



SPRAWOZDANIE OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY

z działalności
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy
w 2017 roku

Bydgoszcz, 2018 r.

Spis treści

I. WPROWADZENIE	6
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE	10
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	12
5. Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy.....	12
6. Egzekucja administracyjna	13
7. Wystąpienia inspektorów pracy	16
8. Polecenia.....	16
9. Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową	16
10. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	19
11. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy	19
12. Wnioski do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	21
13. Skargi i wnioski	22
14. Porady prawne i techniczne.....	23
15. Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy.....	25
16. Spory zbiorowe pracy	26
17. Wydawanie zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci	27
III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	28
1. Badanie okoliczności i przyczyn śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy	29
2. Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców	36
3. Działania prewencyjne w obszarze wypadków przy pracy	38
4. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń.....	39
A. Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy	40
B. Zakłady, charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych	40
C. Zakłady branży paliwowej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej ..	41
D. Zakłady branży azotowej o zwiększonym lub dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej ..	41
5. Eliminowanie zagrożeń w budownictwie	42
A. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych	42
B. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg	45
C. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	47
D. Krótkie kontrole w budownictwie ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących	49
E. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych – zagrożenia o charakterze publicznym	51
6. Kontrole problematyki REACH i CLP	53
7. Kontrole wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi - działania realizowane w ramach nadzoru rynku	54
8. Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna – kontrole	56
9. Bezpieczeństwo w leśnictwie	60
10. Bezpieczeństwo w przemyśle	62

11. Bezpieczeństwo w transporcie i magazynowaniu.....	69
12. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych	74
13. Kontrole w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej	75
14. Kontrole zamkniętego użycia GMM i GMO.....	75
IV. PRAWNA OCHRONA PRACY	76
1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy	77
2. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	78
3. Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych	81
4. Ocena przestrzegania znolizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych	82
5. Stosowanie outsourcingu pracowniczego.....	83
6. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców	84
7. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	86
8. Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i prowadzeniu z nimi konsultacji.....	88
9. Zadania wspólne Okręgowych Inspektoratów Pracy	88
A. Edukacja – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia	88
B. Służba zdrowia – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia	89
C. Handel – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia	93
V. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW	95
1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich	96
2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	97
3. Kontrole agencji zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych	100
VI. PIERWSZA KONTROLA	101
VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY	107
1. Kampania prewencyjno-kontrolna „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna”	108
2. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa w małych zakładach pracy	109
3. Program prewencyjny dla mikro-zakładów „Zdobądź dyplom PIP”	110
A. Mikroprzedsiębiorstwa różnych branż.....	110
B. Zakłady usług leśnych	111
4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie	113
5. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie – bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”	115
6. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”	119
7. Program prewencyjno-informacyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych w pracy”	121
8. Kampania informacyjna „Pracuję legalnie”	122
9. Konkursy promujące pożądane postawy adresatów działań PIP.....	123
10. Inne działania prewencyjno-promocyjne.....	127
11. Współdziałanie w zakresie poprawy warunków pracy.	133

VIII. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – ZADANIA WŁASNE	134
1. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w szwalniach i zakładach krawieckich	135
2. Kampania informacyjno- prewencyjna przeznaczona dla pracodawców świadczących usługi w transporcie drogowym w aspekcie czas pracy - bezpieczeństwo pracy	139
IX. PODSUMOWANIE I WNIOSKI	141
X. ZAŁĄCZNIKI.....	144

I. WPROWADZENIE

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

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

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy, którym kieruje okręgowy inspektor pracy przy pomocy zastępcy ds. prawno-organizacyjnych i ds. nadzoru, obejmuje swoim działaniem obszar województwa kujawsko-pomorskiego. Urząd posiada dwa oddziały terenowe zlokalizowane w Toruniu i we Włocławku, którymi kierują kierownicy-nadinspektorzy pracy.

W celu realizacji zadań organy Państwowej Inspekcji Pracy zostały wyposażone w uprawnienie przeprowadzania czynności kontrolnych w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia wobec pracodawców, ale także niebędących pracodawcami przedsiębiorców i innych jednostek organizacyjnych, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy.

Kontroli PIP podlegają również:

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

r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.)

- pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. 2016 poz. 868),
- przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 r. poz. 847).

W bieżącym roku działaniem priorytetowym były kontrole dotyczące wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 996 kontroli w 931 podmiotach. Kontrolą w tym zakresie objęto 4 515 pracowników.

Rok 2017 był drugim rokiem nowego podejścia do kontroli zakładów, które nie były wcześniej kontrolowane przez nasz Urząd. W planowaniu i realizacji kontroli kierowano się zasadą, że pierwsze kontrole mają charakter instruktażowo - doradczy. W 2017 r. inspektorzy pracy skontrolowali w tej formule 793 podmioty. Strategią pierwszej kontroli głównie objęte zostały mikroprzedsiębiorstwa (1-9 pracowników). W dalszej kolejności pozostałe małe zakłady (10-49 pracowników), firmy średniej wielkości (50-249 pracowników) oraz duże zakłady (powyżej 250 pracowników).

Realizowana przez Państwową Inspekcję pracy działalność prewencyjna, mająca na celu poprawę świadomości w zakresie prawa pracy oraz przepisów bhp w zakładach pracy, adresowana jest przede wszystkim do przedsiębiorców chcących stosować dobre praktyki i dbać o jak najwyższe standardy pracy, uczniów i studentów oraz rolników indywidualnych

Podobnie jak w latach ubiegłych, w 2017 r. realizowano programy prewencyjne, wśród których znalazł się skierowany do mikrozakładów, branży produkcyjnej, handlowej i usługowej oraz zakładów usług leśnych „Zdobądź dyplom PIP”, jak również program „Prewencja wypadkowa” Jego celem jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w małych zakładach pracy poprzez: przekazanie wiedzy dotyczącej prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz prawidłowej oceny ryzyka zawodowego, zapoznanie pracodawców z elementami zarządzania bezpieczeństwem pracy,

W 2017 r. Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała realizację założeń trzyletniej kampanii „Włącz bezpieczeństwo przy obróbce drewna”. Celem kampanii jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych w tartakach i zakładach stolarskich poprzez zapewnienie

przestrzegania przepisów prawa. Kampania prewencyjno-kontrolna „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna” pracy (w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy) oraz umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów pracy do obowiązujących przepisów. Tartaki i zakłady stolarskie to przedsiębiorstwa, w których występują poważne i liczne zagrożenia zawodowe: hałas, wibracje, pyły, zagrożenia mechaniczne, czynniki chemiczne, pożary, wybuchy, ręczne przenoszenie ciężarów, praca w wymuszonej pozycji ciała i inne.

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

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 „Szczepnij życie – bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”. W 2017 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 2017 r. prowadzone były intensywne działania kontrolne w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom pracującym na terenach budów. Aby wspomóc ten obszar działań, funkcjonuje Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. Jest to organ doradczy działający przy Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy, który był inicjatorem Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie podpisanego 22.04.2014 r. Obecnie 10 przedsiębiorców branży budowlanej z województwa kujawsko-pomorskiego jest sygnatariuszami Porozumienia.

W 2017 r. Rada obradowała dwukrotnie, w lutym oraz maju. Sygnatariusze podpisali kolejne dwa nowe standardy planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (BIOZ) i zadaniowej oceny ryzyka zawodowego (ZOR)

W ramach deklaracji, podmioty zobowiązały się nie tylko do podejmowania inicjatyw zmierzających do obniżenia wypadków przy pracy, lecz także do wymiany dobrych praktyk, ujednoczenia zagadnień bezpieczeństwa pracy, a przede wszystkim – do wspólnego oddziaływania na podwykonawców średnich i drobnych firm budowlanych.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy, wg stanu na 31 grudnia 2017 r., zatrudnionych było 110 pracowników, tj. 107,80 etatów, w tym:

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

W zależności od wykonywanych zadań pracownicy zatrudnieni w Inspektoracie, stosownie do podziału wynikającego z Regulaminu Organizacyjnego OIP w Bydgoszczy, wchodzi w skład sekcji oraz zatrudnieni są na samodzielnych stanowiskach.

W 2017 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy uczestniczyli w szkoleniach doskonalących zorganizowanych w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu. Szeroki zakres tematyczny szkoleń umożliwił doskonalenie wiedzy zarówno przez okręgowego inspektora pracy, zastępców okręgowego inspektora pracy, pracowników kadry zarządzającej, inspektorów pracy, jak i przez pracowników merytorycznych i administracyjnych.

Pracownicy Okręgu brali udział również w szkoleniach zewnętrznych, w tym w konferencjach i seminariach.

Okręgowy Inspektor Pracy, Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru oraz inspektorzy pracy uczestniczyli w spotkaniu szkoleniowym organizowanym przez Urząd Dozoru Technicznego w Bydgoszczy. Tematem były zagadnienia dotyczące „Deklarowania zgodności wg wymagań dyrektyw 2014/29/UE oraz 2014/68/UE”. W spotkaniu referaty wygłosili prelegenci z Wojewódzkiego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego oraz z Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska.

Inspektor pracy brał udział w konferencji organizowanej przez Urząd Dozoru Technicznego Akademię UDT p.n. „Dyrektywa dźwigowa 2014/33/UE”.

Nadinspektor pracy, jako członek Wojewódzkiego Zespołu Do Spraw Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi, wzięła udział w regionalnej konferencji p.n. „Handel ludźmi – niewolnictwo XXI wieku” zorganizowanej pod patronatem Wojewody Kujawsko-Pomorskiego. W konferencji uczestniczyli przedstawiciele władz organów samorządu terytorialnego i policji.

Inspektorzy pracy zajmujący się tematyką legalności zatrudnienia i prewencji w Okręgu uczestniczyli w konferencji tematycznej inaugurującej 3-letnią ogólnopolską kampanię informacyjno-edukacyjną „Pracując legalnie!”, planowaną na lata 2017-2019.

Inspektorzy pracy skorzystali z zaproszenia Okręgowego Inspektora Pracy w Łodzi, który zorganizował szkolenie dot. wymagań zasadniczych dla środków ochrony dróg oddechowych i zasad doboru i dopasowania środków ochrony układu oddechowego, z zasto-

sowaniem praktycznych aspektów i pokazem środków. Szkolenie prowadzili przedstawiciele Centralnego Instytutu Ochrony Pracy w Łodzi oraz firmy Filter Service.

Jeden z inspektorów pracy doskonił swoją wiedzę podczas spotkania szkoleniowego w zakresie kontroli legalności zatrudnienia, w którym uczestniczyli przedstawiciele Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy.

Okręgowy inspektor Pracy uczestniczył w naradzie Kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy połączonej ze spotkaniem z przedstawicielami Związku Rzemiosła Polskiego i Izby Rzemieślniczych.

