnioski

Liczba i rodzaj stwierdzonych nieprawidłowości oraz złożoność kontrolowanych zagadnień wskazuje na potrzebę dokonania w kolejnych latach kontroli sprawdzających, które mogą przyczynić się do skorygowania i uzupełnienia działań podejmowanych obecnie przez pracodawców w ramach realizacji decyzji nakazowych i wniosków pokontrolnych, a także wskutek prowadzonej działalności prewencyjnej.

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

### Informacje ogólne

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

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

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. Jedna ze stacji działała na zasadach podpisanej z PKN ORLEN S.A. umowy franczyzy. Pozostałe były własnością prywatną lub spółkami prawa handlowego.

Podczas kontroli sprawdzano posiadanie i aktualność koncesji dotyczących paliw ciekłych. Badano również zgodność prowadzonej działalności gospodarczej z przedmiotem działalności wynikającym z wydanych koncesji.

### Stwierdzone nieprawidłowości

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano łącznie 21 decyzji na piśmie, 6 decyzji ustnych oraz 2 wnioski w wystąpieniach. Wydane środki prawne nie dotyczyły nieprawidłowości związanych z koncesjami na obrót paliwami ciekłymi, a odnosiły się do szeroko rozumianego bezpieczeństwa i higieny pracy. Decyzje i wnioski dotyczyły:

- braku spisów oraz kart charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin niebezpiecznych,
- niedostosowania dokumentów dotyczących zabezpieczenia miejsc pracy przed wybuchem do obowiązujących w tym zakresie uregulowań prawnych,
- braku oznakowania przestrzeni zagrożonych wybuchem,
- nieustalenia zasad przydziału odzieży, obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- braku pomiarów elektrycznych potwierdzających skuteczność ochrony przeciwporażeniowej,
- braku badań profilaktycznych pracowników oraz szkoleń okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

### Podsumowanie i wnioski

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.

Kontrole nie wykazały nieprawidłowości w zakresie koncesji na obrót paliwami ciekłymi oraz składanych przez zakłady informacji o rodzajach i lokalizacji infrastruktury paliw ciekłych w 2020 roku, tym samym nie było potrzeby kierowania powiadomień do Urzędu Regulacji Energetyki.

## 15. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

### Informacje ogólne

W 2020 roku na terenie objętym właściwością Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 3 kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych w 3 podmiotach świadczących usługi pralnicze dla jednostek ochrony zdrowia oraz dla zakładów komunalnych. Zakłady należały do sektora prywatnego.

Skontrolowano 2 zakłady o zatrudnieniu pomiędzy 10 a 49 pracowników i 1 zatrudniający pomiędzy 50 a 249 pracowników. W kontakcie z produktami biobójczymi pracowało 12 osób; wszystkie zatrudnione na podstawie stosunku pracy.

Dwa ze skontrolowanych zakładów świadczyły usługi dla zakładów gospodarki komunalnej, a jeden dla jednostek ochrony zdrowia. W 2 zakładach część środków stosowanych w procesach prania stanowiły produkty biobójcze. W 1 zakładzie produkty biobójcze stosowane były wyłącznie do dezynfekcji urządzeń sanitarnych.

W toku kontroli dokonano oceny przestrzegania przepisów bhp oraz przepisów ustawy o produktach biobójczych przy stosowaniu 4 produktów biobójczych. Wszystkie skontrolowane produkty należały do kategorii I - Produkty dezynfekujące i produkty biobójcze o ogólnym zastosowaniu.

### Stwierdzone nieprawidłowości

Podczas kontroli stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, które stanowiły podstawę wydania 11 decyzji, w tym 9 decyzji na piśmie. Do pracodawców skierowano 3 wnioski związane z omawianą tematyką. Naruszenia przepisów wystąpiły w zasadzie tylko w 2 zakładach, gdyż w spółce świadczącej usługi pralnicze dla jednostek ochrony zdrowia stwierdzono tylko drobne uchybienie dotyczące spisu niebezpiecznych substancji chemicznych i ich mieszanin, które zostało usunięte już w czasie kontroli. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

- dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego (2 zakłady),
- skierowań na badania profilaktyczne (2 zakłady),
- spisów niebezpiecznych substancji chemicznych i ich mieszanin (2 zakłady),
- programów szkoleń z zakresu bhp (1 zakład),
- kart charakterystyki produktu biobójczego (1 zakład),
- instrukcji bezpiecznego postępowania z produktem biobójczym (1 zakład),
- instrukcji bezpiecznego magazynowania środków do prania (1 zakład),
- doboru środków ochrony indywidualnej - rękawic (1 zakład),
- magazynowania produktów biobójczych (1 zakład),
- służby bhp (1 zakład).

Najistotniejsza nieprawidłowość polegała na przechowywaniu w bezpośrednim sąsiedztwie (na jednym podeście wychwytowym) produktów „niezgodnych”, w wyniku których reakcji mogłoby dojść do uwolnienia toksycznego chloru. Instrukcja magazynowania substancji/preparatów niebezpiecznych przewidywała umieszczenie w magazynie planu rozmieszczenia pojemników, ale planu tego nie zawierała; nie odnosiła się też wprost do konkretnych substancji lub mieszanin.

Wszystkie skontrolowane opakowania produktów biobójczych były właściwe (przede wszystkim szczelne i oryginalne). Etykiety opakowań nie zawierały wprowadzających w błąd określeń typu „nietoksyczny” czy „nieszkodliwy”, jednak w ulotce informacyjnej dołączonej do jednego z produktów użyto określenia „biologicznie nieszkodliwy”, mimo, iż był to produkt działający toksycznie na organizmy wodne (informacja wynikająca z karty charakterystyki). Oznakowanie opakowania tego produktu nie zawierało zgodnej z pozwoleniem informacji o postaci produktu i stężeniu substancji czynnej. Informacja o środkach ostrożności, jakie należy zachować w czasie przechowywania produktu znalazła się w ulotce, a nie na etykiecie. Oznakowanie nie zawierało informacji na temat czasu wentylacji pomieszczeń poddanych zabiegowi produktem, jak również czyszczenia sprzętu użytego do zabiegu. Zalecenia dotyczące stosowania i dawki dla poszczególnych zastosowań w ulotce informacyjnej nie zostały prawidłowo określone (nie zostały wyrażone w jednostkach metrycznych).

Oznakowania pozostałych produktów nie wykazywały nieprawidłowości w powyższym zakresie. Podobnie jak w latach 2011-2019, nie stwierdzono stosowania produktów biobójczych nieposiadających pozwolenia na obrót. Oznakowania opakowań zawierały informacje na temat numerów pozwoleń i tożsamości substancji czynnych.

### Przyczyny naruszeń prawa

Nieprawidłowości w zakresie oznakowania produktu biobójczego leżały po stronie producenta - podmiotu wprowadzającego do obrotu. Ocena naruszeń przepisów w tym zakresie wchodzi w zakres kompetencji państwowej inspekcji sanitarnej, którą powiadomiono o dokonanych ustaleniach.

Nieprawidłowości dotyczące przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy leżały oczywiście po stronie pracodawców. W jednym przypadku naruszenia przepisów wynikały z rutyny i niedostosowania się do zmieniającego się stanu prawnego. Były to raczej uchybienia niż poważne nieprawidłowości. W drugim zakładzie zawiadła organizacja – obsługę środków chemicznych powierzono zewnętrznej firmie, która zdalnie sterowała procesem dozowania środków piorących; zajmowała się też ich dostarczaniem i wymianą pojemników. Pracodawca nie dołożył starań, aby zapewnić zgodne z przepisami magazynowanie środków chemicznych, w które zaangażowany był pracownik pralni.

**Podsumowanie i wnioski**

W 2020 roku stwierdzono nieprawidłowości w oznakowaniu tylko 1 produktu biobójczego. Nieprawidłowości w tym zakresie wymagają interwencji ze strony państwowej inspekcji sanitarnej.

Natomiast prowadzone kontrole od lat wykazują podobne nieprawidłowości z zakresu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2020 roku, podobnie jak w latach poprzednich, stwierdzono nieprawidłowości dotyczące instrukcji bhp, oceny ryzyka zawodowego, programów szkoleń czy stosowania środków ochrony indywidualnej niezbędnych przy pracach z użyciem kontrolowanych produktów biobójczych. Najistotniejsze nieprawidłowości dotyczyły sposobu magazynowania niebezpiecznych produktów chemicznych, przy czym zagrożenie dla zdrowia i życia pracownika nie było duże z uwagi na sporadyczny, krótki czas przebywania pracownika w magazynie i wąski zakres prac. Natomiast, wszyscy pracownicy kontrolowanych zakładów odbyli wymagane szkolenia z zakresu bhp oraz posiadali aktualne orzeczenia lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy.

Do końca 2020 roku wykonanych zostało już ponad 70% decyzji (dla 3 decyzji nie upłynęły wyznaczone terminy realizacji) i wszystkie wnioski w wystąpieniach. Kontrole przyniosły więc wymierne efekty w zakresie poprawy warunków pracy dla pracowników kontrolowanych zakładów.

Biorąc pod uwagę, że nadal występują nieprawidłowości i uchybienia związane ze stosowaniem produktów biobójczych klasyfikowanych jako niebezpieczne substancje chemiczne lub ich mieszaniny, kontrole w tym zakresie będą w dalszym ciągu prowadzone. Z uwagi na specyfikę kontroli, wybór branży nie wydaje się szczególnie istotny.

## 16. Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach rolnych

**Informacje ogólne**

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy w 2020 roku przeprowadzono 10 kontroli mających na celu ocenę warunków i zasad wykonywania pracy w zakładach rolnych oraz wyeliminowanie zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub wynikających ze sposobu wykonywania pracy. W 9 zakładach prowadzono produkcję mieszaną - połową połączoną z chowem zwierząt, natomiast 1 pracodawca prowadził wyłącznie produkcję połową.

W latach 2017 - 2019 w skontrolowanych podmiotach zarejestrowano łącznie 25 wypadków przy pracy, które zakwalifikowano jako lekkie, powodujące czasową niezdolność do pracy. Najczęstszymi zdarzeniami były upadki podczas wychodzenia z maszyn oraz korzystania z drabin, uderzenia przez elementy maszyn, kamienie oraz agresja ze strony zwierzęcia.

**Nieprawidłowości i ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy**

Kontrole przeprowadzone przez inspektorów wykazały szereg nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. W celu ich wyeliminowania wydano 113 decyzji na piśmie i 20 decyzji ustnych (wykonanych w czasie kontroli).

Najbardziej rażącym przykładem było dopuszczenie w jednym z zakładów do stosowania niebezpiecznych metod pracy przez 2 zleceniobiorczynie, które przebywając w trakcie przejazdów na podeście dwurzędowej sadzarki do ziemniaków, strącały nadmiar bulw z łopatek zespołu roboczego, co w konsekwencji doprowadziło do pochwycenia ręki jednej z pracujących, powodując ucięcie paliczka i liczne rany ręki.



Innymi rażącoymi nieprawidłowościami stwierdzonymi w czasie kontroli był brak skutecznej osłony wałka przegubowo-teleskopowego w czasie wykonywania prac ciągnikiem rolniczym zagregowanym z wozem paszowym.



U tego samego pracodawcy brak było również skutecznej osłony wałka przegubowo-teleskopowego w czasie wykonywania prac ciągnikiem rolniczym zagregowanym ze ścielarką do słomy, co stwarzało bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracujących.



Inne naganne warunkami pracy polegały na stanie technicznym ciągu przenośników taśmowych, który nie posiadał zabezpieczeń przed dostępem do strefy niebezpiecznej bębnow napędowych i bębnow zwrotnych. Przekładnie pasowe wialni nie były wyposażone w osłony zabezpieczające przed dostępem do strefy niebezpiecznej. Śrutowniki, mieszalniki, przenośniki ślimakowe nie posiadały zabezpieczeń przed dostępem do strefy niebezpiecznej przenośnika - ślimaka lub przekładni pasowych. Maszyny warsztatowe nie były wyposażone w system zabezpieczający przed ich niekontrolowanym załączeniem po uprzednim zaniku zasilania energią elektryczną, nie posiadały skutecznych zabezpieczeń przed dostępem do strefy niebezpiecznej przekładni pasowej, nie zostały wyposażone w wyłączniki awaryjne.

Istotny dla bezpieczeństwa był brak środków ochrony indywidualnej dla pracowników mających kontakt z preparatami niebezpiecznymi o działaniu żrącym, używanymi do mycia i dezynfekcji oraz odkamieniania instalacji udojowych.

Do poważnych uchybień zaliczyć można brak zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych przed wpadnięciem lub spadnięciem osób np. studzienek, kanałów, otworów technologicznych na poddaszach użytkowych oraz kanału naprawczego.

### **Przyczyny nieprawidłowości**

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazały dość sporą skalę odchyień od stanu zgodnego z prawem pracy. Ujawniono nieprawidłowości powodujące bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzi oraz wpływające pośrednio na prawidłową organizację i przebieg procesów pracy.

Nieprawidłowości wynikały przede wszystkim z niedbalstwa oraz z braku właściwej oceny zagrożeń. Taki stan świadczy o niskiej świadomości zarówno pracowników, jak i kadry kierowniczej oraz pracodawców. Pomimo odbytych szkoleń z zakresu bhp przez pracowników i organizatorów pracy, poziom traktowania obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy był niewystarczający, co może mieć związek z niewłaściwym przebiegiem szkoleń z zakresu bhp lub czasami ich brakiem.

Pracodawcy, z jednej strony zdają sobie sprawę z odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy, z drugiej - tłumaczą się brakiem wystarczających środków na poprawę stanu bhp, brakiem czasu, priorytetowym traktowaniem sfery ekonomicznej. Wiele nieprawidłowości powodujących bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia ludzi oraz innych uchybień usunięto w trakcie kontroli i ich realizacja nie wymagała aż tak dużych nakładów finansowych, najczęściej zostały usunięte we własnym zakresie.

Brak lub niewłaściwie przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego dla prac wykonywanych na określonych stanowiskach w wielu aspektach nie pozwoliła zidentyfikować zagrożeń i w efekcie ich wyeliminować lub ograniczyć poprzez zastosowanie odpowiednich środków zapobiegawczych. Dotyczy to zarówno zastosowania odpowiednich zabezpieczeń eliminujących dostęp do stref niebezpiecznych eksploatowanych maszyn i urządzeń, zabezpieczeń przestrzeni, jak i również zapewnienia właściwych środków ochrony indywidualnej.

Z przeprowadzonych kontroli wynika również, że w niewystarczający sposób realizowane są obowiązki przez służbę bhp, m.in. nie są dokonywane przeglądy warunków pracy, nie są sporządzane i przedstawiane pracodawcy okresowe analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, co ma bezpośredni wpływ na stan bezpieczeństwa w zakładach.

### **Podsumowanie i wnioski**

W skontrolowanych podmiotach stwierdzono rażące nieprawidłowości oraz poważne uchybienia, a skala tych naruszeń była znaczna. Kontrole wykazały konieczność wstrzymania wykonywanych prac ze względu na bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia pracobiorców jak również konieczność wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń.

Niewystarczający jest stan wiedzy i świadomość najważniejszych osób kształtujących warunki pracy tj. organizatorów pracy i ich doradców – służby bhp, co powoduje, że nie następuje zadowalająca poprawa warunków pracy.

W celu poprawy istniejącego stanu potrzebna jest ciągła, efektywniejsza edukacja wszystkich osób uczestniczących w procesie pracy. Konieczna jest dalsza działalność kontrolna w celu podniesienia poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie w podmiotach, które w ogóle lub przez dłuższy okres nie były kontrolowane przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. Ważnym aspektem są również działania promocyjno-prewencyjne realizowane przez urząd.



## 17. Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas

### Informacje ogólne

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy do kontroli przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących występowania hałasu w środowisku pracy wytypowano 6 pracodawców zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (produkcja wyrobów metalowych, przetwórstwo drewna i produkcja mebli, przetwórstwo tworzyw sztucznych, produkcja wyrobów medycznych, szwalnia, naprawy blacharskie i lakiernicze samochodów osobowych).

W skontrolowanych zakładach pracę świadczyło 719 osób, w tym 707 na podstawie stosunku pracy (174 kobiety). Kontrolowane zakłady zatrudniały łącznie 20 młodocianych, a także 12 niepełnosprawnych. W zależności od liczby osób zatrudnionych w poszczególnych zakładach kontrolą objęto:

- 4 zakłady średnie z liczbą zatrudnionych od 10 do 49 pracowników,
- 1 zakład duży, w którym zatrudnienie było w granicach od 50 do 249 pracowników,
- 1 zakład wielki, zatrudniający powyżej 250 pracowników.

### Stwierdzone nieprawidłowości

W większości zakładów w sposób rzetelny przeprowadzano badania i pomiary poziomu hałasu, z uwzględnieniem łącznego czasu narażenia pracowników wykonujących różne czynności i obsługujących w ciągu zmiany roboczej różne maszyny, choć w niektórych zakładach nie dochowano obowiązujących terminów pomiarów (np. w kontrolowanej szwalni ostatnich pomiarów hałasu dokonano w 2017 roku). Przeprowadzone pomiary wykazywały w wielu przypadkach przekroczenia najwyższego dopuszczalnego natężenia hałasu w przeliczeniu na 8-godzinny dzień pracy. Nie miały natomiast miejsca sytuacje przekroczenia szczytowego lub maksymalnego poziomu dźwięku.

W większości zakładów brak było programów działań techniczno-organizacyjnych mających na celu obniżenie narażenia na hałas w środowisku pracy. Programy opracowywane były najczęściej dopiero po decyzji inspektora pracy. Pozytywnie wyróżnił się na tym tle zakład produkcji mebli. Program opracowany w tej firmie, poza standardowymi działaniami polegającymi na okresowych pracach konserwacyjnych i systematycznej wymianie zużytych podzespołów, uwzględniał również zmianę technologii.

Podczas kontroli u jednego z pracodawców stwierdzono, iż 12 pracowników, wbrew obowiązującym przepisom, wykonywało pracę ponad 8 godzin na dobę na stanowiskach, na których występowało przekroczenie NDN hałasu.

Kontrole wykazały pojedyncze przypadki nieoznakowania stref zagrożonych hałasem, nieprawidłowego prowadzenia rejestru czynników szkodliwych, niewypełniania na bieżąco kart pomiarów; niedokonanie oceny ryzyka zawodowego, niesporządzenia instrukcji stosowania i konserwacji ochronników słuchu, nieprawidłowy dobór środków ochrony indywidualnej.

### Przyczyny naruszeń prawa

Pracodawcy prowadzący obróbkę drewna często korzystają z maszyn kilkudziesięcioletnich, o przestarzałej konstrukcji, emitujących znaczny hałas. Przykładem mogą być tartaki, w których podstawę funkcjonowania stanowią traki, wywodzące się z lat 60-tych i 70-tych ubiegłego wieku. W każdym zakładzie obróbki drewna eksploatowane są pilarki tarczowe, do przecinania wzdłużnego i poprzecznego. Przy obsłudze tych maszyn niemal zawsze przekroczone są normy ekspozycji na hałas. Na szczęście przy produkcji wyrobów meblowych coraz częściej można spotkać maszyny nowoczesne, między innymi centra obróbkowe sterowane numerycznie, w których elementy robocze są obudowane, co powoduje niższy poziom hałasu. Przy obsłudze tych maszyn nie ma potrzeby zatrudniania wielu pracowników, stąd też narażenie na szkodliwe działanie hałasu jest ograniczone.

Znaczny hałas emitują maszyny i urządzenia do obróbki metalu, a w szczególności: prasy oraz szlifierki i przecinarki do metalu. Obróbka wielkoformatowych blach stalowych odbywa się często w dużych halach, akustycznie nieprzygotowanych do pochłaniania dźwięku i tłumienia hałasu.

W zakładach zajmujących się przetwórstwem tworzyw sztucznych duży problem stanowią młynki do mielenia tworzyw. Choć czas ekspozycji na hałas pracowników obsługujących te urządzenia jest krótki, to jednak ze względu na wysoką emisję dźwięku, notuje się znaczne przekroczenia dopuszczalnych norm w odniesieniu do ośmiogodzinnej zmiany roboczej.

Przyczyną przekroczeń norm hałasu jest często brak miejsca w zakładach. Pracodawcy kumulują stanowiska pracy w poszczególnych halach, zwiększając tym samym poziom ekspozycji na hałas i liczbę osób narażonych.

Jako przyczynę nieprawidłowości wskazać należy również nierzetelne podejście pracodawców do realizowanych obowiązków oraz chęć ograniczenia wydatków. Nieterminowe przeprowadzenie pomiarów, pracodawcy tłumaczą zwykle przeoczeniem terminu lub niemożnością wykonania pomiarów w terminie przez jednostki uprawnione do badań. Wydaje się jednak, że prawdziwym powodem jest chęć ograniczenia wydatków na badania. Z kolei w opracowywanych przez pracodawców programach działań ograniczających narażenie pracowników zawarte są jedynie działania wynikające wprost z przepisów prawa, jak np. pomiary hałasu, wyposażenie pracowników w ochronniki słuchu, badania profilaktyczne. Mało jest inicjatyw zakładających konkretne działania związane z ingerencją w park maszynowy, procesy technologiczne. Nie występują w zasadzie próby zmian organizacji pracy: skrócenia czasu pracy, wprowadzenia rotacyjności.

### **Podsumowanie i wnioski**

Hałas, jako czynnik szkodliwy jest jednym z najczęściej występujących w środowisku pracy zagrożeń o szerokim spektrum negatywnego oddziaływania na organizm człowieka. Pracodawcy na ogół widzą w hałasie zagrożenie powodujące pogorszenie słuchu, nie dostrzegając jego negatywnego działania na inne układy, jak nerwowy, pokarmowy, czy też działania stresogennego hałasu.

Przeprowadzone kontrole potwierdzają, że pracodawcy, u których występuje hałas na stanowiskach pracy zdają sobie sprawę z obowiązku przeprowadzania pomiarów natężenia tego czynnika, ale niekoniecznie już z obowiązku opracowywania programów działań organizacyjno-technicznych zmierzających do jak najskuteczniejszego ograniczenia narażenia pracowników na hałas. Pracodawcy są również świadomi konieczności wyposażenia pracowników w ochrony indywidualne słuchu, zwłaszcza przy przekroczeniach poziomu ekspozycji na hałas, rzadziej przy przekroczeniu progów działania hałasu.

Przejawem aktywności w zakresie zabezpieczenia pracowników przed hałasem jest wyposażenie pracowników w indywidualne środki ochrony słuchu, chętnie stosowane przez pracodawców, jako najtańsze rozwiązanie. Pracodawcy często nie wiedzą, że indywidualne środki ochrony słuchu należy dobierać z uwzględnieniem wartości charakteryzujących hałas występujący na danych stanowiskach pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli i zastosowanych środków prawnych inspektorzy pracy wpłynęli na poprawę warunków pracy dla 304 pracowników. Szczególne efekty osiągnięto w zakładzie przetwórstwa drewna, gdzie w wyniku kontroli pracodawca wycofał w eksploatacji dwa traki taśmowe emitujące nadmierny hałas. W ich miejsce zakupiony został zautomatyzowany, wielozadaniowy trak szerokotaśmowy. Pracownik obsługujący trak wykonuje pracę siedząc w ogrzewanej, wyizolowanej od źródeł hałasu kabinie. Poza operatorem, przy traku pracę wykonują dwie osoby (przy odbiorze wyrobów). Tym samym, zamiast 6 pracowników wykonujących pracę w narażeniu na ponadnormatywny hałas, jest ich obecnie jedynie dwóch, a poziom hałasu jest znacznie niższy niż dotychczas. Powodem jest nowoczesna konstrukcja maszyny oraz większa odległość od źródła hałasu pracujących przy odbiorze pracowników. Ubocznym efektem dokonanej modernizacji jest zmniejszenie zatrudnienia.

Przykładem walki z hałasem polegającej na zmianie technologii mogą być działania podjęte w zakładzie przetwórstwa tworzyw sztucznych. Dzięki kontroli spółka zainwestowała w tłumiki, pomieszczenia dźwiękochłonne i serwis maszyn.

## 18. Gospodarka komunalna – przestrzeganie przepisów bhp

### Informacje ogólne

W 2020 roku inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 3 kontrole w podmiotach prowadzących działalność związaną z odbiorem odpadów komunalnych, 2 kontrole w podmiotach eksploatujących mechaniczno-biologiczne oczyszczalnie ścieków oraz jedną kontrolę w zakładzie zajmującym się termicznym przekształcaniem odpadów komunalnych. Celem kontroli była ocena warunków pracy pracowników zatrudnionych w kontrolowanych zakładach oraz ocena stanu przestrzegania przepisów bhp, z uwzględnieniem zagrożeń biologicznych, chemicznych oraz zagrożeń dla układu mięśniowo-szkieletowego.

W ww. zakładach pracowało ogółem 621 osób, w tym 605 na podstawie umów o pracę, a 14 - na podstawie umów cywilno-prawnych. Pięć skontrolowanych podmiotów należało do sektora publicznego, a jeden do sektora prywatnego. W trakcie kontroli inspektorzy pracy ustalili, że 145 pracowników było bezpośrednio narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych występujących w środowisku pracy.

### Stwierdzone nieprawidłowości

We wszystkich skontrolowanych zakładach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Podstawowe problemy dotyczące ochrony przed szkodliwymi czynnikami biologicznymi dotyczyły:

- braku dostępności do szczepień ochronnych dla pracowników narażonych na szkodliwe czynniki biologiczne (3 zakłady),
- oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy (brak zidentyfikowania wszystkich zagrożeń występujących na stanowiskach pracy, brak sporządzenia opisu stanowiska pracy, nieobjęcie oceną ryzyka zawodowego wszystkich stanowisk pracy oraz niedokonanie oceny ryzyka stwarzanego przez czynniki biologiczne),
- badań na obecność szkodliwych czynników biologicznych (brak w 5 podmiotach).

W 2 podmiotach nie dokonano okresowych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia (czynniki fizyczne i chemiczne).

W zakresie obiektów i pomieszczeń pracy nieprawidłowości stwierdzono w 1 zakładzie:

- brak oznakowania strefy niebezpiecznej przy lejach zasypowych bunkra do odpadów,
- brak rozwiązań technicznych, pozwalających na zabezpieczenie osób sprzątających rozsypane odpady przed upadkiem z wysokości,
- brak rozwiązań zabezpieczających elementy konstrukcyjne hali wyładunkowej odpady komunalne przed najechem na nie przez pojazdy rozładujące odpady.

We wszystkich 3 zakładach zajmujących się odbieraniem odpadów komunalnych stwierdzono nieprawidłowości w zakresie stanu lub wyposażenia pojazdów stosowanych do transportu odpadów komunalnych (4 z 8 skontrolowanych pojazdów). W jednym z tych zakładów stwierdzono rażące naruszenia przepisów dotyczących zaplecza higieniczno-sanitarnego. Pracownikom zatrudnionym w kontakcie z odpadami komunalnymi (kierowcy i ładowacze) nie zapewniono szatni przepustowych, umywalni, pomieszczenia z natryskami i jadalni. Około 80 pracowników korzystało z 2 przenośnych ustępów i umywalki ustawionych na placu. Nie zostali również w pełni wyposażeni w wymaganą odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej.

Kontrola w zakładzie prowadzącym eksploatację mechaniczno-biologicznej oczyszczalni ścieków wykazała nieprawidłowości w zakresie zapewnienia pracownikom wymaganych środków technicznych do prawidłowego wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych w zbiornikach i przestrzeniach zamkniętych. Inspektor pracy stwierdził, że na wyposażeniu oczyszczalni ścieków nie było drugiego aparatu oddechowego izolującego oraz sprawnego technicznie detektora czterogazowego służącego do ostrzegania przed substancjami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla życia i zdrowia pracowników.

## Przyczyny naruszeń prawa

Tak jak nasilenie problemów, również przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości różniły się u poszczególnych pracodawców. Wskazać wśród nich można przede wszystkim:

- brak lub nieskuteczny nadzór pracodawców nad przestrzeganiem przepisów bhp,
- niedostateczna wiedza prezentowana przez pracowników, osoby kierujące pracownikami i pracodawców oraz służbę bhp lub lekceważenie przez nich swoich obowiązków,
- traktowanie oceny ryzyka zawodowego oraz szkoleń w dziedzinie bhp jako obowiązku formalnego wobec organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy,
- niedbalstwo lub lekceważenie zagrożeń, a czasem ich niedostrzeżenie,
- nastawienie na zysk przy równoczesnym oszczędzaniu na kwestiach bezpieczeństwa i higieny pracy,
- niedostateczne regulacje prawne (np. brak normatywów higienicznych w zakresie szkodliwych czynników biologicznych).

## Podsumowanie i wnioski

Przeprowadzone kontrole pozwoliły wyeliminować w kontrolowanych zakładach szereg nieprawidłowości i uchybień z zakresu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Część problemów okazała się możliwa do zlikwidowania w krótkim czasie. Do końca roku wykonano już około 60% decyzji wydanych przez inspektorów.

Za szczególnie efektywne uznać należy działania podjęte przez jednego z pracodawców w celu wyeliminowania zagrożeń w hali rozładunku odpadów (w tym zabezpieczenie bramkami lejów wyspowych do bunkra; wykonanie prowadnic dla pojazdów przy bramach bunkra).

Jednym z najtrudniejszych do rozwiązania okazał się problemem zaplecza higieniczno-sanitarnego dla pracowników zatrudnionych przy odbieraniu odpadów komunalnych w nowo powstałym zakładzie pracy, co wynikało z nieprzywiązywania należytej wagi do kwestii bhp. Kontrola zakończyła się skierowaniem wniosku do sądu o ukaranie. Duże zastrzeżenia budził również fakt niezapewnienia w zakładzie eksploatującym oczyszczalnię ścieków wymaganych środków technicznych do prawidłowego wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych w zbiornikach i przestrzeniach zamkniętych.

Z uwagi na istotne zagrożenia oraz stosunkowo dużą skalę nieprawidłowości stwierdzanych w zakładach gospodarki komunalnej temat przestrzegania przepisów bhp w zakładach tej branży będzie kontynuowany w 2021 roku.

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

### Informacje ogólne

W 2020 roku na terenie objętym właściwością miejscową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 5 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 505 osób, w tym 492 zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (130 kobiet). Skontrolowano 1 pracodawcę zatrudniającego do 9 pracowników, 2 o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników, 1 o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników

i 1 o zatrudnieniu od 250 pracowników. W kontakcie z czynnikami rakotwórczymi lub mutagennymi pracowało łącznie 75 osób, w tym 10 kobiet. Wszyscy zatrudnieni byli na podstawie stosunku pracy.

Kontrolą objęto 2 zakłady zajmujące się obróbką drewna, zakład gospodarowania odpadami komunalnymi, stację paliw i zakład zajmujący się nakładaniem powłok galwanicznych.

W 2 zakładach pracownicy narażeni byli na kontakt z procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym – prace związane z narażeniem na pyły drewna, a w 3 pozostałych pracowali w narażeniu na substancje lub mieszaniny chemiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (6 substancji i 2 mieszaniny) oraz w narażeniu na krzemionkę krystaliczną – frakcję respirabilną powstającą w czasie pracy.

### **Stwierdzone nieprawidłowości**

Kontrole wykazały, że 2 zakłady na 5 skontrolowanych nie przekazały Okręgowemu Inspektorowi Pracy w Bydgoszczy informacji o czynnikach rakotwórczych i mutagennych za poprzedni rok. Istotną nieprawidłowością występującą w 4 zakładach był brak rejestru prac i rejestru pracowników narażonych na działanie substancji o działaniu rakotwórczym lub mutagennym albo ich nieprawidłowe prowadzenie.

Inne nieprawidłowości wynikające z kontroli przeprowadzonych w 2020r. dotyczyły pomiarów szkodliwych dla zdrowia czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (1 zakład), instrukcji bezpiecznego postępowania z niebezpiecznymi substancjami chemicznymi i ich mieszaninami (2 zakłady), programu szkoleń z zakresu bhp (1 zakład), wentylacji ogólnej w magazynie chemicznym (1 zakład). U 1 pracodawcy stwierdzono niewłaściwe przygotowanie pracowników do pracy – dopuszczenie do pracy w stolarni bez aktualnych orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy, bez szkoleń wstępnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i bez poinformowania o wynikach pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ryzyku zawodowym występującym przy wykonywanych pracach.

### **Przyczyny naruszeń prawa**

Nieprawidłowości stwierdzone w toku kontroli wskazywały na brak kompleksowego podejścia ze strony pracodawców do szeroko rozumianego ryzyka zawodowego oraz profilaktyki zdrowotnej. Część nieprawidłowości, jak brak aktualnych badań i szkoleń, to efekt zwyczajnych zaniedbań i niedopatrzeń.

W 2 zakładach, w których prowadzono prace związane z narażeniem na pyły drewna, uznane w 2020r. za rakotwórcze ustalono, że pracodawcy posiadali wiedzę na temat ostatniej zmiany legislacyjnej, jednakże po jej wejściu w życie nie przystąpili do niezwłocznej realizacji nowych obowiązków - nie rejestrowali prac w kontakcie z pyłami drewna, jak również nie prowadzili rejestru pracowników narażonych na ich działanie, pomimo takiego prawnego obowiązku.

### **Podsumowanie i wnioski**

Analiza wyników przeprowadzonych kontroli wskazuje na to, że poziom przestrzegania przepisów bhp w kontrolowanych zakładach nie był zadawalający. Nieprawidłowości wystąpiły we wszystkich skontrolowanych zakładach. W wyniku kontroli wydano 27 decyzji i 6 wniosków w wystąpieniach. Część nieprawidłowości została już usunięta, o czym pracodawcy pisemnie poinformowali inspektorów pracy. W zakresie pozostałych, przeprowadzone zostaną kontrole sprawdzające.

Tematyka substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym będzie w dalszym ciągu podejmowana. W 2021 roku konieczne jest kontrolowanie poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy, które objęły zmiany legislacyjne w 2020 roku, tj. poszerzenie katalogu procesów pracy, w których dochodzi do uwalniania substancji, mieszanin, czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym. Zmiany w przedmiotowym rozporządzeniu oznaczają dla pracodawców nowe obowiązki w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników narażonych na działanie tych czynników, które niechętnie podejmują.

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

### Informacje o przeprowadzonych kontrolach

W 2020 roku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 4 kontrole wynikające z wniosków ministrów właściwych do spraw środowiska o przeprowadzenie kontroli i wydanie przez Okręgowego Inspektora Pracy opinii w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy. Wnioski dotyczyły 4 zakładów inżynierii genetycznej, w tym 3 zakładów, w których ma być prowadzone zamknięte użycie GMM kategorii II i jednego zakładu, w którym zaplanowano zamknięte użycie GMO kategorii I.

Nowe zakłady inżynierii genetycznej tworzone były w 2 zakładach sektora publicznego o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników (uczelnie wyższe) i w 2 zakładach sektora prywatnego (zakłady opieki zdrowotnej) o zatrudnieniu do 249 pracowników. Deklarowano, że w nowo tworzonych zakładach inżynierii genetycznej pracować będzie około 20 osób.

Uczelnie wyższe planowały działania polegające na prowadzeniu hodowli komórkowych z wykorzystaniem komercyjnie dostępnych, zmodyfikowanych genetycznie linii komórkowych lub wprowadzanie modyfikacji genetycznych, celem dalszych badań. Zakłady opieki zdrowotnej planowały natomiast przechowywanie i podawanie szczepionek w ramach badań klinicznych pacjentów.

W związku z tym, że w 2020 roku żaden z pracodawców działających na terenie województwa kujawsko-pomorskiego nie rozpoczął operacji zamkniętego użycia GMO lub GMM zaliczonych do II lub wyższych kategorii zagrożenia, nie przeprowadzono kontroli w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych przy prowadzeniu tych działań.

### Informacje o wydanych postanowieniach

W wyniku przeprowadzonych kontroli Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy wydał 4 postanowienia zawierające pozytywne opinie w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy. Nie wydano opinii negatywnych.

Ustalono, że w 3 przypadkach minister właściwy do spraw środowiska wydał już zezwolenia na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej. Jedna sprawa jest w toku.

### Stwierdzone nieprawidłowości

Kontrole wykazały, że poza 1 przypadkiem, pracodawcy bardzo dobrze przygotowali nowo tworzone zakłady inżynierii genetycznej pod kątem wymagań wynikających z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Obiekty i pomieszczenia spełniały wymagania w zakresie usytuowania względem otaczającego terenu, wysokości, powierzchni i kubatury, oświetlenia, ogrzewania i wentylacji. Do pomieszczeń i stanowisk pracy prowadziły bezpieczne wejścia i dojścia. Stanowiska pracy zorganizowano i wyposażono z uwzględnieniem wymagań przepisów bhp. Jedynie we wspomnianym wyżej przypadku pracodawca dla części urządzeń posiadał tylko instrukcje obsługi sporządzone w języku angielskim, nie uzyskał kart charakterystyki wszystkich substancji stosowanych w zakładzie i nie zapewnił instrukcji bezpiecznego postępowania ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi w środowisku pracy. Nieprawidłowości te zostały usunięte w toku kontroli, w wyniku realizacji decyzji ustnych wydanych przez inspektora pracy.

Ten sam zakład w dniu rozpoczęcia kontroli nie spełniał wymagań w zakresie szczegółowych rodzajów środków bezpieczeństwa przewidzianych dla II kategorii zamkniętego użycia GMM, tj. nie posiadał umywalk uruchamianych bez użycia rąk oraz nie zapewniał skutecznej ochrony przed potencjalnymi przenosicielami (owady, gryzonie). Jednak w trakcie kontroli, w oknach zamontowano urządzenia chroniące przed owadami (siatki zabezpieczające) oraz wymieniono baterie

umywalkowe na tzw. „łokciowe”. Zatem w dniu zakończenia kontroli wszystkie wymagania dla II kategorii zamkniętego użycia GMM były spełnione.

### **Przyczyny nieprawidłowości**

Nieprawidłowości stwierdzone w jednym z zakładów wskazywały na niedostateczne przygotowanie pracodawcy do uruchomienia zakładu inżynierii genetycznej, przy czym okazały się łatwe do wyeliminowania. Kilka dni wystarczyło na usunięcie nieprawidłowości i spełnienie wymagań w zakresie dodatkowych środków bezpieczeństwa.

W ocenie inspektora pracy nieprawidłowości wynikały z niefrasobliwego podejścia do kwestii GMM ze strony kierownika nowo tworzonego zakładu inżynierii genetycznej i braku kompleksowego podejścia do zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy u pracodawcy.

### **Podsumowanie i wnioski**

W 2020 roku, po raz pierwszy od czasu zmiany przepisów ustawy z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych, tj. od 2015 roku, gdy wprowadzono obowiązek uzyskania zezwolenia ministra właściwego do spraw środowiska na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej przed rozpoczęciem operacji zamkniętego użycia GMO i GMM, do Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy wpłynęły wnioski o opinię w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy w zakładach inżynierii genetycznej, w których ma być prowadzone zamknięte użycie GMM II kategorii. Wszystkie wcześniejsze wnioski dotyczyły zamkniętego użycia GMM lub GMO kategorii I.

Wydaje się, że właśnie fakt wyższych wymagań dla zakładów inżynierii genetycznej, w których mają być prowadzone działania zamkniętego użycia GMM kategorii II miał wpływ na stwierdzenie większej liczby nieprawidłowości niż w poprzednim roku.

Z uwagi na obowiązujące przepisy ustawy o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych, kontrole mające na celu wydanie przez okręgowego inspektora pracy opinii w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy będą w 2021 roku prowadzone na dotychczasowych zasadach. Pozwoli to na wyeliminowanie ewentualnych nieprawidłowości już na etapie tworzenia zakładu inżynierii genetycznej. Kontrole zakładów inżynierii genetycznej, w których są już wykonywane operacje zamkniętego użycia GMO i GMM – będą się koncentrować na pracodawcach, u których rozpoczęto operacje zamkniętego użycia GMM zaliczone do II kategorii zagrożenia czyli te, przy których ryzyko zawodowe jest większe niż przy zamkniętym użyciu GMO czy GMM kategorii I.





## ***IV.***

# ***PRAWNA OCHRONA PRACY***



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

W ramach realizacji tematu "Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy" w 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili 335 kontroli w 329 podmiotach. W 23 kontrolach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych. W ramach tego zagadnienia zbadano 24 skargi, z których 6 uznano za zasadne, 11 za bezzasadne, a w 7 przypadkach nie dało się tego ustalić. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali 24 wystąpienia, zawierające 28 wniosków dotyczących 57 pracowników oraz wydali 5 poleceń dotyczących 5 pracowników. Spośród skierowanych wniosków część miała charakter profilaktyczny, a 14 wniosków dotyczyło potwierdzenia 45 osobom stosunku pracy w miejsce zawartych umów cywilnoprawnych. W wyniku realizacji tematu nałożono dwa mandaty karne w łącznej kwocie 2000 zł, w związku z popełnieniem dwóch wykroczeń. Zastosowano jeden środek oddziaływania wychowawczego w związku z popełnieniem jednego wykroczenia. Jak ustalono, 10 spośród 28 wniosków zostało wykonanych a dotyczyło to 11 pracowników. Natomiast z 5 skierowanych poleceń 5 zostało wykonanych, wobec 5 pracowników. Ustalono wykonanie wniosków potwierdzających stosunek pracy wobec 11 pracowników. W wyniku skierowanych poleceń 5 pracownikom potwierdzono stosunek pracy. Pomimo skierowanych wystąpień nie odnotowano wykonania wniosków o potwierdzenie stosunku pracy w miejsce zawartych umów cywilnoprawnych wobec 34 pracowników. Powodem takiego stanu rzeczy jest fakt, że w części przypadków pracodawca nie przekazał informacji o sposobie wykonania wniosków. Dodatkowo z uwagi na wprowadzone ograniczenia dotyczące prowadzenia kontroli przez organy Państwowej Inspekcji Pracy (tylko do przypadków bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia oraz wypadków przy pracy) w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 i ogłoszeniem stanu epidemii na terenie Rzeczypospolitej Polskiej w okresie marzec-czerwiec 2020 r. oraz od połowy października 2020 r. inspektorzy pracy nie mieli możliwości dokonania rekontroli w tych obszarach.