Nadinspektor pracy wzięła udział w XI Seminarium Warszawskim p.n. "Prawo do godnego życia w świetle Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Innych Standardów Międzynarodowych", organizowanym przez Krajową Szkołę Administracji Publicznej w Warszawie. Zagadnienia ujęto w III panelach: I - „Prawo do godnej pracy”, II - „Prawo do godnej egzystencji”, III - „Prawa społeczne w orzecznictwie międzynarodowych organów ochrony praw człowieka”.

Ze szkoleń zewnętrznych korzystali również pracownicy zatrudnieni na stanowiskach nieinspektorских. Doskonalili swoją wiedzę podczas szkoleń zorganizowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy. Szkolenia dotyczyły następujących zagadnień: „Zasiłek opiekuńczy”, „Platforma Usług Elektronicznych” oraz „Nowe zasady opłacania składek na ubezpieczenie społeczne od 1 stycznia 2018 r.”

Poza szkoleniami zewnętrznymi pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy brali udział w szkoleniach wewnętrznych organizowanych przez nasz Okręg. Poruszane zagadnienia dotyczyły m.in. zatrudniania cudzoziemców, dostępu do informacji publicznej oraz wykroczeń. W ramach warsztatów szkoleniowych pracownicy otrzymali praktyczne wskazówki z zakresu obsługi Systemu Elektronicznego Obiegu Dokumentów.

Zarówno szkolenia zewnętrzne, jak i wewnętrzne, służą doskonaleniu wiedzy i umiejętności w zakresie wybranych zagadnień z prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony zdrowia pracowników oraz pozostałych zagadnień, którymi zajmuje się inspekcja pracy.

	2013	2014	2015	2016	2017
Liczba inspektorów	78	78	75	75	72
Liczba przeprowadzonych kontroli	4 890	4 470	4 343	3 856	3779
Liczba skontrolowanych pracodawców	3 596	3 370	3 381	3 010	3024
Liczba pracowników w kontrolowanych podmiotach	242 311	182 686	216 987	230 235	216 244
- kobiet	120 070	74 779	74 575	71 451	73 730
- młodocianych	1 760	1 165	1 228	1 004	1 211
Liczba wydanych decyzji ogółem	18 040	19 185	17 307	16 973	15 887
Liczba decyzji na piśmie	13 766	10 704	9 235	9 147	9 370
Liczba decyzji wstrzymania prac	481	420	380	429	314
Liczba decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn	609	545	571	564	429
Liczba decyzji skierowania do innych prac	184	151	160	136	104
Liczba pracowników skierowanych do innych prac	366	254	333	261	199
Liczba decyzji nakazujących wypłaty należnych świadczeń	418	419	314	203	336
Kwota należnych świadczeń (w mln zł)	7,150	7,058	6,552	7,576	6,351
Liczba poleceń	773	1 057	1 113	1 285	1 300
Liczba wystąpień	3 220	3 033	2 950	2 696	2 786
Liczba wniosków	15 022	14 238	13 475	12 914	12 619
Liczba mandatów karnych	887	911	831	700	584
Liczba wykroczeń	2 732	2 769	2 501	2 110	1 316
Kwota nałożonych grzywn w mandatach (w mln zł)	1,065	1,085	0,985	0,813	0,675
Liczba wniosków do sądu	201	191	167	142	106
Liczba wykroczeń we wnioskach do sądu	572	543	474	440	328

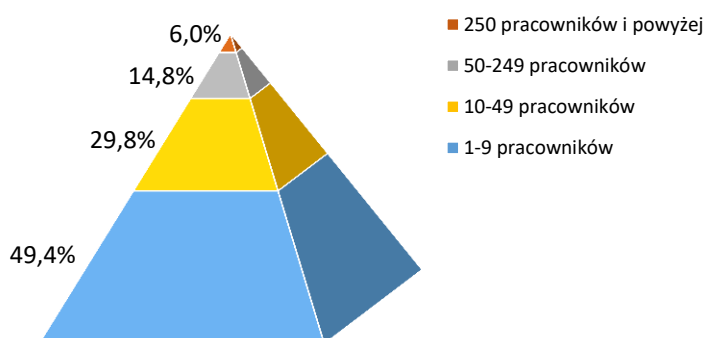
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA – INFORMACJE OGÓLNE

1. Kontrole

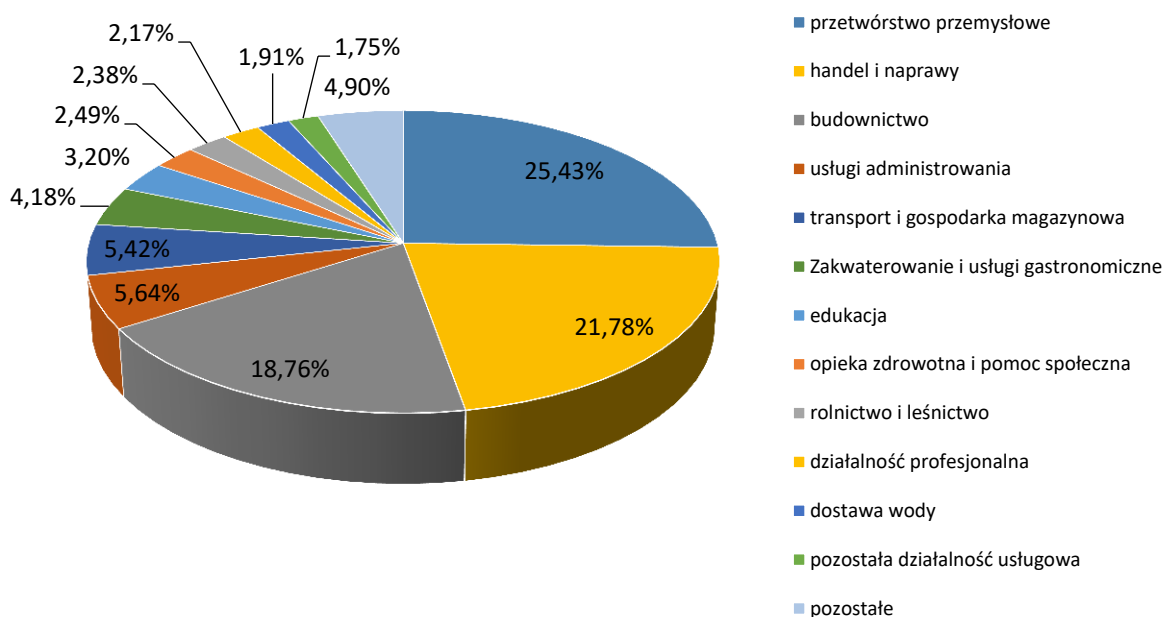
W 2017 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 3 779 kontrole w 3 024 podmiotach gospodarczych, obejmując swoimi czynnościami 216 244 pracujących. Prawie 80% kontrole prowadzono w podmiotach zatrudniających do 50 pracowników, ponad 14% w podmiotach o zatrudnieniu do 249 pracowników, a 6% w dużych zakładach, gdzie pracuje 250 i więcej zatrudnionych.

Strukturę przeprowadzonych kontroli wg branż przedstawiono poniżej. Podobnie jak w roku ubiegłym, co czwarta kontrola prowadzona była w zakładach przetwórstwa przemysłowego, a co piąta - w zakładach zajmujących się handlem i naprawami. W budownictwie przeprowadzono 709 kontroli co stanowi 18,8% ogólnej liczby kontroli prowadzonych w 2017 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 15 887 decyzji (w 2016 r. 16 973 decyzji), w tym 6 505 ustnych i 12 wpisanych do książki budowy. W ramach sprawowanego nadzoru w 314 przypadkach wydano decyzje o wstrzymaniu prac,

a w 104 przypadkach 199 pracowników skierowano do innych prac. Wstrzymano eksploatację 429 maszyn i zakazano wykonywania prac w 23 przypadkach. Rodzaje decyzji oraz ich zakres przedmiotowy przedstawiają poniższe wykresy.

3. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia lub innego świadczenia

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2017 r. inspektorzy pracy wydali łącznie 336 decyzji nakazujących wypłatę świadczeń pracowniczych dla 3 068 pracowników na łączną kwotę 6 351 384,20 zł.

Według stanu na dzień 13.02.2018 r. wykonano 162 decyzje dotyczące wypłaty należności ze stosunku pracy dla 1 848 pracowników w łącznej kwocie 3 491 149,80 zł. Według informacji udzielonych przez pracodawców wypłacono kwotę 5 726,59 zł 8 pracownikom, a ponadto w wyniku kontroli sprawdzających inspektorzy stwierdzili wykonanie 113 decyzji dotyczących wypłacenia świadczeń pieniężnych dla 1 492 pracowników w łącznej kwocie 2 965 620,78 zł.

W wyniku skierowania 17 upomnień stwierdzających niewykonanie 63 decyzji wypłacono 303 pracow-

nikom świadczenia w łącznej kwocie 453 060,60 zł realizując tym samym 15 decyzji płacowych.

Wskutek wszczętego postępowania egzekucyjnego z tytułu niewykonanych decyzji wypłacono należne świadczenia 45 pracownikom w łącznej kwocie 66 741,80 zł.

Ponadto stwierdzono wygaśnięcie 23 decyzji płacowych opiewających na kwotę 312 279,97 zł na rzecz 186 pracowników.

Według stanu z dnia 13.02.2018 r. brak informacji o uregulowaniu zobowiązań pracodawców wobec pracowników na kwotę 2 028 152,03 zł, przy czym w przypadku dwóch pracodawców nie ma możliwości przeprowadzenia kontroli.

4. Odwołania od decyzji organów Państwowej Inspekcji Pracy

W okresie sprawozdawczym do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy wniesiono 15 odwołań od decyzji inspektorów pracy. Wszystkie zostały rozstrzygnięte.

Zaskarżono 10 decyzji płacowych, 4 decyzje z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 1 decyzję dotyczącą ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

W wyniku przeprowadzonych postępowań odwoławczych 6 rozstrzygnięć utrzymano w mocy,

w 2 przypadkach organ II instancji uchylił zaskarżone decyzje, w tym w 1 przypadku uchylił zaskarżoną decyzję i umorzył postępowanie w sprawie i również w 1 przypadku uchylił decyzję w części dotyczącej terminu jej wykonania ustalając nowy termin. W 7 przypadkach wydano postanowienie stwierdzające uchybienie terminowi do wniesienia odwołania.

Okręgowy Inspektor Pracy wydał także 10 decyzji o odmowie udostępnienia informacji publicznej. Żaden z wnioskodawców nie odwołał się od tych decyzji do Głównego Inspektora Pracy.

5. Skargi na decyzje organów Państwowej Inspekcji Pracy

W 2017 r. wniesiono do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Bydgoszczy 4 skargi na rozstrzygnięcia Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy. Przedmiotem zaskarżenia były:

- 1 postanowienie w przedmiocie nałożenia grzywny w celu przymuszenia,
- 2 decyzje w przedmiocie nakazu wypłaty wynagrodzenia,

- 1 decyzja w przedmiocie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd do końca roku nie rozpatrzył żadnej z wyżej wymienionych skarg. Rozpatrzył natomiast 2 skargi, które wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2016 r. Pierwsza z nich dotyczyła decyzji nakazującej zapewnienie instrukcji stanowiskowej z zakresu bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowisku elektromontera sieciowego. Skarga ta

została oddalona. Przedmiotem drugiej skargi było natomiast pismo Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy ustosunkowujące się do „odwołania” od wystąpienia inspektora pracy. Skarga ta została odrzucona z uwagi na brak właściwości sądu administracyjnego.

W 2017 r. nie wpłynęła żadna skarga kasacyjna. Naczelny Sąd Administracyjny rozpatrzył 1 skargę kasacyjną wniesioną w 2015 r. Skarga ta odnosiła się do nakazu wypłaty wynagrodzenia i została oddalona.

6. Egzekucja administracyjna

Zażalenia i zarzuty

W 2017 r. wszczęto 10 postępowań egzekucyjnych w administracji, na które jeden wierzyciel złożył jedno zażalenie i jeden zarzut. Firma z Włocławka zaskarżyła postanowienie w całości i wnosiła o uchylenie postępowania egzekucyjnego oraz o wstrzymanie postępowania egzekucyjnego do czasu rozpatrzenia zażalenia. Ponadto firma z Włocławka wniosła zarzuty do tytułu wykonawczego oparte na przesłance nieistnienia obowiązku wynikającego z tytułu wykonawczego. Inspektor pracy – egzekutor oddalił zarzuty na wszczęte postępowanie. W uzasadnieniu wykazano, że zarzut jest bezzasadny z uwagi na fakt istnienia obowiązku wypłaty należnego świadczenia pracownikowi. Inspektor pracy egzekutor wnikliwie zbadał sprawę niewypłaconego wynagrodzenia, zanim wszczął postępowanie egzekucyjne. Strona złożyła zażalenie na rozpoznane zarzuty, jednak z uwagi na uchybienie terminu zażalenie nie było rozpatrywane.

Strona wniosła również zażalenie na grzywnę w celu przymuszenia, które również została oddalona przez Okręgowego Inspektora Pracy. Strona kwestionowała zasadność nałożonej grzywny w celu przymuszenia ze względu na fakt, że obowiązek egzekwowany może być nałożony na stronę tylko przez Sąd Pracy. Okręgowy Inspektor Pracy uznał, że zażalenie jest bezzasadne. Strona bowiem miała możliwość odwołania się od doręczonego nakazu czego nie uczyniła. Strona złożyła skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego. Do końca roku sprawozdawczego nie została ona rozstrzygnięta.

Umorzenia grzywien w celu przymuszenia

W 2017 r. umorzono na wniosek pracodawców 2 grzywny w celu przymuszenia. Wnioski zostały złożone w wyniku wykonania decyzji objętych egzekucją administracyjną. Dwie firmy złożyły wnioski o umorzenie grzywien w celu przymuszenia na podstawie art. 125 ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. Obie firmy umotywowały wniosek wykonaniem decyzji objętych egzekucją. W obu przypadkach inspektor pracy egzekutor uznał, że spełniono wymogi przepisów art. 125 § 2 ustawy o postępowaniu

Podobnie jak w latach ubiegłych liczba skarg na decyzje i postanowienia Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy utrzymuje się na niskim poziomie. W 2017 r. wniesiono skargi odnoszące się do trzech decyzji płacowych i jednego postanowienia wydanego w toku postępowania egzekucyjnego. Nie zaskarżono natomiast ani jednej decyzji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Spośród środków zaskarżenia rozpatrzonych przez sądy administracyjne w 2017 r. żaden z nich nie został uwzględniony.

egzekucyjnym i wydał postanowienia o umorzeniu grzywien w celu przymuszenia.

Przyczyny umorzenia postępowań egzekucyjnych

W 2017 r. umorzono dwanaście postępowań egzekucyjnych na łączną kwotę 51 500,00 zł. Umorzenia dotyczyły w dwóch przypadkach postępowania wszczętego w 2013 r., w czterech przypadkach postępowań wszczętych w 2014 r. i w sześciu przypadkach postępowań rozpoczętych w 2015 r. Przyczyną umorzenia postępowania egzekucyjnego była w pięciu przypadkach bezskuteczność prowadzonej egzekucji stwierdzona przez urzędy skarbowe, a w siedmiu przedawnienie roszczeń pracowniczych objętych decyzjami i egzekucją.

Egzekucja prowadzona przez urzędy skarbowe

W 2017 r. skierowano 20 tytułów wykonawczych na łączną kwotę 40 590,40 zł. Na kwotę tę składają się koszty:

- grzywien w celu przymuszenia w kwocie 40 000,00 zł
- postanowień w kwocie 544,00 zł
- upomnień w kwocie 46,40 zł

Urzędy skarbowe wyegzekwowały 6 068,00 zł, w tym:

- tytułem grzywien w celu przymuszenia kwotę 6 000,00 zł,
- tytułem kosztów wydanych postanowień 68,00 zł
- tytułem kosztów upomnień kwotę 0,00 zł.

Koszty ściągnięcia należności naliczone przez urzędy skarbowe wyniosły 328,00 zł, dzięki czemu na rachunku inspekcji pozostała kwota 5 740,00 zł.

Łączna kwota należności będących obecnie w egzekucji urzędów skarbowych wynosi 111 598,02 zł. Urzędy skarbowe na terenie województwa kujawsko-pomorskiego ściągają należności w znikomym stopniu. Wynika to z faktu, że postępowania egzekucyjne w administracji w większości przypadków prowadzone są wobec spółek i osób fizycznych będących w trudnej sytuacji finansowej. Większość postępowań egzekucyjnych dotyczy niewypłaconych należności pracowniczych. Niewypłacenie wynagrodzeń przez

pracodawców wiąże się w większości przypadków z zachwianiem płynności finansowej. W związku z tym urzędy skarbowe ściągają należności z naszych tytułów wykonawczych w dalszej kolejności. W 2017 r. dwukrotnie kierowano do wszystkich urzędów skarbowych pisma z prośbą o zintensyfikowanie działań w celu wyegzekwowania naszych należności. Jak wynika z korespondencji z urzędami skarbowymi,

najczęstszą przyczyną takiego stanu rzeczy są trudności z ustaleniem majątku dłużników oraz brakiem środków na zajmowanych rachunkach bankowych. Nierzadko zobowiązane podmioty ulegają likwidacji lub, mimo pozostawania w rejestrze spółek, faktycznie zaprzestają działalności, co czyni egzekucję bezskuteczną.

1)	Upomnienia skierowane do pracodawców.	
a)	Liczba upomnień skierowanych do pracodawców	72
b)	Liczba pracodawców, do których skierowano upomnienia	60
c)	Liczba decyzji objętych upomnieniami	198
	- liczba decyzji objętych upomnieniami dotyczących obowiązków z zakresu bhp	116
	- liczba decyzji objętych upomnieniami dotyczących obowiązków płacowych	82
d)	Liczba upomnień, które przyniosły efekt	33
	- liczba upomnień, które przyniosły efekt dot. decyzji bhp	28
	- liczba upomnień, które przyniosły efekt dot. decyzji płacowych	5
e)	Liczba decyzji zrealizowanych w wyniku upomnień	33
	- liczba decyzji zrealizowanych w wyniku upomnień dot. decyzji bhp	28
	- liczba decyzji zrealizowanych w wyniku upomnień dot. decyzji płacowych	5
2)	Postępowanie egzekucyjne.	
a)	Liczba wystawionych tytułów wykonawczych	10
	- liczba wystawionych tytułów wykonawczych dot. decyzji bhp	3
	- liczba wystawionych tytułów wykonawczych dot. decyzji płacowych,	7
b)	Liczba grzywien w celu przymuszenia	10
c)	Kwoty grzywien w celu przymuszenia	46 000,00
d)	Liczba pracodawców, na których nałożono grzywny w celu przymuszenia	8
e)	Liczba decyzji z zakresu bhp za niewykonanie, których nałożono grzywnę w celu przymuszenia	4
f)	Liczba decyzji płacowych za niewykonanie, których nałożono grzywnę w celu przymuszenia	15
g)	Liczba zażaleń na postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia	1
h)	Liczba grzywien umorzonych pracodawcy w związku z wykonaniem decyzji organu PIP,	2
i)	Kwota grzywien umorzonych pracodawcy w związku z wykonaniem decyzji organu PIP	8 000,00
j)	Liczba umorzonych postępowań egzekucyjnych***	12
3)	Efekty postępowania egzekucyjnego (z wyjątkiem egzekucji kar pieniężnych, o których mowa w ustawie o transporcie drogowym).	
a)	Liczba pracodawców, którzy wykonali decyzje organów PIP	2
	- liczba pracodawców, którzy wykonali decyzje organów PIP dot. bhp	1
	- liczba pracodawców, którzy wykonali decyzje płacowe organów PIP	1
b)	Liczba tytułów wykonawczych przekazanych do urzędów skarbowych	20
	- liczba tytułów wykonawczych przekazanych do urzędów skarbowych obejmujących grzywny w celu przymuszenia do wykonania obowiązku z zakresu bhp	1
	- liczba tytułów wykonawczych przekazanych do urzędów skarbowych obejmujących grzywny w celu przymuszenia do wykonania nakazu płacowego	7
c)	Kwoty wynikające z tytułów wykonawczych przekazanych do urzędów skarbowych	40 000,00
	- kwoty wynikające z grzywien w celu przymuszenia do wykonania obowiązku z zakresu bhp	3 000,00
	- kwoty wynikające z grzywien w celu przymuszenia do wykonania nakazu płacowego	37 000,00
d)	Liczba tytułów przekazanych do urzędów skarbowych obejmujących opłatę za wydanie postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia	8
e)	Kwota wynikająca z tytułów przekazanych do urzędów skarbowych obejmujących opłatę za wydanie postanowienia o nałożeniu grzywny w celu przymuszenia	544,00
f)	Liczba tytułów przekazanych do urzędów skarbowych obejmujących koszty upomnienia	4
g)	Kwota wynikająca z tytułów przekazanych do urzędów skarbowych obejmujących koszty upomnienia	46,40
h)	Kwoty ściągnięte przez Urzędy Skarbowe	6 068,00
	- kwoty ściągnięte z tyt. grzywien w celu przymuszenia	6 000,00
	- kwoty ściągnięte z tyt. opłat i upomnień	68,00

4)	Efekty postępowania egzekucyjnego kar pieniężnych, o których mowa w ustawie o transporcie drogowym.	
a)	Liczba ukaranych, którzy zapłacili karę pieniężną.	16
b)	Kwota kar pieniężnych wpłaconych przez ukaranych.	55 180,00
c)	Liczba upomnień skierowanych do ukaranych	3
d)	Kwota wynikająca z upomnień skierowanych do ukaranych	34,80
e)	Liczba tytułów wykonawczych obejmujących kary pieniężne skierowanych do US	1
f)	Kwota wynikająca z tytułów wykonawczych obejmujących kary pieniężne skierowanych do US	14 500,00

Egzekucja kar pieniężnych z ustawy o transporcie drogowym

W związku z nieprzestrzeganiem przepisów ustawy o transporcie drogowym w 2017 r. nałożono 18 kar transportowych na łączną kwotę 74 150,00 zł.