W okresie sprawozdawczym w ramach realizacji tematu podjęto współpracę z wieloma organizacjami społecznymi i organami państwowymi polegającą m.in. na informowaniu o wynikach kontroli czy też podejmowaniu kontroli na ich wniosek. Do podmiotów, z którymi najczęściej współpracowali inspektorzy pracy należały: organizacje związkowe, Zakład Ubezpieczeń Społecznych czy też Urzędy Skarbowe.

Poszukiwanie przez pracodawców prostszych i tańszych (z punktu widzenia przede wszystkim kosztów pracy) rozwiązań prawno-organizacyjnych będzie skłaniać część z nich do wyboru pozapracowniczych form zatrudnienia. Sprzyjać temu będzie bezrefleksyjne podejście do przepisów prawa pracy w zakresie zatrudnienia pracowniczego. Również bogate orzecznictwo sądowe w tym zakresie, zarówno sądów powszechnych jak i Sądu Najwyższego, w ocenie przedsiębiorców daje bezwarunkową legitymację do realizowania zasady „swobody zawierania umów”.

Określenie w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę norm gwarancyjnych dla umów zlecenia czy też umów o świadczenie usług, w zakresie zapewnienia minimalnej stawki godzinowej spowodowały, że dający zlecenie uważa, że jeśli dopełni obowiązków zawartych w tym przepisie, to tym samym niejako „zalegalizuje” fakt zawarcia umowy cywilnoprawnej.

Kolejnym elementem mającym wpływ na wybór umów cywilnych są postawy samych pracobiorców. Wybierają oni wyższe stawki godzinowe z tytułu np. umów zlecenia oraz brak obostrzeń co do liczby przepracowanych godzin. Czynią to kosztem innych przywilejów pracowniczych (np. urlopów wypoczynkowych, gwarancji w zakresie trwałości stosunku pracy).

W tej sytuacji konieczne byłoby kompleksowe podejście do ustandaryzowania wszelkiej pracy nakładczej i uproszczenia przepisów prawa w tym zakresie, przy jednoczesnym zmniejszeniu lub całkowitym zniwelowaniu różnic w stawkach wynagrodzenia dla pracobiorców i pracowników.

## 2. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

### Informacje ogólne

Realizując zadanie inspektorzy pracy przeprowadzili w 2020 r. kontrole w 26 podmiotach zatrudniających łącznie 2.190 pracowników, w tym 984 kobiety i 20 pracowników młodocianych. W grupie badanych zakładów 7 z nich nigdy nie było kontrolowanych.

W 7 podmiotach kontrole przeprowadzono w związku ze złożonymi skargami dotyczącymi czasu pracy i/lub wynagrodzeń. W 5 zakładach inspektorzy stwierdzili zasadność złożonych skarg w części lub całości.

Kontrolą objęto pracodawców działających w sektorze prywatnym – 25 podmiotów zatrudniających łącznie 2.150 pracowników, w tym 974 kobiety i 20 pracowników młodocianych oraz w sektorze publicznym – 1 podmiot zatrudniający łącznie 40 pracowników, w tym 10 kobiet.

Kontrole przeprowadzono w:

- 4 zakładach małych - zatrudniających do 9 pracowników (łącznie 23 pracowników, w tym 13 kobiet),
- 13 jednostkach średnich - zatrudniających od 10 do 49 pracowników (łącznie 322 pracowników, w tym 132 kobiety i 7 pracowników młodocianych),
- 6 podmiotach dużych - zatrudniających od 50 do 249 pracowników (łącznie 728 pracowników, w tym 429 kobiet i 13 pracowników młodocianych),
- 3 zakładach wielkich - zatrudniających ponad 250 pracowników (łącznie 1.117 pracowników, w tym 410 kobiet).

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

- Rolnictwo, leśnictwo – 1 kontrola (49 pracowników)
- Przetwórstwo przemysłowe – 7 kontrole (1.393 pracowników)
- Dostawa wody – 1 kontrola (40 pracowników)
- Budownictwo – 2 kontrole (270 pracowników)
- Handel i naprawy – 11 kontrole (282 pracowników)
- Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 1 kontrola (120 pracowników)
- Informacja i komunikacja – 1 kontrola (21 pracowników)
- Finanse i ubezpieczenia – 1 kontrola (5 pracowników)
- Nieokreślona działalność – 1 kontrola (10 pracowników)

### A. Przestrzeganie przepisów o czasie pracy.

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

- nieprowadzeniu lub nierzetelnym prowadzeniu ewidencji czasu pracy
- niezapewnieniu minimalnego 11-godzinnego odpoczynku dobowego
- niezapewnieniu minimalnego odpoczynku tygodniowego lub nieuzasadnionego jego skracania
- nietworzeniu rozkładów czasu pracy lub sporządzaniu ich na okresy krótsze niż miesiąc
- przekazywaniu pracownikom rozkładów czasu pracy w terminie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem okresu, na jaki były sporządzane
- niezapewnieniu dni wolnych z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy
- niezapewnieniu, co najmniej raz na cztery tygodnie jednej wolnej niedzieli
- 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
- niepodawaniu do wiadomości pracowników informacji o systemach i rozkładach czasu pracy oraz przyjętym okresie rozliczeniowym.

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że najczęściej stwierdzanym naruszeniem przepisów jest zatrudnianie pracowników w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy bez zapewnienia w zamian innego dnia wolnego. W 12 kontrolowanych zakładach różnych branż stwierdzono niezapewnianie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Z ustaleń dokonanych przez inspektorów oraz wyjaśnień składanych przez pracodawców wynika, że za pracę w dni wolne z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy wypłacane jest dodatkowe wynagrodzenie, ponieważ pracownicy niechętnie świadczą pracę w dni wolne w przypadku rekompensowania jej innym dniem wolnym i że są zainteresowani wyłącznie finansową rekompensatą za pracę w dni wolne. Takie wnioski powtarzają się już od kilku lat w informacjach z realizacji tematu dotyczącego przestrzegania przepisów o czasie pracy. Inspektorzy wskazują również na niewłaściwą organizację pracy, brak kontroli osób odpowiedzialnych za organizowanie pracy nad jej realizacją.

W 14 kontrolowanych podmiotach nie dopełniono w całości lub części obowiązku ustalenia systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych i podania ich do wiadomości zatrudnionych pracowników, co powodowało trudności w ustaleniu przez inspektorów, czy są przestrzegane wewnątrzzakładowe regulacje w tym zakresie.

Przeprowadzone kontrole wykazały również nieprzestrzeganie obowiązku udzielania pracownikom wolnej niedzieli, co najmniej raz na cztery tygodnie. Dotyczyło to zakładów pracy, w których praca odbywała się również w niedziele, w tym w 2 piekarniach, spółce zajmującą się hodowlą zwierząt, firmie transportowej.

Powtarzającą się nieprawidłowością jest nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy lub jej brak. Z uwagi na brak dokumentacji lub niepełną informację nie jest możliwe stwierdzenie, czy pracownicy świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych i czy w związku z tym pracodawca nie był zobowiązany do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach. Kontrolujący wskazują również na przypadki nierozliczania rzeczywistego czasu pracy pomimo wprowadzania elektronicznej rejestracji wejść i wyjść, co pozwala w pewnym zakresie na zweryfikowanie godzin pracy pracowników.

Brak ewidencji lub jej nierzetelne prowadzenie może budzić podejrzenia, że w ten sposób niektórzy pracodawcy usiłują uniknąć wypłaty dodatkowych świadczeń za pracę w godzinach nadliczbowych nie wykazując tej pracy w ewidencji czasu pracy. Błędy w prowadzeniu ewidencji czasu pracy są również wynikiem niewiedzy (nieznajomości obowiązujących przepisów bądź błędnej ich interpretacji) oraz braku odpowiednio wykwalifikowanych pracowników zajmujących się sprawami kadrowymi.

Pracodawca prowadzący działalność budowlaną w czasie kontroli wyjaśnił, iż jego zdaniem dla branży budowlanej, z uwagi na specyfikę pracy (sezonowość, uzależnienie od warunków atmosferycznych czy bezwzględna konieczność terminowości realizacji kontraktów), w przepisach powszechnie obowiązujących brak jest regulacji w zakresie czasu pracy, które odpowiadałyby potrzebom tej gałęzi gospodarki. W związku z powyższym częściowo tylko wykorzystuje przepisy o równoważnym systemie czasu pracy i samodzielnie je uelastycznia poprzez ustalenie jedynie godziny rozpoczęcia pracy.

Kolejny raz wykazywane są nieprawidłowości dotyczące naruszenia przepisów o czasie pracy ograniczających liczbę godzin pracy przeciętnie w tygodniu i w roku kalendarzowym oraz o minimalnych odpoczynkach dobowych i tygodniowych. 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. Za niepokojący sygnał należy uznać powtarzające się naruszenia przepisów dotyczących obowiązku zapewniania odpoczynków dobowych i tygodniowych oraz ich skalę. Uchybienia w tym zakresie ujawniono w 9 kontrolowanych zakładach.

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. Wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

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,
- niewypłaceniu lub zaniżeniu wysokości dodatku za pracę w porze nocnej
- zaniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych
- niewypłaceniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z podejmowania przez pracowników pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej
- nieterminowym wypłacaniu wynagrodzenia za pracę
- dokonywaniu potrąceń z wynagrodzenia z naruszeniem przepisów
- niewypłaceniu wynagrodzenia za pracę
- wypłacie wynagrodzenia za pracę w wysokości niższej od obowiązującego minimalnego wynagrodzenia

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. W jednym wypadku stwierdzono niewypłacenie wynagrodzenia, a u pięciu pracodawców kontrolujący wykazali nieliczne przypadki niewypłacania świadczeń związanych ze stosunkiem pracy w ustalonym terminie.

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

Należy zwrócić uwagę na niepokojące zjawisko bezrefleksyjnego zaufania pracowników do systemów kadrowo-płacowych skutkującego uchybieniami ujawnionymi przez inspektorów pracy. Pracownicy odpowiedzialni za naliczanie wynagrodzeń nie podejmują nawet próby weryfikacji przeliczenia prawidłowości wyliczenia świadczeń przez system płacowy. Zdarza się, że pracownicy nie znają zasad naliczania poszczególnych składników wynagrodzenia wskazując, że przecież system wszystko liczy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali wobec 3 podmiotów nakazy płatnicze zobowiązujące pracodawców do wypłacenia należnego wynagrodzenia za pracę dla 11 pracowników w łącznej kwocie 23.519,00 zł. Do dnia 31.12.2020 r. tylko jeden pracodawca wykonał decyzję i wypłacił wynagrodzenie jednemu pracownikowi. W przypadku jednej spółki inspektor pracy w czasie kontroli sprawdzającej wykonanie wydanych środków prawnych ustalił, że pracodawca nie wypłacił pracownikom należnych świadczeń pomimo wydanych decyzji.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 24 wystąpienia zawierające 139 wniosków dotyczących przepisów o czasie pracy i świadczeniach pieniężnych. Do dnia 31.12.2020 r. o realizacji 92 wniosków poinformowało 16 pracodawców.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy nałożyli 8 mandatów karnych w łącznej kwocie 11.000,00 zł. Wobec 5 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości zastosowano środki wychowawcze.

Część kontroli była prowadzona po ogłoszeniu stanu epidemii i w ramach ograniczonego funkcjonowania przedsiębiorstw w 6 zakładach zawarto porozumienia w zakresie wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżenia wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia. Z ustaleń dokonanych przez inspektorów pracy wynika, że pracodawcy starali się utrzymać działalność i zapewnić pracownikom terminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę pomimo znacznych trudności finansowych.

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

Pracodawcy sygnalizują również nieuwzględnianie w obowiązujących regulacjach specyfiki niektórych branż, co powoduje brak możliwości stosowania przepisów w zakładach. Jako przykład można podać działalność związaną z chowem zwierząt oraz produkcją roślinną. W przypadku rolnictwa są wprowadzane rozwiązania przewidujące możliwość wprowadzenia przerywanego czasu pracy, jednakże dopuszczalna przerwa wynosi maksymalnie 5 godzin, co w przypadku hodowli zwierząt, gdzie karmienie odbywa się 2 razy dziennie, wykonywany jest udój – we wszystkie dni tygodnia, a także konieczna jest obecność pracowników w czasie porodu, czego nie można zwykle wcześniej przewidzieć, nie zawsze jest możliwe do zastosowania. To wszystko w ocenie kontrolującego powoduje, iż pracodawca nie jest w stanie, przy zachowaniu ekonomiki prowadzenia działalności, zorganizować pracę zapewniającą przestrzeganie przepisów prawa.

W przypadku produkcji roślinnej czas pracy jest uzależniony od pory roku i warunków atmosferycznych. Z uwagi na zmienność pogody, nawet w ciągu dnia, zbiory lub opryski odbywają się do późnych godzin w celu wykorzystania sprzyjających warunków. W tym wypadku również może dochodzić do naruszenia przepisów o czasie pracy.

Podobnie pracodawcy z branży budowlanej wskazują na brak możliwości stosowania przepisów o czasie pracy, które nie uwzględniają specyfiki pracy, w tym uzależnienia od warunków atmosferycznych, stosowanych technologii, warunków geologicznych a także terminów wykonania robót narzucanych przez inwestorów. W związku z tym, jak wykazano to w jednej z kontroli, przedsiębiorca wybiórczo stosuje te przepisy, które mu odpowiadają.

Natomiast nieprawidłowości dotyczące nieprzestrzegania przepisów o wynagrodzeniu w nielicznych przypadkach były wynikiem trudności finansowych pracodawców, a także nieznanością przepisów i ich lekceważeniem. W niektórych wypadkach ustalenie przyczyn naruszania przepisów nie udało się ustalić, ponieważ pracodawcy lub pracownicy odpowiedzialni za sprawy kadrowe i płacowe sami nie potrafili udzielić rzeczowych wyjaśnień w tym zakresie. Należy jednak zauważyć, iż skala nieprawidłowości związanych z niewypłaceniem świadczeń pieniężnych jest mniejsza niż w latach poprzednich, a uchybienia ujawnione w czasie kontroli dotyczyły raczej spraw indywidualnych.

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

Analizując wyniki kontroli w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy należy zauważyć, iż stwierdzone przez inspektorów pracy nieprawidłowości powtarzają się co roku, różne jest natomiast ich nasilenie w zależności od sytuacji gospodarczej i ekonomicznej oraz od sytuacji na rynku pracy. Od kilku już lat obserwuje się niedobór wykwalifikowanych pracowników, zwłaszcza na stanowiskach produkcyjnych, co powoduje, że pracodawcy chcą utrzymać klientów, zachować swoją pozycję na

ryнку i mieć satysfakcjonujące przychody, wybierają „mniejsze zło”, czyli naruszanie przepisów o czasie pracy, także ryzykując konsekwencje w postaci wszczynania przez inspektorów pracy postępowania w sprawach o wykroczenia z tego tytułu. Być może w warunkach pogarszającej się sytuacji gospodarczej może dojść do zmian na rynku pracy, które są obserwowane od momentu rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 i ogłaszanych z tego powodu licznych obostrzeń i ograniczeń, które uderzają również w przedsiębiorców, a co za tym idzie – w pracowników.

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

W 2020 r. z uwagi na ogłoszony stan epidemii część pracodawców była zmuszona do ograniczenia działalności lub jej całkowitego zamknięcia na okres ogłoszonych ograniczeń i zakazów, zwłaszcza w usługach, tj. branży gastronomicznej i hotelarskiej oraz związanych z wypoczynkiem, co również miało wpływ na wybór podmiotów poddanych kontroli.

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. Nadal natomiast nie została 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 z harmonogramu Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 r.: „Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych” w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 366 kontroli w 356 podmiotach. Kontrolowane podmioty powierzały wykonywanie pracy zarobkowej 21 945 pracującym, w tym 4 442 osobom na podstawie umów cywilnoprawnych oraz 259 podmiotom samozatrudniającym się. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali 75 wystąpień zawierających 103 wnioski, które dotyczyły ogółem 134 osób. Wydano również 10 poleceń



dotyczących 10 osób. W 7 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 formalno-prawnych w zakresie 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 czy też wypłacenia należnych świadczeń pracownikom. 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 ramach realizacji tematu w okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy w 19 kontrolach ujawnili niewypłacenie lub zaniżenie należnego wynagrodzenia z tytułu umów cywilnoprawnych wobec 38 osób. W wyniku tych ustaleń w siedmiu przypadkach nałożono mandaty karne na łączną kwotę 8500 zł a w 6 przypadkach zastosowano środek oddziaływania wychowawczego (pouczenie – 1 przypadek, ostrzeżenie – 5 przypadków). W wyniku 10 skierowanych poleceń wobec 10 pracownikom zrealizowano wszystkie polecenia. Łączna kwota wypłaconych świadczeń wyniosła 2 448 zł brutto. Natomiast w wyniku wniosków inspektorów pracy wskazujących na obowiązek wypłacenia minimalnej stawki godzinowej wypłacono 2 293,20 zł brutto zaległych świadczeń. Nie da się wyróżnić szczególnych branż, w których dominują nieprawidłowości. Najcięższe przypadki naruszenia prawa, a więc nie wypłacenie należnych świadczeń pieniężnych z umów cywilnoprawnych, wystąpiły w takich branżach jak: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe czy też budownictwo. Należy wskazać, że pod względem poziomu zatrudnienia najczęściej nieprawidłowości ujawniano w przedsiębiorstwach małych - zatrudniających do 9 osób.

Analiza dokumentacji wskazuje, 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). Biorąc pod uwagę specyficzną sytuację związaną z wirusem SARS-CoV-2 ujawniono jedynie nieliczne przypadki niewypłacenia bądź nieterminowego wypłacenia należnego wynagrodzenia. W przypadkach nie wypłacenia należności za wykonane zlecenie, dający zlecenie wskazywali głównie na nagłą utratę płynności finansowej, jako powód nieterminowego realizowania należnych świadczeń pieniężnych. W pozostałych przypadkach przedsiębiorcy podkreślali, że dynamicznie zmieniająca się ich sytuacja związaną z pandemią powodowała konieczność podejmowania szybkich decyzji w zakresie prowadzonej działalności, w tym również w obszarze polityki kadrowej. Ekspansywność tych zmian, u niektórych przedsiębiorców (w szczególności małych zatrudniających do 9 pracowników) prowadziła do swoistego chaosu w dokumentacji, co przekładało się na powstanie nieprawidłowości, w szczególności o charakterze formalno-prawnym. Kontrole prowadzone w 2020 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 budzą 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 2020r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 25 kontroli związanych z oceną przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych. W skontrolowanych zakładach zawartych było 134 trwających umów na okres próbny oraz 1.477 umów na czas określony. W związku z realizowanym tematem kontroli poddano w sumie 155 umów o pracę na okres próbny oraz 336 umów o pracę na czas określony.

W 25 skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 6.251 osób, w tym 5.645 zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (3.719 kobiet, 2 pracowników młodocianych i 464 pracowników niepełnosprawnych), 492 pracujących w ramach umów cywilnoprawnych i 110 podmiotów samozatrudniających się. W skontrolowanych zakładach pracowało 122 cudzoziemców.

### Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 12 wystąpień, zawierających łącznie 13 wniosków obejmujących 24 pracowników. Skierowane wnioski dotyczyły następujących obowiązków pracodawców:

- 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 K.p.) - skierowano 6 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> K.p.) - skierowano 1 wniosek,
- Zawierania umów o pracę na czas określony powyżej 33 miesięcy lub zawierania takich umów w łącznej ilości ponad 3 - skierowano 5 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 prawie 60% skierowanych do pracodawców wniosków. Można więc zatem zastanawiać się nad kontrolami sprawdzającymi 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 – do wniosku zastosowało się 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 – do wniosku zastosowało się 4 na 8 pracodawców.

### Podsumowanie i wnioski

Analiza przeprowadzonych kontroli wykazała, że większość naruszeń przepisów prawa pracy, zarówno związanych z nieprawidłową informacją o warunkach zatrudnienia w zakresie okresu wypowiedzenia, jak też z zawieraniem umów o pracę na czas określony na okres dłuższy niż 33 miesiące, dotyczy niewielkich zakładów pracy. Wynika to głównie z faktu, że w tych podmiotach

brak jest wyspecjalizowanej grupy pracowników w zakresie obsługi kadrowej, nierzadko taką obsługę wykonują sami pracodawcy, których poziom wiedzy w płaszczyźnie prawa pracy bywa niewystarczający.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że porównując realizację ww. tematu do roku poprzedniego, pomimo niemal identycznej liczby kontroli (2019r. – 24, 2020r. - 25), spadła liczba naruszeń dotyczących przepisów związanych z zawieraniem umów terminowych, a co za tym idzie spadła ilość wydanych wystąpień i wniosków. Może wskazywać to na pozytywną tendencję w aspekcie przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych.

Mając na uwadze powyższe, realizacja tematu związanego z oceną przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy w 2020r. była uzasadniona.

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

### 1. Informacje ogólne

Krajowa Strategia Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2019 i 2020 przewidywała dla Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy, dwuletni limit kontrolny na poziomie  $36.909 \times 2 = 73.818$  dni pracy kierowców.

W związku z realizacją planu w 2019 r. ponad limit kontrolny, liczba dni pracy kierowców do skontrolowania w 2020 była pomniejszona o zrealizowaną w 2019 r. nadwyżkę tj. 7.100 dni pracy kierowców i wyniosła w **2020 r. – 29.809** dni pracy kierowców.

W celu realizacji dwuletniego zadania przeprowadzono:

- w roku 2019 łącznie 21 kontroli w 21 zakładach pracy, ogółem **44.009** dni pracy kierowców.
- w roku 2020 łącznie 21 kontroli w 21 zakładach pracy, ogółem **33.912** dni pracy kierowców.

Realizacja limitu w roku 2020 wyniosła odpowiednio – plan 29.809 dni pracy kierowców, wykonanie **33.912** skontrolowanych dni przepracowanych przez kierowców **tj.113,76% planu**.

Łącznie dwuletni limit kontrolny **73.818** dni pracy kierowców, przewidziany w Krajowej Strategii Kontroli dla Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy wykonano odpowiednio **77.921** dni pracy kierowców, co stanowi **105,56%** dwuletniego limitu.

Kontrolą w 2020 r objęto jedynie zakłady sektora prywatnego:

Zestawienie wg sekcji nowego PKD:

- C Przetwórstwo przemysłowe - 1 zakład;
- G Handel i naprawy – 2 zakłady;
- H Transport i gospodarka magazynowa – 16 zakładów;
- X Nieokreślona działalność – 2 zakłady

Zestawienie według zatrudnienia:

- do 9 zatrudnionych - 7 kontroli
- od 10 do 49 zatrudnionych - 5 kontroli
- od 50 do 249 zatrudnionych - 8 kontroli
- 250 i więcej zatrudnionych - 1 kontrola

W kontrolowanych zakładach pracę wykonywało ogółem 2.236 osób, w tym:

- 2.137 osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy, w tym:
  - 189 kobiet,
  - 9 młodociany,

- 21 niepełnosprawnych;
- 86 cudzoziemców;
- 79 osób – na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 5 osoby – jako podmioty samozatrudniające się.

W 20 kontrolach z 21 kontroli wydano decyzje o nałożeniu kar, odpowiednio do wielkości firmy, nałożono kary w łącznej kwocie 97.450,00 zł, max kwota kary w jednej kontroli 20.000,00 zł.

W 20 decyzjach o nałożeniu kary pieniężnej wykazano 296 naruszeń oraz 650 zarzutów.

Wysokość kar spowodowana była głównie nie przestrzeganiem przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy, jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej (art. 21 ustawy o czasie pracy kierowców). Potwierdza to utrzymujący się postęp dotkliwości kary dla przedsiębiorców, od momentu wprowadzenia sankcji za nieprzestrzeganie przepisów dotyczących maksymalnego dobowego czasu pracy, jeśli praca wykonywana jest w porze nocnej. Jednocześnie stwierdzono poprawę w zakresie przestrzegania norm prowadzenia pojazdu oraz wykorzystywania wymaganych przerw i odpoczynków.

## 2. Przyczyny naruszeń prawa.

Nową niespodziewaną przyczyną naruszeń prawa w 2020 r była pandemia koronawirusa (SARS-CoV-2) od marca 2020 r oraz działania poszczególnych służb w niemal wszystkich państwach europejskich, które miały bezpośredni wpływ na funkcjonowanie transportu drogowego. W okresie od marca 2020 r., w wielu państwach (FR,DE,BE,PL) wprowadzono liczne odstępstwa od art. 6-9 Rozporządzenia (WE) 561/2006. Z powodu wirusa COVID-19 w Polsce zostały wprowadzone w 2020 r. czasowe kontrole graniczne. Czas oczekiwania na niektórych przejściach sięgał nawet kilkunastu godzin. Kontrole graniczne i zamykanie przejść to praktyka również w innych krajach Europy. Wszystko po to, by zminimalizować skutki szerzenia się koronawirusa na starym kontynencie. Wiele krajów europejskich ograniczało lub zamykało swoje granice, jednak nie dotyczyło to transportu towarów, który miał odbywać się bez zakłóceń, ale niekiedy na specjalnych warunkach. W niektórych krajach (np. Włochy) dopuszczony był ruch tylko i wyłącznie w celu załadowania lub rozładowania towarów. Większość polskich przejść granicznych funkcjonowała, ale na wielu z nich tworzyły się kilkugodzinne kolejki (zwłaszcza na granicy z Niemcami i Czechami).

Niektóre kraje (w roku 2020: Hiszpania, Belgia, Norwegia) zdecydowały, że w tym okresie nie będą karały kierowców i przedsiębiorców za naruszenie czasu pracy kierowców. W niektórych krajach zawieszane były też weekendowe zakazy ruchu dla pojazdów ciężarowych (wykonujących transport art. spożywczych lub higienicznych).

W dalszym ciągu w wyjątkowych sytuacjach kierowca miał prawo nie zastosować się do przepisów 561/2006 korzystając m.in. z zapisów art. 12 lub odwołując się wprost do działania w tzw. stanie wyższej konieczności. Należy jednak przy tym możliwie dokładnie udokumentować faktyczne przyczyny odstąpienia od przepisów, w szczególności dokonać opisu na wydruku lub tarczce tachografu. To szczególnie ważne w przypadku np. późniejszych kontroli w przedsiębiorstwie lub innego postępowania administracyjnego/cywilnego lub karnego, by móc jasno i klarownie wyjaśnić sytuację sprzed paru tygodni.

Wielokrotnie kierowcy w 2020 r mieli problem jak opisać wykresówkę lub wydruk z tachografu, gdy z powodu kilometrowych kolejek na przejściach granicznych kierowca ciężarówki nie może rozpocząć odpoczynku. Nowe restrykcyjne zasady przekraczania granic państw członkowskich Unii Europejskiej, w tym zamknięte granice Polski, oraz dynamicznie zmieniające się procedury administracyjne powodowały, że kierowcy i przedsiębiorcy stali przed wyzwaniem prawidłowego zaplanowania czasu jazdy.

Podnoszonym przez pracodawców problemem jest nadal duży deficyt kierowców na rynku pracy, zwiększony dodatkowo w okresie pandemii. 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.

Nowym problemem, który wystąpił dla firm transportowych w 2020 r. to poważne ograniczenie przewozów towarów związane z ograniczeniem produkcji lub zamknięciem zakładów produkcyjnych od marca 2020 r w związku z pandemią koronawirusa (SARS-CoV-2) oraz występujące odmowy kierowców, realizacji kierunków zagrożonych pandemią koronawirusa (SARS-CoV-2) (np. Włochy, Wielka Brytania).

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.

Podsumowując należy stwierdzić, że przyczynami naruszeń są:

- Pandemia koronawirusa (SARS-CoV-2):
  - poważne ograniczenie przewozów towarów związane z ograniczeniem produkcji lub zamknięciem zakładów produkcyjnych od marca 2020;
  - odmowy kierowców, realizacji kierunków zagrożonych pandemią koronawirusa (SARS-CoV-2) (np. Włochy, Wielka Brytania).
- Brak niezbędnej ilości parkingów.
- Brak wymaganej wiedzy u kierowców, przedsiębiorców i pracowników biur rachunkowych, którym zlecane jest rozliczanie pracy kierowców.
- Chęć szybkiego powrotu do domu kierowców długo przebywających w trasie.
- Chęć zwiększenia zysku kosztem łamania przepisów.

### 3. Komentarz do zbiorczych wyników kontroli.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, w związku ze stwierdzeniem łącznie 650 naruszeń w zakresie transportu drogowego wydano 20 decyzji o ukaraniu na łączną kwotę 97.450,00 zł.

Skierowano do pracodawców 11 wystąpień zawierających 34 wnioski, dotyczących 983 pracowników.

W czasie prowadzonych kontroli inspektorzy pracy udzielili 142 porad, odpowiednio:

- Prawnych - 38
- Technicznych - 83
- dotyczących legalności zatrudnienia - 21

Praktycznie przestał istnieć problem nieprawidłowości związanych z wypełnianiem wykresówek, co wynika z lawinowo zmniejszającej się ilości pojazdów posiadających tachografy analogowe na rzecz tachografów cyfrowych (w roku 2020 – 138/692).

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.

Skrócenie odpoczynków dobowych to kolejna grupa naruszeń. Wynikają one z błędnego przekonania kierowców, że jeżeli skrócili wcześniejszy regularny odpoczynek dobowy (11-godzinny) o parę minut, to nie jest to wykorzystanie skróconego odpoczynku (9-godzinny). W takiej sytuacji kierowca po nieznacznie skróconym odpoczynku regularnym wykorzystuje jeszcze 3 skrócone odpoczynki. Skrócenie odpoczynku następuje również często w sytuacji, gdy kierowca ma przestawić auto na parking, ale uznając, że wykorzystał już prawie cały należny odpoczynek, od razu wyrusza w trasę nie kończąc odpoczynku dobowego po przestawieniu pojazdu.

### 4. Podsumowanie i wnioski

Bardzo poważnym problemem podnoszonym przez pracodawców jest brak kierowców na rynku pracy oraz ich coraz większe oczekiwania płacowe. Coraz większa liczba kierowców z zagranicy

w wyniku pandemii została zablokowana w swoich krajach, pozostali (głównie z Ukrainy, Rosji i Białorusi) nie pokrywa zapotrzebowania. Jednocześnie w 2020 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 2020 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 w 2020 r. dla pracodawców jest nieprzestrzeganie przez kierowców przepisów, które 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.

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

## 6. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

### Informacje ogólne.

W roku 2020 inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili łącznie 64 kontrole, u 56 przedsiębiorców. Ponadto przeprowadzonych zostało 12 kontroli, wszczętych w wyniku skarg złożonych przez pracowników niepełnosprawnych.

Oceną przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, objęto zarówno przedsiębiorców zapewniających warunki pracy chronionej (zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej), jak i pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na tzw. otwartym rynku pracy. W zakładach tych zatrudniano łącznie 4.974 pracowników, w tym 3.999 osób niepełnosprawnych.

W porównaniu do roku 2019, w roku ubiegłym przeprowadzono o 25 kontroli mniej. Wynika to głównie z faktu, iż spada liczba zakładów pracy chronionej w naszym województwie (brak jest zainteresowania ze strony pracodawców tworzeniem zakładów pracy chronionej, a wielu pracodawców rezygnuje ze statusu – w roku 2020 z rejestru prowadzonego przez OIP w Bydgoszczy wykreślonych zostało 12 podmiotów) oraz z ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii i wprowadzonymi przez Głównego Inspektora Pracy ograniczeniami w prowadzeniu czynności kontrolnych.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w średnich zakładach, tj. zatrudniających od 10 do 49 pracowników, należących do sektora prywatnego, zajmujących się głównie przetwórstwem przemysłowym, zakwaterowaniem i usługami administrowania oraz handlem.

### Stwierdzone nieprawidłowości.

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

- pomieszczenia higieniczno-sanitarne – nieodpowiedni stan techniczny, niedostateczne

wyposażenie,

- urządzenia i instalacje energetyczne – głównie brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przed dotykem pośrednim i bezpośrednim, brak skutecznej ochrony,
- maszyny i urządzenia techniczne – brak osłon/nieodpowiednie osłony, niewłaściwe urządzenia sterownicze,
- obiekty i pomieszczenia pracy - nieprawidłowości dotyczyły głównie braku zabezpieczenia lub oznakowania miejsc niebezpiecznych oraz niewłaściwego stanu technicznego pomieszczeń,
- czas pracy – głównie niewłaściwe ewidencjonowanie czasu pracy,
- stosunek pracy – brak informacji lub nieprawidłowa informacja o warunkach zatrudnienia, zawieranie umów o pracę na czas określony przekraczający określone limity dot. liczby umów i czasu ich trwania.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzono w zakładach pracy chronionej objętych kontrolą okresową (skontrolowano 23 zakłady). Inspektorzy pracy wydali w wyniku kontroli w tych zakładach łącznie 103 decyzje, w tym 55 decyzji ustnych, które zostały zrealizowane jeszcze w trakcie kontroli. W związku z naruszeniem przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy skierowanych zostało do pracodawców 86 wniosków/pleceń.

Inspektorzy pracy stwierdzili rażące naruszenia przepisów prawa dotyczące użytkowania maszyn i urządzeń technicznych, stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników. W roku ubiegłym wydali łącznie 14 decyzji wstrzymujących pracę/eksploatację maszyn oraz 20 decyzji, którym nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Porównując dane z ostatnich 2 lat z kontroli w zakładach zapewniających warunki chronione należy stwierdzić, że nastąpiła znaczna poprawa w przestrzeganiu przepisów prawa z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, głównie w odniesieniu do zagadnień: budynki i pomieszczenia pracy, bariery architektoniczne. Należy odnotować również spadek liczby zakładów w których stwierdzono nieprawidłowości dot. eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych, organizacji stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Niestety wzrosła liczba zakładów, w których naruszano przepisy z zakresu prawnej ochrony pracy, tj. dotyczących czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy (dot. przede wszystkim niewypłacenia wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych).

W zakładach tzw. otwartego rynku pracy (skontrolowano 24 zakłady, w tym 23 ubiegające się o dofinansowanie ze środków PFRON do wyposażenia stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych), najczęściej powtarzające się nieprawidłowości dotyczyły zagadnień: oceny ryzyka zawodowego (brak aktualizacji ryzyka, brak w ocenie ryzyka szczególnych uwarunkowań wynikających z niepełnosprawności pracownika), obiekty i pomieszczenia zakładu (głównie brak oznakowania miejsc niebezpiecznych), stosunek pracy (zawieranie umów o pracę na czas określony dłuższy niż 33 miesiące, nieprawidłowa informacja o niektórych warunkach zatrudnienia). W stosunku do tych zakładów wydano łącznie 28 decyzji oraz 15 wniosków i 4 polecenia.

### **Przyczyny naruszeń prawa.**

Najczęściej podawaną przez pracodawców przyczyną naruszeń prawa była nieznamość przepisów, w szczególności przez służby kadrowe oraz przez pracowników biur, którym zlecona została obsługa w zakresie kadr i płac.

W ocenie inspektorów pracy przyczyny naruszeń przepisów prawa 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.

### **Podsumowanie i wnioski.**

Celem kontroli była weryfikacja przestrzegania obowiązujących przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, a także (w uzasadnionych przypadkach) legalności zatrudnienia w stosunku do osób niepełnosprawnych.

W wyniku działań kontrolnych i zastosowanych środków prawnych (decyzji administracyjnych, wniosków, poleceń) uzyskano znaczące efekty w zakresie poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp. Inspektorzy pracy wydali łącznie 151 decyzji, w tym 92 decyzje ustne, wykonane w trakcie kontroli (w wielu przypadkach decyzje dotyczyły likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników). Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 65 wniosków i 40 poleceń. O dużej skuteczności działań świadczy odsetek decyzji i wniosków, które zostały zrealizowane (wg danych na 07.01.2021r.) – 85%.

Poza działalnością kontrolno – nadzorczą Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy podejmował szereg działań promocyjno – prewencyjnych. Do najważniejszych należało zorganizowanie, kolejnej już, VIII konferencji poświęconej problematyce zatrudniania osób niepełnosprawnych, pn. „Wsparcie osób niepełnosprawnych w miejscu pracy”. Konferencja odbyła się w niecodziennych okolicznościach, ponieważ ze względu na brak poprawy sytuacji epidemicznej w kraju, organizatorzy podjęli decyzję, że wydarzenie odbędzie się bez udziału gości. Zainteresowani uczestniczyli w wydarzeniu on-line (zarejestrowano 226 wyświetleń).

## 7. Kontrole placówek handlowych

### Placówki wielkopowierzchniowe

#### Informacje ogólne

W ramach realizowanego tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 4 kontrole w placówkach wielkopowierzchniowych.

W kontrolowanych placówkach zatrudniano łącznie 812 pracowników, w tym 714 kobiet, 34 pracowników młodocianych oraz 30 pracowników niepełnosprawnych. Cudzoziemców jak i osób świadczących usługi w ramach zawartych umów cywilnoprawnych nie było.

Struktura zatrudnienia w skontrolowanych podmiotach przedstawiała się następująco:

- od 11 do 49 pracowników – 3 placówki handlowe,
- od 250 pracowników – 1 placówka handlowa.

Wszystkie kontrolowane podmioty działały w branży handlowej w zakresie handlu detalicznego.

Wszystkie reprezentowały prywatny sektor działalności.

Sprawdzane sklepy w głównej mierze zajmują się sprzedażą detaliczną artykułów spożywczych, artykułów gospodarstwa domowego oraz chemicznego.

#### Stwierdzone nieprawidłowości

Na podstawie ustaleń dokonanych w toku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 16 decyzji, w tym 7 decyzji na piśmie w 2 nakazach oraz 9 decyzji ustnych. Wydane decyzje dotyczyły 898 pracowników.

W wyniku przeprowadzonych kontroli do pracodawców skierowano 5 wystąpień zawierających 12 wniosków, dotyczących 98 pracowników.

Zostało wydane 1 polecenie zrealizowane w trakcie przeprowadzanej kontroli dotyczące naliczenia i wypłacenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę świadczoną w porze nocnej. Polecenie zostało wykonane - dla 11 pracowników została naliczona i wypłacona kwota 63,31 zł.

W wyniku przeprowadzonych kontroli placówek handlowych inspektorzy pracy nałożyli jeden mandat karny w wysokości 1.000 zł na pracodawcę za brak przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy.

Wieloletnie kontrole placówek handlowych praktycznie pokazują podobne nieprawidłowości mieszczące się w w/w obszarach. Nie są to znaczące naruszenia bezpieczeństwa i higieny pracy.



Wynikają one najczęściej z niewiedzy pracodawców oraz braku wsparcia ze strony służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podczas prowadzonych kontroli w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych inspektorzy pracy nie stwierdzili szczególnie rażących nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **Przyczyny naruszeń prawa**

Zdaniem pracodawców najczęstszymi przyczynami naruszeń prawa były:

- niewłaściwa realizacja zadań przez służby bhp,
- duże obciążenie związane z prowadzoną działalnością gospodarczą,
- znaczące zawirowania związane z sytuacją wymuszaną przez COVID-19,
- brak wystarczających środków finansowych.

Według inspektorów pracy przyczyny są bardziej złożone:

- niedostateczna wiedza prezentowana przez pracowników, osoby kierujące pracownikami i pracodawców oraz służbę bhp, czyli organu doradczego i kontrolnego,
- traktowanie oceny ryzyka zawodowego oraz szkoleń w dziedzinie bhp, jako obowiązku formalnego wobec organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, a nie faktycznego ustalenia źródła i kierunku zagrożenia,
- 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,
- wprowadzenie nowych wymogów oraz konieczność zmiany organizacji pracy, co wiązało się z zagrożeniem COVID-19,

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” lub „kopiuj wklej” na potrzeby kontroli).

Organizacja pracy kontrolowanych podmiotów jest skierowana głównie na osiągnięcie jak najlepszych standardów obsługi klienta i sprzedaży, co nie zawsze idzie w parze z zapewnieniem przestrzegania przepisów prawa pracy. Dotyczy to w szczególności placówek wielkopowierzchniowych należących do osób prywatnych. Wzrastająca konkurencja zmusza pracodawców do obniżania kosztów działalności, w tym kosztów zatrudnienia. Cele te przekładają się na ułomności w zachowaniu, niekiedy tych podstawowych standardów pracy. I nie chodzi tu jedynie o zapewnienie pracownikom komfortu pracy, ale przede wszystkim o zapewnienie przestrzegania podstawowych przepisów w zakresie prawnej ochrony pracy.