Należności wpłacone przez zobowiązanych z tytułu nałożonych kar pieniężnych w 2017 r. wyniosły 55 180,00 zł. Na kwotę tę składają się wpłaty z układu ratalnego na karę pieniężną z 2016 r. w kwocie 5 830,00 zł oraz wpłaty z kar nałożonych w 2017 r. w kwocie 49 350,00 zł. W związku z nieuiszczeniem trzech kar pieniężnych przewidzianych w ustawie o transporcie drogowym wystawiono trzy upomnienia na łączną kwotę 25 750,00 zł plus koszty wydania upomnień 34,80 zł. Dwóch pracodawców uiszczyło kary w łącznej kwocie 10 750,00 zł plus koszty wydanych upomnień 23,20 zł. Jeden pracodawca pomimo upomnienia nie dokonał wpłaty, w związku z tym kara transportowa na kwotę 15 000,00 zł plus koszty upomnienia 11,60 zł została przekazana do egzekucji skarbowej.

W tabeli poniżej zawarto analizę skierowanych upomnień i ich wykonania.

Upomnienia 2017 r.	liczba upomnień	upomnienia wykonane	Liczba decyzji	Decyzje zrealizowane	Decyzje wygaszone	% wykonania (decyzje zrealizowane + decyzje wygaszone) do liczby decyzji
BHP	47	28	116	65	2	57,76
Płatnicze	25	5	82	12	7	23,17
Razem	72	33	198	77	9	43,43

W toku 49 rekontroli wydanych upomnień w 2017 r. stwierdzono ok. 43% wykonanie decyzji objętych upomnieniami, na które złożyła się:

- realizacja 77 decyzji objętych 32 upomnieniami
- wygaśnięcie 9 decyzji objętych 5 upomnieniami.

W stosunku do niewykonanych 15 decyzji płatniczych objętych 7 upomnieniami i 4 decyzji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy objętych 3 upomnieniami, wszczęto postępowania egzekucyjne. Dwaj pracodawcy w wyniku wszczęcia egzekucji wykonali obowiązki z zakresu bhp. Jednakże egzekucja administracyjna jest nieskuteczna w stosunku do niewypłaconych wynagrodzeń. Wszczęte w 2017 r. siedem postępowań nie przyniosło zamierzonych efektów. Pracodawcy, którzy nie wypłacają wynagrodzeń w większości przypadków znajdują się w bardzo trudnej sytuacji finansowej. Niewypłacenie jest efektem okoliczności,

Podsumowanie

Egzekucja administracyjna prowadzona jest od 2001 r. Wskazać należy, że od kilku lat liczba upomnień i wszczętych postępowań egzekucyjnych utrzymuje się na podobnym, niezbyt wysokim poziomie. Stwierdzić można, że mamy do czynienia ze stabilizacją zdyscyplinowania pracodawców w zakresie realizacji obowiązków wynikających z decyzji. Jest to niewątpliwie wynik wieloletniego funkcjonowania procedury egzekucyjnej.

W 2017 r. skierowano 72 upomnienia do 60 pracodawców. Upomnieniami objęto 198 niewykonanych decyzji w tym 116 decyzji z zakresu bhp i 82 decyzji płatniczych. Decyzje płatnicze dotyczyły 672 pracowników, którym nie wypłacono wynagrodzeń i innych świadczeń wynikających z Kodeksu pracy w łącznej kwocie 1 100 369,84 zł. W wyniku wydania upomnień trzech pracodawcy wypłacili pracownikom kwotę 185 232,39 zł tytułem należności pracowniczych.

których nie przewidzieli pracodawcy a są częstą przyczyną upadłości firm.

Ściągalność należności z tytułu grzywien w celu przymuszenia, kosztów postanowień i upomnień nadal pozostaje na niezadowalającym poziomie. Egzekucja należności przez urzędy skarbowe nie jest efektywna. Urzędy skarbowe często stwierdzają bezskuteczność prowadzonych działań w związku z brakiem majątku, środków finansowych lub brakiem możliwości ustalenia miejsca prowadzenia działalności. Czynności dokonywane przez urzędy skarbowe są opłacane z kosztów inspekcji. Koszty postępowań egzekucyjnych umorzonych przez urzędy skarbowe w związku z bezskutecznością egzekucji wyniosły łącznie 328,00 zł. Koszty są przypisywane w ramach obowiązującego prawa i są zasadne. Można stwierdzić, że urzędy skarbowe niechętnie podejmują egzekucję skarbową dotyczącą przede wszystkim kosztów upomnienia. Egzekucja administracyjna jest kosztowna dla urzędu i nie przynosi pożądanego efektów.

7. Wystąpienia inspektorów pracy

W 2017 r. inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 2786 wystąpień zawierających 12 619 wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Kontrolowani zrealizowali 8362 wnioski.

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

Druga najliczniejsza grupa 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 550 pracownikom 390 983,51 zł tytułem zaległych świadczeń.

8. Polecenia

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy korzystali także z uprawnienia do wydawania ustnych poleceń w celu usunięcia nieprawidłowości w czasie kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu. Ogółem wydano 1 300 poleceń dotyczących 7 448 pracowników.

Najwięcej poleceń dotyczyło stosunku pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń oraz czasu pracy. Realizując ww. środki prawne pracodawcy wypłacili 1 915 uprawnionym pracownikom 2 533 943,65 zł tytułem zaległych świadczeń.

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

W okresie od dnia 01.01.2017 r. do 31.12.2017 r. w wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych ujawniono popełnienie 2 074 wykroczeń. Konsekwencją stwierdzonych wykroczeń było:

- sporządzenie 106 wniosków o ukaranie, zawierających 328 wykroczeń,
- nałożenie 583 grzywn w drodze mandatu karnego za 1 315 wykroczeń.
- zastosowanie środków oddziaływania wychowawczego w 287 przypadkach i stwierdzeniu 431 wykroczeń.

Najczęściej ujawniane wykroczenia dotyczyły sfery bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 283 Kp.) – 1 132 (tj. 54,6 % 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.) – 413 (tj. 19,9% ogółu wykroczeń). Ostatnia grupa naruszeń dotyczyła przede wszystkim nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy (art. 281 Kp.) – 321 (tj. 15,5% ogółu wykroczeń).

Przykłady

Sąd Rejonowy XIV Wydział Karny w Bydgoszczy w postępowaniu nakazowym wymierzył przesowowi spółki grzywnę w wysokości 30 000 zł za nieopłacenie składek na Fundusz Pracy, niewypłacenie pracownikom wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych związanych z wykonywaną pracą oraz niedopełnienie obowiązku wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych.

Sąd Rejonowy XIV Wydział Karny w Bydgoszczy w postępowaniu nakazowym wymierzył właścicielowi firmy z Osielska karę grzywny w wysokości 10 000 zł za nieopłacenie w terminie składek na Fundusz Pracy, niewypłacenie pracownikom wynagrodzenia za pracę, naruszenie przepisów o czasie pracy.

Sąd Rejonowy XIV Wydział Karny w Bydgoszczy w postępowaniu nakazowym wymierzył właścicielowi firmy z Bydgoszczy karę grzywny w wysokości 10 000 zł za nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia pracownikom oraz nieopłacenie składek na Fundusz Pracy.

Sąd Rejonowy XIV Wydział Karny w Bydgoszczy w postępowaniu nakazowym wymierzył właścicielce firmy z Bydgoszczy karę grzywny w wysokości 15 000 zł za niewypłacenie świadczeń pieniężnych związanych z wykonywaną pracą.

Postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

W okresie od dnia 01.01.2017 r. do dnia 31.12.2017 r. w wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych u 3 381 przedsiębiorców inspektorzy pracy

stwierdzili popełnienie 2 074 wykroczeń związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej.

W porównaniu do 2016 r. nastąpił spadek liczby wykroczeń ujawnionych przez inspektorów pracy (w 2016 r. – 3 271, 2017 r. – 2 074).

Wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej (wg katalogu wykroczeń):

Katalog wykroczeń	Liczba wykroczeń	%
art. 283	1 132	54,60%
art. 282	413	19,90%
art. 281	321	15,50%
art. 120 Ust. o pr. zatr.	70	3,30%
art. 122 Ust. o pr. zatr.	64	3,10%
art. 119 Ust. o pr. zatr.	33	1,60%
art. 8e ust. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę	26	1,20%
art. 121 ust. o pr. zatr.	1	0,10%
art. 12a ust. o zfsś	7	0,30%
art. 27 ust. o zatr.prac. tymczasowych TYM	2	0,10%
art. 27 ust. o deleg. prac. DP	4	0,20%
art. 22 ust. o SIP	1	0,10%
ogółem	2 074	100,0%

Wnioski o ukaranie

W okresie od dnia 01.01.2017 r. do dnia 31.12.2017 r. skierowano do sądów 106 wniosków o ukaranie w sprawie 328 wykroczeń.

Ujawnione wykroczenia dotyczyły przede wszystkim: 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 nakazów inspektora pracy. W dalszej kolejności: stosunku pracy, czasu pracy, maszyn i urządzeń technicznych, stanowisk pracy (procesy technologiczne, magazynowanie, składowanie) oraz środków ochrony indywidualnej. Tylko w nielicznych przypadkach (7 wniosków) podstawą skierowania wniosku było niewypłacenie minimalnej stawki wynagrodzenia za pracę.

Sądy rozpoznały 73 sprawy wniesione w 2017 r. W formie wyroków nakazowych sądy wymierzyły 70 kar grzywny na kwotę 220 000 zł i 1 karę nagany.

W postępowaniu zwyczajnym sąd wymierzył 1 karę grzywny w wysokości 4 000 zł, w jednej sprawie uznał obwinionego winnym i odstąpił od wymierzenia kary.

W wyniku wniesionego do sądu jednego sprzeciwu wymierzono karę grzywny na kwotę 1 000 zł. Łączna kwota wszystkich zasądzonych grzywien wyniosła 228 000 zł.