### **Podsumowanie i wnioski**

Stwierdzone w toku kontroli nieprawidłowości i uchybienia były w wielu przypadkach zaskoczeniem dla osób reprezentujących pracodawców. Z uzyskanych wyjaśnień wynikało, że pojawiające się i sygnalizowane nieprawidłowości były w znacznej większości na bieżąco eliminowane. Według inspektorów pracy naruszenia stwierdzane w placówkach wielkopowierzchniowych wynikają przede wszystkim z nienależytej bieżącej organizacji pracy i z braku dbałości o bieżącą kontrolę (brak ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych, nieprawidłowe przemieszczanie towarów). Wydaje się także, że przyczyną uchybień była niedostateczna kontrola stanu bhp ze strony osób wykonujących zadania służby bhp, jak również osób kierujących pracownikami.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na potrzebę kontynuowania tego zakresu kontroli w kolejnych latach jako kontrole rutynowe – sprawdzające. Prowadzone przez inspektorów pracy kontrole za każdym razem przyczyniały się do poprawy warunków pracy pracowników i osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy.

Jakość wykonywanych podstawowych obowiązków pracodawców, w szczególności przy współdziałaniu służby bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prowadzonych kontroli budziła wiele wątpliwości, np. dokumentacje oceny ryzyka zawodowego, oceny stanu bhp w zakładzie, dokumentacje odzieży i obuwia roboczego itp. 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.

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 oprócz naruszenia przepisów o czasie pracy w jednym ze sklepów we wszystkich innych skontrolowanych placówkach stwierdzone nieprawidłowości mają charakter incydentalny.

## Inne placówki handlowe

### Informacje ogólne

W ramach realizowanego tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 14 kontroli. 5 kontroli przeprowadzono w niedziele wolne od handlu. W kontrolowanych placówkach zatrudniano łącznie 65 pracowników, w tym 49 kobiet oraz 3 osoby niepełnosprawne i 2 młodocianych. 6 osób wykonywało pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. W kontrolowanych placówkach nie było zatrudnionych cudzoziemców.

Struktura zatrudnienia w skontrolowanych podmiotach przedstawiała się następująco:

- do 9 pracowników – 13 placówek handlowych,
- od 10 do 49 pracowników – 1 placówka handlowa,

Z rodzajów działalności gospodarczej PKD wynika, że 12 podmiotów działa w branży handel (w głównej mierze sprzedaż detaliczna artykułów spożywczych i przemysłowych). 2 podmioty prowadzą sprzedaż hurtową. Wszystkie reprezentowały prywatny sektor działalności.

Przedmiotem handlu kontrolowanych placówek były:

- artykuły spożywcze – 11 sklepów (sprzedaż detaliczna),
- artykuły do pielęgnacji włosów – 1 sklep (sprzedaż hurtowa i detaliczna),
- artykuły galanterii skórzanej – 1 sklep (sprzedaż detaliczna wysyłkowa wyrobów galanterii skórzanej, bagażu i prezentów personalizowanych),
- sprzedaż materiałów budowlanych – 1 sklep (handel hurtowy i detaliczny materiałów budowlanych)

Na podstawie ustaleń dokonanych w toku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 123 decyzje, w tym 92 decyzji na piśmie w 14 nakazach oraz 31 decyzji ustnych.

Wydane decyzje dotyczyły 400 pracowników. Do czasu pisania niniejszego sprawozdania pracodawcy poinformowali o wykonaniu 48 decyzji pisemnych. Decyzje ustne wydane podczas kontroli zostały wykonane w całości.

W wyniku przeprowadzonych kontroli do pracodawców skierowano 14 wystąpień zawierających 103 wnioski oraz 5 poleceń.

W wyniku przeprowadzonych kontroli placówek handlowych 1 pracodawca został ukarany mandatem karny w kwocie 1.000 zł za brak ewidencji czasu pracy. Ponadto inspektorzy pracy zastosowali wobec pracodawców 1 środek wychowawczy.

### Stwierdzone nieprawidłowości

Wieloletnie kontrole placówek handlowych w szczególności „małych” sklepów praktycznie pokazują podobne nieprawidłowości stwierdzane podczas tych kontroli mieszczące się w w/w obszarach. Nie są to znaczące naruszenia bezpieczeństwa i higieny pracy. Wynikają one najczęściej z niewiedzy pracodawców oraz braku wsparcia ich ze strony służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dokonując oceny przestrzegania przepisów prawa pracy nie stwierdzano nieprawidłowości, które można charakteryzować jako nagminne, rażące, czy też w sposób oczywisty naruszające prawa pracownika. Niemniej ujawniono uchybienia wskazane poniżej:

- błędy w treści zawieranych umów o pracę,

- złe prowadzenie akt osobowych,
- brak wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- w nieprawidłowy sposób udzielanie urlopów wypoczynkowych,
- błędy w treści świadectw pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy.

### Przyczyny naruszeń prawa

Stwierdzone w toku kontroli nieprawidłowości i uchybienia pracodawcy uzasadniali nieznajomością prawa i pogorszeniem się sytuacji finansowej prowadzonych firm. Powoływali się również na brak dostatecznych środków finansowych na zapewnienie stałej obsługi finansowo – kadrowej oraz nadmierną biurokrację. Według inspektorów pracy nieprawidłowości są niewątpliwie związane z niedostateczną znajomością przepisów prawa pracy oraz brakiem zaplecza kadrowo - płacowego. Należy zwrócić uwagę na fakt, iż mali pracodawcy nie posiadający zaplecza kadrowo finansowego nie prowadzą w sposób prawidłowy dokumentacji pracowniczej, co w większości przypadków jest konsekwencją dalszych ich błędów. Pracodawcy podkreślali również fakt coraz większych kłopotów z pozyskaniem pracowników, a co za tym idzie brakami kadrowymi. Braki kadrowe oraz kłopoty finansowe „wymuszają” naruszenia przepisów, szczególnie w zakresie czasu pracy.

### Podsumowanie i wnioski.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na potrzebę kontynuowania tego zakresu kontroli w kolejnych latach ponieważ przemawiają za tym wykazywane, powtarzające się nieprawidłowości.

Prowadzone przez inspektorów pracy kontrole za każdym razem przyczyniały się do poprawy warunków pracy pracowników i osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy.

Jakość wykonywanych podstawowych obowiązków pracodawców w szczególności przy współdziałaniu służby bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prowadzonych kontroli budziła wiele wątpliwości, np. dokumentacje oceny ryzyka zawodowego, instrukcje, dokumentacje odzieży i obuwia roboczego, dokumentacja szkoleń w zakresie bhp itp. 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.

### Zakaz pracy w niedziele i święta - Małe placówki handlowe

Realizując temat w małych placówkach handlowych przeprowadzono ogółem 420 kontroli, w tym:

- 394 kontrole w niedziele, w 331 placówkach, w których zatrudnionych było 1.459 pracowników, w tym 1.280 kobiet,
- 26 kontroli w święta w 26 podmiotach, w których zatrudnionych było 70 pracowników, w tym 65 kobiet,

W skontrolowanych placówkach pracę świadczyły 77 osoby zatrudnione na podstawie umów zlecenia, a także 16 samozatrudnionych.

W toku czynności rozpoznawczych prowadzonych w niedziele i święta ustalono, że 138 placówek handlowych było zamkniętych, respektując tym samym zakaz handlu w niedziele i święta.

W toku kontroli rozpatrzono 11 skarg:

- 9 skarg dotyczyło naruszenia zakazu pracy w niedzielę,
- 2 skargi dotyczyły zakazu pracy w święto.

Podczas dokonanych czynności kontrolnych ustalono, że 9 skarg było niezasadnych (wszystkie dotyczyły zakazu handlu w niedziele), 2 skargi było zasadne.

Kontrole wykazały, że zakaz handlu został złamany w 26 placówkach, w tym 25 przypadków miało miejsce w niedziele a 1 przypadek miał miejsce święto. Nie stwierdzono przypadków naruszenia zakazu handlu w Wigilię Bożego Narodzenia i w Wielką Sobotę po godzinie 14.00.

Pracodawcy powierzali pracę wbrew zakazowi handlu pracownikom (11 osób) bądź zleceniobiorcom (3 osoby). W pozostałych sklepach pracę wykonywały takie osoby, jak: osoby niespokrewnione z przedsiębiorcą: partnerka lub daleki członek rodziny: teść, synowa, teściowa, ciocia (12 osób).

W wyniku kontroli do pracodawców skierowano 15 wystąpień, zawierających 15 wniosków. Stwierdzając naruszenie zakazu handlu inspektorzy nałożyli na pracodawców ogółem 12 mandatów, na ogólną kwotę 12.300,00 zł. W roku 2020 nie kierowano wniosków do sądu o ukaranie. Wobec 13 osób zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Prowadzone w roku 2020 kontrole generalnie nie wykazały przypadków nieprawidłowego stosowania wyłączeń spod zakazu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Podczas kontroli nie wykazano również prób obejścia przepisów o zakazie pracy 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.

Ogółem udzielono 820 porad, w tym 277 technicznych, 395 prawnych i 148 dotyczących legalności zatrudnienia.

Na uwagę zasługuje fakt, że w roku 2020, w trakcie prowadzonych kontroli odnotowano dużą, w stosunku do lat ubiegłych, ilość placówek handlowych, które podpisały umowy z operatorami pocztowymi, firmami kurierskimi, itp. instytucjami na prowadzenie w swoich sklepach działalności pocztowej, polegającej w szczególności na odbieraniu i wydawaniu przesyłek pocztowych. Dopisując jako dodatkowy rodzaj działalności PKD 5320 Z (pozostała działalność pocztowa i kurierska) pracodawcy mieli możliwość skorzystania z wyłączenia spod przepisów o zakazie handlu, pomimo że czynności te okazywały się incydentalne w stosunku do głównego rodzaju działalności, jakim są czynności związane z handlem.

Jednym z największych problemów, które stwierdzali inspektorzy pracy podczas prowadzonych kontroli okazała się nadal możliwość skorzystania z okazjonalnej i nieodpłatnej pomocy członków rodziny w niedziele objęte zakazem handlu. O ile najczęściej nie budzi wątpliwości fakt, że osoby te nie mogą być pracownikami lub zatrudnionymi u takiego przedsiębiorcy i wykonywać odpłatnej pracy w inne dni tygodnia, to sama definicja „członka rodziny” wzbudziła wiele wątpliwości, podobnie jak w roku ubiegłym.

Niemniej jednak, po ponad dwóch latach obowiązywania ustawy i prowadzonych kontroli, 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 o raz w niektóre inne dni.

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

### Informacje ogólne

W ramach realizacji tematu „Opieka zdrowotna – przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp” przeprowadzono 3 kontrole w 3 podmiotach leczniczych. Kontrole zostały przeprowadzone w:

- 1 publicznym stacjonarnym i całodobowym podmiocie leczniczym
- 1 niepublicznym stacjonarnym i całodobowym podmiocie leczniczym
- 1 niepublicznym ambulatoryjnym podmiocie leczniczym

Łącznie w 3 skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 2.423 osoby, w tym 100 osób na podstawie umów cywilnoprawnych, 1.194 podmiotów samozatrudniających się, 4 cudzoziemców, 1.129 osób w ramach stosunku pracy w tym: 810 kobiet, 35 niepełnosprawnych i 1 młodociany.

Wszystkie podmioty zostały wpisane do rejestru podmiotów leczniczych prowadzonych przez Wojewodę Kujawsko-Pomorskiego.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano:

- 3 nakazy zawierające 58 decyzji z czego 40 decyzji wydano w formie pisemnej, a 18 jako decyzje ustne (w tym 3 decyzje z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa)
- 3 polecenia ustne,
- 3 wystąpienia zawierające 44 wnioski

Z uwagi na stwierdzone wykroczenia w zakresie bhp nałożono 1 mandat karny w wysokości 1000 zł za 2 wykroczenia.

Łącznie udzielono 15 porad prawnych, 19 technicznych oraz 3 z zakresu legalności zatrudnienia.

#### *Podmioty lecznicze ambulatoryjne (1 przychodnia)*

Przeprowadzono 1 kontrolę w 1 podmiocie leczniczym. Była to jednostka niepubliczna. Łącznie zatrudnionych było w niej 30 osób, w tym 14 na podstawie umów cywilnoprawnych, 9 osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, 7 osób w ramach stosunku pracy, w tym 6 kobiet i 5 osób niepełnosprawnych, 0 cudzoziemców, 0 młodocianych. W podmiocie nie działały związki zawodowe.

#### *Podmioty lecznicze całodobowe i stacjonarne (2 podmioty- szpitale)*

Przeprowadzono 2 kontrole w 2 podmiotach leczniczych o działalności stacjonarnej i całodobowej. Łącznie w kontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 2393 osoby, w tym 86 na podstawie umów cywilnoprawnych, 1185 podmiotów samozatrudniających się, 4 cudzoziemców, 1 młodociany, 1.122 w ramach stosunku pracy, w tym 804 kobiety i 33 niepełnosprawnych.

W podmiotach działały związki zawodowe oraz społeczni inspektorzy pracy. Związki zawodowe oraz społeczni inspektorzy pracy zostali powiadomieni o kontroli oraz o jej wynikach.

### **Prawna ochrona pracy**

#### *Podmioty lecznicze ambulatoryjne ( 1 przychodnia)*

Nieprawidłowości stwierdzono w niniejszym podmiocie w zakresie:

- przestrzegania przepisów dotyczących stosunku pracy:
- przestrzegania przepisów o czasie pracy:
- przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych:

#### *Podmioty lecznicze całodobowe i stacjonarne (2 podmioty- szpitale)*

Nieprawidłowości stwierdzono w zakresie:

- przestrzegania przepisów dotyczących stosunku pracy:
- przestrzegania przepisów o czasie pracy:
- przestrzegania przepisów o wynagrodzenia i innych świadczeniach ze stosunku pracy:
- przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych:
- przestrzegania przepisów w zakresie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych:

### **Bezpieczeństwo i higiena pracy**

#### *Podmiot leczniczy ambulatoryjny (niepubliczny –1 przychodnia)*

Nieprawidłowości stwierdzono w zakresie:

- szkoleń w zakresie bhp,
- oceny ryzyka zawodowego,
- występowania czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia,
- środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego,
- nadzoru i kontroli stanu bhp,

#### *Podmioty lecznicze całodobowe i stacjonarne (2 podmioty- szpitale)*

*Jeden podmiot leczniczy niepubliczny całodobowy, drugi -publiczny całodobowy.*

Nieprawidłowości stwierdzono w zakresie:

- szkoleń w zakresie bhp,
- profilaktycznych badań lekarskich,
- oceny ryzyka zawodowego,
- występowania czynników szkodliwych dla zdrowia,
- stosowania środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego,
- nadzoru i kontroli stanu bhp,
- wypadków przy pracy,

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

**Nieprawidłowości stwierdzono w zakresie:**

- przygotowania do pracy:
- oceny ryzyka zawodowego
- bezpieczeństwa i higiena pracy
- czynników szkodliwych w środowisku pracy:
- stosowania środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego:

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

- Brak wiedzy
- Osoby odpowiedzialne za sprawy kadrowo – płacowe nie śledzą na bieżąco zmian przepisów dotyczących podmiotów leczniczych.
- Brak finansów
- Pracodawcy często tłumaczą, że brak finansów nie pozwala wykonywać ciążących na nich obowiązków np.: w jednym z kontrolowanych podmiotów pracodawca uzasadniał niewykonanie pomiarów substancji czynnych leków cytostatycznych oraz niezapewnienie hermetycznych opakowań na odpady związane z cytostatykami brakiem środków finansowych.
- Poświęcanie zbyt małej ilości czasu oraz brak systematyczności
- Brak systematyczności przy prowadzeniu dokumentacji np. uzupełnianie rejestru wypadków przy pracy, uzupełnianie na bieżąco rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia. Zbyt mała ilość czasu, który poświęcają specjaliści spoza zakładu na zapoznanie się z rodzajem i sposobem wykonywanych prac na poszczególnych stanowiskach pracy powoduje, że dokumentacje są nierzetelne i nie zawsze w pełni odzwierciedlają stan faktyczny (który w wielu przypadkach ulega zmianie).
- Braki w zatrudnieniu i pozorne minimalizowanie kosztów pracy
- Pracodawcy podobnie jak w latach ubiegłych, w celu minimalizacji kosztów pracy zatrudniają lekarzy, pielęgniarki i inny personel medyczny na umowach cywilnoprawnych lub w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych w celu omięcia przepisów - głównie w zakresie czasu pracy. Z drugiej strony wyniki kontroli wskazują, że zatrudnianie na podstawie kontraktów i umów zlecenia zapewnia obsadę pracowników na stanowiskach lekarzy i pielęgniarek. Jednak należy zwrócić uwagę na pracowników administracji i pracowników technicznych oraz obsługi, gdzie również występują

braki kadrowe, chociaż z pozoru ich nie widać. Często pracownicy wykonują szereg różnych czynności i w przypadku ich nieobecności nie ma kto ich zastąpić. Tym samym pracownicy często nie wykorzystują urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym nabyli do niego prawo.

### Podsumowanie i wnioski

- Zmniejszyła się liczba nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów z czasu pracy w stosunku do lat ubiegłych we wszystkich kontrolowanych podmiotach kosztem zwiększenia się liczby osób medycznych zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych lub w ramach własnej działalności gospodarczej.
- Pracodawcy wszystkich kontrolowanych podmiotów zapewnili podwyżkę wynagrodzeń w oparciu o przepisy ustawy z dnia 8 czerwca 2017 o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych.
- Brak współdziałania pracodawców z zatrudnianymi specjalistami ds. bhp, i brak monitorowania
- Nie analizowanie przez pracodawców rozporządzeń wykonawczych m.in. w sprawie czynników biologicznych co sprawia, że dokumenty np. rejestry nie zawierają wszystkich niezbędnych danych.
- Nie weryfikowanie przez pracodawców i specjalistów ds. bhp, wyposażenia pracowników medycznych w odzież roboczą z ustalonymi w placówce normami przydziału i z faktycznym wyposażeniem pracownika, brak kontroli wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualne.
- Ocena ryzyka zawodowego często nie posiada charakterystyki stanowisk pracy adekwatnych do stanu faktycznego, co było powodem braku identyfikacji wszystkich występujących tam zagrożeń i wymaganych środków zapobiegawczych.

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

### Informacje ogólne.

W roku 2020 inspektorzy pracy z OIP w Bydgoszczy przeprowadzili 4 kontrole u 4 pracodawców, u których zatrudnionych było 224 pracowników, w tym 197 kobiet i 4 osoby niepełnosprawne.

Skontrolowano 4 placówki publiczne: 1 przedszkole 3 szkoły podstawowe. Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 4 wystąpienia zawierające 13 wniosków. W czasie kontroli wydano 3 polecenia dotyczące akt osobowych pracowników.

Po kontrolach nie nałożono mandatów karnych, skierowano 1 ostrzeżenie.

### Informację o wynikach kontroli

W zakresie nawiązywania stosunku pracy ustalono, że w jednej placówce w umowach o pracę na czas określony na zastępstwo, nie podaje się do kiedy trwa umowa. W umowach tych nie podaje się (po szkoleniu RODO) danych osobowych pracownika, który jest zastępowany. W jednej ze szkół podstawowych do 31.08.2017 roku umowy zawierano na czas określony z nauczycielami na rok szkolny tj. do 31.08. następnego roku. Od 01.09.2018 roku umowy są zawierane na czas trwania zajęć szkolnych czyli np. do 21, 22 czerwca następnego roku.

Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami, kontrole wykazały jedynie nieprawidłowości w treści świadectw pracy, np. nie podano liczby dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz liczby dni, za które wypłacono wynagrodzenie za okres choroby.

W innej szkole podstawowej stwierdzono, że nauczycielowi świetlicy, w ramach pensum, przydzielana jest zbyt duża liczba godzin zastępstw doraźnych - jeden z nauczycieli miał ich aż 17 tygodniowo.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło przestrzegania przepisów dotyczących wynagradzania nauczycieli. Tak jak w latach ubiegłych nie był przestrzegany przepis art. 39 ust. 4 Karty Nauczyciela. Wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe oraz za doraźne zastępstwa są wypłacane z opóźnieniem – kontrole wykazały nieprawidłowości w tym zakresie w dwóch szkołach podstawowych.

Kontrola przeprowadzona w przedszkolu wykazała, że 10 nauczycielom nie naliczono i nie wypłacono wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe przepracowane. Dyrektor placówki nie ustaliła, zgodnie z § 7 Rozporządzenia MEN z dnia 20.03.2020 roku, zasad zaliczania do wymiaru zajęć godzin realizowanych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Inspektor pracy stwierdził, że nauczyciele raportowali i wykazywali pracę w godzinach ponadwymiarowych. Po kontroli poinformowano o naliczeniu w/w dodatków dla 10 nauczycieli w kwocie 23.709,19 zł.

Na 4 placówki tylko w jednej (Szkoła Podstawowa) zatrudniano 1 nauczyciela zaliczonego do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Nauczycielce, która 01.09.2020 roku przedłożyła orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie zmniejszono proporcjonalnie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

W dwóch z czterech placówek publicznych stwierdzono nieprawidłowe naliczanie odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych od nauczycieli emerytów.

Przyczyny naruszeń prawa wynikają z niewiedzy ale coraz częściej są wynikiem oszczędności prowadzonych przez organ prowadzący daną placówkę. Nieprawidłowości dotyczące nie przestrzegania art. 39 ust. 4 KN wynikają z faktu powierzenia rozliczeń centrom obsługi placówek oświatowych w danej gminie.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości dotyczą wypłacania świadczeń należnych nauczycielom po terminie – powyższe stwierdzono w 2 placówkach.

Na uwagę zasługuje zapis jaki znajduje się w Regulaminie Wynagradzania nauczycieli, zgodnie z Uchwałą Rady Gminy z 2018 roku: „wypłata za godziny ponadwymiarowe przysługuje, jeżeli nauczyciel nie mógł przeprowadzić zajęć z powodu epidemii”.

### **Wnioski.**

Kontrole w placówkach oświatowych powinny być kontynuowane z uwagi na stwierdzone nieprawidłowości w zakresie zatrudniania nauczycieli na podstawie umów na czas trwania zajęć lekcyjnych oraz nie wypłacania w terminie świadczeń ze stosunku pracy.

Organizacje związkowe reprezentujące nauczycieli nadal oczekują uregulowania spraw związanych z czasem pracy tej grupy zawodowej, zwłaszcza po akcjach strajkowych w roku 2019 i epidemii w roku 2020.

W czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili 16 porad prawnych. Po przeprowadzonych kontrolach o stwierdzonych nieprawidłowościach poinformowano 2 organy prowadzące.

Wobec osoby winnej popełnienia wykroczenia przeciwko prawom pracownika zastosowano środek wychowawczy - ostrzeżenie.

## **10. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania młodocianych**

### **Informacje ogólne**

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy przeprowadzili 8 kontroli u 8 pracodawców. Pracodawcy zatrudniali ogółem 882 pracowników, w tym 63 pracowników młodocianych. Kontrolowani pracodawcy reprezentowali wyłącznie sektor prywatny. Prowadzili działalność w branżach: budownictwo, handel i szeroko rozumiane usługi.



Na podstawie ustaleń dokonanych w toku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 18 decyzji, w tym 11 decyzji pisemnych i 7 ustnych. Spośród wydanych decyzji, 1 podlegała natychmiastowemu wykonaniu na podstawie art. 108 k.p.a. Skierowano również 6 wystąpień zawierających ogółem 30 wniosków. Wydano także 1 polecenie, które zostało wykonane w trakcie kontroli.

### **Stwierdzone nieprawidłowości**

Wydanymi decyzjami i wnioskami w wystąpieniach inspektorzy pracy regulowali przede wszystkim nieprawidłowości dotyczące:

- szkoleń w zakresie bhp,
- profilaktycznych badań lekarskich,
- przeprowadzenia i dokumentowania oceny ryzyka zawodowego oraz informowania opiekunów młodocianego o ryzyku zawodowym ,
- wykazów prac wzbronionych młodocianym,
- rejestru pracowników młodocianych,
- dokumentacji pracowniczej.

W wyniku przeprowadzonych kontroli nałożono 1 mandat, na kwotę 1.000 zł, zawierający 1 wykroczenie. Zastosowano 2 środki wychowawcze (ostrzeżenia), w których wskazano 2 wykroczenia.

Podczas prowadzonych kontroli inspektorzy pracy w szerokim zakresie, poza stwierdzeniem uchybień w obszarze zatrudniania młodocianych, prowadzili szeroko rozumiane poradnictwo prawne. Udzielili pracodawcom, osobom kierującym pracownikami oraz przedstawicielom służby bhp 67 porad prawnych, 47 technicznych i 8 z zakresu legalności zatrudnienia.

### **Przyczyny stwierdzonych naruszeń prawa**

Podstawową przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości był brak dochowania należytej staranności w wypełnianiu obowiązków wobec pracowników młodocianych oraz nie dostrzeganie profilaktycznej wagi tych przepisów. Dotyczy to w szczególności nieprawidłowości w zakresie badań lekarskich i szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Większość pracodawców nie przykłada należytej uwagi do obowiązujących przepisów dotyczących dokumentacji pracowniczej, uważając je za zbyt sformalizowane i czasochłonne. Szczególnie w małych firmach daje się zaobserwować brak działań ze strony służb bezpieczeństwa i higieny pracy. Prowadzi to do braku oceny ryzyka zawodowego czy wykazów prac wzbronionych młodocianym.

### **Podsumowanie i wnioski końcowe**

Ujawnione w trakcie kontroli nieprawidłowości wskazują na to, że dochodzi do nich najczęściej w obszarach realizacji obowiązków o charakterze bardziej formalnym, jak sporządzanie dokumentacji, wykazów, ewidencji. Często także pomija się problematykę szkoleń bhp i badań lekarskich. Pracodawcy nie dostrzegają roli i znaczenia przepisów, które w sposób pośredni przyczyniają się do bezpiecznych warunków pracy.

Mając powyższe na uwadze wyniki kontroli, wydaje się uzasadnionym prowadzenie dalszych kontroli w zakresie ochrony młodocianych. Efektem tych kontroli powinno być konsekwentne wymuszanie na pracodawcach przestrzegania prawa w szeroko rozumianej profilaktyce bezpieczeństwa pracy, a także w ważnych aspektach prawnej ochrony pracy. Należałoby zwrócić uwagę na zwiększenie współpracy ze szkołami, w których młodociani doksztalają się, jak również z cechami rzemiosł czy hufcami pracy. W dalszym ciągu należy prowadzić kampanię informacyjną, ale także szkoleniową.

Pracownicy młodociani to grupa zawodowa, która znajduje się pod szczególną ochroną państwa i to państwo poprzez swoje instytucje, w tym przede wszystkim przy udziale organów inspekcji pracy, ma obowiązek zapewnienia im określonych gwarancji bezpieczeństwa i poszanowania prawa.

**Uzyskane efekty**

W większości przypadków stwierdzone nieprawidłowości zostały wyeliminowane w drodze realizacji wydanych nakazów ustnych i poleceń. Pracodawcy poinformowali o realizacji lub przyjęcia do wykonania 16 z 30 skierowanych, w wystąpieniach wniosków. Brak jest informacji odnośnie pozostałych, skierowanych środków prawnych. Realizacja wydanych środków prawnych pozwoliła na doprowadzenie do stanu zgodnego z prawem stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości.

## 11. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych

**Informacje ogólne**

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy inspektorzy pracy przeprowadzili w 2020 r. ogółem 10 kontroli w 10 podmiotach. Zadanie zrealizowano u 10 pracodawców objętych stosowaniem ustawy:

- od 1 lipca 2019 r., będących podmiotami zatrudniającymi co najmniej 250 osób, według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. w ilości 8 kontroli,
- od 1 stycznia 2020 r., będących podmiotami zatrudniającymi co najmniej 50 osób, według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r. w ilości 2 kontroli,
- od 1 lipca 2020 r., będących podmiotami zatrudniającymi co najmniej 20 osób, według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. w ilości 0 kontroli.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających, co najmniej 250 osób i zakładach branży przetwórstwa przemysłowego. Pozostałe kontrolowane branże to: budownictwo, transport i magazynowanie oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne.

**Podsumowanie i wnioski**

W skontrolowanych jednostkach pracę świadczyły 3.702 osoby, w tym 3.637 pracowników na podstawie stosunku pracy, 17 osób na podstawie umów cywilnoprawnych. Ustalono, że do PPK przystąpiło:

- 890 zatrudnionych, 1 osoba na podstawie umowy zlecenia; deklaracje w przedmiocie rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK złożyło 2.747 ubezpieczonych,
- w wieku od 55-70 lat do PPK przystąpiło 16 zatrudnionych,
- 4 uczestników PPK wnioskowało o finansowanie wpłaty dodatkowej do 2% wynagrodzenia.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ustalono, że:

- wyboru instytucji finansowej dokonano po wypełnieniu obowiązków informacyjnych wynikających z ustawy, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w jednym podmiocie, a w pozostałych jednostkach w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w trybie przyjętym w danym podmiocie,
- zawarcie umowy o zarządzanie PPK nastąpiło w ustawowym terminie,
- zawarcie umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych nastąpiło w przewidzianym terminie,

Inspektorzy pracy udzielili 37 porad dotyczących prawnej ochrony pracy. Kontrole potwierdzają dostateczną świadomość podmiotów, co do zasad wyboru i realizacji obowiązku zawarcia umów o zarządzanie i prowadzenie PPK. Konieczne jest prowadzenie dalszych działań kontrolnych w celu oceny prawidłowości realizowania obowiązków nałożonych ustawą o PPK, ponieważ dotyczy on coraz większej liczby podmiotów.

## 12. Czas pracy w korporacjach, urządach administracji państwowej i jednostkach samorządu terytorialnego

### Informacje ogólne

W ramach realizacji tematu w 2020 roku przeprowadzono łącznie 13 kontroli w 13 podmiotach, zatrudniających łącznie 984 osoby.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy skierowali 13 wystąpień, zawierających ogółem 49 wniosków. W 5 przypadkach wszczęto postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

### Stwierdzone nieprawidłowości

Najistotniejsze stwierdzone nieprawidłowości to:

- Nie zapewnienie, aby przedkładanie pracownikom harmonogramów pracy odbywało się co najmniej z siedmiodniowym wyprzedzeniem. W 12 kontrolach nie przedłożono łącznie 177 pracownikom harmonogramów pracy z co najmniej siedmiodniowym wyprzedzeniem.
- Niewłaściwe prowadzenie ewidencji czasu pracy. W 9 kontrolach, łącznie wobec 277 pracowników stwierdzono nieprawidłowości związane z prowadzeniem ewidencji czasu pracy.
- Stosowanie zmiennych rozkładów czasu pracy bez zachowania wymaganych warunków formalnych. W 9 kontrolach, łącznie wobec 311 pracowników zorganizowano pracę w zmiennych rozkładach czasu pracy bez zachowania wymaganych warunków formalnych.

Pozostałe nieprawidłowości – w pojedynczych przypadkach stwierdzono:

- stosowanie rozkładów czasu pracy nieprzewidzianych w regulaminie pracy,
- nieprawidłowe udzielanie czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych,
- stosowanie systemu czasu pracy nie przewidzianego w regulaminie pracy,
- naruszenie pięciodniowego tygodnia pracy,
- stosowanie zadaniowego system czasu pracy, bez spełnienia wszystkich wymogów formalnych,
- nie zapewnienie pracownikom samorządowym prawa do wyboru rekompensaty w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych),
- naruszenie odpoczynku dobowego,
- brak w terminie rekompensaty za pracę w niedzielę,
- przekroczenie przyjętego okresu rozliczeniowego,
- naruszenie pięciodniowego tygodnia pracy.

### Analiza i wnioski.

We wszystkich kontrolowanych podmiotach zdecydowana większość ujawnionych nieprawidłowości ma charakter formalnoprawny. Wynika to z przyjętych przez pracodawcę określonych rozwiązań organizacyjnych, które nie uwzględniały wszystkich wymogów określonych przepisami prawa.

Problemy epidemiczne i konieczność uelastyczenia czasu pracy były powodem, że pracodawcy często zmieniali rozkłady czasu pracy, bez spełnienia trybu określonego w przepisach prawa, a stosowane systemy nie miały pełnego odzwierciedlenia w regulaminach pracy.

Jedynie w pojedynczych kontrolach stwierdzono przypadki związane z nieprawidłowym rozliczaniem czasu pracy.

W świetle przeprowadzonych kontroli można wyróżnić dwie grupy przyczyn powodujących powstanie nieprawidłowości. Pierwszą z nich są przyczyny o charakterze zewnętrznym, niezależnym od pracodawców. Możemy tu wymienić przede wszystkim stan epidemiologiczny związany

z zagrożeniem Covid-19, który został ogłoszony w całym kraju. Powodował on konieczność zmian w organizacji czasu pracy. Priorytet dostosowania organizacji pracy do zmieniających się warunków zepchnął na drugi plan dochowanie pewnych warunków formalnoprawnych, jak zmiany w regulaminach pracy dotyczące rozkładów i systemów czasu pracy, pracy w zmiennych rozkładach czasu pracy. Z drugiej strony, drugą przyczyną był brak dochowania przez pracodawców należytej staranności w wypełnianiu przez nich wszystkich obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. Stąd więc błędy w sporządzaniu harmonogramów pracy, rozliczaniu nadgodzin, rozliczaniu pracy w szóstym dniu tygodnia.

## 13. Przestrzeganie przepisów o wykorzystywaniu urlopów wypoczynkowych przez pracowników samorządowych

### Informacje ogólne

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy okręgu bydgoskiego przeprowadzili 14 kontroli, w tym: 1 kontrolę w starostwie, 9 kontroli w urzędach gmin, 1 kontrolę w urzędzie miasta i gminy, 3 kontrole w urzędach miejskich.

W kontrolowanych urzędach zatrudniano ogółem 742 pracowników. Kontroli poddano przede wszystkim wykorzystanie urlopów wypoczynkowych przez starostę (1 osoba), wicestarostę (1 osoba), członka zarządu (1 osoba), burmistrzów (4 osoby) i wójtów (9 osób), ale również przez pozostałych pracowników zatrudnionych w kontrolowanych urzędach.

W wyniku przeprowadzonych w 2020 roku, kontroli, do urzędów skierowano 8 wystąpień, zawierających 19 wniosków, dotyczących 41 pracowników. Wobec 5 osób (burmistrza, sekretarza, 3 wójtów), odpowiedzialnych za nieudzielenie, w wymaganym terminie, urlopów wypoczynkowych, zastosowano środki wychowawcze – 4 ostrzeżenia i 1 pouczenie. Jeden środek wychowawczy (pouczenie) zastosowano w odniesieniu do sekretarza, który wykonywał zadania z zakresu prawa pracy w odniesieniu do burmistrza.

Kontrole wykazały, że we wszystkich przypadkach kierownicy urzędów, którym wygasły mandaty i stosunki pracy uległy rozwiązaniu mieli niewykorzystane urlopy wypoczynkowe. W 2 przypadkach były to urlopy za 2015 rok, w 4 przypadkach za 2016 rok, w 10 przypadkach za 2017 rok. Żaden z ustępujących samorządowców nie korzystał z urlopu należnego za 2018 rok.

Wypłata ekwiwalentów pieniężnych za niewykorzystane w okresie zatrudnienia urlopy wypoczynkowe, we wszystkich przypadkach dotyczyła kierownictwa urzędów. W przypadku pracowników praktyka jest zgoła inna. Kontrole wykazały, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracy pracodawca zobowiązuje pracownika do wykorzystania należnego urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Jest to zasada stosowana we wszystkich kontrolowanych urzędach. Tylko w przypadku, gdy urlop nie może być wykorzystany w naturze, z powodu na przykład rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, bądź choroby pracownika w okresie wypowiedzenia, pracownikowi wypłacany jest ekwiwalent pieniężny.

### Stwierdzone nieprawidłowości

Nie stwierdzono szczególnie rażących nieprawidłowości w wykorzystaniu urlopów wypoczynkowych przez aktualne kierownictwo urzędów. Tylko 2 burmistrzów miało urlopy zaległe. W 4 urzędach urlopy nie wykorzystane do 30 września 2020 roku posiadali także szeregowi pracownicy. W wyniku realizacji wydanych wystąpień zostały udzielone zaległe urlopy wypoczynkowe należne zarówno kierownictwu urzędów, jak i pozostałym pracownikom.

Przeprowadzone kontrole wykazały ponadto, że urlopy wypoczynkowe nie były wykorzystywane w tym roku kalendarzowym, którym nabyto do nich prawo. Nieprawidłowość dotyczyły nie tylko pracowników pełniących funkcje z wyboru, ale także pozostałych pracowników samorządowych.

Ustalenia wszystkich przeprowadzonych kontroli wskazują, że pracownicy nie wykorzystują urlopów w tym roku, w którym nabyli do nich prawo.

### **Przyczyny naruszeń prawa**

W większości urzędów odstąpiono od ustalania planów urlopów. Natomiast w tych, w których plany są ustalane, wykorzystanie urlopów i tak odbiega w sposób istotny do poczynionych wcześniej ustaleń. Plany urlopów traktowane są przez pracowników jak czysty formalizm. W praktyce urlopy są udzielane na wniosek pracownika i w terminie przez niego wskazanym.

Kontrole potwierdziły, że urlopy są co prawda udzielane w częściach, ale przynajmniej jedna z tych części obejmuje 14 kolejnych dni odpoczynku. Nie dotyczy to kierownictwa urzędów. Pracownicy zatrudnieni na podstawie wyboru najczęściej wykorzystują urlop po 1 lub 2 dni, rzadziej kilka dni. Jak wynika z uzyskanych wyjaśnień, ilość i waga nałożonych na nich zadań nie pozwala na dłuższy wypoczynek tych osób. Natomiast osoby wykonujące zadania w zakresie prawa pracy w odniesieniu do osób zatrudnionych z wyboru z racji podległości służbowej niechętnie realizują swoje władcze uprawnienia w tym zakresie.

Na podstawie wyników przeprowadzonych kontroli daje się zauważyć powtarzalność stwierdzanych wcześniej nieprawidłowości. Dotyczy to w szczególności naruszenia obowiązku udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Nieprawidłowość ta wystąpiła we wszystkich przeprowadzonych kontrolach.

### **Wnioski końcowe**

Na podstawie wyników przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, że zasadnym jest prowadzenie systematycznych kontroli w zakresie wykorzystywania urlopów wypoczynkowych, ze szczególnym uwzględnieniem osób zatrudnionych na podstawie wyboru. Szczególnie w aspekcie zbliżających się wyborów samorządowych. Może to zapobiec kumulacji należnych urlopów na koniec kadencji. Ponadto efektem tych kontroli powinno być konsekwentne wymuszanie na pracodawcach przestrzeganie prawa w szeroko rozumianym prawie pracownika do wypoczynku.

## **14. Kontrole sprawdzające poprawność wypełniania przez pracodawców informacji ZUS IWA**

### **Informacje ogólne**

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 2020 r. prawidłowość tych danych sprawdzono u 186 pracodawców zatrudniających łącznie 25 952 osób.

### **Stwierdzone nieprawidłowości**

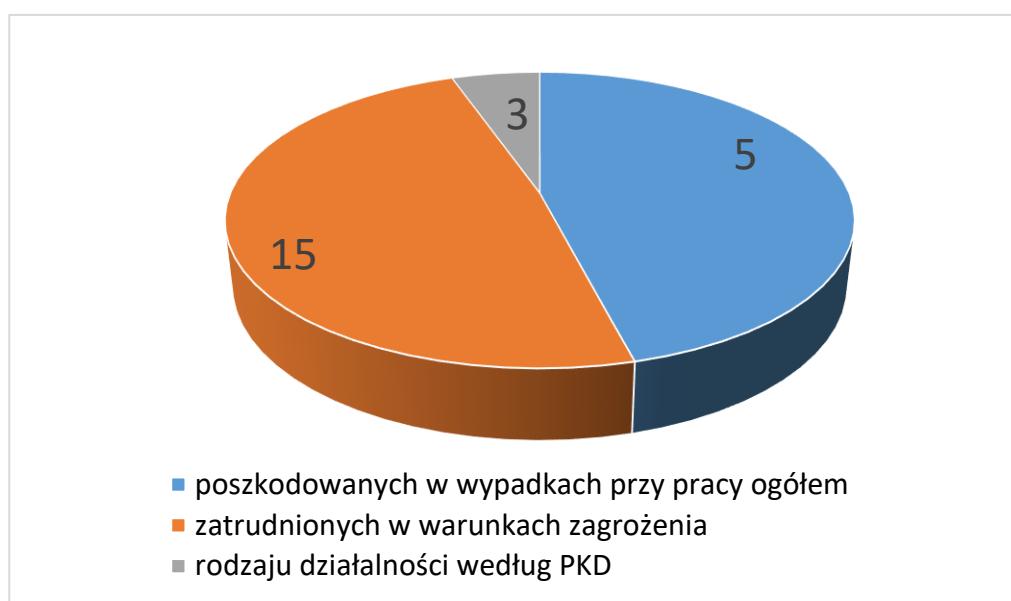
Inspektorzy pracy stwierdzili ogółem 23 przypadki podania do ZUS nieprawidłowych danych w drukach ZUS IWA. W 18 przypadkach pracodawcy – płatnicy składek – w czasie trwania czynności kontrolnych inspektora pracy skorygowali nieprawidłowe dane oraz wysłali nową informację do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ponadto inspektorzy pracy ujawnili 1 przypadek nie sporządzenia i nie przekazania przez pracodawcę – płatnika składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, druku ZUS IWA

Najwięcej nieprawidłowości – 15 – dotyczyło liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia, 5 dotyczyło liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem oraz 3 dotyczyły rodzaju działalności według PKD.

### Przyczyny naruszeń prawa

Odsetek pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości w drukach ZUS IWA jest niski – wynosi 12,4%. 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.

### Najczęstsze nieprawidłowości zgłaszane do ZUS



### Podsumowanie i wnioski

Należy jednocześnie podkreślić, że udostępnianie przez ZUS, danych zawartych w informacji ZUS IWA, zwłaszcza liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy oraz liczby pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia pozwala inspektorom pracy na efektywny dobór podmiotów do kontroli.

**V.**  
***LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA,  
PRACA TYMCZASOWA,  
AGENCJE ZATRUDNIENIA,  
DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW***





# 1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

## Informacje ogólne

W 2020 r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 699 kontroli w 676 podmiotach, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Kontrolami objęto 4110 osób.

Struktura pracujących kształtowała się następująco:

- zatrudnienie w ramach umowy o pracę – 22.472 osoby,
- zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych – 4.507 osób,
- podmioty w ramach samozatrudnienia – 255 osób.

Kontrole objęte tym zadaniem, dotyczyły podobnie jak w latach ubiegłych w 99% sektora prywatnego, a prowadzone były w 65% u małych pracodawców (zatrudnienie do 9 osób), w 24% (zatrudnienie 10-49), 8% (zatrudnienie 50-249) i w 3% u dużych pracodawców. Dobór zakładów do kontroli wyznaczały w dużej mierze wpływające do Okręgowego Inspektoratu Pracy skargi od osób pokrzywdzonych oraz wnioski od organów współdziałających z PIP – głównie z Powiatowych Urzędów Pracy z terenu woj. kujawsko – pomorskiego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy i w Toruniu oraz administracji skarbowej.

Wśród branż gospodarki wg klasyfikacji PKD dominowały, podobnie jak w latach ubiegłych: handel i naprawy (26% wszystkich kontroli), przetwórstwo przemysłowe (20%), budownictwo (14%).

Nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia stwierdzono w 37% przeprowadzonych kontroli (w roku 2018 było to 36% a w roku 2019 38%).

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że najczęściej nieprawidłowości dotyczyło takich sektorów jak: usługi administrowania (55%), transport i gospodarka magazynowa (50%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (44%), handel i naprawy (42%), przetwórstwo przemysłowe (30%).

W latach 2018 - 2019 struktura branż w tym zakresie kształtowała się na porównywalnym poziomie.

## Stwierdzone nieprawidłowości

Podobnie jak w latach ubiegłych, w 2020 r. koncentrowano się na ujawnianiu przypadków powierzenia osobom fizycznym pracy bez zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej lub bez potwierdzenia warunków umowy o pracę na piśmie w wymaganym terminie oraz niedopełniania obowiązku dokonania zgłoszenia osób pracujących do ubezpieczenia społecznego, jak również informowania urzędów pracy po podjęciu zatrudnienia przez osoby bezrobotne.

Zbadano zatrudnienie i wykonywanie pracy 4110 osób (w 2019 r. 6593 osób) ujawniając 335 przypadków nielegalnego powierzenia pracy (w 2019 r. 356 przypadków), w tym:

- brak potwierdzenia umowy o pracę na piśmie, przed dniem rozpoczęcia pracy, stwierdzono w 64 przypadkach, (w 2019 r. 71 osób),
- zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego z naruszeniem prawa (brak zgłoszenia lub nieterminowe zgłoszenie) - dotyczyło 300 osób (w 2019 r. 327 osób),
- brak zawiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej – dotyczyło 5 osób ( w 2019 r. 9 osób).

W 2019 r. ujawniono 356 przypadków nielegalnego zatrudnienia, natomiast w 2020 r. odnotowano spadek w tym obszarze tj. 335 przypadków, co świadczyć może o zwiększeniu świadomości prawnej samych pracobiorców jak i osób, które do tej pory nagminnie korzystały z nieewidencjonowanego zatrudnienia. W zakresie zawiadomień do Powiatowego Urzędu Pracy przez bezrobotnego o podjęciu pracy odnotowano również spadek przypadków w stosunku do 2019 r., tj. w 2019 r. odnotowano – 9 przypadków, w 2020 r. tylko 5.

W związku z wprowadzaniem w styczniu 2018 r. zmianami przepisów prawa w zakresie opłacania składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, inspektorzy pracy kontrolując w 2020 r.

terminowe i prawidłowe opłacanie składek na Fundusz Pracy nadal napotykają na trudności z oceną, czy składki na Fundusz Pracy zostały opłacone, jeżeli płatnik uiścił niepełną kwotę wskazaną w deklaracji DRA. W takich przypadkach, z uwagi na wątpliwości prawne, nie wszczynano postępowania w sprawach o wykroczenia. Ponadto zmiany wprowadzone przez ustawodawcę, dotyczące obniżenia kwoty grzywny za nieopłacenie w terminie składek na Fundusz Pracy, umożliwiły inspektorom pracy stosowanie zasady racjonalizmu w zakresie przyjęcia okoliczności łagodzących wymiar kary.

Należy zaznaczyć, że sytuacja związana z epidemią i wprowadzona pomoc państwa okresowo zwalniała płatników z opłacania składek na Fundusz Pracy, dlatego statystyka za 2020 r. nie odzwierciedla ewentualnych nieprawidłowości, które mogły wystąpić w tych okresach.

### **Przykłady rażących naruszeń przepisów:**

Bardzo często argumentem podejmowania pracy „na czarno” są wyższe zarobki. Niestety, gdy dochodzi do szczegółowych rozliczeń okazuje się, że w ten sposób można stracić dużo więcej. Następstwem takich działań na ogół jest skierowanie przez osobę nielegalnie wykonującą pracę skargi do Państwowej Inspekcji Pracy.

Kontrola skargowa w jednej z placówek handlowych, należących do sieci sklepów, dotyczyła zatrudnienia bez umowy, bez zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, bez odprowadzenia należnych składek od wynagrodzenia. W czasie kontroli inspektor pracy wydał polecenia, które zostały wykonane w trakcie kontroli: zawarcie ze skarżącą umowy o pracę na piśmie za okres od 1 lipca 2020 r., do 6 grudnia 2020 r.; zgłoszenie pracownicy do ubezpieczenia społecznego za okres wykonywania pracy; wydanie za wskazany okres zatrudnienia świadectwa pracy. Za stwierdzone wykroczenia inspektor pracy zastosował wobec pracodawcy mandat karny w wysokości 2.000 zł oraz skierował środki prawne - wystąpienie z 7 wnioskami.

Kontrola w sklepie przeprowadzona na wniosek Urzędu Skarbowego w zakresie nielegalnego wykonywania pracy i nieodprowadzania zaliczek do Urzędu Skarbowego i składek do ZUS wykazała, że przedsiębiorca powierza pracę jednej osobie, która niedawno zarejestrowała się w Urzędzie Pracy, jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku. Kontrola wykazała, że pracodawca nie potwierdził ww. warunków umowy o pracę na piśmie oraz nie zgłosił pracownicy do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Na polecenie inspektora pracy pracodawca zawarł umowę o pracę i zgłosił pracownicę do ZUS. O zaistniałej sytuacji został powiadomiony Starosta. Urząd Pracy wydał decyzję o pozbawieniu statusu osoby bezrobotnej, co skutkowało wstrzymaniem wypłaty zasiłku dla bezrobotnych. Pracodawca został ukarany mandatem karnym w wysokości 1.000 zł. Osoba bezrobotna mandatem w wysokości 50 zł.

Kontrola przeprowadzona przy pracach termomodernizacyjnych budynku oddziału Szpitala wykazała, że 7 robotników wykonywało pracę od kilku miesięcy bez zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, bez opłacania składek do ZUS i zaliczek do Urzędu Skarbowego. Inspektor pracy wydał środek prawny zobowiązujący przedsiębiorcę do zgłoszenia 7 zleceniobiorców do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. O wynikach kontroli został zawiadomiony właściwy Urząd Skarbowy oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Kontrola hotelu-restauracji wykazała, że przedsiębiorca w 2020 r., w niektórych miesiącach, zatrudniał pracowników bez potwierdzenia umów o pracę na piśmie oraz zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych. W trakcie kontroli zarząd firmy złożył pisemne oświadczenie, przyznając się, że w przypadku trzech osób doszło do powierzenia pracy nielegalnie. Inspektor pracy wydał środki prawne obligujące pracodawcę do zalegalizowania pracy trzech pracowników, poprzez potwierdzenie warunków umowy o pracę na piśmie oraz zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych. Przedstawiciel spółki odpowiedzialny za popełnione wykroczenie został ukarany mandatem karnym w wysokości 1.200 zł.

W firmie z usługami call center przedsiębiorca nie wywiązał się z opłacenia składek na Fundusz Pracy za siedem miesięcy w kwocie 14.660 zł. W trakcie prowadzonych czynności ustalono, że przedsiębiorca nie wypełnił ugody z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych na odroczenie płatności. W

związku z powyższym inspektor pracy zastosował wobec osoby winnej mandat karny na kwotę 1.100 zł.

Kontrola w sieci restauracji oraz w firmie ogólnobudowlanej ujawniła zatrudnianie pracowników bez umów o pracę i bez zgłoszenia ich do ubezpieczeń społecznych. Ponadto w sieci restauracji ujawniono także zaległości w opłacaniu składek na Fundusz Pracy za dwa miesiące w łącznej kwocie 1.130 zł. Inspektorzy pracy w obu kontrolach zobowiązali pracodawców do potwierdzenia na piśmie umów o pracę pracownikom, którym powierzono nielegalnie pracę, zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych oraz do opłacenia zaległych składek na Fundusz Pracy. Za naruszenie przepisów z zakresu legalności zatrudnienia w kontrolowanej sieci restauracji osoba działająca w imieniu pracodawcy została ukarana mandatem karnym w kwocie 1.500 zł, natomiast pracodawca firmy ogólnobudowlanej za popełnione wykroczenia został ukarany mandatem karnym w kwocie 1.000 zł.

W 2020 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 12 kontrole w porze nocnej (piekarnie, stacje benzynowe). W czwartym kwartale były zaplanowane kontrole nocne w branży gastronomicznej, które nie były możliwe do zrealizowania z powodu ograniczeń w prowadzeniu działalności związanej z wirusem Sars-CoV-2. Ponadto przeprowadzono 29 kontrole o charakterze zmasowanym w małych miejscowościach. Prowadzone czynności polegały na jednoczesnym rozpoczęciu kontroli w kilku podmiotach. Kontrole te miały z założenia wpłynąć na ograniczenie zatrudnienia w „szarej strefie”, zwiększyć skuteczność wykrywania nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia.

W ww. podmiotach nie stwierdzono rażących nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia.

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

W 2020 r. inspektorzy pracy z Sekcji Legalności Zatrudnienia ujawnili 4 przypadki utrudniania prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej. Sprawy zakończyły się skierowaniem do prokuratury zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstw polegających na utrudnianiu lub udaremnianiu wykonywania czynności organom PIP - art. 225 § 2 Kodeksu karnego:

W ramach realizowanego zadania – kontroli legalności zatrudnienia zawiadomiono prokuraturę o braku zgłoszenia, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłoszeniu nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokości - art. 219 Kodeksu karnego.

### **Przyczyny naruszeń prawa**

Głównymi przyczynami nieprawidłowości były podobnie jak w latach ubiegłych:

- Zdaniem pracodawców i przedsiębiorców – utrzymywanie zbyt wysokich kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (koszt wstępnych badań lekarskich, składki na ubezpieczenia społeczne, koszty związane z wyposażeniem w odzież roboczą obuwie).
- Porzucanie pracy przez pracobiorców, zwłaszcza o niskich kwalifikacjach lub ich braku, co powodowało, że przedsiębiorcy zatrudniali „na próbę”, chcąc „sprawdzić pracownika”, a ich zdaniem, kodeksowe umowy na okres próbny nie spełniają swojej roli, gdyż trzeba ponieść koszty np. badań lekarskich i szkoleń.
- Zdaniem osób nielegalnie wykonujących pracę, praca „na czarno” jest bardziej opłacalna, nie wiąże się z obowiązkiem opłacania składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, zaliczek na podatek dochodowy, co daje asumpt do ukrycia faktycznych dochodów, np. przed sądem rodzinnym w sprawach alimentacyjnych (coraz częściej wpływały do OIP skargi w sprawie niedopełnienia obowiązków alimentacyjnych).
- Pracownicy decydujący się podjąć pracę niezarejestrowaną patrzą na nią poprzez pryzmat dnia dzisiejszego (zaspokojenie obecnych potrzeb) nie myśląc o przyszłych świadczeniach rentowych i emerytalnych oraz zasiłkach lekarskich.
- Praca nierejestrowana przynosi korzyści także przedsiębiorcom. Niższe koszty pracy, to podstawowy czynnik, mający wpływ na ostateczną decyzję o zatrudnieniu pracownika. Ze względu na bariery administracyjne, zatrudnienie „na czarno” to sposób na szybkie wykonanie pracy przez pozyskanego na krótki okres pracownika. Taka forma zatrudnienia zmniejsza także ryzyko ekonomiczne, jakie wiąże się z zatrudnieniem rejestrowanym (np. finansowanie

absencji chorobowej, urlopu wypoczynkowego).

- W środowiskach wiejskich i małomiasteczkowych w dalszym ciągu funkcjonuje społeczne przyzwolenie na pracę nielegalną i tzw. pomoc sąsiedzka.
- Podejmowanie 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.
- Niezaewidencjonowane dochody, wpływały również na wysokość przyznawanych zasiłków, z MOPS, GOPS, innych świadczeń pomocowych dla rodziny.

### Podsumowanie i wnioski

Podsumowując realizację kontroli za 2020 r. należy stwierdzić, że zakres negatywnych zjawisk dotyczących nielegalnego zatrudnienia jest niezmienny od lat. Można zaobserwować pozytywną tendencję zmniejszenia się pracy niezarejestrowanej 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, stąd liczba ujawnionych przypadków jest znikoma.

Z treści skarg i wniosków o podjęcie kontroli wynika, że pracownicy zgłaszali roszczenia, dotyczące braku warunków umowy na piśmie, dopiero wówczas, gdy pracodawca 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, że kiedykolwiek zatrudniali daną osobę lub co najwyżej przyznawali, że strony łączyła ustna umowa zlecenie. Z uwagi na spór między stronami, inspektorom pozostawało pouczyć skarżących o możliwości złożenia pozwu do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy lub do sądu cywilnego w zakresie wypłaty wynagrodzenia wynikającego z umowy prawa cywilnego.

W roku sprawozdawczym wystąpiło wiele utrudnień w zakresie przeprowadzenia czynności kontrolnych legalności zatrudnienia, w związku z brakiem kontaktu z przedsiębiorcą. Coraz częściej firmy rejestrują działalność gospodarczą podając adres siedziby w wirtualnym biurze, gdzie de facto funkcjonuje tylko skrzynka pocztowa. Mimo jej istnienia korespondencja nie jest podejmowana.

Inspektorzy zauważają niepokojące zjawisko, jakim jest zawieranie umów na część etatu, a w rzeczywistości pracownik świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Od wynagrodzenia, wynikającego z takiej umowy, pracodawca opłacał tym samym zaniżone kwoty na ubezpieczenia społeczne i podatek dochodowy, co wpływało na uszczuplenie Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz wpływów na rzecz skarbu państwa.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy prowadzony jest stały monitoring legalności zatrudnienia. Podjęte działania zwiększą jego efektywność zgodnie z zaleceniami Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP.

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

### Informacje ogólne

W roku 2020 r. na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy inspektorzy pracy przeprowadzili 190 kontroli w 179 podmiotach, które powierzyły wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy oraz zatrudnienia cywilnoprawnego łącznie 3225 cudzoziemcom. Szczegółową weryfikację legalności pobytu oraz powierzania pracy i innej pracy zarobkowej a także wykonywania pracy przez samych cudzoziemców inspektorzy pracy wdrożyli w stosunku do 1.119 obywateli tzw. państw trzecich. Największą grupę skontrolowanych obcokrajowców stanowili ponownie obywatele

Ukrainy – 988 osób. Obywatele innych państw takich jak Indie, Bangladesz czy Wietnam stanowili znikomą ilość obcokrajowców migrujących w celach zarobkowych na teren objęty czynnościami kontrolnymi inspektorów pracy z OIP Bydgoszcz. Kwestię przestrzegania przepisów prawa z zakresu legalności zatrudnienia zbadano w odniesieniu do łącznie 23 obywateli tych krajów.

Podmioty, w których inspektorzy pracy prowadzili kontrole w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców, praktycznie w całości należały do sektora prywatnego gospodarki narodowej. Największe natężenie powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom stwierdzono w podmiotach prowadzących działalność gospodarczą w sektorze przetwórstwa przemysłowego, budownictwa oraz transportu i gospodarki magazynowej.

Kontrolujący, realizując zadania z omawianej tematyki, częściej badali problematykę w zakładach zatrudniających do 9 pracowników - przeprowadzono tutaj 95 kontroli (w 2019 r. było ich 83). Zmalała natomiast liczba kontroli w pozostałych zakładach zatrudniających: od 10 do 49 zatrudnionych – 44 kontrole (117 w 2019 r.), od 50 do 249 zatrudnionych – 33 kontrole (81 w 2019 r.) oraz 250 i więcej zatrudnionych – 19 kontroli (33 kontrole w 2019 r.).

### Stwierdzone nieprawidłowości

Struktura i rodzaj negatywnych praktyk z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców ujawnionych przez inspektorów pracy podczas czynności kontrolnych w 2020 r. nie odbiega znacząco od spostrzeżeń dokonanych w tym zakresie w latach ubiegłych. Podczas kontroli w 2020 r. inspektorzy pracy ujawnili:

- 15 przypadków nielegalnego pobytu na terytorium RP,
- 124 przypadki nielegalnego wykonywania pracy,
- 46 przypadków braku zezwolenia na pracę,
- 7 przypadków pobytu nieuprawnionego do podjęcia przez cudzoziemca legalnej pracy na terytorium RP,
- 53 przypadki powierzania pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach,
- 11 przypadków dopuszczenia do świadczenia pracy bez zawarcia z cudzoziemcami wymaganych umów w formie pisemnej.

Najczęstsze nieprawidłowości wskazywane w treści 115 skarg złożonych przez cudzoziemców do OIP w 2020 r. dotyczyły, ponownie jak w latach ubiegłych, kwestii wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych. W wyniku przeprowadzonych kontroli, mających na celu rozpatrzenie wniosków w tym zakresie ustalono, że 20% z nich było zasadnych. Cudzoziemcy wskazywali także na uchybienia z zakresu legalności powierzania pracy czy stosunku pracy.

Często pojawiającymi się nieprawidłowościami zaobserwowanymi przez kontrolujących w odniesieniu do zatrudniania obcokrajowców na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy było zatrudnianie przed datą wskazaną w oświadczeniu jako data rozpoczęcia pracy bądź po upływie terminu zakończenia pracy określonego w oświadczeniu lub na stanowisku innym niż określone w dokumencie. Inspektorzy pracy ujawniali także przypadki zawierania z cudzoziemcami umów cywilnoprawnych w miejsce wymaganych umów o pracę, a więc powierzania pracy na gorszych, mniej korzystnych warunkach, czyli gwarantujących mniejszą ochronę. Powtarzającą się, negatywną tendencją, zaobserwowaną przez kontrolujących, również w latach ubiegłych, były sytuacje powierzania obcokrajowcom pracy na rzecz innego podmiotu niż określony w oświadczeniu.

Stwierdzone naruszenia z zakresu legalności zatrudnienia obcokrajowców skutkowały wydaniem 112 wniosków w wystąpieniach oraz 8 poleceń ustnych inspektorów pracy. Kontrolujący w 25 przypadkach nałożyli grzywnę w drodze mandatów karnych, na łączną kwotę 21.450 zł.

### Przyczyny naruszeń prawa

Przyczyny pojawiających się negatywnych praktyk w zakresie zatrudniania cudzoziemców od lat pozostają niezmiennie. Należy się ich doszukiwać przede wszystkim w chęci szybkiego zysku ekonomicznego. Nielegalnie zatrudniony cudzoziemiec, podobnie jak polski pracownik, za którego nie odprowadza się składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczek na podatek dochodowy, może stanowić źródło większego dochodu.

Nierzadko podmioty decydujące się na nielegalne zatrudnienie obcokrajowca wskazywały na chęć uniknięcia skomplikowanych formalności. Często pracodawcy, zwłaszcza w mikroprzedsiębiorstwach, sami zajmujący się formalnościami, nie zatrudniają wykwalifikowanej kadry posiadającej specjalistyczną wiedzę w temacie. Wpływa to na fakt, że często nie są w pełni świadomi złożoności procedury legalnego zatrudnienia obcokrajowca.

Należy również zwrócić uwagę na fakt, że część podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom, jak i sami obcokrajowcy, decydowali się świadomie na nielegalną pracę – np. w okresie oczekiwania na dokument legalizujący pracę.

Kolejną przyczyną mającą wpływ na pojawiające się nieprawidłowości w zakresie legalnego zatrudniania obcokrajowców jest wydłużony czas oczekiwania na uzyskanie poszczególnych dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców. W wielu przypadkach sytuacja taka powodowała, że pracodawcy decydowali się powierzyć pracę cudzoziemcowi posiadającemu wyłącznie legalny pobyt na terytorium Polski bez wymaganego zezwolenia bądź oświadczenia, z uwagi na brak możliwości znalezienie innych kandydatów do pracy.

Przedsiębiorcy wskazywali także na różnice stosowane w praktyce, odnośnie interpretacji przepisów prawa w poszczególnych urzędach wojewódzkich – np. przy umieszczaniu w dokumencie podróży cudzoziemca stempla w paszporcie. Dodatkowo wprowadzona w 2020 r., z uwagi na ograniczenia związane z przeciwdziałaniem rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 praca zdalna urzędów, nie ułatwiała przedsiębiorcom załatwiania formalności.

## **Podsumowanie i wnioski**

Podsumowując działania kontrolne w 2020 r. w omawianym temacie należy wskazać, że przyczyny negatywnych tendencji w zatrudnianiu obcokrajowców leżą w większości po stronie praktycznej a nie w nieznaności uregulowań prawnych, tym bardziej że przepisy z zakresu legalności pobytu i pracy cudzoziemców na terenie Polski, chociaż zawarte w kilkunastu ustawach i aktach wykonawczych, nie były modyfikowane na przestrzeni kilku lat. Praktyka wskazuje, że najczęściej nieprawidłowości w zakresie legalnego zatrudnienia cudzoziemców – brak wymaganego dokumentu legalizującego pracę lub samego pobytu – występowało u pracodawców mniejszych, tam gdzie miała miejsce rotacja pracowników lub w branżach, gdzie ryzyko kontroli organów nadzoru było mniejsze - np. w rolnictwie czy przy pracach sezonowych. Negatywne tendencje rzadziej odnotowywano w dużych podmiotach, zatrudniających wykwalifikowany personel administracyjny, inwestujących w szkolenia z tematu lub korzystających z usług agencji pośrednictwa pracy. Należy jednak podkreślić, że zjawisko zatrudniania cudzoziemców na polskim rynku pracy obserwowane jest już od kilku lat, stąd też wielu pracodawców ma wystarczającą wiedzę na temat legalnego zatrudniania pracownika z zagranicy lub korzysta z usług wyspecjalizowanych podmiotów zewnętrznych. Dodatkowo pracodawcy mają także świadomość konsekwencji, jakie niesie za sobą nielegalne zatrudnienie cudzoziemca. Nadmienić należy również, iż sam dostęp do informacji na temat zatrudniania obcokrajowców jest powszechny a szkolenia, publikacje czy opracowania w tym zakresie są oferowane przez różne instytucje.

Należy wskazać, że najbardziej niepokojącymi inspektorów pracy są sytuacje, w których może dochodzić do próby wyzyskiwania nielegalnie zatrudnionego cudzoziemca – w ocenie podmiotu powierzającego pracę, taki pracownik może bowiem nie dochodzić swoich roszczeń, dotyczących chociażby niewypłaconego wynagrodzenia, gdyż sam popełnił wykroczenie. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że podobnie jak w przypadku pracodawców, taki i cudzoziemców, zwłaszcza tych, którzy pracują w Polsce od lat, zaobserwować można wysoką znajomość przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz świadomość konsekwencji wykonywania nielegalnej pracy. Z tego powodu liczba pracujących w Polsce cudzoziemców z nieuregulowanym statusem maleje.

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

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

##### Informacje ogólne

W roku 2020 inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 21 kontroli w 20 podmiotach, gdzie łączna liczba pracujących ogółem wyniosła 1.157. Pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych było 652 osoby, natomiast zatrudnionych w ramach stosunku pracy 407 osób. Cudzoziemcy stanowili blisko 50% pracujących, tj. 536 osób.

W ramach omawianej tematyki kontrolowano podmioty prowadzące działalność w zakresie świadczenia usług pośrednictwa pracy (dot. 11 kontrolowanych), doradztwa personalnego (dot. 9 kontrolowanych), pośrednictwa zawodowego (dot. 7 kontrolowanych) oraz pracy tymczasowej (dot. 19 kontrolowanych).

##### Stwierdzone nieprawidłowości

W 2020 r. na 21 przeprowadzonych kontroli, w przypadku jednej stwierdzono brak wymaganego certyfikatu Marszałka Województwa Kujawsko – Pomorskiego. Kontrolowany został zobowiązany do okazania Certyfikatu Marszałka potwierdzającego dokonanie wpisu podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, uprawniającego do świadczenia usług pracy tymczasowej, po czym poinformował, że Spółka „działa na zasadzie świadczenia usług/outsourcingu”. W związku z ujawnionym wykroczeniem inspektor pracy skierował wniosek o ukaranie do Sądu Rejonowego w Toruniu, Wydział Karny.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły w 18 przypadkach zagadnień prawnej ochrony pracy tj. w prowadzeniu dokumentów pracowniczych, przekazywaniu do podpisu cudzoziemcom umów w języku dla nich niezrozumiałym, w wypłacaniu należnego wynagrodzenia za wykonane zlecenie, w prowadzeniu ewidencji czasu pracy, a w 8 przypadkach badano w zakresie bhp min. przygotowanie pracowników do pracy oraz warunki pracy.

W wyniku ujawnionych nieprawidłowości wydano 7 wystąpień, zawierających 10 wniosków oraz 1 polecenie wobec 41 pracowników. W związku z niestwierdzeniem rażących naruszeń prawa, nie wszczynano postępowania wykroczeniowego w tym obszarze badania.

##### Przyczyny naruszeń prawa

Podobnie jak w latach ubiegłych do podstawowych powodów pojawiających się nieprawidłowości można wskazać:

- znaczną rotację cudzoziemców w kontrolowanych podmiotach, brak kontaktu z nimi, ponieważ często wykonywali pracę w innej części kraju, niż siedziba zakładu, a to powodowało, że służby kadrowe podmiotu z opóźnieniem otrzymywały podpisane dokumenty od pracujących, przepływ dokumentacji odbywał się w wielu przypadkach w formie mailowej, co było niejednokrotnie przyczyną omyłek i błędów,
- niezmiennie pracodawcy zarzucali cudzoziemcom niską świadomość obowiązujących przepisów prawa na terytorium RP, często dochodziło do przypadków porzucania pracy przez cudzoziemców, opuszczania kraju, bez wcześniejszego zgłoszenia tego faktu pracodawcy, wyjazdów bez wniosków urlopowych; pracodawcy również podkreślali roszczeniową postawę cudzoziemców, nadmierne żądania finansowe, niewspółmierne do charakteru wykonywanej pracy lub jej, jakości,
- niezajomość nowych regulacji, brak przeszkolenia pracowników obsługi kadrowo-płacowej,
- lekceważenie przepisów regulujących kwestie prowadzenia agencji zatrudnienia,
- ze względu na pogorszenie sytuacji finansowej agencji, spowodowanej stanem epidemii (znacznie zmniejszone zapotrzebowanie pracodawców użytkowników), nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia liczby osób zajmujących się sprawami kadrowymi, mniejszą liczbą zatrudnionych w agencjach i zwiększoną kumulacją obowiązków.

## Podsumowanie i wnioski

Zauważalny jest fakt, że podmioty celowo naruszają przepisy, gdzie akurat w kwestii świadczenia usług z zakresu agencji zatrudnienia mamy do czynienia z działalnością regulowaną, której prowadzenie jest obwarowane konkretnymi wymogami. Wielu przedsiębiorców skutki tego naruszania wpisuje w ryzyko prowadzonej działalności gospodarczej, licząc się z poniesieniem odpowiedzialności za popełnione wykroczenia.

Właściwym byłoby zobowiązać osoby zamierzające prowadzić agencję zatrudnienia oraz personel przewidziany do obsługi klientów do odbycia szkoleń w zakresie warunków świadczenia usług agencji zatrudnienia objętych certyfikatem, o który ubiega się dany podmiot. A po uzyskaniu certyfikatu do cyklicznego uczestnictwa w takich szkoleniach obejmujących wszystkie wchodzące zmiany w przepisach.

## Outsourcing/leasing a praca tymczasowa.

W roku 2020 inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 4 kontrole w 4 jednostkach, gdzie łączna liczba pracujących ogółem wyniosła 920. Pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych było 738 osób, natomiast zatrudnionych w ramach stosunku pracy 181 osób. Cudzoziemcy stanowili ponad 60% pracujących tj. 628 osób. Na podstawie analizy dokumentacji pokontrolnej ustalono, że:

Na podstawie analizy dokumentacji ustalono, że w przypadku 2 podmiotów przeważającą działalnością gospodarczą, jaką prowadzili kontrolowani było PKD 78.30.Z, a pozostałe natomiast PKD 78.20.Z działalność agencji pracy tymczasowej oraz PKD 46.90.Z – sprzedaż hurtowa niewyspecjalizowana. W przypadku 3 podmiotów wątpliwość budziła podstawa świadczenia usług, jednak inspektorzy pracy nie kwestionowali zawartych umów. Z uwagi na brak ustawowej definicji outsourcingu bardzo trudne, a niekiedy niemożliwe jest zakwestionowanie przedstawianych umów o świadczenie usług lub o współpracy. W okazywanych umowach strony zawierają zapisy sformułowane w taki sposób, aby nie można było udowodnić, że praca świadczona przez cudzoziemców faktycznie jest pracą tymczasową. Cudzoziemcy są przygotowywani do tego, jakich udzielać informacji, tzn., aby nie wskazywać, że w rzeczywistości wykonują pracę pod nadzorem pracowników „pracodawcy użytkownika” a nie przedstawiciela zatrudniającej ich agencji. Również sposób rozliczania wykonanej pracy jest tak ustalany, aby nie można było wykazać, że w istocie jest to praca tymczasowa.

Kontrolowane agencje podważały ustalenia inspektorów dotyczące sposobu świadczenia pracy przez zatrudnionych cudzoziemców, w tym brak kierownictwa agencji lub wydzielenia miejsca pracy u pracodawcy użytkownika.

Do najczęstszych przyczyn korzystania z usługi outsourcingu według opinii pracodawców i obserwacji inspektorów pracy należą:

- brak pracowników na rynku pracy,
- chęć unikania problemów z zatrudnianiem cudzoziemców ze względów związanych z załatwianiem spraw pobytowych oraz z ich legalnym zatrudnieniem,
- uniknięcie wiązania się umową o pracę z pracownikiem, w celu zapewnienia swobody rezygnacji ze świadczenia przez niego usługi,
- możliwość korzystania z pracownika przez pracodawcę przez okres dłuższy niż łącznie 18 miesięcy, w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy,
- możliwość powierzenia każdego rodzaju pracy, w tym szczególnie niebezpiecznej, w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy.

W roku 2020 r. w OIP w Bydgoszczy nadal można było zaobserwować nasilenie tendencji zastępowania pracy tymczasowej, zarówno przez podmioty niebędące formalnie agencjami zatrudnienia, jak też przez legalnie działające agencje – usługą outsourcingu. Aktualna pozostaje konieczność wprowadzenia jednoznacznych regulacji prawnych dotyczących outsourcingu, bowiem żadne przepisy nie regulują tego zjawiska. Brak uregulowania ustawowego świadczenia usług outsourcingu uniemożliwia inspektorom pracy podejmowanie działań mających na celu wykazanie, że dana umowa jest zastosowana w celu obejścia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników



tymczasowych. Działalność polegająca na świadczeniu usług outsourcingu w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej powinna zostać uznana za wykroczenie.

### Agencje pracy tymczasowej – egzekwowanie przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

#### Informacje ogólne

W roku 2020 inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 10 kontroli w 10 podmiotach, gdzie łączna liczba pracujących ogółem wyniosła 285. Pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych było 190 osób, natomiast zatrudnionych w ramach stosunku pracy 95 osób. Cudzoziemcy stanowili blisko 70% pracujących, tj. 193 osób.

W 2020 r. prowadzono kontrole w agencjach pracy tymczasowej w związku z rozpatrywaniem skarg (5 kontroli), z równoległymi czynnościami 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 umów zleceń, jak również badano zagadnienia związane z ewidencjonowaniem godzin pracy i przechowywaniem dokumentów w tym zakresie.

Podczas czynności kontrolnych szczególną uwagę zwrócono na umowy zawierane pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem w zakresie warunków pracy tymczasowej oraz realizowania obowiązków dotyczących pracowników tymczasowych przed zawarciem z nimi umowy o pracę.

#### Stwierdzone nieprawidłowości

W wyniku ujawnionych nieprawidłowości wydano 5 wystąpień, zawierających 13 wniosków wobec 11 pracowników. W związku z niestwierdzeniem rażących naruszeń prawa, nie stosowano odpowiedzialności wykroczeniowej w sprawach w tym obszarze badania. W zakresie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych stwierdzono natomiast nieprawidłowości dotyczące:

- niedokonania uzgodnień z pracodawcami użytkownikami na piśmie, przed zawarciem umów z pracownikami tymczasowymi, zarówno co do rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, jak i przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej, wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego i miejsca wykonywania pracy tymczasowej ( 2 podmioty),
- niedokonania ustaleń przed zawarciem umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego między agencją pracy tymczasowej a osobą, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, łącznego okresu pracy dotychczas wykonywanej przez taką osobę na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego (1 podmiot),
- niewydania, w dniu zakończenia wykonywania pracy tymczasowej, osobie skierowanej do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczenia potwierdzającego okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika (2 podmioty),
- nieprzekazywania pracownikom tymczasowym w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, informacji umożliwiających im bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy, dotyczące adresu miejsca kontaktu, numeru telefonu oraz adresu poczty elektronicznej, a także dni i przedziału godzinowego, kiedy możliwy jest taki kontakt (1 podmiot),
- nieprzestrzegania obowiązku wydawania pracownikowi tymczasowemu świadectwa pracy, dotyczącego łącznego zakońzonego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę, nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy, w dniu upływu tego terminu. Jeżeli jednak rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę nawiązanej przed upływem 12 kolejnych miesięcy przypadło po upływie tego terminu, wydanie świadectwa pracy w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia takiej umowy o pracę, a jeżeli wydanie świadectwa pracy w ww. terminach określonych nie jest możliwe, przesłanie albo doręczenie świadectwa

pracy pracownikowi tymczasowemu lub osobie upoważnionej przez niego na piśmie do odebrania świadectwa pracy nie później niż w terminie kolejnych 7 dni (1 podmiot).

### Przyczyny naruszeń prawa

- nieznanostwo przepisów prawa w zakresie nowych obowiązków nałożonych na agencje w związku z nowelizacją ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych po 01.06.2017 r.,
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy przez pracodawcę użytkownika, skutkujące zaniżaniem wynagrodzenia za pracę przez agencję,
- brak komunikacji lub jej wadliwość pomiędzy agencjami a pracodawcami użytkownikami w zakresie przestrzegania obowiązków wobec osób wykonujących pracę tymczasową,
- nielegalne powierzanie pracy na innych warunkach, niż określone w oświadczeniach i zezwoleniach ze względu na brak na rynku pracy osób wykonujących pracę w ściśle określonym obszarze.

### Podsumowanie i wnioski

W świetle obowiązujących przepisów wskazane byłoby podjąć działania w celu rozszerzenia zarzutów w postępowaniu wykroczeniowym, wobec agencji pracy tymczasowej i/lub pracodawcy użytkownika w stosunku do osoby wykonującej pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego, zgodnie z przepisami sankcyjnymi wynikającymi z art. 27, 27b ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Nadal problemem pozostaje nadużywanie umów cywilnoprawnych, jako podstawy powierzania pracy tymczasowej. W związku z tym dobrym rozwiązaniem byłaby całkowita rezygnacja z dopuszczalności wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych. Taka forma zatrudnienia jest zazwyczaj narzucana agencjom zatrudnienia przez pracodawców użytkowników, wskazane byłoby rozszerzenie odpowiedzialności z tytułu wykroczenia obejmującego stosowanie umów cywilnoprawnych w warunkach istnienia stosunku pracy – także na pracodawców użytkowników.

### Pracodawcy użytkownicy.

#### Informacje ogólne

W roku 2020 inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 15 kontroli w 15 podmiotach, gdzie łączna liczba pracujących ogółem wyniosła 5.293. Pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych było 279 osób, natomiast zatrudnionych w ramach stosunku pracy 4.695 osób. Liczba pracujących cudzoziemców - 80.

Kontrole wobec osób wykonujących pracę tymczasową przez podmioty korzystające z ich usług (pracodawców użytkowników), realizowano przede wszystkim:

- przy rozpatrywaniu skarg pracowników tymczasowych, natomiast 1 kontrolę przeprowadzono na wniosek Państwowej Inspekcji Sanitarnej,
- u pracodawców, na rzecz których pracę tymczasową wykonywali cudzoziemcy będący obywatelami państw trzecich,
- w związku z dokonaniem ustaleń czy świadczone usługi miały faktycznie charakter outsourcingu (5 kontroli – w tym 1 kontrola w związku ze zgłoszeniem skargi przez cudzoziemca dotycząca wypadku na terenie „pracodawcy użytkownika”),
- 3 kontrole przeprowadzono w związku z wypadkami przy pracy pracowników podmiotów korzystających z usług agencji zatrudnienia.

Wśród wytypowanych do kontroli dominowały zakłady o zatrudnieniu od 250 i więcej zatrudnionych (8 kontroli), następnie od 10 do 49 osób zatrudnionych (4 kontrole) oraz w zakładach zatrudniających od 50 do 249 osób (3 kontrole).

Przeważającą branżą w badanym obszarze było przetwórstwo przemysłowe (9 kontroli) oraz handel i naprawy (2 kontrole), pozostałe to: dostawa wody, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne oraz usługi administrowania po 1 kontroli.

### Stwierdzone nieprawidłowości

W 2020 r. w 7 kontrolowanych podmiotach zatrudnieni byli cudzoziemcy, co do zasady obywatele Ukrainy, jednak stanowili oni mniejszość w całkowitej liczbie osób zatrudnionych w poszczególnych firmach.

Naruszenia przepisów prawa odnotowano u 9 kontrolowanych pracodawców użytkowników. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano 7 wystąpień zawierających 20 wniosków, 6 nakazów zawierających 22 decyzje oraz 32 decyzje ustne. Wszczęto 3 postępowania mandatowe na łączną kwotę 3.200 zł. Należy dodać, że stwierdzone nieprawidłowości nie dotyczyły naruszeń wynikających z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (za wyjątkiem opisanym powyżej), a z prawnej ochrony pracy i bhp pracowników zatrudnionych w firmach.

Kontrole wykazały, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło legalności zatrudnienia cudzoziemców:

- nieprzestrzeganie obowiązku przedstawienia cudzoziemcowi, przed podpisaniem umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca,
- nieprzestrzeganie obowiązku żądania od cudzoziemca przedstawienia, przed rozpoczęciem pracy, ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i przechowywania jego kopii przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca,
- powierzanie pracy cudzoziemcowi na warunkach innych niż określone w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi lub zezwoleniu na pracę, m.in. w wymiarze czasu pracy wyższym niż wskazany w oświadczeniu wpisanym do rejestru oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy lub określonym w zezwoleniu na pracę,
- nieprzestrzeganie obowiązku pisemnego powiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego pracy,
- niezapewnienie osobom wykonującym pracę tymczasową bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

### Przyczyny naruszeń prawa

Z analizy dokumentacji przeprowadzonych kontroli u pracodawców użytkowników, wynika, że nieprawidłowości wobec pracowników tymczasowych oraz osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych, wynikają z podejścia do pracownika tymczasowego, nie jak do pracownika własnego, zatrudnionego na stałe. Tendencją jest, że z pracownikiem tymczasowym zawierana jest umowa zlecenie, w ramach której nie obowiązuje żaden system czasu pracy czy też wymiar czasu pracy. Na podstawie dokonanych obserwacji można wywnioskować, że osoby wykonujące pracę tymczasową często są traktowane jak „tania siła robocza”. Pracodawcy użytkownicy wychodzą z założenia, że skoro jest to pracownik zatrudniony, co do zasady na krótki okres czasu, nie należy ponosić dodatkowych kosztów i inwestować w niego. Po to właśnie pracodawcy wybrali taką formę elastycznego zatrudnienia, aby ten koszt zminimalizować 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 bowiem naruszeń wobec takich pracowników, zwłaszcza wobec cudzoziemców, negatywny przekaz dotyka pracodawcę użytkownika, gdyż przecież u niego te osoby pracują i nikt faktycznie poza organami kontrolującymi nie docieka, kto jest pracodawcą prawnym i kto tak naprawdę odpowiada za nielegalne zatrudnianie czy nie wypłacanie wynagrodzenia.