Do sądu II instancji wniesiono 3 apelacje: 2 wniosły oskarżyciel publiczny, 1 obwiniony. Rozpoznając apelacje oskarżyciela publicznego sąd utrzymał w mocy 1 wyrok, w drugiej sprawie uchylił rozstrzygnięcie i przekazał do ponownego rozpoznania sądowi I instancji. W przypadku apelacji obwinionego utrzymał w mocy rozstrzygnięcie.

Wykroczenia zawarte we wnioskach o ukaranie (wg katalogu wykroczeń):

Katalog wykroczeń	Liczba wykroczeń we wnioskach	%
art. 283	99	30,20%
art. 282	84	25,70%
art. 281	27	8,30%
art. 122 ust. o prom. zat. (...)	62	19,00%
art. 120 ust. o prom. zatr.(...)	45	13,70%
art. 119 ust. o prom. zatr. (...)	1	0,10%
art. 121 ust. o prom. zatr. (...)	1	0,10%
art. 8e ust. o mini. wyn. za pracę	7	2,20%
art. 12a ustawy o zfsś	2	0,70%
Ogółem	328	100,0%

Postępowanie mandatowe

W 2017 r. inspektorzy pracy nałożyli 583 grzywny w drodze mandatu karnego. Liczba wykroczeń, za które stosowano postępowanie mandatowe wynosiła ogółem 1 315. Kwota grzywien nałożonych w drodze

postępowania mandatowego wyniosła 674 000 zł. W 2017 r. nie wniesiono do sądu wniosku o uchylenie nałożonej grzywny w drodze mandatu karnego.

Katalog wykroczeń	Liczba wykroczeń w mandatach	%
art. 283	820	62,30%
art. 282	235	17,90%
art. 281	217	16,50%
art. 12a ustawy o zfs.	3	0,20%
art. 119 Ust. o pr. zatrud.	1	0,10%
art. 120 Ust. o pr. zatrud.	20	1,50%
art. 8e ust. o min. wyn. (...)	13	1,00%
art. 27 ust. o zatrud. tymczasowych	2	0,20%
art. 27 ust. o deleg. prac.(...)	4	0,30%
ogółem	1 315	100,0%

Środki oddziaływania wychowawczego

W okresie sprawozdawczym w trybie art. 41 Kw. zastosowano środki oddziaływania wychowawczego w 287 przypadkach dotyczących 431 wykroczeń.

Środki oddziaływania wychowawczego inspektorzy pracy stosowali przy stwierdzeniu drobnych naruszeń z zakresu przepisów prawa pracy, np. niewielkich zaniżeń 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 – niezgłoszenia 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.

Katalog wykroczeń	Liczba wykroczeń	%
art. 283	213	49,40%
art. 282	94	21,80%
art. 281	77	17,90%
art. 119 ust. o pr. zatrud.	31	7,20%
art. 120 ust. o pr. zatrud.	5	1,20%
art. 122 ust. o pr. zatrud.	2	0,50%
art. 8e ust. o min. wyn. (...)	6	1,40%
art. 22 ust. o SIP	1	0,10%
art.12a ust. o zfs	2	0,50%
Ogółem	431	100,0%

Ocena rozstrzygnięć sądów - analiza orzecznictwa

Oceniając orzecznictwo sądów w 2017 r. należy zwrócić uwagę na szerokie stosowanie rozstrzygnięcia spraw przez sądy na posiedzeniach w trybie nakazowym. Pozwala to sądom na szybsze rozpoznawanie spraw, nie powodując ograniczeń w uprawnieniach stron (sprzeciw). Dwaj obwinieni na rozprawie wyrazili wolę dobrowolnego poddania się karze, a sąd uwzględnił ich wniosek.

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

Sądy zarówno I, jak i II instancji zgodnie z orzecznictwem SN każdorazowo badają sytuację finansową pracodawcy, jego przyczynienie się do zaistniałej sytuacji. Taka ocena stanu faktycznego dokonywana przez sądy nie pozostaje bez wpływu na wymiar kary. Przejawia się to m.in. w uznawaniu winnym ale odstępowaniu od wymierzenia kary grzywny lub wymierzaniu kary nagany.

Na zasadność skierowanych w 2017 r. wniosków o ukaranie do sądu wskazuje fakt, że nie zapadło żadne rozstrzygnięcie uniewinniające sprawcę czynu. Tylko w 2 przypadkach, przy zastosowaniu art. 39 § 1 kodeksu wykroczeń, sąd wymierzył karę nagany i odstąpił od wymierzenia kary. Dotyczyło to sytuacji, w których sprawcy nie opłacili w terminie składek na Fundusz Pracy, a kwota zaległości była bardzo niska.

10. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W ramach działalności kontrolno-nadzorczej inspektorzy pracy wnieśli do prokuratur 35 zawiadomień o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Najczęściej, bo w 19 przypadkach, zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa opisanego w art. 225 § 2 kodeksu karnego (udaremnianie lub utrudnianie czynności służbowych organom inspekcji pracy), w 7 przypadkach z art. 220 § 1 (narażenie na niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia pracownika), w 3 przypadkach art. 160 § 1 (narażenia na niebezpieczeństwo utraty życia lub zdrowia innej osoby niż pracownik), oraz po 1 przypadku z art. 218 § 1a (złośliwe i uporczywe naruszanie praw pracowników) i art. 221 kodeksu karnego (niepowiadomienie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej). Pozostałe zawiadomienia dotyczyły stanów faktycznych, które równocześnie wyczerpywały znamiona kilku przestępstw np. art. 218 § 1a i art. 271 (poświadczenie nieprawdy w dokumentach); art. 218 § 1a. i art. 218 § 3 (niewykonywanie prawomocnych orzeczeń sądu co do wypłaty wynagrodzenia za pracę) art.; 219 kk (niezgłoszenie danych do ubezpieczenia społecznego) i art. 233 (składanie fałszywych zeznań).

Prokuratorzy wszczęli postępowania w 22 przypadkach, które dotyczyły zawiadomień skierowanych do prokuratury w 2017 r. W 19 przypadkach organy ścigania przysłały pisemną informację dotyczącą wszczęcia śledztwa lub dochodzenia. W jednym przypadku prokurator odmówił wszczęcia postępowania oraz przysłał pisemną informację.

W 2017 r. w związku ze skierowanymi zawiadomieniami prokuratura umorzyła 4 postępowania. Inspektor pracy wniósł zażalenie w 3 przypadkach. W 2 przypadkach prokuratura przesłała zażalenie do sądu. W jednej sprawie sąd uwzględnił zażalenie inspektora pracy, uchylając zaskarżone postanowienie i przekazał prokuraturze do dalszego postępowania.

W drugiej sprawie sąd nie uwzględnił zażalenia inspektora pracy i utrzymał w mocy zaskarżone posta-

nowienie. Jedno zażalenie na postanowienie o umorzeniu nie jest jeszcze rozstrzygnięte.

W 2017 r. wniesiono 8 aktów oskarżenia w odniesieniu do zawiadomień z 2017 r., 9 aktów oskarżenia dotyczących zawiadomień z 2016 r. oraz 1 akt oskarżenia dotyczący zawiadomienia z 2015 r.

Wyroki sądów

Z uzyskanych informacji wynika, że w przypadku dwóch zawiadomień z 2017 r. wydano dwa wyroki:

- sąd I instancji wydał wyrok grzywny w wysokości 80 stawek dziennych po 10 zł – art. 225 § 2 kk;
- sąd rejonowy w Nakle nad Notecią ukarał oskarżonego grzywną w wysokości 100 stawek po 10 zł – art. 225 § 2 kk.

Współpraca z prokuraturą i sądami

W 2017 r. na wniosek prokuratury przeprowadzono 3 kontrole. W 25 postępowaniach prowadzonych przez prokuraturę lub pod jej nadzorem inspektorzy pracy byli przesłuchiwani w charakterze świadków na okoliczność ustaleń dokonanych w toku kontroli.

W związku ze skierowanymi zawiadomieniami oraz prowadzonymi czynnościami kontrolnymi prokuratury i inspektorzy pracy na bieżąco konsultowali problemy związane z postępowaniami, udzielając informacji i wyjaśnień.

Udostępniona dokumentacja z kontroli na wniosek:

- sądów pracy i ubezpieczeń społecznych – 39 dokumentacji, 3 informacje, (42)
- sądów karnych – 6 dokumentacje, 1 informacja, (7)
- sądów cywilnych – 3 dokumentacje (3)
- sądów gospodarczych – 1 dokumentacja, 21 informacji (22)
- prokuratury – 44 dokumentacji, 25 informacji, (69)
- policji – 146 dokumentacje, 142 informacje, (288)

11. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2017 r. wnieśli 4 powództwa na rzecz 4 osób. Wśród nich pracę na podstawie umowy zlecenia świadczyła jedna osoba, natomiast 3 osoby wykonywały pracę bez żadnej umowy na piśmie. Nie kierowano powództw na rzecz osób wykonujących prace na innej podstawie niż wymienione powyżej. W wyniku wniesionych powództw do końca 2017 r. rozstrzygnięto trzy sprawy – ustalono istnienie stosunku pracy. Wyroki, które zapadły w tych sprawach nie są jeszcze prawomocne. Ponadto w 2017 r. zapadły trzy wyroki ustalające istnienie stosunku pracy ale

dotyczące powództw wniesionych w 2016 r. – te wyroki są prawomocne. Ponadto w dwóch przypadkach powództw z 2016 r. zostały zawarte przed sądem pracy ugody, również ustające istnienie stosunku pracowniczego. W 2017 r. sąd pracy czterokrotnie oddalał powództwo wytoczone przez inspektora pracy na rzecz pracobiorcy – odnosi się do powództw wytoczonych jeszcze w 2016 r.

Do końca 2017 r. nie zapadło rozstrzygnięcie w jednej sprawie wytoczonej w 2017 r.

W jednym przypadku inspektor pracy skierował do prokuratury zawiadomienie o uzasadnionym podejrze-

niu popełnienia przestępstwa z art. 218 § 3 kodeksu karnego, tj. niewykonanie prawomocnego orzeczenia sądu zobowiązującego do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy.