Ponadto przyczyną pojawiających się nieprawidłowości może być również brak przypisanej przepisami odpowiedzialności wykroczeniowej, określonej w art. 27, 27a i 27b ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – przez zapewnienie możliwości nakładania grzywny właśnie w przypadku stwierdzenia wskazanych w tych przepisach nieprawidłowości wobec osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych, a nie tylko w ramach stosunku pracy.

### Podsumowanie i wnioski

Coraz częściej pracodawcy użytkownicy ze względu na duże zapotrzebowanie na pracowników, w szczególności w branży budowlanej i przemysłowej starają się zachęcić pracowników tymczasowych do pozostania w swoim zakładzie. Widząc potencjał i zaangażowanie pracownika tymczasowego

wyrażają chęć zatrudnienia go po zakończeniu jego umowy zawartej z agencją zatrudnienia. Sami właściciele agencji zatrudnienia podczas kontroli mówią o tym fakcie, że już pracodawca użytkownik zgłaszał im chęć współpracy z danym pracownikiem tymczasowym, ale już na zasadach zawarcia z nim bezpośrednio umowy o pracę. Fakt ten jednak dotyczy przede wszystkim obywateli Polski. Zainteresowanie w tej kwestii jest coraz większe, tym bardziej, że wyszkolenie specjalisty, często wąskiej gałęzi danej branży, wiąże się z dużym nakładem czasu oraz pieniędzy, które pozwolą w przyszłości zapewnić w zakładzie ciągłość, stabilność i dobrą jakość wykonywanej pracy.

Wskazane byłoby wprowadzić odpowiedzialność pracodawcom użytkowników z tytułu wykroczenia za powierzanie pracy tymczasowej na podstawie umowy cywilnoprawnej, w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. W związku z tym, że pracownik tymczasowy wykonuje pracę u pracodawcy użytkownika, to powinien mieć on obowiązek przekazania agencji zatrudnienia ocenę ryzyka zawodowego na stanowisku, na jakim będzie zatrudniony pracownik tymczasowy. Ponadto, aby pracownik tymczasowy mógł stwierdzić czy nie jest traktowany w sposób mniej korzystny niż pracownicy zatrudnieni u danego pracodawcy użytkownika powinien zostać wprowadzony obowiązek przekazywania pracownikom tymczasowym do wiadomości, oprócz treści uzgodnień dokonanych między agencją a pracodawcą użytkownikiem, także regulaminów pracy i regulaminów wynagradzania, jakie obowiązują u pracodawcy użytkownika. Dodatkowo w celu zwiększenia świadomości pracowników tymczasowych w kwestii ciążyących na nich obowiązków, przysługujących im uprawnień oraz warunków pracy należałoby wprowadzić obowiązek przekazywania również pracownikom tymczasowym ocenę ryzyka zawodowego, przeprowadzoną przez pracodawcę użytkownika na stanowisku pracy, na którym ma on wykonywać pracę.

## Agencje zatrudnienia prowadzone przez podmioty/cudzoziemców spoza UE.

### Informacje ogólne

W 2020 r. inspektorzy przeprowadzili 3 kontrole w 3 podmiotach w związku z realizacją tego zadania, gdzie łączna liczba pracujących ogółem wyniosła 285. Pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych było 274 osoby, natomiast zatrudnionych w ramach stosunku pracy 10 osób. Cudzoziemcy stanowili blisko 100% pracujących, tj. 281 osób. Na podstawie analizy dokumentacji pokontrolnej ustalono, że:

- w 3 przypadkach kontrole powiązane były z analizą zagadnienia dotyczącego legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców,
- w 3 kontrolowanych podmiotach odnotowano naruszenia przepisów prawa. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano 3 wystąpienia zawierające 22 wnioski, 1 nakaz zawierający 1 decyzję oraz 1 polecenie,
- w 2 podmiotach stwierdzono wykroczenia – w przypadku jednego podmiotu skierowano 1 wniosek o ukaranie, a w stosunku do drugiego zastosowano środek wychowawczy w postaci ostrzeżenia. Należy dodać, że stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły legalności zatrudnienia cudzoziemców i prawnej ochrony pracy pracowników tymczasowych (za wyjątkiem opisanym powyżej), a z prawnej ochrony pracy i bhp pracowników zatrudnionych w firmach.

### Stwierdzone nieprawidłowości

Skontrolowane 3 podmioty to agencje zatrudnienia prowadzone przez cudzoziemców spoza UE, świadczące na terenie RP usługi agencji zatrudnienia, w zakresie pracy tymczasowej. Podczas kontroli zbadano zagadnienia uregulowane przepisami ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych w stosunku do pracowników tymczasowych, gdzie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- nie uzgodniono z pracodawcami użytkownikami na piśmie, przed zawarciem umów z pracownikami tymczasowymi, zarówno rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, jak i przewidywanego okresu wykonywania pracy tymczasowej, wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego i miejsca wykonywania pracy tymczasowej,
- nie ustalono przed zawarciem umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego między agencją pracy tymczasowej a osobą, której ma być powierzona wykonywanie pracy tymczasowej,

łączonego okresu pracy dotychczas wykonywanej przez taką osobę na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego,

- nie wydawano, w dniu zakończenia wykonywania pracy tymczasowej, osobie skierowanej do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczenia potwierdzającego okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika.

Natomiast w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców oraz przestrzegania praw pracowniczych tej kategorii osób, stwierdzono rażące nieprawidłowości, tj.:

- nieprzedstawienie cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język, który jest dla niego zrozumiały,
- powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcom, których podstawę zatrudnienia stanowi oświadczenie zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy, na warunkach innych niż zostały określone w tym oświadczeniu,
- prowadzenie przez podmiot - nie będący agencją zatrudnienia - praktyk polegających na zatrudnianiu zleceniobiorców (cudzoziemców) i kierowaniu ich do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego pracodawcy, na zasadach, na jakich pracę u pracodawcy użytkownika wykonują pracownicy tymczasowi.

### **Przyczyny naruszeń prawa**

Z wyjaśnień kontrolowanych podmiotów wynika, że główną przyczyną stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości jest krótki okres prowadzenia swoich działalności na terytorium RP, a co za tym idzie stopniowe wdrażanie się w obowiązujące w Polsce przepisy i wynikające z nich wymagania w stosunku do osób zatrudnionych w ramach umów o pracę i świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

## **4. Delegowanie pracowników**

### **Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług**

#### **Informacje ogólne**

W roku 2020 inspektorzy pracy przeprowadzili 3 kontrole z zakresu delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług. Dodatkowo w omawianym temacie dokonane zostały 3 rozpoznania zakończone notatką służbową. Wszystkie z wymienionych czynności były prowadzone w wyniku wniosku Głównego Inspektoratu Pracy skierowanego do OIP Bydgoszcz w następstwie prośby o udzielenie informacji otrzymanej od właściwych organów nadzoru innych państw członkowskich Unii Europejskiej. Wymiana informacji pomiędzy właściwymi organami poszczególnych państw członkowskich odbywała się na podstawie tzw. „rozporządzenia w sprawie IMI” dotyczącego współpracy administracyjnej za pośrednictwem wymiany informacji na rynku wewnętrznym (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r.). Zakres zagadnień badanych podczas kontroli uzależniony był od treści wniosku organu nadzorczo – kontrolnego innego państwa członkowskiego. Główny cel prowadzonych czynności kontrolnych to monitorowanie procesu delegowania pracowników oraz eliminowanie ewentualnych nadużyć w tym zakresie.

W zależności od treści wniosku państwa członkowskiego w toku postępowania kontrolnego inspektorzy pracy dokonywali ustaleń dotyczących podmiotu, który delegował pracowników poza granice Polski oraz warunków ich zatrudnienia.

#### **Stwierdzone nieprawidłowości**

W 2020 r. na terenie OIP Bydgoszcz nie odnotowano nieprawidłowości w zakresie delegowania pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług.

## Podsumowanie i wnioski

Inspektorzy pracy współpracowali z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w zakresie pozyskiwania informacji dotyczących zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych, terminowości opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, czy uzyskiwania formularzy A1 przez podmioty delegujące pracowników do czasowej pracy poza granice kraju. Współdziałanie na tożsamej zasadzie przebiegało na linii inspektor pracy i administracja skarbową. Współpracę pomiędzy urzędami ocenia się pozytywnie. Niemniej jednak w zakresie udzielanych odpowiedzi ze strony ZUS pożądanym byłoby wypracowanie jednolitej ścieżki dla inspektorów pracy z całego kraju zajmujących się omawianą tematyką (koordynatorów w OIP) polegającej na zapewnieniu dostępu do danych firm - płatników będących osobami prawnymi oraz jednostkami organizacyjnymi nieposiadającymi osobowości prawnej poprzez udzielenie określonej formy pełnomocnictwa. Takie rozwiązanie skróciłoby czas przekazywania informacji dla instytucji łącznikowej

## Delegowanie cudzoziemców z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług

### Informacje ogólne

Inspektorzy pracy z OIP Bydgoszcz w 2020 r. przeprowadzili 3 kontrole, których celem było ujawnienie ewentualnych negatywnych zjawisk dotyczących cudzoziemców, którym powierzono pracę w przedsiębiorstwach prowadzących działalność na terytorium RP, a skierowanych do wykonywania pracy za granicą. Dodatkowo w temacie, w dwóch przypadkach, podjęte zostały czynności rozpoznawcze zakończone notatką służbową. Wszystkie działania wdrożone przez inspektorów pracy związane były z wnioskiem skierowanym do PIP przez instytucję łącznikową innego państwa członkowskiego o udzielenie informacji. Opisowany temat był realizowany łącznie z ogólnym tematem dotyczącym delegowania pracowników z terytorium Polski w ramach świadczenia usług. Z tego względu zakres kontroli był uzależniony od treści pisma skierowanego przez organ kontrolny innego państwa członkowskiego. Dodatkowo inspektorzy pracy dokonując realizacji zadania dotyczącego delegowania cudzoziemców przez podmioty prowadzące działalność na terenie Polski, do czasowego wykonywania pracy w innych krajach Europy weryfikowali kwestię z zakresu legalności pobytu i pracy obcokrajowców na terytorium RP.

### Stwierdzone nieprawidłowości

W ramach współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (rozporządzenie IMI) inspektor pracy przeprowadził kontrolę w zakresie ustaleń niezbędnych do udzielenia odpowiedzi na zapytania zawarte we wniosku Belgijskiej Inspekcji Pracy. Do wniosku belgijski organ nadzorczy – kontrolny załączył kserokopie list płac z naliczonym wynagrodzeniem w kwotach brutto i netto dla jedenastu cudzoziemców. Kontrolę w zakresie wypłaconej kwoty wynagrodzenia za pracę za okres wskazany we wniosku Belgijskiej Inspekcji Pracy oddelegowanych do pracy w Belgii 11 cudzoziemców, przeprowadzono w oparciu o okazane do kontroli dokumenty. Zatrudniająca cudzoziemców Spółka zweryfikowała godziny pracy cudzoziemców wykazane przez Belgijską Inspekcję Pracy i naliczyła oraz wypłaciła po 8 godzin za każdy dzień, w którym cudzoziemcy przebywali w pracy na terytorium Belgii, zgodnie z tamtejszym prawem.

Dodatkowo, inspektor pracy dokonał weryfikacji wypełniania obowiązku zgłaszania wymaganych danych i prawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy oraz wypełnianie obowiązku zapłaty składek na Fundusz Pracy. Ustalono, że Spółka nie opłaciła składek na Fundusz Pracy za styczeń 2020 r. W kwestii legalności zatrudnienia oddelegowanych cudzoziemców ustalono, że jednemu z obywateli Ukrainy na terenie Belgii powierzono pracę na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę – tj. na innym stanowisku. Wobec stwierdzonych powyższych wkróczeń inspektor pracy zastosował w stosunku do jednego z Członków zarządu Spółki mandat karny w wysokości 1.000 zł.

Dokonane ustalenia zostały przekazane do wiadomości stronie belgijskiej.

## Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług

### Informacje ogólne

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy w 2020 r. w zakresie realizowanego tematu przeprowadzono 2 kontrole w przedsiębiorstwach zagranicznych – niemieckim i ukraińskim, delegujących pracowników do Polski w ramach świadczenia usług. Czynności kontrolne prowadzone przez inspektora pracy miały na celu ochronę prawa pracowników delegowanych w ramach transgranicznego świadczenia usług, poprzez egzekwowanie zapewnienia tym osobom na terytorium RP warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych, niż wynika to z przepisów polskiego prawa, w zakresie wskazanym w zapisach ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. W szczególności analizie poddano kwestie dopełnienia przez pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP obowiązków, w tym informacyjnych wobec PIP, w zakresie określonym właściwymi przepisami wspomnianej ustawy, warunków, w jakich zostali zatrudnieni oddelegowani pracownicy oraz legalności powierzania i wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium RP w przypadku delegowania pracowników z tzw. kraju trzeciego.

### Stwierdzone nieprawidłowości

W 2020 r. na terenie OIP Bydgoszcz nie odnotowano rażących naruszeń w zakresie delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług.

W przypadku obu kontroli inspektor pracy nie stwierdził jakichkolwiek nieprawidłowości w zakresie dopełnienia obowiązków informacyjnych wobec PIP wynikających z polskiego ustawodawstwa – zagraniczne podmioty wyznaczyły osoby przebywające na terytorium RP, działające w imieniu podmiotu, upoważnione do reprezentowania w trakcie kontroli PIP, złożyły oświadczenie o delegowaniu pracowników na terytorium RP, zawierające wszystkie wymagane przepisami prawa elementy i w wymaganym terminie, odpowiednio do rozpoczęcia świadczenia usługi.

Nie było również zastrzeżeń do warunków pracy, jakie zapewniono oddelegowanej do Polski niemieckiej pracownicy. Inspektor pracy stwierdził, że niemiecki pracodawca delegujący pracownicę na terytorium RP zapewnił warunki zatrudnienia nie mniej korzystne, niż to wynika z przepisów Kodeksu pracy.

### Podsumowanie i wnioski

Temat delegowania pracowników w ramach świadczenia usług wzbudza coraz większe zainteresowanie przedsiębiorców. Zaobserwować to można w pojawiających się, konkretnych zapytaniach kierowanych do pracowników Inspektoratu w Bydgoszczy.

W 2020 r. nie podejmowano ukierunkowanych działań prewencyjno - szkoleniowych w temacie, udzielono jednak kilku porad prawnych dotyczących ogólnego zagadnienia delegowania. Zapytania związane były przede wszystkim z obowiązkiem wdrożenia przez państwa członkowskie Dyrektywy 2018/957, mającej na celu rozwiązanie problemu nieuczciwych praktyk związanych z delegowaniem pracowników i promowanie zasady, że za tę samą pracę, w tym samym miejscu powinno przysługiwać to samo wynagrodzenie.

Inspektorzy pracy udzielali także wyjaśnień w kwestii delegowania do innych państw członkowskich UE/EOG do czasowego wykonania pracy cudzoziemców pracujących na terenie RP, zgodnie z zezwoleniem na pracę lub zarejestrowanym oświadczeniem w Polsce.

Dla uzyskania pełnego oglądu w omawianym temacie na obszarze podległym terytorialnie OIP celowym jest nawiązanie ścisłej współpracy z Oddziałem Zezwoleń na Pracę Kujawsko – Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w zakresie okresowego uzyskiwania informacji o wydanych przez wojewodę zezwoleniach na pracę dla cudzoziemców delegowanych do pracy na terytorium Polski przez pracodawców posiadających siedzibę w państwie trzecim.





## **VI.**

# ***PIERWSZA KONTROLA***



## Pierwsza kontrola

### Informacje ogólne

W 2020 roku na terenie objętym właściwością miejscową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 13 kontroli podmiotów, które działały na rynku pracy krócej niż 12 miesięcy. Zgodnie z wytycznymi, zakłady te nie były wcześniej kontrolowane. Wszystkie należały do sektora prywatnego i działały w następujących branżach:

- handel i naprawy – 6 zakładów,
- budownictwo – 3 zakłady,
- przetwórstwo przemysłowe – 2 zakłady,
- kultura, rozrywka i rekreacja – 1 zakład,
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 1 zakład.

Skontrolowani pracodawcy zatrudniali do 9 pracowników, były to zatem tzw. mikroprzedsiębiorstwa. Łącznie w objętych kontrolami zakładach pracowało 41 osób, w tym 37 zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (w tym 10 kobiet), natomiast 2 osoby pracowały na podstawie umów zlecenia. Wśród pracujących było 2 cudzoziemców. W 1 podmiocie pracę powierzano wyłącznie na podstawie umowy cywilnoprawnej – umowy zlecenia.

### Stwierdzone nieprawidłowości

#### A. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Kontrole swoim zakresem obejmowały tematykę przygotowania pracowników do pracy (szkolenia bhp, profilaktyczne badania lekarskie, dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne), 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 oraz wypadków przy pracy i funkcjonowania służby bhp.

Nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy stwierdzono w 12 zakładach. Ogółem wydano w tym zakresie 81 decyzji, 17 wniosków i 1 polecenie. W tabeli zestawiono dane dotyczące obszarów, w których stwierdzono najwięcej nieprawidłowości i wydano największą liczbę środków prawnych.

Badane zagadnienie	Liczba decyzji	Liczba wniosków	Liczba pracowników, których dotyczyły (decyzje / wnioski)	
Szkolenia bhp	10	6	19	31
Profilaktyczne badania lekarskie	6	6	7	5
Ocena ryzyka zawodowego	10	1	17	7
Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze	7	4	9	11
Instrukcje bhp oraz pierwsza pomoc przedmedyczna	11	-	13	-
Czynniki szkodliwe w środowisku pracy	5	-	6	-
Maszyny i urządzenia techniczne	10	-	10	-
Obiekty i pomieszczenia pracy	7	-	9	-
Transport i magazynowanie	5	-	7	-

## B. Prawna ochrona pracy

Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy obejmowała kwestie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, prowadzenia dokumentacji pracowniczej, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Kontrolowane zakłady, z uwagi na poziom zatrudnienia, nie były zobowiązane do tworzenia wewnętrznych źródeł prawa, jakimi są regulaminy pracy i wynagradzania.

Nieprawidłowości z zakresu przestrzegania przepisów prawa pracy stwierdzono w 12 na 13 skontrolowanych zakładów.

Najwięcej problemów dotyczyło szeroko rozumianego stosunku pracy oraz czasu pracy pracowników. Najmniej problemów wiązało się z udzielaniem urlopów wypoczynkowych. W tabeli zestawiono dane dotyczące liczby zakładów, w których stwierdzono naruszenia przepisów i liczby środków prawnych wydanych w celu ich usunięcia.

Badane zagadnienie	Liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości	Liczba decyzji	Liczba wniosków	Liczba poleceń ustnych	Liczba pracowników i byłych pracowników oraz zleceniobiorców, których dotyczyły środki prawne
Stosunek pracy	12		44	4	32 + 5 byłych 1 zleceniobiorca
Czas pracy	10		21		30
Wynagrodzenia za pracę	7	1	14	2	14+14 byłych
Urlopy wypoczynkowe	1		1		4

Największe zróżnicowanie wykazywały nieprawidłowości w zakresie stosunku pracy. Najwięcej naruszeń prawa w tym zakresie dotyczyło prowadzenia dokumentacji pracowniczej (indywidualnych akt osobowych pracowników oraz kart przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej), zawierania umów o pracę oraz informacji o warunkach zatrudnienia.

Najistotniejsze nieprawidłowości dotyczące nawiązania stosunku pracy obejmowały dopuszczenie pracowników do pracy bez zawarcia umowy o pracę na piśmie (4 pracowników u 3 pracodawców) oraz zawarcie umowy zlecenia w warunkach typowych dla stosunku pracy (1 zleceniobiorca). W 4 zakładach 7 pracownikom zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy nie określono w umowach o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad wymiar ustalony w umowie, której przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku jak za godziny nadliczbowe. Poza tym u 8 pracodawców stwierdzono nieprawidłowości w zakresie informacji o warunkach zatrudnienia.

Najwięcej nieprawidłowości z zakresu czasu pracy dotyczyło obwieszczenia o czasie pracy oraz ewidencji czasu pracy:

- w 3 zakładach stwierdzono brak jakiegokolwiek ewidencji czasu pracy dla 8 pracowników,
- w 2 zakładach funkcjonowały listy obecności, ale nie założono indywidualnych kart ewidencji czasu pracy dla 3 pracowników,
- u 3 pracodawców ewidencja czasu pracy dla 11 pracowników była prowadzona nierzetelnie lub brakowało w niej niektórych informacji.
- w 8 zakładach pracy brak było obwieszczenia o czasie pracy dla 22 pracowników, a w 1 zakładzie obwieszczenie nie odzwierciedlało aktualnie obowiązujących rozkładów.

Nie stwierdzono zbyt wielu nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy. Pojedyncze przypadki niewypłacenia wynagrodzenia nie dotyczyły dużych kwot.

### C. Legalność zatrudnienia

W zakresie legalności zatrudnienia do najistotniejszych problemów zaliczyć można:

- brak potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę,
- brak lub nieterminowe opłacanie składek na FP,
- brak lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego

W przypadku cudzoziemców dochodzi:

- brak zezwolenia na pracę.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami wydano ogółem 10 wniosków i 1 polecenie. Wnioski odnosiły się do potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę, terminowego opłacania składek na Fundusz Pracy, terminowego zgłaszania osób objętych obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnymi i rentowymi do ubezpieczeń społecznych oraz posiadania wymaganego zezwolenia na pracę przez cudzoziemców.

### Przyczyny naruszeń prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa pracy w zakładach kontrolowanych po raz pierwszy zaliczyć należy:

- brak dostatecznej znajomości przez pracodawców obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak odpowiedniej umiejętności organizacji pracy i rozumienia obowiązujących procedur;
- brak doświadczenia zawodowego pozwalającego na rzetelne wypełnianie obowiązków pracodawcy i przedsiębiorcy,
- brak własnych wyspecjalizowanych komórek kadrowych i płacowych,
- bagatelizowanie obowiązków wynikających z przepisów (np. w zakresie terminowego kierowania pracowników na badania lekarskie; prowadzenia dokumentacji pracowniczej),
- niezrozumienie roli służby bhp w zakładzie (np. cedowanie obowiązków w zakresie oceny ryzyka zawodowego wyłącznie na specjalistów ds. bhp spoza zakładu),
- problemy finansowe (jeden z pracodawców oświadczył inspektorowi, że z uwagi na wprowadzony stan epidemii, ograniczający możliwość prowadzenia świadczonych przez niego usług, a tym samym uzyskiwania przychodów, jego podstawowym celem jest wypłata wynagrodzenia dla zatrudnionych aktualnie pracowników; odwleka natomiast wypłatę świadczeń pieniężnych byłym pracownikom).

### Podsumowanie i wnioski

Spośród 13 zakładów objętych tzw. „pierwszą kontrolą”, tylko w 1 nie stwierdzono nieprawidłowości i uchybień w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Oznacza to, że w ponad 92 % zakładów występowały naruszenia obowiązujących przepisów.

Duża skala nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli wskazuje na celowość kontynuacji tematu „Pierwsza kontrola”. Oprócz wydanych środków prawnych, duże znaczenie mają również porady prawne udzielane pracodawcom w toku kontroli (w toku kontroli udzielono 124 porady). Przeprowadzone kontrole przyczyniły się do wyeliminowania szeregu nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów prawa pracy i podniesienia świadomości pracodawców w zakresie obowiązującego prawa pracy. Wskazane jest jednak dalsze wspomaganie nowopowstałych przedsiębiorstw poprzez podejmowanie działań profilaktycznych umożliwiających dostęp nowych pracodawców do informacji na temat obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia.

## 2. Kontrola sprawdzająca u pracodawcy, u którego wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę

W 2020 roku w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 7 kontroli sprawdzających u pracodawców, u których wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę. Kontrolami objęto 5 podmiotów, w których pierwsza kontrola przeprowadzona była w 2019 roku i 2 podmioty, w których pierwsza kontrola realizowana była we wcześniejszych latach. Wszystkie zakłady należały do sektora prywatnego i działały w następujących branżach:

- handel i naprawy – 2 zakłady,
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 2 zakłady,
- przetwórstwo przemysłowe – 1 zakład,
- informacja i komunikacja – 1 zakład,
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 1 zakład.

Skontrolowano 5 pracodawców zatrudniających do 9 pracowników i 2 o zatrudnieniu pomiędzy 10 a 49 pracowników. W kontrolowanych podmiotach pracowało łącznie 58 osób, w tym 53 osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (41 kobiet).

Głównym celem prowadzonych kontroli było sprawdzenie wykonania środków prawnych wydanych w wyniku pierwszej kontroli oraz ocena czy w kontrolowanych podmiotach nie doszło do nowych naruszeń przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp oraz legalności zatrudnienia. Pozwoliło to na ocenę skuteczności czynności kontrolnych oraz podjętych działań o charakterze instruktażowo-doradczym.

### Stwierdzone nieprawidłowości

#### A. Bezpieczeństwo i higiena pracy

W 7 skontrolowanych zakładach pracy inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W związku z ww. uchybieniami wydano ogółem 7 decyzji i wniosków w wystąpieniach. Nieprawidłowości odnotowano w następujących obszarach:

- szkolenia bhp – 3 wnioski w wystąpieniach,
- profilaktyczne badania lekarskie – 2 decyzje,
- ocena ryzyka zawodowego – 2 decyzje,
- instrukcje bhp – 2 decyzje,
- instalacje elektryczne – 1 decyzja ustna.

Stwierdzono wykonanie 43 decyzji i 6 wniosków wydanych w wyniku poprzednich kontroli.

Nieprawidłowości usunięte w wyniku zrealizowanych środków prawnych dotyczyły przede wszystkim:

- szkoleń bhp – 13 decyzji,
- oceny ryzyka zawodowego – 8 decyzji,
- instrukcji bhp – 8 decyzji,
- procesów pracy i organizacji pracy – 7 decyzji,
- profilaktycznych badań lekarskich – 4 wnioski.

#### B. Przestrzeganie przepisów prawa pracy

Rekontrole wykazały wykonanie decyzji płacowej oraz 61 wniosków zawartych w wystąpieniach wydanych w wyniku pierwszej kontroli (100% decyzji i około 87% wniosków). Usunięto wszystkie nieprawidłowości w obszarach zakładowych źródeł prawa oraz urlopów wypoczynkowych. W zakresie czasu pracy i stosunku pracy zrealizowano 86% wniosków, a wynagrodzeń – około 83 % wydanych środków prawnych.

Do najbardziej wymiernych efektów kontroli zaliczyć można wyegzekwowanie wypłaty świadczeń pieniężnych u 3 pracodawców dla 4 pracowników w łącznej kwocie około 3000 zł brutto.

Założono lub uporządkowano akta osobowe dla 27 pracowników u 4 pracodawców, 26 pracownikom zatrudnionym u 4 pracodawców przekazano lub skorygowano informacje o warunkach zatrudnienia. Czterech pracodawców wydało obwieszczenia o czasie pracy zawierające ustalenia na temat systemu, rozkładu i okresu rozliczeniowego czasu pracy (27 pracowników), założono indywidualne kart ewidencji czasu pracy dla 25 pracowników u 3 pracodawców. Za wykonane uznano 4 wnioski dotyczące zakładowych źródeł prawa, tj. regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania.

Za niewykonane uznano 8 wniosków (około 13% wydanych), dotyczących np. informacji o warunkach zatrudnienia, poinformowania pracowników, którzy dotychczas otrzymywali wynagrodzenie za pracę do rąk własnych o obowiązku podania numeru rachunku bankowego, na który ma być przekazywane wynagrodzenie lub złożenia wniosku dotyczącego dalszej wypłaty wynagrodzenia do rąk własnych (4 pracowników).

W 2 na 7 skontrolowanych zakładów, co stanowi około 29% zakładów objętych rekontrolami nie wystąpiły nowe naruszenia przepisów prawa pracy (nie wydano środków prawnych. Nowe nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli sprawdzających w 5 zakładach dotyczyły głównie stosunku pracy i czasu pracy, w przede wszystkim:

- przekazywania pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia – 10 wniosków,
- prowadzenia akt osobowych nowo zatrudnionych osób – 2 wnioski,
- wliczania czasu szkolenia bhp do czasu pracy pracownika – 3 wnioski.

### C. Legalność zatrudnienia

Do najistotniejszych problemów z zakresu legalności zatrudnienia zaliczyć można:

- brak potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków umowy o pracę przed dopuszczeniem do pracy,
- brak lub nieterminowe opłacanie składek na FP,
- brak lub nieterminowe zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego,

W przypadku cudzoziemców:

- brak zezwolenia na pracę.

W wyniku pierwszej kontroli wydano 8 wniosków dotyczących legalności zatrudnienia, które zrealizowano w 75 %. Rekontrole wykazały wykonanie 6 wniosków, za niewykonany uznano 1 wniosek dotyczący zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych zatrudnionych pracowników w przewidzianym przepisami terminie. W 1 przypadku także dotyczącym zgłoszenia do ubezpieczeń osób objętych ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym, niemożliwe było sprawdzenie wykonania wniosku, gdyż pracodawca nie zatrudnił nowych pracowników.

### Przyczyny naruszeń prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia

Liczba nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli sprawdzających była zdecydowanie mniejsza niż podczas pierwszych kontroli. Większość niewykonanych wniosków, jak również nowych środków prawnych w zakresie prawa pracy stwierdzono u 1 pracodawcy. Przyczyn takiego stanu rzeczy upatrywać należało w lekceważącym podejściu pracodawcy do swoich obowiązków, do pracowników oraz do obowiązującego stanu prawnego. Pracodawca nie skorzystał z instruktażowo-doradczego charakteru pierwszej kontroli, w związku z czym rekontrola zakończyła się mandatem karnym.

### Podsumowanie i wnioski

Ogólnie rzecz biorąc, kontrole sprawdzające przeprowadzone po pierwszej kontroli wskazują na to, iż instruktażowo-doradczy charakter pierwszych kontroli przynosi efekty. Poza nielicznymi przypadkami, pracodawcy korzystają z porad, instrukcji i wyjaśnień udzielanych im przez inspektorów pracy oraz realizują środki prawne wydane w wyniku kontroli. Motywuje ich dodatkowo fakt odstąpienia

przez kontrolujących od stosowania kar za stwierdzone nieprawidłowości lub poprzestanie na zastosowaniu środków oddziaływania wychowawczego.

W następstwie kontroli pracodawcy (w większości) dostosowali organizację swoich zakładów do obowiązujących przepisów prawa pracy wykorzystując uzyskaną od inspektorów pracy wiedzę i korzystając z udzielonych przez nich porad prawnych. Ujawnione nieprawidłowości w znacznym stopniu zostały usunięte poprzez realizację wydanych przez inspektorów środków prawnych.

Uzyskane wyniki kontroli wskazują, że wskazane jest dalsze wspomaganie nowopowstałych i kontrolowanych po raz pierwszy przedsiębiorstw poprzez podejmowanie działań profilaktycznych umożliwiających większy dostęp nowych pracodawców do informacji na temat obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Aktywny udział pracodawców w organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy programach prewencyjnych, szkoleniach i konkursach dotyczących problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, z pewnością jest dobrą formą popularyzowania zagadnień prawa pracy i zwiększania świadomości z wynikających problemów skutkujących nieprzestrzeganiem przepisów.



**VII.**  
***DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA***  
***ORAZ PROMOCJA OCHRONY***  
***PRACY***



## 1. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa – działania prewencyjne

### Informacje ogólne

W 2020 roku do udziału w kampanii prewencyjnej zaproszono listownie 47 podmiotów. W szkoleniu wzięło udział 16 osób reprezentujących 13 pracodawców. Do programu przystąpiło 9 pracodawców, którzy zadeklarowali swój udział na piśmie.

### Szkolenie

Zgodnie z harmonogramem centralnym zorganizowano jedno szkolenie w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy, w którym udział wzięło 16 osób z 13 zakładów. W szkoleniu wzięli udział pracodawcy, pracownicy dozoru, w tym osoby organizujące procesy pracy, technolodzy, pracownicy służb bezpieczeństwa i higieny pracy, a nawet pracownicy księgowości oraz z obsługi prawnej.

Uczestników powitał Okręgowy Inspektor Pracy, który przybliżył cel trzyletniej kampanii prewencyjno-promocyjnej PIP „Dobry przepis na bezpieczeństwo”. Zakładała ona zmniejszenie zagrożeń w masarniach i ubojniach, poprawę stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy, a także umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów do obowiązującego prawa poprzez udział w programie prewencyjnym opartym na samokontroli.

Szkolenie przeprowadził starszy inspektor pracy specjalista, który przedstawił założenia programu i wskazał na korzyści płynące z przygotowania i dostosowania zakładu do obowiązujących przepisów prawa, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Omówił wymagania prawne w zakresie obróbki mięsa i procesów pracy z nimi związanych. Wskazał 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. Wskazał na ekspercką rolę inspektora pracy po przystąpieniu pracodawcy do programu. Inspektor pracy wyjaśnił sposób korzystania z „Listy kontrolnej z komentarzem”, która umożliwia przedsiębiorcom przeprowadzenie samokontroli warunków pracy. Poinformował także, w jakim terminie powinni dostosować zakład do obowiązujących przepisów i kiedy zostanie przeprowadzona kontrola sprawdzająca.

Podczas szkolenia pracodawcy otrzymali bezpłatne specjalistyczne wydawnictwa przygotowane przez PIP: „Masarnia i ubojnia. Lista kontrolna z komentarzem”, „Bezpieczna praca w masarni i ubojni. Poradnik dla pracodawcy” oraz materiały promocyjne.



Szkolenie w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy

## 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, służbą bhp w zakładzie, a w szczególności:

- mięsa w zakresie spełniania zasadniczych i minimalnych wymagań dotyczących oceny stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń do obróbki bezpieczeństwa i higieny pracy,
- przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz obowiązujących metod oceny ryzyka zawodowego,
- wymagań kwalifikacyjnych dla osób pełniących obowiązki służby bezpieczeństwa i higieny pracy,
- formy eksperckiej pomocy inspektora pracy dla uczestników programu,
- zakresu samokontroli na podstawie przekazanych list kontrolnych.

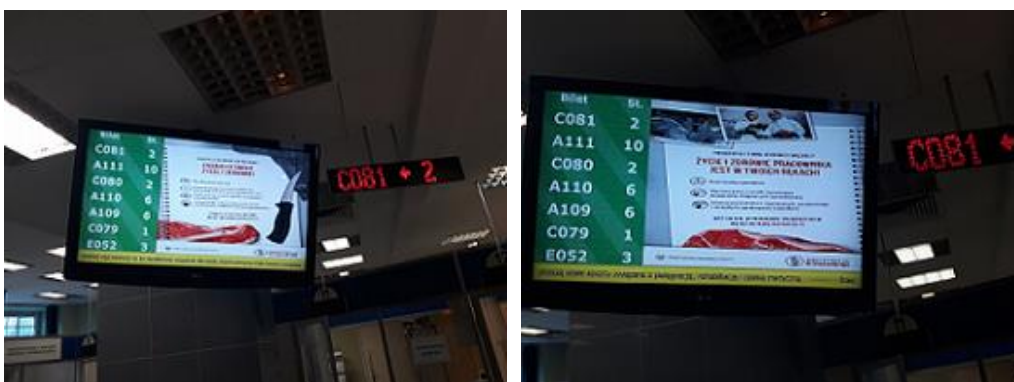
Powyższy zakres tematyczny zainteresowań uczestników szkoleń wynikał ze zgłaszanych potrzeb pracodawców w celu rozwiązania tych problemów w zakładzie. Pracodawcy wskazywali na dobre propozycje wynikające z uczestnictwa w programie a przede wszystkim ekspercką pomoc inspektora pracy.

## Informacje w mediach i inne

Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy podczas wystąpienia w programie telewizyjnym „Region Pełen Lata” (TVP Bydgoszcz) poruszył kwestię programu prewencyjnego „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa”.

Kampania promowana była wśród przedsiębiorców m. in. w Oddziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy. W sali obsługi interesantów bydgoskiego oddziału ZUS na monitorach wyświetlane są plakaty kampanii, plakaty również umieszczono na zewnątrz i wewnątrz budynku, wydawnictwa były dystrybuowane w kontakcie z przedsiębiorcą bądź pracownikiem z branży mięsnej.

Relacja z podsumowania konkursów i programów prewencyjnych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy była transmitowana on-line na kanale Youtube, natomiast listę laureatów kampanii „Dobry przepis na bezpieczeństwo” zamieszczono na stronie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy.



Sala obsługi interesantów bydgoskiego Oddziału ZUS

## 2. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa w małych zakładach pracy

### Informacje ogólne o podmiotach objętych programem

Do programu zaproszono 50 podmiotów wyłonionych na podstawie baz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Efektywne dotarcie do pracowników (wstępne zaproszenie telefoniczne, wysłanie zapytania mailowo, telefon potwierdzający udział w programie) oraz korzyści płynące z udziału w programie prewencyjno-kontrolnym zaowocowały wysoką frekwencją na szkoleniu, w którym mimo trudnej sytuacji epidemicznej w kraju, wzięty udział 23 osoby, czyli maksymalna ilość, jaka mogła uczestniczyć ze względu na reżim sanitarny. Wśród czynników motywujących pracodawców do przystąpienia do szkolenia wymieniano m.in. ekonomiczne aspekty zarządzania bezpieczeństwem w pracy.

### Realizacja programu

W dniu 30 czerwca 2020 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy, odbyło się szkolenie rozpoczynające realizację „Zarządzania bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowej”. Na wstępie szkolenia poinformowano uczestników o tym, że udział w programie jest dobrowolny i nieodpłatny, a także o możliwości przeprowadzenia ewentualnej kontroli sprawdzającej.

Ponadto zapoznano słuchaczy z założeniami programu prewencyjnego, omówiono listę kontrolną z komentarzem oraz ankiety specjalistyczne pt. „Bez wypadku” oraz „Wypadek” do wypełnienia przez pracodawców.



Szkolenie z dnia 30.06.2020

Szkolenie przeprowadził starszy inspektor pracy – specjalista Dariusz Lewandowski, który na co dzień bada wypadki przy pracy, więc uczestnicy mieli możliwość czerpać wiedzę od eksperta, który problemy takie jak wypadkowość w różnych branżach, koszty takich zdarzeń i częstotliwość ich występowania mógł omówić w oparciu o swoje doświadczenie zawodowe. Wszyscy uczestnicy otrzymali bezpłatne materiały szkoleniowe. W szkoleniu wzięło udział 23 pracodawców, z czego 22 przystąpiło do programu składając karty zgłoszenia.

### 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:

- „Utworzenie nowych pomostów roboczych na hali produkcyjnej”
- „Wyznaczenie placu postojowego dla ładowarek”
- „Zakupienie podestu obsługowego w celu sprawdzenia przydatności w procesie technologicznym”
- „Wyposażenie stanowiska pracy w nowe rękawice ochronne”
- „Zmiana oświetlenia na wszystkich stanowiskach na LED”
- „Doposażenie pras hydraulicznych w dodatkowe osłony w celu uniemożliwienia wkładania palców w strefie roboczej maszyn”

Do powszechnych działań organizacyjno-prewencyjnych podjętych w celu eliminacji nieprawidłowości należały:

- wydanie zarządzenia w sprawie oceny ryzyka zawodowego,
- prowadzenie szkoleń w dziedzinie bhp,
- przeprowadzenie przeglądów technicznych,
- zobowiązania pracowników do zachowania ostrożności.

### Audyty kontrolne

W ramach realizacji programu przeprowadzono 20 audytów kontrolnych. Jeden z podmiotów w trakcie programu zakończył swoją działalność, a inna kontrola nie mogła zostać zakończona ze względu na sytuację epidemiczną w zakładzie, dlatego liczba przeprowadzonych audytów nie jest równa liczbie podmiotów zgłoszonych do programu. Wyniki trzech kontroli sprawdzających były negatywne. Podmioty, które nie otrzymały pozytywnej oceny inspektora pracy nie zrealizowały działań dostosowawczych, jednak planowane są kroki naprawcze i ich udział w programie w następnej edycji.

Podczas audytów inspektorzy pracy ujawnili uchybienia w zakresie postępowania powypadkowego w tym:

- nieustalania wszystkich lub ustalania nieadekwatnych przyczyn do stwierdzonych okoliczności wypadku;
- brak w składzie zespołu powypadkowego przedstawiciela pracowników;
- nie potwierdzanie na piśmie przez poszkodowanego pracownika faktu zapoznania z treścią protokołu powypadkowego oraz nie pouczanie o prawie zgłaszania uwag i zastrzeżeń do treści protokołu;
- nieustalania wszystkich okoliczności, co miało znaczenie dla ustalenia przyczyn wypadku i określenia środków profilaktycznych;
- nie sporządzanie protokołów powypadkowych na aktualnych wzorach druków;
- formułowania wniosków i ustalania środków profilaktycznych nieadekwatnych do stwierdzonych przyczyn wypadków przy pracy;
- w rejestrze wypadków nie zamieszczono wniosków i zaleceń profilaktycznych zespołu powypadkowego ustalonych w związku z wypadkiem.