Przykłady

Oddalenie powództwa

Inspektor pracy z Oddziału OIP w Toruniu, po przeprowadzeniu kontroli w 2016 r. w Spółce C. w Grudziądzu, skierował pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz Dariusza S. Inspektor pracy ustalił iż Dariusz S. wykonywał pracę na podstawie odnawialnych umów zlecenie, polegających na „kolportażu przesyłek na wyznaczonym przez zleceniodawcę rejonie oraz na przygotowaniu szczegółowych raportów z doręczonych przesyłek” za wynagrodzeniem 210 zł. oraz na „doręczaniu powtórnych awiz na wyznaczonym przez zleceniodawcę rejonie” za wynagrodzeniem 210 zł. Po zebraniu materiału dowodowego w sprawie, inspektor pracy doszedł do przekonania, że Dariusz S. wykonywał de facto pracę charakterystyczną dla stanowiska listonosza. Był on zobowiązany do stawiania się w określonych przedziałach czasowych w siedzibie oddziału Spółki we Włocławku, pobierał i zdawał przesyłki, przekazywał dane z odbiornika GPS. Świadczył pracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Po przeprowadzeniu rozprawy w przedmiotowej sprawie, Sąd Pracy we Włocławku, nie podzielił stanowiska inspektora pracy i oddalił powództwo, zasądzając jednocześnie od powoda Dariusza S. koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej. Sąd uzasadniał, że powód wykonywał pracę typową dla kuriera, a więc pracę, której podstawą zatrudnienia jest umowa cywilnoprawna lub nawet samozatrudnienie. Sąd uznał iż powód dysponował w sposób swobodny czasem pracy, nie miał określonych stałych godzin rozpoczynania i kończenia pracy, czas pracy nie był ujęty w stałe ramy czasowe jak innych pracowników biurowych. Praca nie była ewidencjonowana, w związku z wykonywaniem pracy poza siedzibą pozwanej placówki. Ponadto sąd uznał iż trudno w przedmiotowej sprawie dopatrzyć się kierownictwa pracodawcy właściwego stosunkowi pracy oraz nadzór położonych był co doraźny i okazjonalny. W związku z tym sąd, nie dopatrzwszy się kluczowych przesłanek stosunku pracy, oddalił powództwo w 2017 r. Inspektor pracy nie składał w sprawie apelacji, przyjmując argumenty sądu. Dariusz S. nie kwestionował rozstrzygnięcia Sadu Rejonowego i nie wnosił o odwołanie się od wyroku przez inspektora pracy.

Ustalenie istnienia stosunku pracy

Inspektor pracy w wyniku czynności rozpoznawczych przeprowadzonych na wniosek Patrycji H. która domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy, w związku z wykonywaniem pracy jako recepcjonistka w hostelu w Bydgoszczy, skierował w 2016 r. dwa pozwy w tej samej sprawie przeciwko dwóm podmio-

tom. Dla celów procesowych i prawidłowego ustalenia strony pozwanej sprawa została podzielona na dwa odrębne postępowania. Przyczyną takiego rozdzielenia był fakt, że właściciel hostelu i jednocześnie przedsiębiorca prowadzący hostel, Krzysztof M. w trakcie świadczenia pracy przez Patrycję H. został skazany na sądowy zakaz prowadzenia działalności gospodarczej i następnie założył spółkę z o.o. z siedzibą w Bydgoszczy na inną osobę, dając jej pełne uprawnienia pracodawcy, a de facto nadal samodzielnie prowadził działalność gospodarczą.

W treści pozwów inspektor pracy wskazywał, że powódka zatrudniona była na podstawie umów zlecenia w dwóch podmiotach. W okresie wykonywania pracy w ramach umowy zlecenie powódka wykonywała pracę charakterystyczną dla stanowiska recepcjonistki, tj. zajmowała się meldowaniem gości, przydzielaniem im pokoi, przyjmowaniem rezerwacji, obsługą korespondencji, udzielaniem informacji, przyjmowaniem reklamacji, prowadzeniem rachunków związanych z pobytem gości, obsługą programu komputerowego zarządzającego stanem wolnych pokoi, dbaniem o wizerunek firmy, dbaniem o ład i porządek w miejscu pracy.

Z tytułu wykonywanej pracy powódka otrzymywała comiesięczne wynagrodzenie w stawce 7 zł/netto później 7,50 zł. W okresie tym powódka podlegała bezpośrednio menadżerowi i dyrektor zarządzającej - Emilii B-S. oraz polecenia wydawał jej sam właściciel hostelu - Krzysztof M. Z ustaleń inspektora pracy wynikało, że tylko powódka miała w całym okresie zatrudnienia zawartą umowę zlecenia, natomiast wszystkie inne osoby zatrudniane po niej świadczyły pracę jako recepcjonistki na podstawie umów zlecenia na okres trzech miesięcy i następnie zawierane były z nimi umowy o pracę.

Po zakończeniu studiów przez Patrycję H. zależało jej na umowie o pracę, domagała się od właściciela zawarcia takiej umowy, tym bardziej, że w rozmowach właściciel hostelu zapewniał Patrycję H., że zawrze z nią taką umowę, gdy ta ukończy studia, lecz mimo ukończenia studiów, umowa o pracę nie została Patrycji H. potwierdzona.

W okresie zatrudnienia Patrycja H. wykonywała pracę zgodnie z harmonogramem ustalonym na okres jednego miesiąca. Pracowała według zmian w godzinach 6-18, 18-6. Takie zmiany dotyczyły recepcji, tak pracowały wszystkie osoby bez względu na rodzaj umowy. Ponadto fakt stawiania się do pracy był uwiarygodniony podpisem na liście obecności.

Sprawy zostały przekazane do rozpoznania dwóm składom orzekającym. W pierwszej sprawie przeciwko Krzysztofowi M. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy pierwotnie wydał wyrok zaoczny na rzecz strony powodowej z uwagi na niestawiennictwo pozwanego. Po wniesieniu sprzeciwu sprawa trafiła do rozpoznania zwyczajnego. Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe, dopuścił dowód z przesłuchania świadków, zawnioskowanych przez stronę powodową i całkowicie podzielił opinię inspektora pracy, wydając w dniu

12.01.2017 r. wyrok ustalający istnienie stosunku pracy. W sprawie nie była wnoszona apelacja strony pozwanej, tym samym wyrok uprawomocnił się.

W drugiej sprawie przeciwko spółce, przy tym samym stanie faktycznym, sąd uznał iż cechy stosunku pracy są bezsporne, tj. praca była wykonywana w warunkach określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy i nie jest to kwestionowane przez stronę pozwaną. Jednocześnie sąd wskazał na konieczność ustalenia woli stron jako cechy przeważającej i postępowanie dowodowe ograniczyło się wyłącznie do tej kwestii. Strona pozwana domagała się oddalenia pozwu z uwagi na fakt, że pracodawca nie zamierzał zatrudnić powódki na podstawie umowy o pracę z uwagi na status studentki. Wyrokiem z dnia 28 lipca 2016 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy oddalił powództwo inspektora pracy w całości, dzieląc stanowisko pozwanej spółki.

Inspektor pracy wniósł apelację. Rozpatrując ją Sąd Okręgowy w Bydgoszczy w całości uwzględnił argumentację inspektora pracy i zmienił wyrok I instancji, ustalając istnienie stosunku pracy oraz zasądając ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Uwagi i wnioski

Zarządzeniem nr 1/2017 r. z 16 stycznia 2017 r. Okręgowy Inspektor Pracy powołał Zespół do spraw Ustalania Stosunku Pracy w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy. W skład Zespołu weszli doświadczeni prawnicy, głównie inspektorzy pracy z Bydgoszczy, Torunia i Włocławka. Do zadań Zespołu należy wytaczanie powództw i prowadzenie spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy w związku z kontrolami inspektorów pracy oraz innymi czynnościami rozpoznawczymi, opracowanie metodyki kontroli w obszarze przestrzegania zakazu zawierania umów

cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, udzielanie inspektorom pracy porad prawnych, sporządzanie sprawozdań, opinii i analiz dotyczących przedmiotu działalności Zespołu, gromadzenie orzecznictwa sądowego oraz literatury na w/w temat. Poszczególni członkowie Zespołu, zostali zobowiązani do wytaczania powództw w imieniu prowadzących kontrolę inspektorów pracy z danej sekcji oraz sprawowanie swoistej opieki prawnej w wyznaczonej sekcji nadzoru i prawnej. W 2017 r. Zespół odbył trzy zebrania merytoryczne. Powołanie Zespołu wpłynęło pozytywnie na działalność Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w obszarze realizacji tematu kontroli przestrzegania zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz w zakresie wytaczania powództw. Z uwagi na fakt, że w skład Zespołu powołano doświadczonych prawników, wpłynęło to niewątpliwie na podniesienie poziomu merytorycznego sporządzanych dokumentów.

W porównaniu z 2016 r. liczba wytoczonych powództw zmniejszyła się prawie o połowę. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest przede wszystkim instytucja stawki minimalnej, gwarantowana pracobiorcom z dniem 01.01.2017 r. w związku z wykonywaniem pracy na podstawie umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, wraz z wejściem znowelizowanych przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Większość pracobiorców, w obliczu możliwości uzyskania dodatkowego wynagrodzenia za pracę poza limitami kodeksowymi określającymi normy czasu pracy, rezygnowała z chęci dochodzenia roszczeń przed sądem pracy w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy. Ponadto większość spraw kończyła się wycofaniem się skarżącego w obawie o ponoszenie ewentualnych kosztów sądowych w razie przegranego procesu.

12. Wnioski do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

W ramach systemu ubezpieczeń społecznych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych Państwowa Inspekcja Pracy realizuje zadania polegające na motywowaniu pracodawców do efektywnych działań w zakresie prewencji wypadkowej za pomocą zróżnicowanej składki wypadkowej. Na podstawie art. 36 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. 2009 r. Nr 167, poz. 1 322 z późn. zmianami) inspektorzy pracy uprawnieni są do wnioskowania do ZUS o podwyższenie składki wypadkowej o 100% wobec pracodawcy, u którego w czasie dwóch kolejnych kontroli stwierdzono rażące naruszenie przepisów bhp.

W 2017 r. inspektorzy pracy skorzystali z możliwości wnioskowania do ZUS o podwyższenie składki

wypadkowej w stosunku do 5 pracodawców zatrudniających łącznie 77 pracowników, w tym 3 kobiety. Najczęściej wnioski dotyczyły mikroprzedsiębiorstw (3 wnioski) i zakładów zatrudniających do 50 pracowników (2 wnioski). Jednocześnie aż 4 wnioski dotyczyły przedsiębiorstw z branży budowlanej.

W związku z kontrolami, w wyniku których inspektorzy wnioskowali o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe, wydano 36 decyzji, w tym 13 decyzji wstrzymujących pracę, 2 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn oraz 3 decyzje skierowania do innych prac 9 pracowników zatrudnionych przy nich wbrew obowiązującym przepisom. W wyniku popełnionych wykroczeń ukarano 5 osób mandatami karnymi na łączną kwotę 6 000 zł.

13. Skargi i wnioski

W 2017 r. inspektorzy pracy rozpatrywali zasadność 3 079 skarg. Spośród badanych skarg 690 skarg uznano za zasadne, 393 skargi za częściowo zasadne, 841 skarg było bezzasadnych. W przypadku 502 skarg nie można było ustalić przedmiotu skargi, a w przypadku 562 skarg brak było przedmiotu skargi zgodnie z właściwością organów PIP.