Ponadto audyty kontrole wykazały nieprawidłowości dotyczące:

- braku lub nieaktualizowania oceny ryzyka zawodowego,
- nie uwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń biologicznych związanych z wirusem SARS-COV-2 przy wykonywanych pracach i zastosowanych środków profilaktycznych ograniczających ryzyko zarażenia,
- niewłaściwej oceny ryzyka zawodowego, w tym nieidentyfikowania wszystkich zagrożeń, szczególnie aktywizujących wypadki,
- nie wykonania pomiarów hałasu na stanowisku, na którym są wymagane
- braku instrukcji bhp.

## Wnioski

Realizacja programu w roku 2020 pokazała, że zagadnienia związane z prewencją wypadkową są istotnym tematem dla właścicieli zakładów, w którym zdarzył się wypadek przy pracy. Pracodawcy rozumieją relację kosztów ubezpieczeniowych oraz kosztów wypadków przy pracy do nakładów na bezpieczne warunki pracy.



Program „Region pełen lata” TVP3 Bydgoszcz, temat rozmowy wypadki przy pracy

Informacje medialne na temat wypadków przy pracy zachęcają pracodawców do wzięcia udziału w działaniach PIP, zapoznają potencjalnych uczestników z korzyściami, jakie wiążą się z poprawą bezpieczeństwa. W 2020 koordynator tematu z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy kilkakrotnie występował w mediach omawiając temat prewencji wypadkowej, odpowiadał na pytania czym jest wypadek przy pracy i jak jemu zapobiec. Na antenie TVP 3 Bydgoszcz o działalności PIP rozmawiano m.in. 2 lipca 2020 w programie „Region pełen lata”, gdzie tematem jednej z rozmów były wypadki przy pracy. Kolejny program nawiązujący do prewencji wypadkowej, tym razem dotyczący wypadków podczas pracy zdalnej wyemitowano 29 listopada 2020. Audycja „Dobrze wiedzieć ekstra” dotyczyła pracy zdalnej, w nagraniu udział wzięli inspektorzy pracy i psycholodzy. Prewencja wypadkowa był również tematem audycji radiowej „Dyżur eksperta” na antenie radia PIK. Wszelkie wystąpienia, w których zachęca się do udziału w działaniach PIP mają przyczynić się do większego zainteresowania szkoleniami i rozszerzeniem realizacji programu.

## 3. Program prewencyjny dla mikro zakładów „Zdobądź dyplom PIP”

### A. Mikroprzedsiębiorstwa różnych branż

#### Informacje ogólne.

Jednym z celów programowych Państwowej Inspekcji Pracy jest poprawa przestrzegania prawa wobec osób świadczących pracę oraz poprawa poziomu bezpieczeństwa pracy w mikrozakładach pracy. Realizując powyższe, wzorem lat ubiegłych, w 2020 roku prowadzono kampanię promocyjną przeznaczoną dla mikroprzedsiębiorców prowadzących zakłady produkcyjne, handlowe i usługowe, z których działalnością wiążą się zagrożenia zawodowe i zdrowotne.

Podczas realizacji programu podejmowano szereg działań, których głównym celem było wsparcie pracodawców w zakresie poprawy technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym eliminacji lub ograniczenia zagrożeń występujących na zorganizowanych w zakładach stanowiskach pracy oraz sposobów upowszechniania wiedzy o ochronie pracy i bezpiecznych zachowań w środowisku pracy.

W dniu 25.06.2020 do udziału w programie zaproszono 41 pracodawców zrzeszonych w Stowarzyszeniu Przedsiębiorców Kujaw i Pomorza. Informacja o szkoleniu umieszczona została na stronie stowarzyszenia. Z zaproszenia na szkolenie skorzystało 17 właścicieli zakładów.

Cztery zakłady zgłosiły chęć wzięcia udziału w programie Zdobądź Dyplom PIP w wyniku informacji od inspektorów pracy przeprowadzających kontrole. Jeden zakład zgłosił się samodzielnie. Natomiast 5 pracodawców zgłosiło się do programu w dniu 29.01.2020 po spotkaniu informacyjno-szkoleniowym dla pracodawców zorganizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, na którym przedstawiciel OIP Bydgoszcz promował programy prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy.

### Szkolenia.

W bieżącym roku przeprowadzono trzy szkolenia mające na celu przygotowanie pracodawców do udziału w programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP”. Pierwsze odbyło się w Hotelu Słoneczny Młyn w Bydgoszczy. Kolejne dwa odbyły się w siedzibie Oddziału OIP w Toruniu w dniach 15 i 22.09.2020 r. Wszystkie spotkania odbyły się w warunkach reżimu sanitarnego.



Szkolenie w Oddziale OIP w Toruniu

Podczas szkoleń prowadzonych przez inspektora pracy omówiono listę kontrolną, jako narzędzie do przeprowadzenia samokontroli, oraz przekazano materiały informacyjno-szkoleniowe opracowane jako pomoc dla uczestników programu, w tym: „Dostosuj swój zakład do obowiązującego prawa”. Pracodawców poinformowano jak z tych publikacji prawidłowo i efektywnie korzystać, zarówno przy ocenianiu stanu bezpieczeństwa pracy, jak i przy opracowywaniu harmonogramów działań dostosowawczych i naprawczych, adekwatnych do wyników uzyskanej oceny. Łącznie wydano 288 egzemplarzy materiałów wydawniczych.

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. Uczestnicy szkoleń zostali poinformowani, że udział w programie jest dobrowolny, a pomoc ze strony PIP nieodpłatna. Po przeprowadzonych szkoleniach 9 pracodawców zadeklarowało przystąpienie do programu.

Zgodnie z ustaleniami dokonanymi podczas przeprowadzonych szkoleń, przez kolejne miesiące pracodawcy podejmowali działania korygujące oraz przygotowywali się do audytów. Podczas tego etapu programu, inspektorzy pracy pozostawali do ich dyspozycji i udzielali - głównie telefonicznych i mailowych - porad w zakresie realizacji programu.

### Ocena realizacji celów prewencyjnych.

Można zauważyć, że coraz trudniej znaleźć małych pracodawców zainteresowanych współpracą z inspekcją pracy. Jest to podyktowane faktem, że w takich firmach nie ma wykwalifikowanej kadry, która była by partnerem do prowadzenia zadań prewencyjnych. Natomiast sam pracodawca jest zbyt zajęty aby podjąć ten dodatkowy wysiłek. Prowadzi to do sytuacji, w której zamiast organizować szkolenia i realizować program „Dyplom PIP” na podstawie dobrowolnych zgłoszeń pracodawców, przedstawiciele inspektoratu pracy muszą szukać skutecznych rozwiązań, aby zachęcić pracodawców do udziału w programie. W 2020 roku dodatkową przeszkodą była panująca epidemia koronawirusa, której skutki ekonomiczne najbardziej dotknęły małe firmy.



Z kilkuletnich obserwacji wynika, że najmniej efektywne jest pozyskiwanie pracodawców do programu „na odległość”, tj. poprzez informację zamieszczaną na stronach internetowych, e-maile, facebook, a nawet rozmowy telefoniczne. W bieżącym roku najlepszy efekt przyniosła obecność pracownika OIP, który przekazał informacje o programach prewencyjnych PIP, na szkoleniu organizowanym przez inną instytucję. Wynika to z faktu, że na takie spotkania przychodzą przedsiębiorcy, którzy zainteresowani są zmianami i nastawieni są na rozwój swoich firm nie tylko w sferze zysków. Biorąc pod uwagę ilość zgłoszeń po takich spotkaniach, w przyszłym roku zostanie położony silny akcent na współpracę z innymi instytucjami organizującymi szkolenia dla pracodawców (ZUS, Urzędy Pracy, Urząd Skarbowy itp.).

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 9 pracodawców zadeklarowało przystąpienie do programu. Przeprowadzono audyty u ww. przedsiębiorców, a w ich wyniku inspektorzy pracy pozytywnie ocenili działania wszystkich pracodawców, którzy przystąpili do programu.

W bieżącym roku 100% zakładów pozytywnie przeszło audyt kontrolny. W 2019 takich zakładów było 75%, natomiast w 2018 r. pozytywnie ukończyło program 66,7% uczestników.

W wyniku przeprowadzonych audytów wydano 5 decyzji, w tym 3 ustne i 2 na piśmie. Z uzyskanych informacji wynika, że 4 decyzje wykonano. Nieprawidłowości dotyczyły opracowania instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy, ryzyka zawodowego, oznakowania miejsc niebezpiecznych oraz organizacji służby bhp. Ponadto skierowano 4 wystąpienia zawierające 10 wniosków. W toku audytów wydano także jedno polecenie.

W czasie audytów kontrolnych inspektorzy pracy udzielili 59 porad prawnych, w tym 30 technicznych, 26 prawnych oraz 3 dotyczące legalności zatrudnienia. Pracodawcy, a także pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy aktywnie uczestniczyli w audytach kontrolnych zwracając się o wskazanie dobrych praktyk oraz rozwiązań dotyczących zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy.

Niewielka liczba środków prawnych wydanych podczas audytów świadczy o tym, że chociaż w tym roku w programie wzięło udział mniej zakładów, to jednak pracodawcy przystąpili do niego z pełnym zaangażowaniem i rzetelnie przygotowali się do wizyty inspektora pracy. Jest to szczególnie godne podkreślenia, gdyż w czasie tak trudnego okresu szczególnie dla małych firm, właściciele zakładów wykazali chęci do działań zmierzających do poprawy warunków pracy w swoich firmach. Działania, które nie rzadko wymagały zaangażowania środków finansowych.

### **Informacja o działaniach promocyjnych w mediach lokalnych**

Pracownicy OIP w Bydgoszczy wystąpili w dwóch programach telewizyjnych emitowanych na antenie TVP3 Bydgoszcz, tj. „Region pełen lata” i „Dobrze wiedzieć ekstra”, które stanowiły okazję do zaakcentowania działalności prewencyjnej, w tym adresowanej do mikroprzedsiębiorców.

## **B. Zakłady Usług Leśnych**

### **Informacje ogólne**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy prowadził 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 Okręgowej Dyrekcji Lasów Państwowych w Toruniu. Celem programu było dostosowanie istniejących warunków pracy do wymogów przewidzianych przepisami prawa.

### **Szkolenie**

W dniu 17.07.2020 r. odbyło się szkolenie, w którym wzięło udział pięć zakładów usług leśnych. W spotkaniu wzięły udział wszystkie podmioty zaproszone uprzednio przez inspektora pracy.

Podczas szkolenia inspektor pracy omówił zagrożenia oraz skutki ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy. Poruszono 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. Dyskutowano również o zagadnieniach związanych z czynnikami szkodliwymi oraz ryzykiem zawodowym występującym podczas prac w lesie. Seminarium połączono z pokazem możliwości maszyn wielooperacyjnych, stanowiących wyposażenie jednego z zaproszonych podmiotów.

Pracodawcy otrzymali listy kontrolne do przeprowadzenia samokontroli oraz materiały opracowane przez Państwową Inspekcję Pracy związane z bezpieczeństwem pracy podczas ścinki drzewa. Rozdano tytuły: „Bezpieczne pozyskanie drewna. Lista kontrolna z komentarzem. Materiał pomocniczy dla właścicieli zakładów usług leśnych”, „Bezpieczne pozyskanie drewna. Dobre praktyki”, „Bezpieczne pozyskanie drewna. Poradnik”.

Wszyscy pracodawcy, którzy wzięli udział w szkoleniu zadeklarowali udział w programie poprzez wypełnienie karty zgłoszenia.

### **Stwierdzone nieprawidłowości**

Przykłady nieprawidłowości i dobrych zachowań stwierdzonych w czasie kontroli audytowych. W jednym z zakładów pracownik wykonywał pracę w uszkodzonych rękawicach ochronnych. W czasie kontroli zapewniono nowe rękawice. W tym samym podmiocie nie sporządzono instrukcji bezpiecznego wykonywania pracy przy użyciu kosy spalinowej. Kontrola podczas prowadzonej ścinki drzew przez inny podmiot wykazała, że praca prowadzona jest przy użyciu maszyn wielooperacyjnych w sposób bezpieczny.

W 5 zakładach objętych kontrolą, pracę wykonywało 58 osób, w tym 5 osób w ramach umów cywilno-prawnych oraz 4 cudzoziemców.

W toku kontroli audytowych wydano 9 decyzji na piśmie, 4 decyzje ustne oraz skierowano 2 wystąpienia zawierające 2 wnioski. Realizując wydane środki prawne pracodawcy ocenili ryzyko zawodowe z uwzględnieniem zagrożeń związanych z COVID-19.

### **Przyczyny naruszeń prawa**

Zdaniem pracodawców nieprawidłowości wynikają z pośpiechu przy planowaniu i wykonywaniu prac, a także niskimi cenami, dzięki którym mogli wygrać przetargi.

Inspektor pracy oceniając przedstawione dokumenty z oceny ryzyka zwracał uwagę na nieuwzględnianie wszystkich występujących zagrożeń oraz nieokreślanie środków profilaktycznych ograniczających ryzyko, szczególnie w zakresie COVID-19. Najczęściej dokumentację z oceny ryzyka zawodowego wykonywali specjaliści spoza zakładu, którzy wykonują ją w sposób nierzetelny i bez dogłębnej znajomości zagrożeń w leśnictwie.

### **Podsumowanie i Wnioski**

Kampania prewencyjna, skierowana do zakładów usług leśnych przynosi wymierne efekty w postaci poprawy przestrzegania przepisów bhp i prawa pracy. Cieszy, że wśród zakładów usług leśnych jest grupa świadomych, chcących ciągle zwiększać bezpieczeństwo pracy podmiotów. Chętnie uczestniczą w akcjach prewencyjnych organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Jednak celem naszych działań będzie zwiększanie tej grupy. Siłą działań prewencyjnych jest ich powszechność i skierowanie do jak najszerszej grupy pracodawców. Należy również upowszechnić wiedzę dotyczącą zysków dla firmy płynących z inwestowania w bezpieczeństwo.

## 4. Działania informacyjno-edukacyjne – „Budowa. Stop wypadkom” w budownictwie

W ramach programu informacyjno-edukacyjnego „Budowa. STOP wypadkom!” zorganizowano dziesięć szkoleń, w których uczestniczyło 78 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, 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 2020 przeprowadzono 10 szkoleń dla 106 odbiorców, w tym 78 pracodawców. Szkolenia były zorganizowane przede wszystkim na budowach, w tym: budowie Teatru Kameralnego w Bydgoszczy, osiedla w Niemczu, drogi ekspresowej S-5 koło Świecia, Centrum Badań i Konserwacji Dziedzictwa Kulturowego przy Wydziale Sztuk Pięknych UMK w Toruniu, Sądu Okręgowego 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.

Jedno ze szkoleń przeprowadzono dla przedsiębiorców branży budowlanej zrzeszonych w Kujawsko – Pomorskiej Izby Inżynierów Budownictwa w Bydgoszczy. Tematem szkolenia były „Praktyczne aspekty ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy”. Omówiono programy prewencyjne prowadzone przez PIP: „Prewencja wypadkowa”, „Buduj bezpiecznie” i „Działania informacyjno – edukacyjne w budownictwie”.

Zorganizowano także szkolenia na terenie siedziby OIP Bydgoszcz. Na szkoleniach omówiono przepisy bhp na budowach ze zwróceniem szczególnej uwagi na zagrożenia wirusem SARS-Cov-2 oraz przeprowadzaniem szkoleń bhp i badań lekarskich w okresie pandemii Covid -19.

### Tydzień Bezpieczeństwa na budowach 5 – 11.10.2020 r.

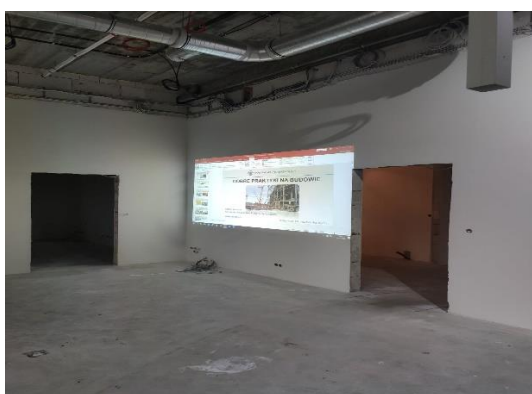
Tydzień Bezpieczeństwa to wspólna inicjatywa firm tworzących Porozumienie dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Zaangażowanie Państwowej Inspekcji Pracy umożliwia promowanie dobrych praktyk na budowach, dzielenie się fachową wiedzą i doświadczeniem inspektorów pracy, to również okazja do wymiany informacji między inspektorami a pracującymi na budowach. Realizując ten cel, Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy w tegorocznej edycji Tygodnia Bezpieczeństwa przeprowadził cztery szkolenia na dużych budowach w województwie kujawsko – pomorskim.

W ramach Tygodnia Bezpieczeństwa pod hasłem „Drużyna bezpiecznie się trzyma” w uzgodnieniu z przedstawicielami Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie przeprowadzono cykl szkoleń podwykonawców z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy ze względu na sytuację epidemiczną wszystkie działania odbywały się w reżimie sanitarnym, z zachowaniem wszelkich wytycznych i procedur. 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 przeprowadzali szkolenia na budowach w Bydgoszczy, Toruniu i Włocławku.

Szkolenia „Dobre praktyki na budowie” udało się zorganizować w różnych częściach województwa, dzięki czemu zasięg tegorocznych obchodów Tygodnia Bezpieczeństwa objął cały region.



Szkolenie na budowie w Włocławku



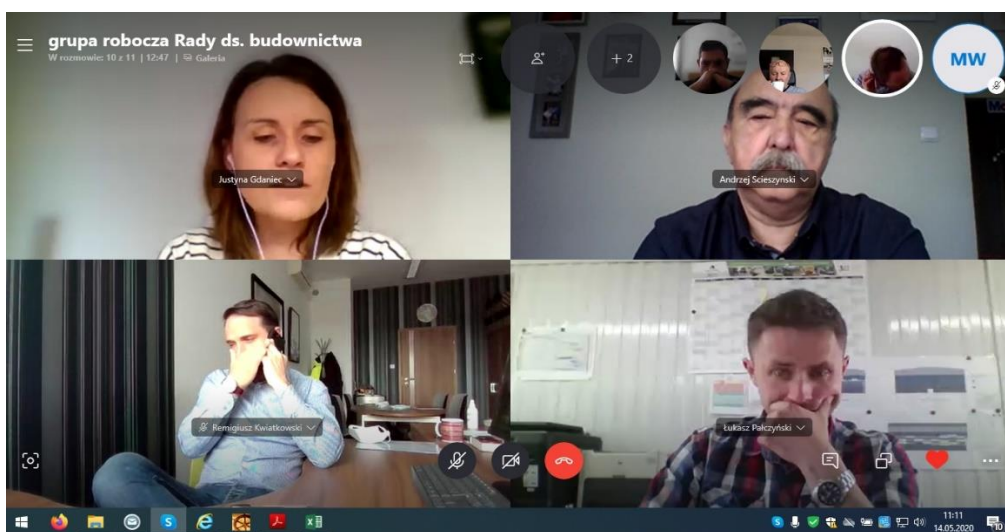
Szkolenie na budowie w Toruniu



Szkolenie na budowie w Bydgoszczy

### Spotkania Grupy Roboczej sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

W 2020 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. Ze względu na obostrzenia sanitarne wynikające z ogłoszonej sytuacji pandemicznej na terenie kraju, dwa spotkania Grupy odbyły się on-line na Skypie.



Screenshots ze spotkania Grupy na Skypie.

**Upowszechnianie informacji.**

W 2020 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 (Grupa robocza i sygnatariusze Porozumienia) i mediów (wywiady) oraz w formie elektronicznej na oficjalnej stronie OIP Bydgoszcz.

## 5. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

**Informacje ogólne**

W roku 2020 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:

dla dzieci i uczniów:

- 17 szkoleń dla 521 dzieci i uczniów objętych
- 1 konkurs Plastyczny dla Dzieci we współpracy z KRUS- 24 dzieci

dla rolników:

- 2 szkolenia dla 47 rolników
- 64 wizytacje gospodarstw indywidualnych i prac polowych podczas których działaniami objęto 157 osób
- 1 Konkurs we współpracy z KRUS na łamach lokalnej prasy.

Ponadto z inicjatywy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy zorganizowano cykl 6 szkoleń dla funkcjonariuszy Policji, dzielnicowych z Komend Miejskich i Powiatowych województwa kujawsko-pomorskiego, w których łącznie wzięło udział 81 osób.

Za pośrednictwem Skype'a odbyła się także Komisja ds. Bezpieczeństwa Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy.

Na działalność prewencyjną związaną z sektorem rolniczym rozdysponowano 1469 sztuk wydawnictw na szkolenia oraz 827 sztuk na wizytacje rolnicze.

**Działalność szkoleniowa**

Dużym zainteresowaniem cieszyły się prelekcje zorganizowane w szkołach ponadpodstawowych, skierowane do uczniów kształcących się w zawodach o profilu rolniczym oraz rolników przyjmujących uczniów odbywających praktyki zawodowe. Prowadzący wskazywali słuchaczom zagrożenia, na jakie mogą być narażeni w obrębie gospodarstwa rolnego, najczęstsze zaniedbania do jakich dochodzi w trakcie prac rolniczych oraz ich skutki w postaci wypadków. Szczegółowo omówiono, jakie 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.



Szkolenie w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Zawodowego w Grubnie i Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Sypniewie

Na terenie województwa kujawsko-pomorskiego przeprowadzono także szkolenia i pogadanki skierowane do dzieci w wieku szkolnym. W trakcie spotkań (podczas lekcji oraz półkolonii organizowanych w szkołach, Domach Kultury i świetlicach wiejskich w okresie wakacji) wskazano zagrożenia występujące w obrębie gospodarstwa rolnego a także omawiano prace szczególnie niebezpieczne, których nie powinny wykonywać dzieci do lat 16. Prowadząca spotkania szczególną uwagę poświęcała zagadnieniom dotyczącym prawidłowych postaw i zachowań, które powinny prezentować zarówno dorośli jak i dzieci znajdujące się w sąsiedztwie maszyn i urządzeń.



Szkolenie (pogadanka) z udziałem Policji w Szkole Postawowej w Ostromecku

W Komendach Miejskich i Powiatowych Policji Województwa Kujawsko-Pomorskiego odbyło się 6 szkoleń dla 81 funkcjonariuszy Policji, dzielnicowych z terenów wiejskich.

Inicjatorem cyklicznych szkoleń zaplanowanych na lata 2020-2022 jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy.

Podczas spotkań pracownicy OIP w Bydgoszczy przedstawili działania prewencyjne, które realizuje Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy. Celem było określenie obszarów możliwych wspólnych działań prewencyjno-promocyjnych, aby dotrzeć do jak największej liczby odbiorców.

W drugiej części spotkań inspektorzy pracy omawiali zagadnienia związane z wypadkami przy pracy rolniczej, zagrożenia występujące w gospodarstwach rolnych oraz dobre praktyki rolnicze.



Fot. 7, 8. Szkolenia funkcjonariuszy Policji w Komendach Miejskich i Powiatowych

W Kujawsko-Pomorskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Minikowie przeprowadzono szkolenie dla rolników zatrudniających pracowników, dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zmian w prawie pracy.

### **Wizytacje indywidualnych gospodarstw rolnych**

Jak co roku w ramach realizacji założeń programu inspektorzy pracy przeprowadzali wizytacje indywidualnych gospodarstw rolnych, w czasie których dokonywali oceny stanu bezpieczeństwa budynków inwentarskich i gospodarskich, maszyn i urządzeń oraz udzielali doradztwa technicznego. Rolników instruowano w jaki sposób bezpiecznie zorganizować stanowiska pracy, wskazywano na konieczność stosowania ochron indywidualnych czy uczulano na właściwe metody obsługi maszyn i zwierząt gospodarskich.

W trakcie wizytacji prac polowych ocenie pracowników PIP poddawano stan ciągników rolniczych, maszyn i urządzeń oraz sposoby prowadzenia pracy. Zwracano uwagę na porządek w kabinie, ciągnika, osłony wałów przegubowo-teleskopowych, oświetlenie i ogólny stan przyczep używanych przy transporcie. Dokonywano również przeglądu stanu technicznego użytkowanych w gospodarstwach maszyn.

Ponadto, w obejściu odwiedzonych gospodarstw rolnych spotykano się ze złym stanem nawierzchni podwórza, niezabezpieczonymi drzwiami i progami pomieszczeń gospodarczych czy niewłaściwą instalacją oświetlenia obejścia. Zaobserwowano także w gospodarstwach ogólny nieporządek, brak wyznaczonych miejsc do przechowywania maszyn i urządzeń, czy użytkowanie drabin stanowiących zagrożenie (brak zabezpieczenia przed przewróceniem w postaci haków, czy zaczepów).

Podczas tegorocznych wizytacji zaobserwowano poprawę stanu zabezpieczeń otworów rzutowych, a otwory w ziemi na terenie obejścia będące elementem infrastruktury tj. szamba, zbiorniki na gnojówkę i gnojownicę, w większości przypadków były zabezpieczone i osłonięte. Odnotowano przypadki złego stanu technicznego schodów co przejawiało się niewłaściwym stanem stopni oraz brakiem poręczy i barierek. Część budynków głównie inwentarskich w gospodarstwach posiadała pokrycia dachowe z płyt azbestowych, uszkodzonych, popękanych, z wyraźnymi ubytkami. Stwierdzono także niewłaściwy sposób przechowywania środków ochrony roślin i innego rodzaju chemikaliów.

### **Konkursy rolnicze**

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy był współorganizatorem X Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi: nie ryzykujesz, gdy zwierzęta znasz i szanujesz”.

W konkursie wzięło udział 1915 uczniów ze 196 placówek oświatowych województwa kujawsko-pomorskiego w dwóch kategoriach: klas 0-3 oraz 4-8. Spośród 1915 prac komisja konkursowa wyłoniła po trzy miejsca w każdej grupie wiekowej oraz 6 wyróżnień w grupie wiekowej 1-3 i 12 wśród prac uczniów klas 4-8.

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 20 czytelników Gazety, nagrodami rzeczowymi uhonorowano 6 najlepszych uczestników.

## Komisja ds. Bezpieczeństwa Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy

Z uwagi na sytuację związaną z gwałtownie rozprzestrzeniającym się wirusem SARS-CoV-2 i wzrostem liczby osób zakażonych, w celu zapobiegania, przeciwdziałania i zwalczania dalszego roznoszenia oraz w trosce o zdrowie posiedzenie Komisji odbyło się 1 grudnia 2020 r. za pośrednictwem Skype'a.

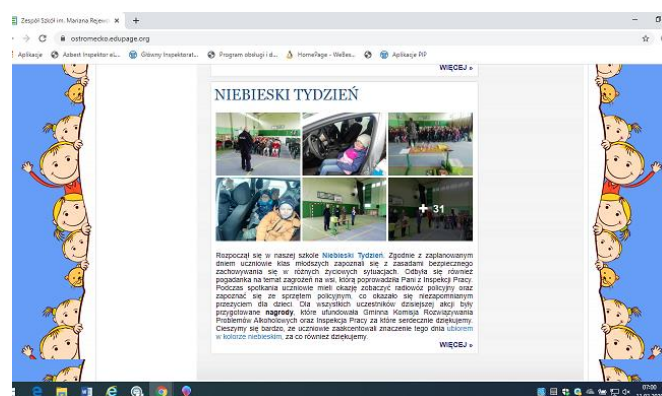
W pierwszej części spotkania członek Komisji z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy zapoznał pozostałych członków Komisji z działaniami prewencyjnymi w rolnictwie przeprowadzonymi w roku 2020 przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy, następnie inspektor pracy omówił przykłady badanych wypadków przy pracy, które wydarzyły się w 2020 r. na terenie województwa kujawsko-pomorskiego, które były badane przez Państwową Inspekcję Pracy.

W drugiej części spotkania poddano dyskusji propozycję Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy o powołaniu grupy roboczej, w skład której mieliby wejść przedstawiciele instytucji wchodzącej w skład Komisji ds. Bezpieczeństwa Pracy w Rolnictwie. Zespół miałby spotykać się przynajmniej raz na kwartał i omawiać wspólne działania prewencyjne w rolnictwie oraz wypracować standardy dobrych praktyk, które można będzie propagować podczas spotkań z rolnikami.

Rozmawiano również o pracy instytucji członków Komisji i możliwych wspólnych działaniach w roku 2021.

## Działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy

Na stronach internetowych Szkoły Podstawowej w Ostromecku, Komendy Powiatowej Policji w Inowrocławiu oraz na stronie portalu informacyjnego „Moja Kruszwica” ukazały się artykuły o przeprowadzonych działaniach Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy.



Screen ze strony Szkoły Podstawowej w Ostromecku



Screen ze strony inowrocławskiej Policji



### Wywiady i inna działalność medialna

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy wzięli udział w nagraniu felietonu na terenie gospodarstwa rolnego, laureata z 2015 roku etapu regionalnego w konkursie „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”.

Emisja audycji „Region pełen lata” była na antenie pasma regionalnego TVP w dniu 2 lipca 2020 r. o godzinie 17.30.

W nagraniu felietonu wzięła również udział Poseł na Sejm Ewa Kozanecka. Pani poseł, rolnik oraz pracownik OIP w Bydgoszczy przypomnieli widzom zasady bezpiecznych wakacji na wsi.



Nagranie felietonu w gospodarstwie rolnym w Miłżynie

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy udzielali kilku wywiadów lokalnym rozgłośniom radiowym oraz wystąpili w programie telewizyjnym „Region Pełen Lata” (TVP Bydgoszcz), w których poruszali kwestie dotyczące wypadków w rolnictwie.



Wywiady dla Radia PiK i Plus

### Praca w trakcie pandemii

Podczas pandemii wywołanej przez koronawirusa do 23 szkół średnich rolniczych z województwa kujawsko-pomorskiego rozesłano materiały/wydawnictwa PIP z prośbą o przekazanie uczniom w ramach realizacji programu.

Również przygotowano prezentację dla dzieci ze szkół podstawowych z terenów wiejskich, którą wraz z materiałami rozesłano do 10 placówek.

## 6. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

### Informacje ogólne

Jak unikać wypadków, zachować bezpieczeństwo a także podstawy prawa pracy to tematy szkoleń prowadzonych w ramach tematu 401 „Kultura bezpieczeństwa”. Rozmowa o prawdziwych zdarzeniach, na podstawie zgłoszonych wypadków przy pracy, wpływa na wyobraźnię młodych ludzi, pokazuje im z jakimi zagrożeniami mogą spotkać się w pracy oraz jak niewiele trzeba, żeby utracić zdrowie a nawet życie. Spotkania z uczniami miały na celu budowanie świadomości o tym, jak istotne jest bezpieczne środowisko pracy. Poziom wiedzy wpływa na późniejsze zachowanie młodego człowieka w pracy. Uczniowie zaczynając prace, już podczas praktyk stykają się z zagrożeniami. Dzięki prelekcjom PIP wiedzą jak zadbać o siebie jako pracownika.

### Realizacja programu

W 2020 roku do programu przystąpiło 30 placówek, natomiast ze względu na trudną sytuację, w jakiej znalazła się edukacja program zrealizowano w 26 szkołach. Najwięcej szkół biorących udział w „Kulturze bezpieczeństwa” zlokalizowanych jest w Bydgoszczy, jednak ambicją pracowników bydgoskiego okręgu było aby program dotarł do szerszej grupy uczniów w całym województwie kujawsko – pomorskim. W 2020 roku do realizacji programu zaproszone zostały nowe szkoły. Udało się rozszerzyć program na 14 z 19 powiatów.

Deklarację udziału w programie w roku szkolnym 2019/2020 złożyło 127 nauczycieli, z czego aż 22 osoby nie zdały sprawozdania z przeprowadzonych lekcji, co jest rozumiane jako nie zrealizowanie programu. Taki słaby wynik wymagał wprowadzenia zmian. W roku szkolnym 2020/2021 deklarację uczestnictwa złożyło 120 nauczycieli z 31 szkół. Do programu przystąpiło 5 nowych placówek.



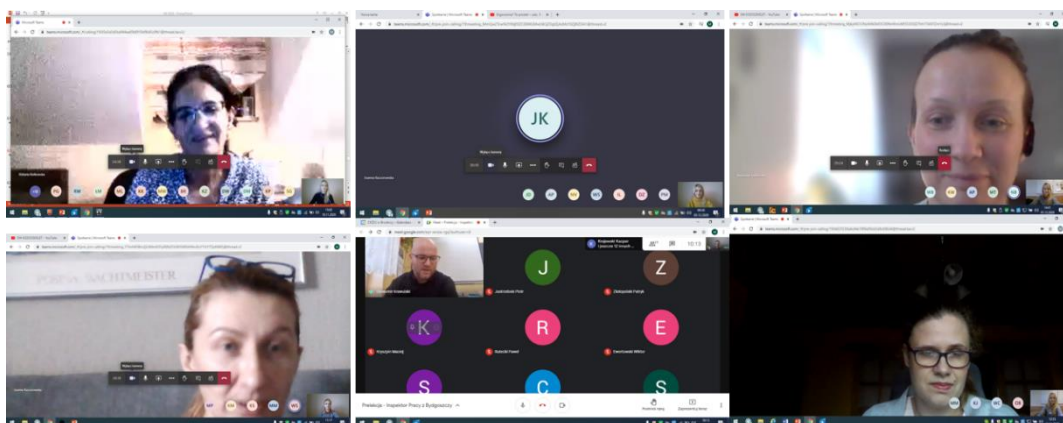
Prelekcja w Zespole Szkół w Mogilnie.

Cykl szkoleń przeprowadzonych w 2020 roku rozpoczął od spotkania w Mogilnie Koordynator przeprowadził łącznie 22 spotkania, w których wzięło udział 551 uczniów oraz 27 nauczycieli z 9 placówek oświatowych. Sytuacja epidemiczna w kraju spowodowała, że część szkoleń przeprowadzono w formie zajęć on-line na platformach udostępnionych przez placówki. Spotkania pracownika Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy z uczniami oraz nauczycielami organizowane były głównie na wniosek nauczycieli, którzy wyrażali chęć przeprowadzenia tego rodzaju szkoleń.



Szkolenie dla uczniów Zespołu Szkół im. Staszica w Nakle nad Notecią

Bardzo cenną pomocą dydaktyczną są wydawnictwa PIP. Przy szkoleniach on-line można jedynie zachęcić do pobrania materiałów ze strony internetowej PIP, co jest minusem takiej formy zajęć, poniżej zbiór screenshotów robionych w trakcie szkoleń on-line.



Screenshots ze spotkań on-line w szkołach

Kluczowym elementem programu są lekcje przeprowadzone przez nauczycieli na podstawie dostarczonych materiałów dydaktycznych PIP. Nauczyciele, którzy brali udział w poprzednich edycjach zwykle dobrze radzili sobie z realizacją założeń „Kultury bezpieczeństwa”, jednak rok 2020 był dla nich wyjątkowo trudny i odbiło się to na efektywności przeprowadzonych działań. Nauczyciele rozpoczynając edukację zdalnie musieli nauczyć się pracować w takim trybie. W celu ułatwienia przeprowadzenia lekcji zgodnie z założeniami programu przygotowano materiał wideo dotyczący wypadku przy pracy młodocianego, który został przesłany mailowo do nauczycieli.

Pedagodzy, którzy zdecydowali się dokończyć program w 2020 r., 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 1798 podopiecznych. Pracownicy Inspekcji Pracy nie są w stanie przeszkolić blisko dwóch tysięcy osób w ciągu roku, dlatego bardzo istotne jest żeby zachęcać coraz większą liczbę nauczycieli do udziału w programie, ponieważ to oni docierają do licznych grup młodzieży.

### Działania wspomagające

*Spotkania ze studentami, pracownikami naukowymi, uczniami i nauczycielami placówek niebiorących udziału w programie edukacyjnym*

W 2020 roku nie odbyły się żadne targi pracy, w których planowano wziąć udział.

Planowano 31 marca 2020 wziąć udział w 7. Powiatowych Targów Pracy i Edukacji w Żninie, podczas których zaplanowane było nie tylko stoisko konsultacyjne, ale również prelekcje dla uczniów, jednak odwołano wydarzenie. Ze względu na brak wydarzeń, podczas których program Kultura Bezpieczeństwa mógł być promowany, prawo pracy dla uczniów promowano w mediach. Inspektor

Pracy 30.10.2020 r., wziął udział w audycji „Dyżur eksperta” na antenie radia PIK, w której odpowiadał na pytania młodych słuchaczy. Działania OIP Bydgoszcz, w których grupą docelową są uczniowie szkół ponadpodstawowych były również tematem felietonu w programie „Dobrze wiedzieć” na antenie TVP3 Bydgoszcz, 29.11.2020 r. (fot. poniżej).



Screenshot z felietonu w programie „Dobrze wiedzieć ekstra”.

### ***Konkursy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych z zakresu prawa pracy i bhp***

Integralnym elementem działań skierowanych do młodych osób, które mogą potencjalnie znaleźć się w niedługim czasie na rynku pracy są konkursy wiedzy o przepisach prawa pracy oraz bezpieczeństwie i higienie pracy. Konkursy te mają na celu zaktywizowanie kolejnych grup młodych osób do poszerzania swojej wiedzy w omawianym zakresie. Dużą zachętą do dobrego przygotowania do konkursu są nagrody rzeczowe, które OIP Bydgoszcz sponsoruje zwycięzcom.

### ***Konkurs dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych z zakresu prawa pracy i bhp „Poznaj swoje prawa w pracy”***

W dniu 25 lutego 2020 roku w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy został rozstrzygnięty etap regionalny VII edycji konkursu dla uczniów szkół ponadpodstawowych „Poznaj swoje prawa w pracy”.

W konkursie udział wzięło 32 uczniów reprezentujących 16 placówek oświatowych z całego województwa. Uczestnicy etapu regionalnego zostali wyłonieni podczas etapu szkolnego do którego przystąpiło około 400 uczniów.



Uczestnicy konkursu

Uczestników powitał Okręgowy Inspektor Pracy Zbigniew Studziński. Nad całością rywalizacji czuwała komisja konkursowa i pracownicy sekcji prewencji i promocji.



Zbigniew Studziński, Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy z laureatkami etapu regionalnego.

Etap regionalny konkursu składał się z 35 pytań testowych jednokrotnego wyboru z zakresu prawnej ochrony pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Bardzo wysoki poziom wiedzy prezentowany przez uczestników wymagał przeprowadzenia dogrywki, gdyż aż 7 uczestników uzyskało maksymalną ilość punktów. O ostatecznym rozkładzie punktacji zdecydowało pytanie otwarte dotyczące kompetencji inspektora pracy.

Laureaci etapu regionalnego otrzymali nagrody rzeczowe a pozostali uczestnicy otrzymali dyplomy uczestnictwa oraz materiały promocyjne Państwowej Inspekcji Pracy. Nagrody ufundował Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy. Z powodu pandemii koronawirusa etap centralny konkursu został odwołany.

### **Wnioski**

Z powodu pandemii koronawirusa 2020 był trudnym rokiem również dla edukacji. Program „Kultura bezpieczeństwa” przebiegał w innym trybie niż zwykle, ale dzięki zajęciom on-line udało się przeprowadzić lekcje dla uczniów z miast, które są oddalone od siedziby OIP w Bydgoszczy. Mimo, że w roku 2019/2020 z programu odeszły 4 szkoły, to na ich miejsce w roku szkolnym 2020/2021 weszło do programu aż 5 nowych szkół. OIP Bydgoszcz rozpoczął realizację zeszłorocznego założenia, żeby w każdym powiecie przynajmniej jedna szkoła przystąpiła do programu. Program obecnie realizowany jest już w 14 powiatach.

Dobrze sprawdza się zaplanowana w 2019 urozmaicona tematyka szkoleń. W 2020 roku przeprowadzono nowe zajęcia: „To mogłeś być Ty – case study z wypadku przy pracy pracownika młodocianego”, „Nowoczesne BHP”, „Ergonomia pracy i nauki przy biurku”. Rebusy, krzyżówki o tematyce BHP ożywiają prelekcje, a drobne gadżety mobilizują uczniów do odpowiedzi. W 2021 planowana jest kontynuacja działalności szkoleniowej zorientowanej na tematykę prawa pracy oraz bhp wśród coraz większej grupy młodzieży wykorzystując różne formy przekazu informacji.

## **7. „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”**

### **Informacje ogólne**

W roku 2020 pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy po raz kolejny realizowali założenia programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. Od siedmiu lat filarem działań prewencyjnych na tym polu są organizowane

warsztaty antystresowe prowadzone przez wykwalifikowanego psychologa akademickiego, zajmującego się psychologią pracy.

### Realizacja programu

Bazując na doświadczeniu przy organizacji poprzednich edycji Programu w 2020 roku postanowiono odświeżyć formułę i zaprosić do udziału pracodawców z jednej branży. Wybrano jednostki podległe Powiatowemu Centrum Pomocy Rodzinie w Inowrocławiu. Spotkanie przeprowadzono 24 czerwca 2020 r. Wydarzenie zgromadziło 12 uczestników reprezentujących 7 ośrodków pomocy. Przed rozpoczęciem szkolenia rozdano osobno pakowane zestawy broszur i poradników PIP. W pierwszej części starszy inspektor pracy – specjalista Danuta Kalinowska opowiedziała uczestnikom dlaczego stres to ważny temat dla Państwowej Inspekcji Pracy. Omawiano źródła stresu i innych czynników psychospołecznych oraz ich związek ze zdrowiem psychofizycznym i ograniczaniem zagrożeń w środowisku pracy.



Szkolenie z tematu stres - 24.06.2020 r.

Po prelekcji nastąpiła część warsztatowa, którą poprowadził dr Maciej Michalak kierownik pracowni Zakładu Psychologii Organizacji i Zarządzania Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. Doktor Michalak skupił się na nowoczesnych i skutecznych praktykach w zakresie ograniczania poziomu stresu oraz metodach radzenia sobie z tym szkodliwym czynnikiem przeprowadzając ćwiczenia i modelowe sytuacje, w których pracownicy ośrodków pomocy znajdują się na co dzień.

Warsztaty antystresowe to nie jedyne działanie OIP Bydgoszcz w tym zakresie. Istotna jest również popularyzacja zagadnienia wśród odbiorców masowych.

W dniu 29.09.2020 Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zorganizował konferencję "Ograniczanie zagrożeń w środowisku pracy - wyzwania 4.0". Spotkanie było podzielone na dwa bloki tematyczne. W części psychologicznej rozważano zagadnienia związane z przyszłością pracy, well-being oraz asertywną komunikacją. Marta Bem, psycholog z Głównego Inspektoratu Pracy opowiedziała o programie „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” zachęcając pracodawców do wzięcia udziału w działaniach PIP.

Tematem programu "Dobrze wiedzieć ekstra" z 29.11.2020 była nauka i praca zdalna. Na antenie TVP3 Bydgoszcz pojawili się inspektorzy pracy, którzy opowiedzieli o wyzwaniu jakim jest dla wszystkich praca zdalna. Drugą część rozmowy poświęcono konsekwencjom pracy zdalnej. Na zaproszenie OIP Bydgoszcz głos zabrała dr hab. Elżbieta Kasprzak, prof. UKW w Bydgoszczy, która omówiła psychospołeczne konsekwencje pracy zdalnej, w tym jak przeciwdziałać negatywnym skutkom stresu podczas pracy zdalnej



Fragment programu „Dobrze wiedzieć ekstra”

## 8. Program profilaktyczny „Bezpiecznie w szkole”

W trosce o bezpieczeństwo uczniów, nauczycieli oraz wszystkich innych osób związanych ze środowiskiem szkolnym Główny Inspektor Pracy podjął decyzję o uruchomieniu programu profilaktycznego „Bezpiecznie w szkole”, którego celem była popularyzacja wymagań prawnych oraz dobrych praktyk w zakresie działań polegających na zapobieganiu i redukcji zagrożeń w szkołach oraz placówkach oświatowych, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony zdrowia podczas pandemii.

Program realizowany był w okresie od 1.09. do 30.10.2020 roku. Bezpośrednio w jego realizację zaangażowanych było 19 osób, w tym 16 inspektorów pracy oraz 3 pracowników merytorycznych Sekcji Prewencji i Promocji. Realizacja programu przebiegała dwuetapowo. Pierwszy etap to wizyty inspektorów i pracowników merytorycznych w placówkach oświatowych. Były to zazwyczaj krótkie spotkania. Przekazywano na nich informacje o samym programie, ale też dając możliwość wspomaganie eksperckiego na miejscu i zadawania pytań przez dyrektorów. W ww. okresie odbyło się 447 bezpośrednich wizyt w szkołach. Z uwagi na sytuację związaną z gwałtownie rozprzestrzeniającym się wirusem SARS-CoV-2 i wzrostem liczby osób zakażonych, w celu zapobiegania, przeciwdziałania roznoszeniu się wirusa oraz w trosce o zdrowie pracowników, w drugiej połowie września zaprzestano osobistych wizyt pracowników OIP w szkołach. Dalsze działania prowadzone były telefonicznie. Taka forma oddziaływania została przeprowadzona w 81 placówkach.

Kolejnym etapem programu były szkolenia on-line dla kadry kierowniczej, służby bhp oraz społecznych inspektorów pracy działających w szkołach. W sumie przeprowadzono 8 takich szkoleń. W 4 szkoleniach dla kadry kierowniczej udział wzięło 42 dyrektorów szkół. W pozostałych szkoleniach uczestniczyło 45 osób pełniących w szkołach zadania służby bhp oraz 3 Społecznych Inspektorów Pracy. Szkolenia prowadzone były w oparciu o prezentacje multimedialne.

### SARS-CoV-2 jako zagrożenie psychospołeczne

Zmiany w relacjach interpersonalnych związane m.in. z brakiem bezpośredniego kontaktu.



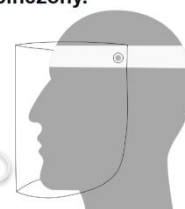
PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

75

### Środki ochrony indywidualnej

Rękawice, maseczki, przyłbice, kombinezony.



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

45

Slajdy z prezentacji dla kadry kierowniczej, służby bhp oraz społecznych inspektorów pracy działających w szkołach

Prezentacje zostały przygotowane tematycznie dla poszczególnych grup. Prezentacja dla specjalistów ds. bhp i SIP zawierała bardziej szczegółowe informacje na temat oceny ryzyka

zawodowego. Prezentacja dla kierowników placówek oświatowych składała się z 66 slajdów, dla specjalistów ds. bhp i SIP z 91.

Przy realizacji programu OIP Bydgoszcz korzystał z pomocy Kuratorium Oświaty oraz szeroko rozpropagował program w mediach regionalnych.

Kurator Oświaty rozesłał systemem informatycznym do wszystkich szkół w województwie list intencyjny Głównego Inspektora Pracy oraz prezentację szkoleniową w zakresie oceny ryzyka zawodowego. Jednocześnie przedstawiono propozycje szkoleń zdalnych dla dyrektorów szkół, służb bhp oraz społecznych inspektorów pracy działających w szkołach. Ta forma współpracy zaowocowała natychmiastowym dotarciem z prowadzoną akcją do wszystkich szkół w województwie kujawsko-pomorskim.

W trakcie trwania programu profilaktycznego „Bezpiecznie w szkole” Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zorganizował dwie konferencje prasowe. Pierwsza miała na celu przybliżenie widzom i czytelnikom regionalnej prasy i telewizji założeń i celów prowadzonej kampanii.



Konferencja prasowa w OIP Bydgoszcz w dniu 2.09.2020 r. Na zdjęciu kierownictwo OIP oraz inspektorzy pracy.

W dniu 22 września 2020 r. odbyła się druga konferencja prasowa poświęcona podsumowaniu pierwszych tygodni programu profilaktycznego „Bezpiecznie w szkole”, którego celem była popularyzacja wymagań prawnych oraz dobrych praktyk w zakresie działań polegających na zapobieganiu i redukcji zagrożeń w szkołach oraz placówkach oświatowych, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony zdrowia pracowników przed zagrożeniami biologicznymi (SARS-CoV-2).



Konferencja prasowa w OIP Bydgoszcz w dniu 22.09.2020 r

Program „Bezpiecznie w szkole” był największą akcją prewencyjną Inspekcji Pracy jeśli chodzi o skalę zjawiska i ilość podmiotów, która została objęta tymi działaniami.



## 9. Konkursy PIP promujące pożądane postawy w zakresie praworządności w stosunkach pracy oraz bezpieczną i higieniczną pracę

### Informacje ogólne

Działalność prewencyjna realizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy, polega przede wszystkim na organizowaniu lub współorganizowaniu z partnerami społecznymi konkursów, których ideą jest propagowanie wiedzy na temat bezpieczeństwa w procesie pracy oraz rozpowszechnianie najlepszych, wartych powielania rozwiązań organizacyjnych, technicznych oraz respektujących przepisy prawa.

Dodatkowym aspektem organizowanych konkursów jest wyróżnianie pracodawców wdrażających najlepsze rozwiązania, których zastosowania przyczyniają się do poprawy warunków pracy.

### A. Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej

Do XXVII edycji konkursu swój akces zgłosiło 8 przedsiębiorstw, które podejmują działania zarówno w dziedzinie bezpieczeństwa, jak i innowacyjności w obrębie organizacji pracy. Wszystkie zgłoszone zakłady spełniły wymagania formalne. Ze względu na wielkość podmiotów, jak co roku, wyszczególniono 3 kategorie – zakłady zatrudniające do 49 pracowników, zakłady w których pracuje od 50 do 249 osób oraz zatrudniające powyżej 249 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.

#### *I Kategoria (do 49 zatrudnionych):*

Wyróżnienie - Przedsiębiorstwo Transportowo - Usługowo - Handlowe "Hekal" - Henryk Lechowicz, Brąchnowo ul. Tartaczna 2, 87-152 Łubianka

#### *II Kategoria (od 50 do 249 zatrudnionych)*

1 miejsce - Indorama Ventures Poland Sp. z o.o. Krzywa Góra 19, Włocławek

2 miejsce - Mac-Graf Sp. z o.o. Sp. Komandytowa, ul. Bydgoskich Przemysłowców 21, 85-862 Bydgoszcz

3 miejsce - Venture Industries Sp. z o.o. Oddział Grudziądz, ul. Lotnicza 21a, 86-300 Grudziądz

Wyróżnienie - Kolejowe Zakłady Łączności Sp. z o.o. Andrzej Mrówczyński, ul. Ludwikowo 1, 85-502 Bydgoszcz

#### *III Kategoria (powyżej 249 zatrudnionych)*

1 miejsce - Anwil S. A., ul. Toruńska 222, 87-800 Włocławek

2 miejsce - PGE Energia Ciepła S.A. Oddział Elektrociepłownia w Bydgoszczy, ul. Energetyczna 1, 85-950 Bydgoszcz

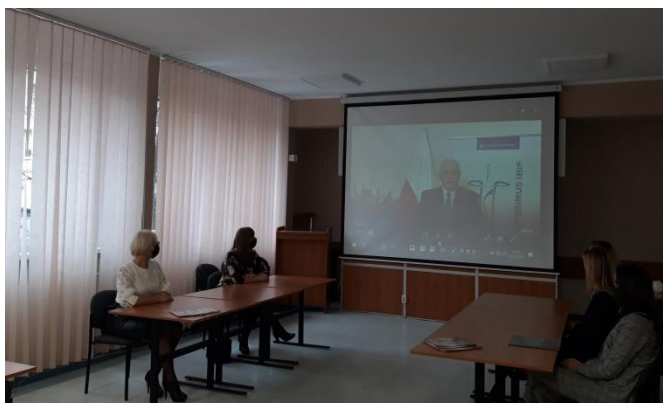
3 miejsce - Przedsiębiorstwo Hydrauliki Siłowej Hydrotor S.A., ul. Chojnicka 72, 89-500 Tuchola

Z powodu ogłoszonego na terenie kraju stanu epidemii coroczna Gala, na której wręczane są nagrody i wyróżnienia dla laureatów poszczególnych konkursów i programów prewencyjnych odbyła się w siedzibie OIP Bydgoszcz. Nie było na niej laureatów, ani zaproszonych gości. Przebieg Gali transmitowany był na youtube. Nagrody laureatom etapu regionalnego konkursu Pracodawca Organizator Pracy Bezpiecznej (w postaci statuetek i grawertonów), zostały przesłane za pośrednictwem poczty.



Przedstawiciele HYDROTOR S.A. w Tucholi – laureata III miejsca w kategorii zakładów zatrudniających powyżej 249 pracowników – po otrzymaniu pamiątkowego grawertonu

W bieżącym roku w kategorii małych zakładów przyznano jedynie wyróżnienie, natomiast zwycięzcy pozostałych kategorii reprezentowali Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy na szczeblu ogólnopolskim. Kapituła konkursu na szczeblu centralnym powołana przez Głównego Inspektora Pracy postanowiła uhonorować oba zakłady zgłoszone przez OIP Bydgoszcz do II etapu, tj. INDORAMA VENTURES POLAND Sp. z o.o. z Włocławka oraz ANWIL S.A. z Włocławka. Z uwagi na panującą epidemię uhonorowanie laureatów etapu centralnego odbyło się w siedzibie OIP Bydgoszcz w dniu 21.12.2020 r. Na wstępie uczestnicy uroczystości obejrzeli materiał video zawierający gratulacje i życzenia skierowane do laureatów przez Głównego Inspektora Pracy. Następnie nagrody w postaci statuetek i pamiątkowych grawertonów wręczył Zbigniew Studziński – Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy. Wręczając nagrody Okręgowy Inspektor Pracy podziękował laureatom za ich działania na rzecz ochrony pracy oraz stosowanie dobrych praktyk, przyczyniających się do poprawy warunków pracy pracowników.



Przemówienie skierowane do laureatów przez Andrzeja Kwalińskiego Głównego Inspektora Pracy



Zbigniew Studziński Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy z przedstawicielkami  
INDORAMA VENTURES POLAND Sp. z o.o. ANWIL S.A

## B. Buduj Bezpiecznie

Celem konkursu jest promowanie wykonawców robót zapewniających bezpieczne stanowiska pracy w procesie budowlanym. W tym konkursie oceniana jest konkretna budowa.

Konkurs został ogłoszony z dniem 13 lipca 2020 r., jednak biorąc pod uwagę utrzymujący się stan epidemii COVID-19 i związane z tym ograniczenia organizacyjne, Główny Inspektor Pracy podjął decyzję o wydłużeniu terminu rozstrzygnięcia tegorocznej edycji Konkursu do 2021 roku.

Do 31.12.2020 roku do konkursu trzech generalnych wykonawców zgłosiło 3 inwestycje budowane na terenie naszego Województwa.

## C. Regionalny konkurs wiedzy o zasadach bhp dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle pod patronatem Kujawsko-Pomorskiego Kuratora Oświaty

W dniu 8 kwietnia 2020 roku miała odbyć się jubileuszowa XX edycja regionalnego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”. Współorganizatorem konkursu corocznie był Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy oraz Kuratorium Oświaty w Bydgoszczy.

Z uwagi na trwającą pandemię koronawirusa Dyrektor Kujawsko-Pomorskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości odwołał konkurs. Podstawą decyzji była ochrona zdrowia i bezpieczeństwa młodzieży oraz innych osób zaangażowanych jęgo w organizację.

## D. Bezpieczne Gospodarstwo Rolne

Z uwagi na wprowadzenie na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii, kierownictwo Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego zdecydowało o przełożeniu XVIII edycji Ogólnopolskiego Konkursu Bezpieczne Gospodarstwo Rolne na 2021 rok.

## E. Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy

Do konkursu przystąpiło 5 społecznych inspektorów pracy, tj.:

1. Piotr Szorszewski - Zakładowy SIP - Fabryka Urządzeń Wentylacyjno-Klimatyzacyjnych KONWEKTOR Spółka z o.o. w Lipnie,
2. Władysław Andrzej Mroczyński - Zakładowy SIP - GEBERIT PRODUKCJA we Włocławku,
3. Mariusz Kukliński - Zakładowy SIP - Miejskie Zakłady Komunikacyjne Spółka z o.o. w Bydgoszczy,

4. Grzegorz Kędziński - Wydziałowy SIP - Miejskie Zakłady Komunikacyjne Spółka z o.o. w Bydgoszczy,
5. Janusz Smacki - Zakładowy SIP - HYDRO-VACUUM S.A. w Grudziądzu.

Do oceny aktywności efektów działań społecznych inspektorów przyjęto kryteria zawarte w regulaminie i przyznano punkty poszczególnym SIP na podstawie przedstawionych dokumentów.

W bieżącym roku komisja postanowiła nie przyznać I miejsca. Kolejne zajęli:

**II miejsce** – Władysław Andrzej Mroczyński

**III miejsce** - Janusz Smacki

Laureaci, którzy poprzez swoją działalność na terenie zakładu pracy w ramach pełnionych zadań aktywnie przyczynili się do zapewnienia poprawy stany bhp oraz ochrony praw pracowniczych, otrzymali nagrody rzeczowe.

#### F. Służba BHP - najlepszy doradca pracodawcy

W 2020 Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP zainicjowało konkurs „Służba BHP - najlepszy doradca pracodawcy”. W województwie kujawsko-pomorskim etap regionalny organizował toruński oddział OSPSBHP w partnerstwie z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Bydgoszczy. Celem konkursu jest promowanie najbardziej zaangażowanych przedstawicieli służby bhp – zarówno zatrudnionych w zakładach pracy, jak również świadczących doradztwo bhp w charakterze specjalisty spoza zakładu pracy.

W konkursie nagrodzona została Pani Joanna Kowalska z BSB Poland Sp. z o.o. Ciechocin, która poprzez swoją pracę i doradztwo pracodawcy przyczynia się do kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, budowania kultury bezpieczeństwa, a przede wszystkim do ograniczania liczby wypadków i chorób zawodowych w zakładzie pracy.

#### G. Konkursy własne

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy był współorganizatorem X Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi: nie ryzykujesz, gdy zwierzęta znasz i szanujesz”. Tegoroczne hasło konkursu miało zwrócić uwagę na sposoby zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym rolników, związanych z obecnością zwierząt w gospodarstwach rolnych.

W konkursie wzięło udział 1915 uczniów ze 196 placówek oświatowych województwa kujawsko-pomorskiego w dwóch kategoriach: klas 0-3 oraz 4-8. Spośród 1915 prac komisja konkursowa wyłoniła po trzy miejsca w każdej grupie wiekowej oraz 6 wyróżnień w grupie wiekowej 1-3 i 12 wśród prac uczniów klas 4-8.

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 20 czytelników Gazety, nagrodami rzeczowymi uhonorowano 6 najlepszych uczestników.

#### Podsumowanie

W bieżącym roku z powodu pandemii koronawirusa organizatorzy konkursów jak i ich uczestnicy, stanęli przed wyzwaniem jakich do tej pory nie było. Spotkania, szkolenia, audyty i itp. trzeba było prowadzić w reżimie sanitarnym. Wiele corocznych ogólnopolskich konkursów jak i zaplanowanych własnych, zostało odwołanych z powodu braku możliwości zapewnienia zdrowia lub bezpieczeństwa jego uczestnikom i osobom zaangażowanym w ich organizację. W wielu przypadkach problemem było także sprostanie wymogom obowiązujących przepisów sanitarnych dotyczących

zgrupowań. Pomimo to pracownicy okręgowego Inspektoratu pracy w Bydgoszczy w interesujący sposób starali się przekazać wiedzę o obowiązujących przepisach prawa pracy i zasadach bhp oraz uhonorować tych, którzy tę wiedzę najlepiej stosują w praktyce.

## 10. Działania edukacyjno- informacyjne „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe”

### Informacje ogólne.

W ramach programu informacyjno – prewencyjnego „Czas pracy kierowców, a wypadki drogowe” w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono szkolenia dla przewoźników drogowych. Zorganizowano je we współpracy z Wojewódzkim Inspektorem Transportu Drogowego w Bydgoszczy. Z zaproszenia do ww. programu skorzystało Kujawsko-Pomorskie Stowarzyszenie Przewoźników Drogowych im. Dionizego Woźnego, które jest jednocześnie członkiem Związku Międzynarodowych Przewoźników Drogowych.

### Szkolenia.

W ramach programu informacyjno – prewencyjnego „Czas pracy kierowców, a wypadki drogowe” zorganizowano 3 szkolenia dla przewoźników drogowych. Jedno szkolenie odbyło się w siedzibie Wojewódzkiego Inspektoratu Transportu Drogowego w Bydgoszczy, dwa następne (z uwagi na wprowadzony na terenie kraju stan epidemii oraz ograniczenia dotyczące zgromadzeń) przeprowadzono w formie on-line:

- w dniu 04.03.2020r. – szkolenie w siedzibie Wojewódzkiego Inspektoratu Drogowego w Bydgoszczy. Inspektor pracy Marek Koziński przedstawił zagadnienia związane z czasem pracy kierowców (okresy prowadzenia pojazdów, obowiązkowe przerwy w prowadzeniu i gwarantowane okresy odpoczynku kierowcy, wykonującego przewozy regularne na trasach nie przekraczających 50 km) oraz bezpieczeństwem i higieną pracy. Ponadto przedstawił WITD – radca prawny Paweł Utmańczyk, zaprezentował kwestie z zakresu zmian w ustawie o transporcie drogowym. Szkolenie liczyło 18 uczestników.
- w dniu 04.12.2020r. – szkolenie w formie webinarium, za pośrednictwem komunikatora internetowego Skype. Inspektor pracy Magdalena Jaśkiewicz przedstawiła zagadnienia związane z dodatkowymi obowiązkami pracodawcy w przypadku zatrudniania pracowników na stanowisku kierowcy. Ponadto omówiono kwestię obowiązku dokonania aktualizacji oceny ryzyka zawodowego na stanowisku kierowcy w związku z wystąpieniem nowego czynnika biologicznego tj. SARS-CoV-2. W trakcie szkolenia omówiono zagadnienia związane z wynagradzaniem pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy oraz szczegółowe zasady organizacji czasu pracy kierowców w oparciu o ustawę z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców oraz przepisy wspólnotowe dotyczących przewozów drogowych. Ponadto poruszono kwestię tzw. „Pakietu Mobilności” oraz zmian przepisów z tym związanych. Za pośrednictwem operatora pocztowego do uczestników szkolenia przekazano publikacje PIP. Webinarium liczyło 15 uczestników.
- w dniu 18.12.2020r. – szkolenie w formie webinarium, za pośrednictwem komunikatora internetowego Skype, prowadzone przez inspektora pracy Marka Kozińskiego. Szkolenie skierowane do pracodawców, których przedmiotem działalności gospodarczej jest transport drogowy towarów, w szczególności o DMC powyżej 3,5T. Szkolenie dotyczyło podstawowych obowiązków pracodawców w zakresie zapewniania bezpieczeństwa i higieny pracy kierowców. W trakcie szkolenia poruszono również kwestie w zakresie zmian w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 561 tj. dotyczących tzw. „pakietu mobilności”, obowiązujących od 20.08.2020r. W webinarium uczestniczył przedstawiciel ITD. – radca prawny Paweł Utmańczyk. Szkolenie liczyło 28 uczestników.

### C. Inne działania.

W dniu 14.11.2020r. Waldemar Adametz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru udzielił wywiadu telefonicznego Programowi Pierwszemu Polskiego Radia w ramach Światowego Dnia Cukrzycy. W trakcie audycji „Bezpiecznie w jedynce” poruszono kwestie możliwości prowadzenia pojazdów przez diabetyków. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy przedstawił rolę lekarza medycyny pracy i jego oceny zagrożeń stanowiska pracy osoby z cukrzycą. W trakcie audycji poruszono również kwestię warunków zatrudnienia i postępowania diabetyków w pracy.

### D. Uwagi i wnioski.

Z uwagi na wprowadzony na terenie kraju stan epidemii oraz ograniczenia dotyczące zgromadzeń szkolenia zorganizowane były w formie online, co spotkało się z pozytywnym odzewem wśród przewoźników drogowych oraz innych uczestników szkolenia. W prelekcji mogło uczestniczyć wówczas więcej osób. W trakcie programu prewencyjnego dostrzeżono również potrzebę poszerzenia zakresu szkolenia o prelekcję psychologa transportu oraz zorganizowania szkolenia z zakresu czasu pracy kierowców, dla uczniów szkół zawodowych, będących potencjalnymi przewoźnikami drogowymi bądź kierowcami zawodowymi.

## 11. Inne działania prewencyjno-promocyjne

### Informacje ogólne

Panująca pandemia koronawirusa w znacznym stopniu ograniczyła działania w ramach realizacji programu. Wiele zaplanowanych działań zostało odwołanych z powodu braku możliwości zapewnienia zdrowia lub bezpieczeństwa jego uczestnikom i osobom zaangażowanym w ich organizację. W wielu przypadkach problemem było także sprostanie wymogom obowiązujących przepisów sanitarnych dotyczących zgromadzeń. Pomimo to organizowano konferencje, seminaria oraz szkolenia. Zorganizowano konferencje: "Ograniczanie zagrożeń w środowisku pracy - wyzwania 4.0" oraz „Wsparcie osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy”. Przeprowadzono szkolenia w ramach Kujawsko - Pomorskiej Akademii Społecznego Inspektora Pracy. Uczestniczono w targach pracy (online) oraz w innych wydarzeniach.

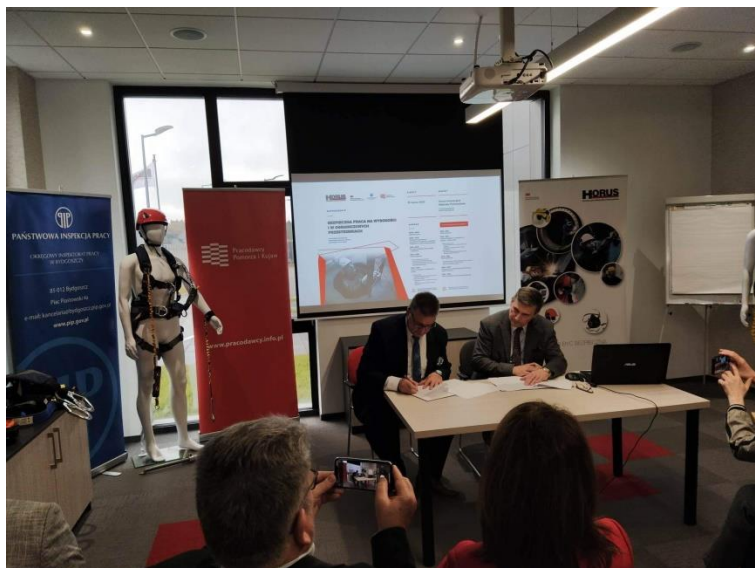
### Informacje szczegółowe

#### *Spotkania ze stowarzyszeniami i pracodawcami*

W partnerstwie ze Stowarzyszeniem Pracodawców "Pracodawcy Pomorza i Kujaw" oraz firmą członkowską HORUS Innowacyjne Materiały Przemysłowe Sp. z o.o. Okręgowy Inspektorat Pracy uruchomił cykl spotkań promujących bezpieczeństwo i higienę pracy w przedsiębiorstwach.

Pierwsze bezpłatne seminarium „Bezpieczna praca na wysokości i w ograniczonych przestrzeniach”, odbyło się w dniu 10.03.2020r. w Solcu Kujawskim.

Spotkanie rozpoczęło od podpisania porozumienia między Zbigniewem Studzińskim Okręgowym Inspektorem Pracy a Mirosławem Ślachciakiem Prezesem "Pracodawców Pomorza i Kujaw", w sprawie współdziałania w zakresie ochrony pracy.



Podpisanie porozumienia między Zbigniewem Studzińskim Okręgowym Inspektorem Pracy a Mirosławem Ślachciakiem Prezesem "Pracodawców Pomorza i Kujawy".

W części teoretycznej seminarium o dobrych praktykach na budowie opowiedział inspektor pracy Marcin Woźniak.

Jednym z elementów części warsztatowej były pokazy z Demovanem, gdzie pokazano zrzuty dużego ciężaru z wysokości z pomiarem obciążeń oraz symulację zawiśnięcia w szelkach z udziałem uczestnika. Zaprezentowano również pokazy na wieży oraz pracy w ciasnych przestrzeniach.



Horus – pokaz pracy na wieży.

Finałem seminarium był pokaz odzieży ochronnej.  
Seminarium relacjonowane było przez TVP3 Bydgoszcz.



Screenshot z relacji TVP3 z seminarium w firmie HORUS INNOWACYJNE MATERIAŁY PRZEMYSŁOWE Sp. z o.o. w Solcu Kujawskim.

### Konferencja "Ograniczanie zagrożeń w środowisku pracy - wyzwania 4.0"

W dniu 29.09.2020 Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zorganizował konferencję "Ograniczanie zagrożeń w środowisku pracy - wyzwania 4.0". Wydarzenie odbyło się w Bibliotece Głównej UKW w Bydgoszczy, która zdobyła I miejsce w kategorii "Przyjazna Przestrzeń" w regionalnym etapie konkursu "Lodołamacze 2018".



Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy Waldemar Adametz udzielający wywiadu dla TVP3

Konferencję otworzył Waldemar Adametz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy, który przywitał gości w imieniu Zbigniewa Studzińskiego Okręgowego Inspektora Pracy. Inspektor w trakcie przemówienia odczytał list od Andrzeja Kwalińskiego Głównego Inspektora Pracy. Główny Inspektor Pracy podkreślał, że zorganizowane wydarzenie podejmuje niezwykle aktualny temat, ponieważ współczesny świat to świat przemian, które determinują sposób funkcjonowania człowieka jak i całej gospodarki. Głos zabrała również Ewa Kozanecka – Poseł na Sejm RP, która wspomniała, że zagadnienia związane z bezpieczeństwem i prawem pracy są jej bardzo bliskie nie od dziś, ponieważ w przeszłości była pracownikiem etatowym i działaczem związkowym. Pani Poseł zaznaczyła, że organizowanie przez Okręgowy Inspektorat Pracy działań również on-line jest niezwykle cenne i ważne zwłaszcza w okresie pandemii, kiedy możliwości spotkań prewencyjnych są bardzo ograniczone.





Posel Ewa Kozanecka w trakcie wystąpienia podczas konferencji

W roli konferansjerów wystąpili Piotr Majewski - dziennikarz Polskiego Radia Pomorza i Kujaw oraz Lucyna Tobisz – Domagalska inspektor pracy. Pośród gości pojawili się przedstawiciele władz z regionu, partnerzy społeczni i instytucjonalni PIP, pracodawcy oraz pracownicy służb BHP.

W pierwszej części konferencji zostały zaprezentowane innowacyjne rozwiązania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przedstawiono nowoczesne formy szkoleń BHP odbywających się w wirtualnej rzeczywistości, zaprezentowano również futurystyczny raport dotyczący pracowników biurowych nieprzestrzegających zasad ergonomii. Konferencja została zorganizowana we współpracy z Uniwersytetem Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. Naukowcy z bydgoskich ośrodków badawczych zaprezentowali możliwości wykorzystania egzoszkieletu w celu zmniejszenia ilości wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz przedstawili wnioski związane z wykorzystaniem sztucznych sieci neuronowych do badania równowagi między życiem osobistym a pracą.



Zdjęcie widowni

Druga część konferencji rozpoczęła się od debaty na temat pracy zdalnej. W dyskusji wzięły udział: Danuta Kalinowska starszy inspektor pracy – specjalista, Ewa Weśniuk starszy inspektor pracy – specjalista, Lucyna Tobisz-Domagalska inspektor pracy oraz niezależni specjaliści ds. BHP.

W części psychologicznej rozważano zagadnienia związane z przyszłością pracy, well-being oraz asertywną komunikacją. Marta Bem, psycholog z GIP opowiedziała o programie PIP „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.



Marta Bem, psycholog GIP podczas prelekcji

Ze względu na sytuację epidemiczną na sali mogło uczestniczyć jedynie 50 osób, jednak aż 280 osób zdecydowało się obejrzeć relację z konferencji on-line.

### Konferencja „Wsparcie osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy”

W dniu 8 września 2020, w Marinie Grudziądz odbyła się konferencja "Wsparcie osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy". Zgromadzonych przywitani: Maciej Glamowski Prezydent Miasta Grudziądz, Aleksandra Gierej Dyrektor Oddziału Kujawsko-Pomorskiego PFRON (która pełniła również rolę prowadzącej) oraz Waldemar Adametz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy.

Patronem honorowym konferencji był Mikołaj Bogdanowicz Wojewoda Kujawsko-Pomorski oraz Piotr Całbecki Marszałek Województwa.

Podczas konferencji doświadczenia osób z niepełnosprawnościami przedstawił Andrzej Maczasek ze Stowarzyszenia „Jestem” oraz Izabela Wasilewska, prezes Polskiego Związku Niewidomych, Okręgu Kujawsko-Pomorskiego oraz Dyrektor Zespołu Placówek Edukacyjno-Rewalidacyjnych w Grudziądzu - Anna Drozdowska.

Wacław Szramowski, Prezes Spółdzielni Socjalnej "Perspektywa" w Łasinie oraz Magdalena Słonecka-Kuich z Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, przedstawili jak wygląda zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w praktyce.



Waldemar Adametz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy



Maciej Glamowski Prezydent Miasta Grudziądz

W ostatniej części konferencji przedstawiciele instytucji z regionu zapoznali słuchaczy z możliwościami wsparcia osób z niepełnosprawnościami. Z ramienia Urzędu Miasta Grudziądz wystąpiła dyrektor Wydziału Zdrowia i Polityki Społecznej Małgorzata Gackowska oraz Róża Oleś z Powiatowego Urzędu Pracy. Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy reprezentował Grzegorz Meler nadinspektor pracy. Wystąpił również Marcin Wrona z Oddziału Kujawsko – Pomorskiego Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wojewódzki Urząd Pracy

reprezentowała Wiesława Janaszek – doradca zawodowy z Centrum Informacji i Planowania Karier Zawodowej w Bydgoszczy. Działalność Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej przedstawiła Joanna Kamińska.

Konferencja odbyła się w niecodziennych okolicznościach, ponieważ ze względu na brak poprawy sytuacji epidemicznej w kraju, organizatorzy podjęli decyzję, że wydarzenie odbędzie się bez udziału gości. Zainteresowani uczestniczyli w Konferencji on-line, transmisję wyświetlono 202 razy.

### **Gala podsumowująca działalność prewencyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2020 roku.**

Z powodu ogłoszonego na terenie kraju stanu epidemii coroczna Gala, na której wręczane są nagrody i wyróżnienia dla laureatów poszczególnych konkursów i programów prewencyjnych odbyła się w siedzibie OIP Bydgoszcz. Nie było na niej laureatów, ani zaproszonych gości. Przebieg Gali transmitowany był na youtube.



Gala podsumowująca programy i konkursy prewencyjne

Podmioty gospodarcze biorące udział w konkursie „Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej” zostały podzielone na trzy kategorie:

W kategorii pracodawców zatrudniających do 49 pracowników Kapituła nagrodziła wyróżnieniem Przedsiębiorstwo Transportowo - Usługowo - Handlowe "Hekal" - Henryk Lechowicz, Brąchnowo ul. Tartaczna 2, 87-152 Łubianka

W kategorii pracodawców zatrudniających od 50 do 249 pracowników nagrodzeni zostali:

I miejsce - Indorama Ventures Poland Sp. z o.o. Krzywa Góra 19, Włocławek

II miejsce - Mac-Graf Sp. z o.o. Sp. Komandytowa, ul. Bydgoskich Przemysłowców 21, 85-862 Bydgoszcz

III miejsce - Venture Industries Sp. z o.o. Oddział Grudziądz, ul. Lotnicza 21a, 86-300 Grudziądz

Wyróżnienie - Kolejowe Zakłady Łączności Sp. z o.o. Andrzej Mrówczyński, ul. Ludwikowo 1, 85-502 Bydgoszcz

W kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 249 pracowników zwyciężyli:

I miejsce - Anwil S. A., ul. Toruńska 222, 87-800 Włocławek

II miejsce - PGE Energia Ciepła S.A. Oddział Elektrociepłownia w Bydgoszczy, ul. Energetyczna 1, 85-950 Bydgoszcz

III miejsce - Przedsiębiorstwo Hydrauliki Siłowej Hydrotor S.A., ul. Chojnicka 72, 89-500 Tuchola

Nagrody laureatom etapu regionalnego konkursu Pracodawca Organizator Pracy Bezpiecznej (w postaci statuetek i grawertonów), zostały przesłane za pośrednictwem poczty.

W bieżącym roku w kategorii małych zakładów przyznano jedynie wyróżnienie, natomiast zwycięzcy pozostałych kategorii reprezentowali Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy na szczeblu ogólnopolskim. Kapituła konkursu na szczeblu centralnym powołana przez Głównego Inspektora Pracy postanowiła uhonorować oba zakłady zgłoszone przez OIP Bydgoszcz do II etapu, tj. INDORAMA VENTURES POLAND Sp. z o.o. z Włocławka oraz ANWIL S.A. z Włocławka. Z uwagi na panującą epidemię uhonorowanie laureatów etapu centralnego odbyło się w siedzibie OIP Bydgoszcz w dniu 21.12.2020 r. Na wstępie uczestnicy uroczystości obejrżeli materiał video zawierający gratulacje i życzenia skierowane do laureatów przez Głównego Inspektora Pracy. Następnie nagrody w postaci statuetek i pamiątkowych grawertonów wręczył Zbigniew Studziński – Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy. Wręczając nagrody Okręgowy Inspektor Pracy podziękował laureatom za ich działania na rzecz ochrony pracy oraz stosowanie dobrych praktyk, przyczyniających się do poprawy warunków pracy pracowników.

Gala stanowiła również podsumowanie działań Społecznych Inspektorów Pracy. Uhonorowano dwie osoby, które aktywnie wpływają na zapewnienie przez zakłady poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony uprawnień pracowniczych.

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 14 dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy uczestnikom programu „Zdobądź Dyplom PIP”, 17 podmiotów otrzymało zaświadczenia o ukończeniu programu „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy - prewencja wypadkowa”.

### **Szkolenia w ramach Kujawsko-Pomorskiej Akademii Społecznego Inspektora Pracy**

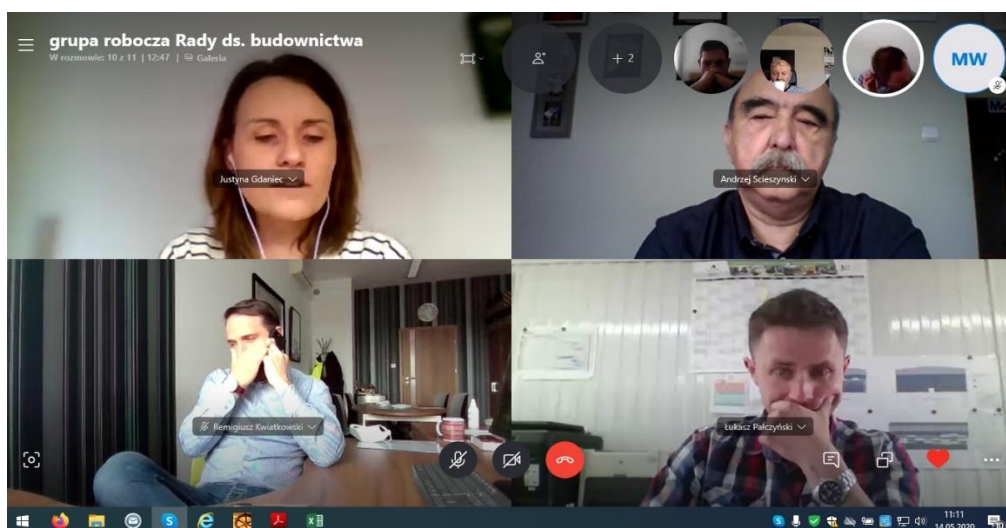
W ramach Akademii zorganizowano 4 szkolenia dla 39 społecznych inspektorów pracy. Szkolenia w ramach Kujawsko – Pomorskiej Akademii Społecznego Inspektora Pracy w siedzibie OIP w Bydgoszczy odbyły się 17 lutego oraz 18 września (2 szkolenia). Na spotkaniach omówiono obowiązki i uprawnienia SIP. W powyższych szkoleniach udział wzięli Społeczni Inspektorzy Pracy z Domów Pomocy Społecznej, NSZZ Oświata i Związku Zawodowego Kuratorów Sądowych.

Dnia 20 lutego 2020 odbyło się szkolenie we Włocławku dla społecznych inspektorów pracy z firmy GEBERIT. Tematyka szkolenia obejmowała podstawy prawne działalności społecznych inspektorów pracy, wytyczne do ich działalności m.in. formułowanie zaleceń i uwag oraz udział SIP w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy m.in. ustalanie przyczyn wypadków oraz wniosków i środków profilaktycznych.

### **Spotkania Grupy Roboczej sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.**

Współpraca na poziomie regionalnym w ramach krajowego Porozumienia odbywa się na poziomie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy oraz trzynastu największych firm budowlanych w województwie. Elementem współpracy są spotkania grupy roboczej, w skład której wchodzi inspektorzy pracy oraz specjaliści ds. bhp z firm sygnatariuszy.

W 2020 roku Grupa Robocza Porozumienia spotykała się czterokrotnie w celu omówienia funkcjonowania dotychczasowych deklaracji w praktyce, ewaluacji wypadkowości oraz opracowania kolejnych deklaracji. Ze względu na obostrzenia sanitarne wynikające z ogłoszonej sytuacji pandemicznej na terenie kraju, dwa spotkania Grupy odbyły się on-line na Skypie.



Screenshotsy ze spotkania Grupy na Skype w dniu 13.05.2020 r.

W dniu 13 maja 2020 r. na spotkaniu Grupy on-line, gościem specjalnym była Justyna Gdaniec specjalista z działu Produktów BHP i Pracy na Wysokości firmy Horus. Pani Gdaniec udzielała porad jak zabezpieczyć pracownika w czasie pandemii.

### Internetowa kampania informacyjna "Prawo pracy i bhp w czasie pandemii"

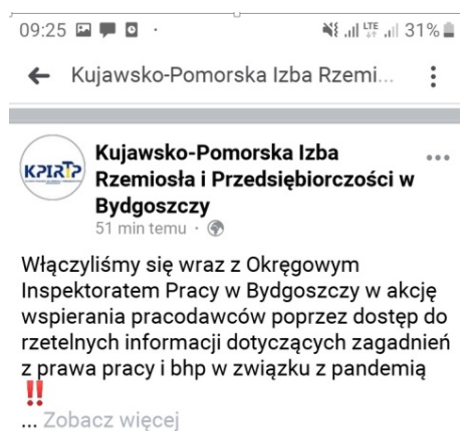
Celem akcji jest wspieranie pracodawców poprzez dostęp do rzetelnych informacji dotyczących zagadnień z prawa pracy i bhp w związku z zagrożeniem epidemiologicznym w kraju.