Rozpatrując zgłoszone skargi inspektorzy pracy zbadali łącznie 4 676 zarzutów z zakresu prawa pracy

oraz technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy, z czego 2 153 były bezzasadne i 1 673 zasadne. Pozostałe okazały się bądź niemożliwe do ustalenia, bądź są w toku.

Najwięcej skarg, jak w latach ubiegłych, wpłynęło od byłych pracowników – 621, od pracowników – 252 skargi, tzw. pozostałe to 598 skarg.

W tabeli poniżej zamieszczono najczęściej badane problemy będące przedmiotem skarg.

Przedmiot badanych skarg	Odsetek badanych problemów	Czego problem najczęściej dotyczył
Wynagrodzenie za pracę	35,7 %	Niewypłacenie i nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia, niewypłacenie wynagrodzenia za nadgodziny, niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy
Stosunek pracy	17,3 %	Brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę, niewydanie świadectwa pracy
Legalność zatrudnienia	8,8 %	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,
Czas pracy	7,65 %	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
Przygotowanie do pracy	3,6 %	Brak lub niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie wstępne i okresowe, brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia pracowników wstępne – instruktaż ogólny i stanowiskowy

Podsumowanie i wnioski

Podobnie jak w latach poprzednich podstawowym przedmiotem składanych skarg są problemy związane z niewypłacaniem, zaniżaniem bądź nieterminowym wypłacaniem należności pieniężnych ze stosunku pracy. Przyczyny zaległości płacowych wynikają z braku płynności finansowej bądź umyślnego pozbawiania pracowników należnych świadczeń. Kolejnymi problemami są: niepotwierdzanie na piśmie przez pracodawców umów o pracę, niewydawanie świadectw pracy oraz nieprawidłowości w jego treści. Istotne miejsce zajmuje problematyka naruszania przez pracodawcę przepisów o czasie pracy.

Skargi zgłoszone przez związki zawodowe

W wyniku 46 skarg i wniosków organizacji związkowych inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 41 kontroli. Spośród wszystkich badanych skarg stwierdzono 13 skarg zasadnych, 5 częściowo zasadnych i 21 skarg bezzasadnych. W przypadku 4 skarg brak było przedmiotu skargi zgodnie z właściwością organów PIP.

Organizacje związkowe zgłosiły w swych skargach i wnioskach 70 problemów z zakresu prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ramach zgłoszonych przez związki zawodowe problemów tylko 6 z nich dotyczyło zagadnień z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, z czego 4 uznano, jako uzasadnione. W przypadku prawnej ochrony pracy z 64 badanych problemów 33 uznano za uzasadnione.

Zgłoszenia uznane za zasadne dotyczyły głównie: niezgodniania regulaminów obowiązujących u pracodawcy, gospodarowania środkami z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Ponadto brak uzgodnień w przydzielaniu świadczeń, bądź przydzielanie świadczeń w sposób sprzeczny z ustawą lub z regulaminem. W dalszej części przedmiotem skarg były sprawy związane z organizacją czasu pracy, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ochroną wynagrodzenia za pracę. Czasami zakres zgłaszanych problemów przekraczał kompetencje organów PIP, jak np. regulowanie problemów z zakresu naruszania ustawy o związkach zawodowych.

Analiza skarg i wniosków dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu i mobbingu

W roku sprawozdawczym wpłynęło 67 skarg dotyczących dyskryminacji i 97 skarg dotyczących mobbingu, z czego w przedmiocie dyskryminacji – 27 skarg okazało się zasadnych, 30 bezzasadnych. W zakresie mobbingu – 12 zasadnych i 44 bezzasadne. W pozostałych przypadkach brak przedmiotu, bądź brak informacji z uwagi na przekazanie spraw do innych okręgów. Problematyka dyskryminacji była badana w toku 17 kontroli, a mobbingu w toku 79 kontroli. Nie ujawniono skarg dotyczących molestowania.

Tematyka zgłaszanych spraw dotyczyła głównie dyskryminacji przy kształtowaniu wynagrodzenia za

pracę lub innych warunków zatrudnienia np. w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na 67 skarg 27 skarg uznano, jako zasadne. W przypadku mobbingu na 97 skarg w 12 potwierdzono ich zasadność, przy czym problem sprowadzał się do braku opracowania i wdrożenia przez pracodawcę określonych procedur antymobbingowych.

Inspektorzy odchodzą od przeprowadzania w czasie kontroli ankiet antymobbingowych, gdyż nie mogą one stanowić dowodu w sprawie. Zapisy w ankietach wskazują jedynie na brak właściwych stosunków międzyludzkich panujących u pracodawców i w tej części stanowią podstawę do podejmowania przez inspektorów pracy działań profilaktycznych.

14. Porady prawne i techniczne

W 2017 r. porady prawne udzielane były w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy, w Oddziałach w Toruniu i Włocławku oraz raz w tygodniu w Grudziądzu, jak również podczas prowadzonych kontroli i działań prewencyjno-promocyjnych, a także w ramach dyżurów w redakcjach lokalnych gazet. W roku sprawozdawczym udzielono 46 453

porad (33 338 prawnych, 13 115 technicznych, a w 504 przypadkach problematyka pozostawała poza kompetencją Państwowej Inspekcji Pracy). Wśród wszystkich udzielonych porad w czasie dyżurów udzielono 21 010 porad, a w toku czynności kontrolnych 25 443 porad.

Zakres podmiotowy udzielonych porad w OIP Bydgoszcz w 2017 r.

Odbiorca porad	Liczba porad
Pracownicy	5 016
Byli pracownicy	2 593
Pracodawca/przedsiębiorca	1 902
Inne (np. osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, emeryci, renciści)	1 314
Pracownicy niepełnosprawni	665
Osoby ubiegające się o zatrudnienie	320
Organy/urzędy państwowe/ urzędy samorządu terytorialnego	236
Cudzoziemcy	96
Służba bhp	67
Związki zawodowe	56
Spółeczny inspektor pracy	12
Organizacje pracodawców	11
Rolnicy indywidualni	6
Posel/senator/radny	4

Najwięcej porad dotyczyło, podobnie jak w latach ubiegłych, stosunku pracy (nawiązywanie, rozwiązywanie stosunku pracy, wymagania dotyczące dokumentacji pracowniczej), wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy. W tym obszarze największa liczba pytań dotyczyła terminowości wypłaty świadczeń, ale również poprawności ich naliczania, prawa do określonych dodatków (godziny nadliczbowe, pora nocna). Wraz z pytaniami dotyczącymi wynagrodzeń często podnoszona była problematyka czasu pracy, np. wymiaru czasu pracy, okresów rozliczenio-

wych, rozliczania czasu pracy w szczególności przy wydłużonym okresie rozliczeniowym. Na uwagę zasługuje zwiększona liczba, w odniesieniu do 2016 r., porad prawnych udzielonych w zakresie uprawnień pracowniczych związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracowników. W obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy niezmiennie od kilku lat największej liczby porad udzielono w zakresie wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Stosunkowo duży odsetek zapytań dotyczył kwestii przygotowania pracowników do wykonywanej

pracy: profilaktycznych badań lekarskich, szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wymagań kwalifikacyjnych pracowników. Jednocześnie zwiększyła się liczba porad odnoszących się do zapewniania pracownikom środków ochron indywidualnych, odzieży i obuwia roboczego.

W przypadku pracowników i byłych pracowników najczęściej porad dotyczyło stosunku pracy (sposobu rozwiązania, uprawnień związanych z rozwiązaniem umowy o pracę) oraz wynagrodzeń (prawa do wynagrodzenia, prawidłowości naliczania świadczeń).

Pracodawcy najczęściej zwracali się z pytaniami dotyczącymi stosunku pracy (m.in. wymogi w zakresie dokumentacji pracowniczej) oraz wynagrodzeń (poprawności naliczania). Najwięcej porad prawnych (z zakresu prawa pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy) udzielono ustnie w czasie dyżurów inspektorów pracy oraz pracowników merytorycznych w siedzibie Okręgu lub w oddziałach – 8 854 porady, a także w czasie prowadzonych czynności kontrolnych – 25 443 porady.

Tematyka najczęściej udzielanych porad prawnych kształtowała się jak w poniższym zestawieniu

Przedmiot porad	Liczba porad
Stosunek pracy	6 026
Wynagrodzenia za pracę	3 310
Czas pracy, czas pracy kierowców, czas pracy w zakładach leczniczych	2 128
Urlopy pracownicze	1 596
Rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników	1 568
Uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem	1 250
Przygotowanie pracowników do pracy: badania profilaktyczne, szkolenia bhp, kwalifikacje	544
Wypadki i choroby zawodowe	422
Środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze	327
Legalność zatrudnienia – obywatele polscy	251
Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	213

Porady udzielane związkom zawodowym

W 2017 r. przedstawicielom związków zawodowych (w tym społecznym inspektorom pracy) udzielono łącznie 68 porad. Co do zasady dotyczyły one indywidualnych spraw związanych z sytuacją w konkretnym zakładzie pracy (np. w obszarze poprawności naliczania wynagrodzenia, czasu pracy). Przedmiotem porad były również zagadnienia dotyczące zbiorowego prawa pracy (układy zbiorowe pracy). Porady te dotyczyły głównie kwestii związanych z wprowadzaniem zmian do układów zbiorowych pracy, konieczności składania wypowiedzeń zmieniających w przypadku wprowadzania rozwiązań mniej korzystnych niż dotychczas obowiązujące, sposobu ustalania reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej i możliwości zawieszenia stosowania układu. Szczegółowe porady prawne z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy udzielane były również w czasie kontroli prowadzonych przez inspektorów pracy. Tryb rozwiązywania układów zbiorowych pracy był również jednym z tematów szkolenia zorganizowanego w dniu 09.11.2017 r. w Centrum Konferencyjnym "Zawisza" w Bydgoszczy dla przewodniczących i członków zarządów zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych zrzeszonych w branży ciepłowniczej.

Porady dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu, molestowania i mobbingu

Porady prawne udzielone w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy w 2017 r. w zakresie równego traktowania w zatrudnieniu, molestowania i mobbingu dotyczyły zaledwie 1% wszystkich porad w ramach poradnictwa udzielanego w siedzibę Okręgu lub w oddziałach. Udzielono 250 porad (197 – mobbing, 47 – dyskryminacja oraz 6 – molestowanie). W porównaniu z 2016 r. zmalała liczba udzielonych porad prawnych w obszarze przepisów równościowych. Może być to efekt wzrostu świadomości co do charakteru zjawisk, uprawnień pracowniczych i możliwości dochodzenia roszczeń.