We współpracy z partnerami:

- Stowarzyszeniem Pracodawcy Pomorza i Kujaw
- Kujawsko-Pomorską Izbą Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy
- Izbą Przemysłowo-handlową w Toruniu
- Bydgoskim Klastrem Przemysłowym
- Stowarzyszeniem Przedsiębiorców Kujaw i Pomorza

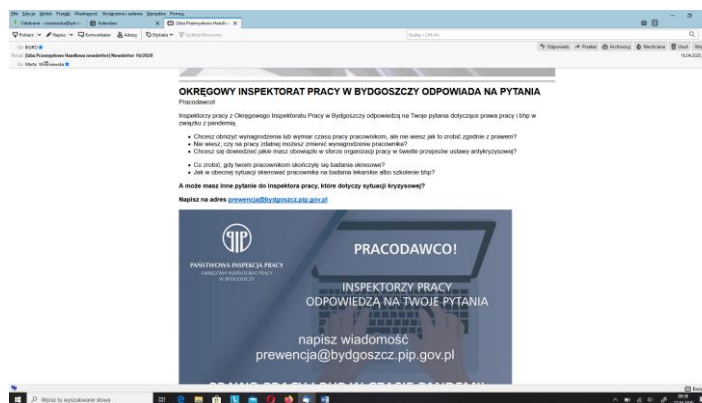
zaoferowaliśmy pracodawcom możliwość zadawania pytań inspektorom pracy w formie mailowej, nawiązując do "pomocy eksperckiej", która oferowana jest przy każdym "tradycyjnym" programie prewencyjnym.

Partnerzy poinformowali swoich członków o kampanii poprzez wiadomości mailowe, umieszczenie opisu akcji oraz banneru informacyjnego na stronach www i w mediach społecznościowych lub zainicjowali kampanie w swoim cotygodniowym newsletterze.





Screen z Facebooka Kujawsko-Pomorskiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy



Screensy ze strony www Izby Przemysłowo Handlowej w Toruniu.

Oprócz bieżących odpowiedzi na pytania zostały stworzone materiały video z odpowiedziami na najczęściej zadawane pytania. Umieszczone zostały one na stronie internetowej Okręgu.



Screenshotsy ze strony www OIP Bydgoszcz

Zostało to zauważone przez stowarzyszenia pracodawców. Poniżej screeny z Facebooka.



Screenshotsy z Facebooka

Ponadto częścią kampanii były spotkania on-line. Webinarium z członkami Stowarzyszenia Przedsiębiorcy Kujaw i Pomorza odbyło się 23.04.2020. W spotkaniu wzięło udział 38 członków stowarzyszenia.



Screenshots.

W dniu 15.05.2020 r. odbyło się spotkanie on-line inspektorów pracy z pracodawcami w ramach poranka biznesowego - Webinar LIVE WSG, organizowanego przez Wyższą Szkołę Gospodarki w Bydgoszczy.

- Magdalena Araczevska - nadinspektor pracy – zapoznała uczestników z zagadnieniami związanymi z urlopami oraz nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy.

- Małgorzata Matuszewska - starszy inspektor pracy – specjalista, odpowiedziała na najczęstsze pytania pracodawców kierowane do Inspekcji w czasie epidemii oraz omówiła nowe wytyczne UE „COVID-19: Powrót do pracy”.

Kolejne webinarium z członkami Stowarzyszenia Przedsiębiorcy Kujaw i Pomorza odbyło się 17.09.2020 r.

### Pozostałe działania

W dniu 20.09.2020 r. przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy uczestniczył w uroczystym otwarciu Centrum Transferu Wiedzy i Innowacji im. Leona Janty-Pończyńskiego w Minikowie.



Uroczyste otwarcie Centrum Transferu Wiedzy i Innowacji im. Leona Janty-Poczyńskiego w Minikowie.

Nieodłącznym elementem działań prewencyjnych jest udział w targach pracy. Niestety w bieżącym roku z powodu pandemii odbyły się tylko jedne ww. targi. Targi zorganizowała w formie on-line Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy występowali również w mediach. Dwa programy „Region pełen lata” i „Dobrze wiedzieć ekstra” na antenie TVP3 Bydgoszcz z 2 lipca oraz 29 listopada, były w całości poświęcone działalności PIP.



Program telewizyjny w TVP3 Bydgoszcz - „Region Pełen Lata”



Program telewizyjny w TVP3 Bydgoszcz - „Dobrze wiedzieć ekstra”

W programach zostały również wyemitowane felietony dotyczące działalności PIP. W nagraniu jednego z felietonów wzięła również udział Ewa Kozanecka Poseł na Sejm. Pani Poseł, rolnik oraz pracownik OIP w Bydgoszczy przypomnieli widzom zasady bezpiecznych wakacji na wsi.



Kierownictwo OIP Bydgoszcz pojawiało się również w regionalnej telewizji w ramach programu „Gość poranka”, gdzie zapraszani są eksperci ze świata polityki, samorządu, kultury, sportu, nauki.



Zbigniew Studziński Okręgowy Inspektor Pracy  
w programie TVP3 „Gość poranka”

Gość poranka 10.03.2020

O koronawirusie Joanna Sikora rozmawiała ze Zbigniewem Studzińskim, okręgowym inspektorem pracy w Bydgoszczy.

Inspektorzy gościli również na antenie radiowej. Trzykrotnie w audycji w Radio PIK „Pytać każdy może” oraz 6 razy w audycji „Dyżur eksperta”. Pracownicy OIP Bydgoszcz odpowiadali na bieżące zagadnienia związane z działalnością PIP.



Screen ze strony Radio PIK.

W dniu 14.11.2020r. Waldemar Adametz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru udzielił wywiadu telefonicznego Programowi Pierwszemu Polskiego Radia w ramach Świątowego Dnia Cukrzycy. W trakcie audycji „Bezpiecznie w jedynce” poruszono kwestie możliwości prowadzenia pojazdów przez diabetyków. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy przedstawił rolę lekarza medycyny pracy i jego oceny zagrożeń stanowiska pracy osoby z cukrzycą. W trakcie audycji poruszono również kwestię warunków zatrudnienia i postępowania diabetyków w pracy.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy udzielali w 2020 roku wywiadów także lokalnym mediom (TVP3 Bydgoszcz, Radio PIK i PLUS).

## 12. Współdziałanie w zakresie poprawy warunków pracy

### Współdziałanie z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy

W 2020 roku podobnie jak w latach ubiegłych istotną rolę w realizacji ustawowych zadań Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy odegrała współpraca z organami władzy, samorządu terytorialnego, organami nadzoru i kontroli warunków pracy, a także innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy. Niestety z powodu specyficznych warunków, jakie postawił przed nami wszystkimi stan pandemii koronawirusa, niektóre wieloletnie wspólnie prowadzone działania zostały odwołane z powodu braku możliwości zapewnienia zdrowia lub bezpieczeństwa jego uczestnikom

i osobom zaangażowanym w ich organizację. W wielu przypadkach problemem było także sprostanie wymogom obowiązujących przepisów sanitarnych dotyczących zgromadzeń. Mimo to wiele działań udało się przeprowadzić na nowych poziomach współpracy i w nowych formułach.

W roku 2020 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.

## I. Organy nadzoru i kontroli warunków pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy w 2020 roku zawiadomił 1102 razy właściwe organy i urzędy o wynikach kontroli oraz innych sprawach wynikających z bieżącej działalności OIP. Ponadto na wniosek zainteresowanych urzędów i instytucji przeprowadzono 225 kontroli oraz zrealizowano wspólnie z innymi służbami 10 kontroli. Poniżej przedstawiono tabelaryczne ujęcie współdziałania OIP z wybranymi organami zewnętrznymi.

Wyszczególnienie wybranych organów	Kontrole wspólne	Kontrole na wniosek	Informacja o wynikach kontroli (dane z kart ZK)	Informacje o wynikach kontroli i innych sprawach (dane z rejestrów)
Związki zawodowe	0	22	76	0
SIP	4	0	17	0
Państwowa Inspekcja Sanitarna	0	18	22	27
Inspekcja Ochrony Środowiska	0	1	2	0
Urząd Celny	0	6	8	10
Urząd Skarbowy, Urząd Kontroli Skarbowej	0	46	54	16
Nadzór budowlany	1	3	7	0
UDT	0	0	19	22
Prokuratura	1	3	8	22
Policja	1	16	16	212
Straż Graniczna	3	4	11	13
Wojewoda	0	8	12	5
Ministerstwa	0	5	4	5
Starosta/Prezydent Miasta	0	12	18	0
Wójt/Burmistrz	0	0	2	0
Wojewódzki Urząd Pracy	0	4	4	25
Powiatowy Urząd Pracy	0	26	26	5
ZUS	0	46	72	34
PFRON	0	0	2	2
Sądy	0	0	0	315
Pozostałe	0	5	9	0
<b>RAZEM</b>	<b>10</b>	<b>225</b>	<b>389</b>	<b>713</b>

W związku z porozumieniem między Głównym Inspektorem Pracy i Prezesem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na szczeblu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2020 roku kontynuowano współpracę w zakresie kontroli oraz prewencji i promocji dobrych praktyk z **Oddziałem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy**. W dniu 3 marca w siedzibie ZUS odbyło się spotkanie mające na celu uzgodnienie wspólnych działań w roku 2020. W spotkaniu wzięło udział kierownictwo ZUS, a OIP Bydgoszcz reprezentował Waldemar Adametz Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy oraz pracownicy Sekcji Prewencji i Promocji. Przykładem dobrze rozwijającej się współpracy było promowanie programu prewencyjnego PIP „Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa” wśród przedsiębiorców w Oddziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy. ZUS przekazano materiały (plakaty, wydawnictwa oraz ulotki). W sali obsługi interesantów na monitorach wyświetlane były plakaty kampanii, plakaty również umieszczono na zewnątrz i wewnątrz budynku, wydawnictwa były dystrybuowane w kontakcie z przedsiębiorcami bądź pracownikami z branży mięsnej.

Pomimo pandemii i odwołaniu wielu imprez np. targów rolnych, czy konkursów, w tym na „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”, w 2020 podejmowano działania wspólne z **Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego** w Bydgoszczy. W roku sprawozdawczym zorganizowano wspólne X Ogólnopolski Konkurs Plastyczny dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi: nie ryzykujesz, gdy zwierzęta znasz i szanujesz”. W konkursie wzięło udział 1915 uczniów ze 196 placówek oświatowych Województwa Kujawsko-Pomorskiego w dwóch kategoriach: klas 0-3 oraz 4-8. Na łamach „Gazety Pomorskiej” odbyło się natomiast coroczny konkurs „Bezpieczna Zagroda”.

W 2020 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy prowadził współpracę z **Wojewódzkim Urzędem Pracy w Toruniu** oraz **Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych**. Współpraca z tymi urzędami polegała między innymi na podejmowaniu wspólnych działań prewencyjno – promocyjnych na rzecz poprawy świadomości prawnej pracowników oraz osób poszukujących zatrudnienia. W dniu 29.01.2020 na spotkaniu informacyjno-szkoleniowym dla pracodawców zorganizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, przedstawiciel OIP Bydgoszcz promował programy prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy. Efektem tego było zgłoszenie się 5 pracodawców do programu prewencyjnego – „Zdobądź dyplom PIP”. Natomiast w dniu 8 września 2020 w Marinie Grudziądz odbyła się konferencja "Wsparcie osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy". Spotkanie zorganizowano pod patronatem Wojewody Kujawsko-Pomorskiego Mikołaja Bogdanowicza oraz Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego Piotra Całbeckiego. Organizatorami konferencji byli: Zbigniew Studziński Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy oraz Aleksandra Gieraj - Dyrektor Oddziału Kujawsko-Pomorskiego Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

W ramach porozumienia z **Komendantem Wojewódzkim Policji** w Komendach Miejskich i Powiatowych Policji Województwa Kujawsko-Pomorskiego odbyło się 6 szkoleń dla 81 funkcjonariuszy Policji, dzielnicowych z terenów wiejskich.

Inicjatorem cyklicznych szkoleń zaplanowanych na lata 2020-2022 jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy.

Podczas spotkań pracownicy OIP w Bydgoszczy przedstawili działania prewencyjne, które realizuje Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy. Celem było określenie obszarów możliwych wspólnych działań prewencyjno-promocyjnych, aby dotrzeć do jak największej liczby odbiorców.

W drugiej części spotkań inspektorzy pracy omawiali zagadnienia związane z wypadkami przy pracy rolniczej, zagrożenia występujące w gospodarstwach rolnych oraz dobre praktyki rolnicze.

## **II. Administracja rządowa, samorząd terytorialny, organizacje, partnerzy, media.**

**Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy uczestniczył w uroczystościach organizowanych przez stowarzyszenia, media i władze samorządowe województwa. Zbigniew Studziński był członkiem regionalnej kapituły XV edycji konkursu Lodołamacze 2020.** W dniu 29 września w Polskiej Filharmonii Bałtyckiej im. Fryderyka Chopina w Gdańsku odbyła się uroczysta gala wręczenia nagród laureatom etapu regionalnego. Nagrody zwycięzcom w imieniu Okręgowego

Inspektora Pracy w Bydgoszczy wręczała Iwona Glamowska Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych.



Iwona Glamowska Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Prawno-Organizacyjnych wraz przedstawicielami Zakładu Aktywności Zawodowej w Tucholi - laureatami kategorii Rehabilitacja Społeczno-Zawodowa.

W partnerstwie ze Stowarzyszeniem Pracodawców "Pracodawcy Pomorza i Kujaw" oraz firmą członkowską HORUS Innowacyjne Materiały Przemysłowe Sp. z o.o. Okręgowy Inspektorat Pracy uruchomił cykl spotkań promujących bezpieczeństwo i higienę pracy w przedsiębiorstwach. Opisane wcześniej pierwsze bezpłatne seminarium „Bezpieczna praca na wysokości i w ograniczonych przestrzeniach”, odbyło się w dniu 10.03.2020r. w Solcu Kujawskim.

We współpracy z partnerami:

- Stowarzyszeniem Pracodawcy Pomorza i Kujaw
- Kujawsko-Pomorską Izbą Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy
- Izbą Przemysłowo-handlową w Toruniu
- Bydgoskim Klastrem Przemysłowym
- Stowarzyszeniem Przedsiębiorców Kujaw i Pomorza

stworzono internetową kampanię informacyjną "Prawo pracy i bhp w czasie pandemii" Zaoferowano pracodawcom możliwość zadawania pytań inspektorom pracy w formie mailowej, nawiązując do "pomocy eksperckiej", która oferowana jest przy każdym "tradycyjnym" programie prewencyjnym.

Partnerzy poinformowali swoich członków o kampanii poprzez wiadomości mailowe, umieszczenie opisu akcji oraz baneru informacyjnego na stronach www i w mediach społecznościowych lub zainicjowali kampanie w swoim cotygodniowym newsletterze.

Oprócz bieżących odpowiedzi na pytania zostały stworzone materiały video z odpowiedziami na najczęściej zadawane pytania. Umieszczone zostały one na stronie internetowej Okręgu.

Ponadto częścią kampanii były spotkania on-line. Webinarium z członkami Stowarzyszenia Przedsiębiorcy Kujaw i Pomorza odbyło się 23.04.2020. W spotkaniu wzięło udział 38 członków stowarzyszenia.

W dniu 15.05.2020 r. odbyło się spotkanie on-line inspektorów pracy z pracodawcami w ramach poranka biznesowego - Webinar LIVE WSG, organizowanego przez Wyższą Szkołę Gospodarki w Bydgoszczy.

Kolejne webinarium z członkami Stowarzyszenia Przedsiębiorcy Kujaw i Pomorza odbyło się 17.09.2020 r.

Bardzo efektywna okazała się współpraca z partnerami zrzeszonymi w Radzie ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie. W 2020 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. Ze względu na obostrzenia sanitarne wynikające z ogłoszonej sytuacji pandemicznej na terenie kraju, dwa spotkania Grupy odbyły się on-line na Skypie.

Dużym wsparciem w działaniach w zakresie prewencji w rolnictwie jest Komisja ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy. Coroczne posiedzenie Rady odbyło się 1 grudnia 2020 r. Z uwagi na sytuację związaną z gwałtownie rozprzestrzeniającym się wirusem SARS-CoV-2, posiedzenie Komisji odbyło się za pośrednictwem Skype'a. W spotkaniu wzięli udział: przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy oraz członkowie Komisji m. in. z Kujawsko- Pomorskiej Izby Rolniczej, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy oraz Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Minikowie. Na spotkaniu podjęto decyzję o powołaniu grupy roboczej. W jej skład wejdą przedstawiciele instytucji tworzących Komisję ds. Bezpieczeństwa Pracy w Rolnictwie. Zespół miałby spotykać się przynajmniej raz na kwartał i omawiać wspólne działania prewencyjne w rolnictwie oraz wypracować standardy dobrych praktyk, które można będzie propagować podczas spotkań z rolnikami.

Wieloletnie partnerstwo z **Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Minikowie**, kontynuowane było także w 2020 r. W dniu 20 września przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy uczestniczył w uroczystym otwarciu Centrum Transferu Wiedzy i Innowacji im. Leona Janty-Półczyńskiego w Minikowie.

W 2020 roku kontynuowano współpracę z organizacjami związkowymi oraz społeczną inspekcją pracy organizując szkolenia w ramach Akademii SIP. W sumie zorganizowano 4 szkolenia dla 39 społecznych inspektorów pracy. Tematyka szkoleń obejmowała podstawy prawne działalności społecznych inspektorów pracy, wytyczne do ich działalności m.in. formułowanie zaleceń i uwag oraz udział SIP w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy m.in. ustalanie przyczyn wypadków oraz wniosków i środków profilaktycznych.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy współpracuje również z **Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP**. W 2020 Stowarzyszenie zainicjowało konkurs „Służba BHP - najlepszy doradca pracodawcy”. W województwie kujawsko-pomorskim etap regionalny organizował toruński oddział OSPSBHP w partnerstwie z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Bydgoszczy. Celem konkursu jest promowanie najbardziej zaangażowanych przedstawicieli służby bhp – zarówno zatrudnionych w zakładach pracy, jak również świadczących doradztwo bhp w charakterze specjalisty spoza zakładu pracy.

Kontynuowano współpracę z Dyrektorem **Oddziału Telewizji Polskiej w Bydgoszczy**. Dwa programy „Region pełen lata” i „Dobrze wiedzieć ekstra” na antenie TVP3 Bydgoszcz z 2 lipca oraz 29 listopada, były w całości poświęcone działalności PIP.

W programach zostały również wyemitowane felietony dotyczące działalności PIP. W nagraniu jednego z felietonów wzięła również udział Ewa Kozanecka Poseł na Sejm. Pani Poseł, rolnik oraz pracownik OIP w Bydgoszczy przypomnieli widzom zasady bezpiecznych wakacji na wsi.

Kierownictwo OIP Bydgoszcz pojawiało się również w regionalnej telewizji w ramach programu „Gość poranka”, gdzie zapraszani są eksperci ze świata polityki, samorządu, kultury, sportu, nauki.

Inspektorzy gościli również na antenie radiowej. Trzykrotnie w audycji w Radio PIK „Pytać każdy może” oraz 6 razy w audycji „Dyżur eksperta”. Pracownicy OIP Bydgoszcz odpowiadali na bieżące zagadnienia związane z działalnością PIP.

W dniu 14.11.2020r. Waldemar Adametz Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru udzielił wywiadu telefonicznego Programowi Pierwszemu Polskiego Radia w ramach Światowego Dnia Cukrzycy. W trakcie audycji „Bezpiecznie w jedyńce” poruszono kwestie możliwości prowadzenia pojazdów przez diabetyków. Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy przedstawił rolę lekarza medycyny pracy i jego oceny zagrożeń stanowiska pracy osoby z cukrzycą. W trakcie audycji poruszono również kwestię warunków zatrudnienia i postępowania diabetyków w pracy.



***VIII.***  
***DZIAŁALNOŚĆ***  
***KONTROLNA I PREWENCYJNA***  
***– ZADANIA WŁASNE***





# 1. Przestrzeganie przepisów prawa pracy w szwalniach

## Informacje ogólne

W roku 2020 w ramach zadań własnych okręgu realizowano temat „Przestrzeganie przepisów prawa pracy w szwalniach”. W toku przeprowadzonych kontroli oceniano kompleksowo przestrzeganie przepisów dotyczących prawa pracy w tym legalności zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

W kontrolowanych 24 przedsiębiorstwach zatrudnionych było 937 pracowników, w tym 571 kobiet, 4 młodocianych oraz 67 pracowników niepełnosprawnych. Kontrolowano głównie zakłady średniej wielkości zatrudniające od 10 do 49 pracowników, w których przeprowadzono 15 kontroli. Skontrolowano także 8 pracodawców zatrudniających do 9 pracowników oraz jeden duży zakład zajmujący się produkcją mebli, lecz kontrolą objęto tylko działy szwalni, tapicerni, modelarni i piankowni.

## Stwierdzone nieprawidłowości

### *Prawo pracy*

W 14 firmach stwierdzono nieprawidłowości związane z prowadzeniem i przechowywaniem dokumentacji pracowniczej. W 9 firmach stwierdzono, że akta osobowe nie zostały podzielone na 4 części albo nie zostały poukładane chronologicznie i ponumerowane. W 9 firmach stwierdzono naruszenia art. 29 § 3 kp, który zobowiązuje pracodawców między innymi do poinformowania pracowników w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o: obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

W 15 firmach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy. Najczęściej były to nieprawidłowości dotyczące ewidencjonowania czasu pracy, które wystąpiły w 13 firmach oraz w zakresie ustalania systemu rozkładu czasu pracy i informowania o nim pracowników, które wystąpiły w 5 firmach. W jednej szwalni nie udzielono 4 pracownikom dnia wolnego za święto, które wypadło 15.08.2020. We wszystkich skontrolowanych szwalniach praca odbywała się na jedną zmianę chociaż regulaminy pracy w kilku firmach dopuszczały pracę na 3 zmiany.

W 4 firmach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące wynagrodzenia. W jednej firmie, inspektor pracy analizując dokumenty kadrowo płacowe zauważył, że nie wypłacono zwolnionemu pracownikowi ekwiwalentu za 1 dzień niewykorzystanego urlopu. W 3 firmach nie ustalono formalnie terminu wypłaty wynagrodzenia.

Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie ustalania i udzielania urlopów wypoczynkowych (z wyjątkiem jednego wspomnianego wyżej przypadku).

Kontrolując zagadnienia związane z legalnością zatrudnienia inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w 3 zakładach. W dwóch firmach nie dotrzymano 7 dniowego terminu na zgłaszanie pracowników do ZUS. W firmie z Inowrocławia jedna z pracownic została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego po 39 dniach od rozpoczęcia pracy a druga po 28 dniach. Ponadto w jednej firmie stwierdzono opóźnienie w przekazywaniu składek na ubezpieczenie społeczne za miesiąc marzec 2020 roku.

### *Bezpieczeństwo i higiena pracy*

Inspektorzy pozytywnie ocenili pomieszczenia pracy zarówno jeśli chodzi o powierzchnię, wysokość, stan techniczny, oświetlenie, ogrzewanie i wentylację. Wyjątek stanowiło jedno pomieszczenie szwalni o wysokości 2,6 metra, w którym zorganizowano stanowiska pracy dla 10 osób. Pracodawca nie uzyskał zgody państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego na użytkowanie pomieszczenia o obniżonej wysokości. W innym pomieszczeniu pracy, inspektor stwierdził uszkodzenia wykładziny podłogowej. Pozostałe nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim niedostatecznego oznakowania stopni, progów i ciągów komunikacyjnych. Stan techniczny

pomieszczeń higieniczno-sanitarnych na ogół nie budził zastrzeżeń inspektorów pracy. Jeden usęp urządzonej w pomieszczeniu bez okien nie został wyposażony w wentylację mechaniczną. Ponadto w dwóch pomieszczeniach jadalni nie zapewniono umywalk z ciepłą i zimną wodą.

Poniższa tabela przedstawia zbiorczą ocenę stanu bhp wykonaną przez inspektorów w trakcie prowadzonych kontroli.

Badane zagadnienie	Liczba zbadanych	Stwierdzone nieprawidłowości	
		Liczba nieprawidłowości	Liczba firm
Badania lekarskie	206	17	6
Szkolenia w dziedzinie bhp	210	28	9
Ocena ryzyka zawodowego	97	42	11
Odzież robocza	135	27	2
Obiekty i pomieszczenia pracy	57	14	9
Pomieszczenia higieniczno-sanitarne	42	6	4
Mikroklimat i środowisko pracy (wymiana powietrza ogrzewanie i oświetlenie)	30	4	3
Czynniki szkodliwe dla zdrowia	33	5	3
Maszyny i urządzenia techniczne	219	56	7
Urządzenia i instalacje energetyczne	32	6	5
Magazynowanie i składowanie	30	8	8

W zakresie obowiązkowych badań lekarskich stwierdzono nieprawidłowości w 6 firmach, które dotyczyły 17 pracowników. W jednej firmie dopuszczono do pracy 2 osoby bez wstępnych badań lekarskich, w pozostałych firmach inspektorzy stwierdzili zatrudnianie pracowników przez pewien okres, nawet kilku miesięcy, bez aktualnych badań lekarskich. Brak szkoleń wstępnych dla 6 pracowników stwierdzono w dwóch kontrolach. Brak szkoleń okresowych dla 3 pracodawców lub osób kierujących pracownikami stwierdzono w 3 szwalniach. Pozostałe nieprawidłowości dotyczyły dopuszczania pracowników do pracy przez pewien okres bez aktualnych szkoleń w dziedzinie bhp.

Sprawdzając przestrzeganie przepisów związanych z oceną ryzyka zawodowego inspektorzy stwierdzili 42 nieprawidłowości w 11 firmach. W 4 szwalniach nie uaktualniono oceny ryzyka o zagadnienia związane z występowaniem pandemii wirusa SARS-CoV-2. W trzech firmach nie uwzględniono w ocenie ryzyka wszystkich stanowisk pracy. Ponadto wystąpiły nieprawidłowości w informowaniu pracowników o występującym ryzyku i dokumentowaniu tego faktu, nie uwzględnianiu wszystkich zagrożeń występujących na stanowiskach pracy, nie aktualizowaniu opracowanych ocen o aktualną liczbę pracowników.

W dwóch szwalniach zakupiono środki do dezynfekcji w dużych opakowaniach, następnie przelano do mniejszych, nieoznakowanych opakowań w tym do butelek po wodzie mineralnej. Inspektorzy wydali decyzje ustne w celu usunięcia zagrożenia.

Najczęściej występującą nieprawidłowością w zakresie eksploatacji urządzeń energetycznych było używanie żelazek oraz innych urządzeń elektrycznych z przetartymi izolacjami przewodów zasilających. W zakresie magazynowania główną nieprawidłowością było użytkowanie regałów z brakiem informacji o ich dopuszczalnej nośności.

### Przykłady rażących naruszeń

W firmie z Inowrocławia dopuszczono do pracy 2 pracownice bez wstępnych badań lekarskich oraz 5 pracowników bez wstępnych szkoleń w dziedzinie bhp oraz instruktaży stanowiskowych.

Bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników stwierdzono w 3 firmach, w których wydano decyzje wstrzymania prac lub wstrzymania eksploatacji maszyn. W jednej z firm inspektor

pracy wstrzymał pracę 38 maszyn do szycia i overlooków ze względu na brak osłon igieł oraz 5 maszyn do krojenia materiału ze względu na brak osłon lub osłony założone w sposób, który nie zabezpieczał pracowników obsługujących przed urazem. Stwierdzono także, że opisy na panelach sterowniczych nie były w języku polskim a wyłączników awaryjnych nie umieszczono na żółtym tle.

### **Przyczyny naruszeń prawa**

W ocenie inspektorów pracy przyczyny naruszeń przepisów prawa to przede wszystkim: niedostateczna wiedza prezentowana przez pracowników, osoby kierujące pracownikami i pracodawców oraz służbę bhp, bagatelizowanie zagrożeń w środowisku pracy, zaniedbania organizacyjne, niewywiązywanie się pracowników służby bhp z nałożonych na nich obowiązków

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 posiada wiedzę w tym zakresie.

### **Podsumowanie i wnioski**

W toku przeprowadzonych kontroli, stwierdzając naruszenia przepisów w zakresie bhp, inspektorzy wydali 138 decyzji nakazujących usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Pracodawcy poinformowali dotychczas o wykonaniu 101 decyzji. Wszystkie decyzje, w których stwierdzono bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników zostały wykonane w trakcie kontroli. Pracodawcy poinformowali dotychczas o wykonaniu 51 wniosków wystąpień ze 105 wydanych przez inspektorów. Z powodu ograniczeń wynikających z pandemii nie było możliwości przeprowadzenia rekontroli, które zweryfikowały by faktyczny poziom realizacji zaleceń. W trakcie prowadzonych kontroli zostało wykonanych 11 ustnych poleceń dotyczących zagadnień prawa pracy.

W trzech przypadkach inspektorzy ukarali osoby odpowiedzialne za rażące naruszenie przepisów mandatami karnymi po 1000 zł. W czterech przypadkach udzielili ostrzeżenia.

W trakcie kontroli udzielili 83 porady prawne, 84 techniczne oraz 22 porady z zakresu legalności zatrudnienia.

W 2017 roku w ramach zadania własnego przeprowadzono na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy 18 kontroli na terenie szwalni i zakładów krawieckich. Poziom naruszeń prawa pracy w zakładach krawieckich w 2017 roku był zbliżony do tego zaobserwowanego w 2020 roku. W roku 2020 ponownie skontrolowano 5 firm kontrolowanych także w 2017 roku. W trzech rekontrolowanych firmach odnotowano znaczną poprawę stanu bhp, w dwóch niewielką poprawę.



## ***IX.***

# ***PODSUMOWANIE I WNIOSKI***



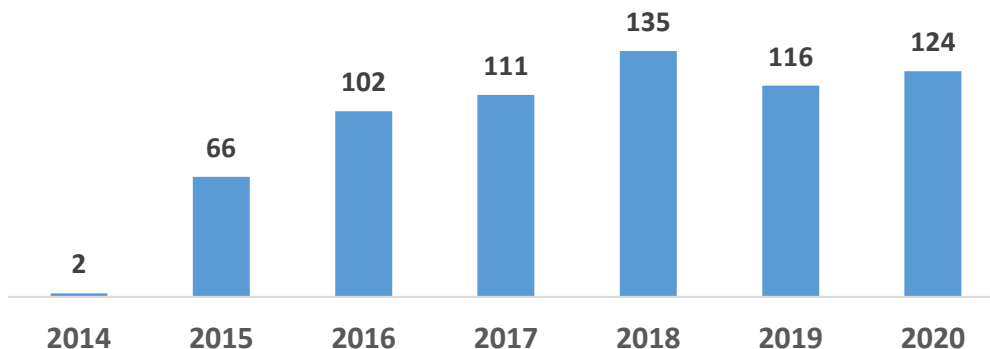
W 2020 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zrealizował mniejszą niż zaplanowaną ilość zadań kontrolnych oraz prewencyjnych. Wpływ na to miało niemalże 5-miesięczne ograniczenie działalności PIP z powodu rozszerzania się pandemii SARS-CoV-2. Należy jednak podkreślić, że w całym okresie 2020 roku inspektorzy pracy realizowali wszystkie kontrole związane z bezpośrednimi zagrożeniami zdrowia lub życia pracowników.

Nowym wyzwaniem w roku 2020 było również zapewnienie pracownikom OIP w Bydgoszczy środków ochrony indywidualnej oraz środków dezynfekcyjnych niezbędnych do walki z zagrożeniem wirusa SARS-CoV-2. Przedsięwzięcia związane z nową organizacją pracy okazały się skuteczne, ponieważ okręg sprawnie wykonywał swoje zadania. Priorytetem w organizacji pracy było zdrowie pracowników naszego okręgu.

**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 130 wypadków, w których śmierć poniosło 12 poszkodowanych, a 43 doznało ciężkich obrażeń ciała. Pozostałe osoby odniosły lżejsze obrażenia.

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 2014-2020



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 współistnieją 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 nieznanomość 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.

Równoległe z działalnością kontrolno-nadzorczą podejmowano liczne **działania o charakterze prewencyjnym**. Okres pandemii spowodował przeniesienie wielu działań do formy zdalnej, która w roku 2020 bardzo mocno się rozwinęła.

Uczestnicy realizowanych w naszym okręgu działań prewencyjno-promocyjnych osiągnęli wyróżnienia na etapie centralnym konkursu. Były to 2 wyróżnienia w Konkursie Pracodawca Organizator Pracy Bezpiecznej.

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.

Równoległe do konkursów i programów prewencyjnych organizowane są konferencje, które przedstawiają różne aspekty bezpieczeństwa pracy oraz przepisów prawa pracy. W roku 2020 pomimo utrudnień związanych z pandemią zrealizowano m.in. konferencje poświęcone osobom niepełnosprawnym oraz konferencję "Ograniczanie zagrożeń w środowisku pracy - wyzwania 4.0".

W partnerstwie ze Stowarzyszeniem Pracodawców "Pracodawcy Pomorza i Kujaw" oraz firmą członkowską HORUS Innowacyjne Materiały Przemysłowe Sp. z o.o. Okręgowy Inspektorat Pracy uruchomił cykl spotkań promujących bezpieczeństwo i higienę pracy w przedsiębiorstwach.

Pierwsze bezpłatne seminarium „Bezpieczna praca na wysokości i w ograniczonych przestrzeniach”, odbyło się w dniu 10.03.2020r. w Solcu Kujawskim. Spotkanie rozpoczęło od podpisania porozumienia między Zbigniewem Studzińskim Okręgowym Inspektorem Pracy a Mirosławem Ślachciakiem Prezesem "Pracodawców Pomorza i Kujaw", w sprawie współdziałania w zakresie ochrony pracy.

Nie można również zapomnieć o największej akcji prewencyjnej jaką kiedykolwiek przeprowadziło PIP tj. „Bezpiecznie w szkole”. Dzięki współpracy z kuratorem oświaty nasz okręg dotarł do wszystkich szkół w województwie a prawie połowa szkół została odwiedzona przez inspektorów pracy.

Rok 2020 choć trudny i pełen nowych wyzwań pokazał nam również nowe przestrzenie, w których można realizować zadania Państwowej Inspekcji Pracy. Forma zdalnych szkoleń z całą pewnością pozostanie w naszej działalności dłużej niż zagrożenie wirusem.



# **X. ZAŁĄCZNIKI**



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

SPR\_1P

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontrole	decyzji w tym:					decyzji zaprzestania działalności <sup>2)</sup>	wystąpień <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpieniach	poleczeń <sup>4)</sup>
			ogółem <sup>1)</sup>	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	<b>OGÓLEM, w tym:</b>	<b>2 907</b>	<b>8 137</b>	<b>173</b>	<b>77</b>	<b>286</b>	<b>240</b>	<b>0</b>	<b>1 585</b>	<b>7 191</b>	<b>615</b>
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	49	250	3	5	19	0	0	35	165	11
2.	Górnictwo, wydobywanie	3	8	0	0	2	0	0	2	4	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	588	2 670	47	22	126	145	0	393	1 678	161
4.	Wytwarzanie energii <sup>a)</sup>	3	2	0	0	0	0	0	1	4	
5.	Dostawa wody <sup>b)</sup>	46	263	4	2	10	0	0	30	166	7
6.	Budownictwo	353	1 792	98	37	101	12	0	191	817	60
7.	Handel i naprawy <sup>c)</sup>	903	1 613	10	7	18	13	0	377	1 704	148
8.	Transport i gospodarka magazynowa	155	289	2	3	0	24	0	120	717	45
9.	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne <sup>d)</sup>	114	185	0	0	1	8	0	79	394	27
10.	Informacja i komunikacja	18	34	0	0	0	2	0	9	47	8
11.	Finanse i ubezpieczenia <sup>e)</sup>	20	38	0	0	1	1	0	17	76	2
12.	Obsługa rynku nieruchomości	27	101	5	1	3	2	0	15	69	4
13.	Działalność profesjonalna <sup>f)</sup>	60	118	1	0	4	10	0	35	203	26
14.	Usługi administrowania <sup>g)</sup>	126	102	1	0	0	5	0	79	288	38
15.	Administracja publiczna <sup>h)</sup>	158	137	0	0	0	0	0	46	118	7
16.	Edukacja	63	59	0	0	0	14	0	44	182	19
17.	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.	94	171	0	0	0	4	0	51	290	41
18.	Kultura, rozrywka i rekreacja.	46	62	2	0	1	0	0	13	38	2
19.	Pozostała działalność. usług.	81	243	0	0	0	0	0	48	231	9
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	0	0	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, produkuje wyroby i świadczące 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 2020 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	poleceń <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>2 907</b>	<b>8 137</b>	<b>173</b>	<b>77</b>	<b>286</b>	<b>240</b>	<b>0</b>	<b>1 585</b>	<b>7 191</b>	<b>615</b>
1.	1 - 9	1 627	4 177	90	39	126	112	0	775	3 646	269
2.	10 - 49	730	2 541	50	17	81	61	0	454	2 084	205
3.	50 - 249	386	1 104	27	18	59	61	0	252	1 055	87
4.	250 i powyżej	164	315	6	3	20	6	0	104	406	54

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;

2) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP;

Źródło: dane PIP



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

SPR\_1W

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		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>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>2 907</b>	<b>8 137</b>	<b>173</b>	<b>77</b>	<b>286</b>	<b>240</b>	<b>0</b>	<b>1 585</b>	<b>7 191</b>	<b>615</b>
1.	<b>Sektor publiczny <sup>a)</sup></b>	<b>335</b>	<b>453</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>139</b>	<b>505</b>	<b>37</b>
	<b>ogółem, w tym własność:</b>										
	1. państwowa	58	92	0	2	0	0	0	28	80	8
	2. samorządowa	267	344	1	0	0	3	0	107	418	28
	3. mieszana	10	17	0	0	0	13	0	4	7	1
2.	<b>Sektor prywatny <sup>b)</sup></b>	<b>2 566</b>	<b>7 657</b>	<b>172</b>	<b>75</b>	<b>284</b>	<b>224</b>	<b>0</b>	<b>1 440</b>	<b>6 668</b>	<b>578</b>
	<b>ogółem, w tym własność:</b>										
	1. prywatna krajowa	2 335	6 931	153	64	259	167	0	1 303	6 166	547
	2. prywatna zagraniczna	99	294	6	6	1	42	0	57	187	17
	3. prywatna mieszana	132	432	13	5	24	15	0	80	315	14
3.	<b>Sektor mieszany zrównoważony <sup>c)</sup></b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
4.	<b>Nieokreślona własność</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>17</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.

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP.

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP





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

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						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>OGÓLEM, w tym:</b>	<b>1 825</b>	<b>1 094</b>	<b>106</b>	<b>625</b>	<b>490</b>	<b>25</b>	<b>364</b>	<b>29</b>
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	61	52	0	9	13	0	6	0
2.	Górnictwo, wydobywanie	2	2	0	0	1	0	0	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	469	251	57	161	125	7	86	3
4.	Wytwarzanie energii <sup>a)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0
5.	Dostawa wody <sup>b)</sup>	32	23	4	5	9	2	4	1
6.	Budownictwo	369	259	1	109	119	1	63	7
7.	Handel i naprawy <sup>c)</sup>	355	205	12	138	95	5	85	6
8.	Transport i gospodarka magazynowa	145	100	13	32	42	5	24	2
9.	Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne <sup>d)</sup>	95	51	1	43	19	1	24	3
10.	Informacja i komunikacja	24	20	0	4	9	0	2	0
11.	Finanse i ubezpieczenia <sup>e)</sup>	16	8	0	8	4	0	3	1
12.	Obsługa rynku nieruchomości	22	19	0	3	8	0	1	0
13.	Działalność profesjonalna <sup>f)</sup>	47	28	0	19	11	0	10	1
14.	Usługi administrowania <sup>g)</sup>	48	19	0	29	11	0	15	4
15.	Administracja publiczna <sup>h)</sup>	8	1	0	7	1	0	6	0
16.	Edukacja	38	10	14	14	4	2	8	0
17.	Opieka zdrowotna i pom. społ.	44	29	0	15	11	0	8	0
18.	Kultura, rozrywka i rekreacja	6	1	0	5	1	0	3	0
19.	Pozostała działalność usług.	44	16	4	24	7	2	16	1
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 2020 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>1 825</b>	<b>1 094</b>	<b>106</b>	<b>625</b>	<b>490</b>	<b>25</b>	<b>364</b>	<b>29</b>
1.	1 - 9	1 092	661	63	368	289	21	218	26
2.	10 - 49	449	271	4	174	122	1	94	2
3.	50 - 249	232	126	39	67	62	3	40	1
4.	250 i powyżej	52	36	0	16	17	0	12	0

Źródło: dane PIP



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

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	objętych wnioskami do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>1 825</b>	<b>1 094</b>	<b>106</b>	<b>625</b>	<b>490</b>	<b>25</b>	<b>364</b>	<b>29</b>
1.	<b>Sektor publiczny <sup>a)</sup></b>	<b>51</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>
	ogółem, w tym własność:								
	1. państwowa	8	3	0	5	2	0	4	0
	2. samorządowa	31	12	0	19	6	0	14	0
	3. mieszana	12	12	0	0	4	0	0	0
2.	<b>Sektor prywatny <sup>b)</sup></b>	<b>1 770</b>	<b>1 063</b>	<b>106</b>	<b>601</b>	<b>476</b>	<b>25</b>	<b>346</b>	<b>29</b>
	ogółem, w tym własność:								
	1. prywatna krajowa	1 620	1 011	66	543	446	22	310	27
	2. prywatna zagraniczna	70	13	40	17	7	3	10	2
	3. prywatna mieszana	80	39	0	41	23	0	26	0
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>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</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