Nadal jednak najczęściej sygnalizowaną kwestią pozostaje niewłaściwe zachowanie się pracodawcy, przełożonych lub współpracowników wobec pracownika. Podstawowy element poradnictwa w tym zakresie stanowiło wyjaśnienie pytającemu różnicy pomiędzy mobbingiem (wskazanie przesłanek prawnych, uprawnień) a molestowaniem jako formą dyskryminacji. Osoby udzielające porad prawnych w tym zakresie przekazywały wydawnictwa informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy odnoszące się do powyższej problematyki.

15. Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy

Dane statystyczne

W 2017 r. wpłynęło do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy ogółem 68 wniosków o zarejestrowanie zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych oraz wniosków o wpis informacji o częściowym zawieszeniu stosowania układu, wypowiedzeniu układu, o rozwiązaniu układu za porozumieniem stron oraz o zmianę nazwy pracodawcy.

Rozpatrzono 67 wniosków. Jeden wniosek o wpis informacji o rozwiązaniu obecnie obowiązującego układu zbiorowego pracy za porozumieniem stron zawiera warunek rozwiązujący – układ ulegnie rozwiązaniu z dniem rejestracji nowego układu zbiorowego pracy. Nowy układ zbiorowy pracy nie został jeszcze zarejestrowany, gdyż zawierał postanowienia niezgodne z prawem. Strony zostały wezwane do dokonania w układzie odpowiednich zmian albo wyrażenia zgody na wpisanie układu do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem.

Zarejestrowano wszystkie wnioski o wpis informacji do rejestru bez konieczności wzywania stron o uzupełnienie braków formalnych. Jeden wniosek o rejestrację układu zbiorowego pracy i jeden wniosek o rejestrację protokołu dodatkowego nie spełniały wymagań określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. U. Nr 34, poz. 408). Wnioski te nie zawierały wymaganych informacji albo brak było pełnomocnictw dla osób, które podpisały układ zbiorowy pracy/protokół dodatkowy w imieniu związku zawodowego. Strony uzupełniły braki w zakreślonym terminie.

Po rozpatrzeniu dwóch wniosków o rejestrację układu zbiorowego pracy i czterech wniosków o rejestrację protokołu dodatkowego strony otrzymały powiadomienia o postanowieniach niezgodnych z prawem. W konsekwencji otrzymanych powiadomień strony dokonały zmian w układach zbiorowych pracy/protokołach dodatkowych albo cofnęły wnioski o ich rejestrację. W trzech przypadkach odmówiono rejestracji protokołów dodatkowych, przy czym jeden wniosek wpłynął do OIP w Bydgoszczy w 2016 r.

Przyczyną odmowy rejestracji protokołów dodatkowych było niewyrażenie zgody na wpisanie protokołów dodatkowych do rejestru bez postanowień niezgodnych z prawem oraz niedokonanie w nich odpowiednich zmian w terminie 14 dni od daty otrzymania powiadomienia o postanowieniach niezgodnych z prawem. Żadna ze stron, które otrzymały odmowę rejestracji układu zbiorowego pracy/protokołu dodatkowego, nie złożyła odwołania do sądu pracy.

Do najczęściej kwestionowanych postanowień układów zbiorowych pracy/protokołów dodatkowych jako niezgodnych z prawem należały:

- brak konieczności składania wypowiedzenia zmieniającego w przypadku zmiany kategorii zaszeregowania pracownika,
- dopuszczalność ustalenia poza układem zbiorowym pracy (w odrębnym porozumieniu) wyższego limitu godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy oraz długości okresów rozliczeniowych
- określenie wysokości dodatku za pracę w porze nocnej w sposób mniej korzystny niż przewidują przepisy powszechnie obowiązujące,
- pozbawienie określonej grupy pracowników prawa do odprawy emerytalno-rentowej oraz ustalenie wysokości odprawy w sposób mniej korzystny niż przewidują przepisy powszechnie obowiązujące,
- ustalenie daty wejścia w życie układu zbiorowego pracy przed terminem zarejestrowania układu,
- zwolnienie z wymogu legitymowania się dziesięcioletnim stażem pracy przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej jedynie osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W 2017 r. partnerzy społeczni stosunkowo często dokonywali zmiany układu zbiorowego pracy poprzez wprowadzenie postanowienia umożliwiającego pracownikom zakup, po cenach niższych niż detaliczne, usług medycznych w ramach grupowego ubezpieczenia zdrowotnego. Przykładowo wprowadzono postanowienie, zgodnie z którym pracownicy, którzy podjęli decyzję o skorzystaniu z usług medycznych, zobowiązani są uiszczać opłatę miesięczną w wysokości 3 zł.

Jak co roku przedmiotem treści protokołów dodatkowych były: zmiana tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego, zmiana tabeli zaszeregowania stanowisk pracy, zmiana tabeli norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zmiana dopuszczalnego limitu pracy w godzinach nadliczbowych, określanie obowiązujących u pracodawcy systemów czasu pracy, wprowadzenie ruchomego czasu pracy, rezygnacja z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych albo określenie wysokości odpisu na fundusz.

W nowo zawieranych zakładowych układach zbiorowych pracy określano głównie wysokość wynagrodzenia za pracę oraz zasady przyznawania świadczeń pieniężnych (np. ustalano najniższe wynagrodzenie w wysokości wyższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, przyznawano nagrody jubileuszowe, premie 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). Postanowieniami układowymi kształtowano również wysokość zakładowego funduszu świadczeń socjalnych poprzez

jego zwiększanie, zmniejszanie w relacji do odpisu ustawowego, bądź wprowadzano zapisy o rezygnacji z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W postanowieniach układowych pojawiały się również nieliczne regulacje dotyczące czasu pracy pracowników oraz uprawnień zakładowych organizacji związkowych.

Przykłady korzystniejszych regulacji zawartych w zakładowych układach zbiorowych pracy zarejestrowanych w 2017 r.:

- przyznanie wynagrodzenia chorobowego w wysokości 100% pod warunkiem legitymowania się 15-letnim stażem pracy u pracodawcy,
- przyznanie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nocy w wysokości 80% stawki 1850 zł,
- uzależnienie wysokości odprawy emerytalno-rentowej od stażu pracy u danego pracodawcy (po 25 latach 200% podstawy, 40 latach 300% podstawy),
- wprowadzenie dodatku za pracę zmianową dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach, na których praca wykonywana jest przez 24 godziny, dodatku za pracę na drugiej zmianie, dodatku za pracę w warunkach zimowych,
- zwiększenie do 15 minut przerwy za każdą godzinę pracy przy komputerze,
- przyznanie pracownikom możliwości skorzystania z prywatnych usług medycznych,
- zwiększenie dodatku do wynagrodzenia w wysokości 50% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę przepracowaną w porze nocnej.

Podsumowanie i wnioski

Każdego roku obserwuje się coraz mniejszą liczbę wniosków o rejestrację nowych układów zbiorowych pracy oraz wniosków o rejestrację protokołów dodatkowych do układów. W 2017 r. wpisano do rejestru Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy 3 nowe zakładowe układy zbiorowe pracy (wpłynęły 4 wnioski o rejestrację układu, jednakże jeden z wnioskodawców po otrzymaniu powiadomienia o postanowieniach układu niezgodnych z prawem wycofał wniosek). Żaden z zarejestrowanych układów nie został zawarty po raz pierwszy. Natomiast wypowiedziano i rozwiązano w trybie za porozumieniem stron ogółem 6 układów. Na dzień 31.12.2017 r. liczba układów zbiorowych pracy zarejestrowanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy wynosiła 448. Tylko nieliczne strony decydowały się na wprowadzenie do układu regulacji korzystniejszych niż wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (np. ustalenie wyższego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, przyznanie dodatkowych dni wolnych od pracy, ustalenie wyższej kwoty odprawy emerytalno-rentowej), bądź przyznanie dodatkowych świadczeń dla pracowników (np. dofinansowanie do zakupu szkielek okularowych lub soczewek, zakup pakietu medycznego). Zmiany dokonywane protokołami dodatkowymi miały na celu najczęściej dostosowanie obowiązujących stawek wynagradzania do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo dostosowanie nazw stanowisk pracy do zmian organizacyjnych.

16. Spory zbiorowe pracy

Spory zbiorowe pracy

Działając zgodnie z dyspozycją art. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236 z późn. zm.) pracodawcy w 2017 r. zgłosili OIP w Bydgoszczy ogółem 492 spory zbiorowe. Przeważająca większość zawiadomień o wszczęciu sporu zbiorowego została przekazana przez dyrektorów szkół podstawowych, gimnazjów,

liceów i innych placówek oświatowych województwa kujawsko-pomorskiego i miała związek z zapowiadaną reformą systemu oświaty. Zarówno pracodawcy, jak i przedstawiciele organizacji związkowych przekazywali informacje dotyczące stopnia zaawansowania koncyliacji i mediacji oraz informacje o wynikach sporów wszczętych i prowadzonych w 2017 r. i w latach ubiegłych.

Informacja o rodzaju działalności wykonywanej przez pracodawców, u których został wszczęty spór zbiorowy wg PKD z 2007 r. z podziałem na sekcje (wg liczby zgłoszonych sporów zbiorowych).

Sekcja	liczba zgłoszonych sporów zbiorowych
C - przetwórstwo przemysłowe	3
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4
H - transport i gospodarka magazynowa	2
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1
P – edukacja	480
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i edukacją	1

Liczba żądań zgłoszonych pracodawcom przez organizacje związkowe w sprawach dotyczących:

- warunków pracy – 2
- warunków płacy – 10
- praw i wolności związkowych – 3
- innych, nieobjętych definicją sporu – 6

Przykłady:

- niedokonywanie w okresie do 31.08.2022 r. wypowiedzeń stosunków pracy nauczycieli, wychowawców, innych pracowników pedagogicznych i pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w szkołach i placówkach,
- niedokonywanie w okresie do 31.08.2022 r. jednostronnych niekorzystnych zmian warunków pracy i niedokonywanie zmian podmiotowych w stosunkach pracy nauczycieli, wychowawców, innych pracowników pedagogicznych i pracowników niebędących nauczycielami
- podwyższenie od 01.01.2017 r. o 10% wynagrodzeń zasadniczych nauczycieli, wychowawców, innych pracowników pedagogicznych i pracowników niebędących nauczycielami,
- potwierdzenie dalszego obowiązywania dotychczasowych praw pracowniczych i związkowych wynikających z postanowień umowy społecznej dotyczącej zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji grupy kapitałowej jednego z przedsiębiorstw energetycznych,
- podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych o 1600 zł w dwóch transzach: od 01.07.2017 r. i od 01.07.2018 r. po 800 zł,
- podwyżka wynagrodzeń dla wszystkich pracowników o 30% stawki godzinowej lub płacy zasadniczej od 01.08.2017; likwidacja nagrody i wprowadzenie premii regulaminowej; równy dostęp do pracy w nadgodzinach,

- wzrost wynagrodzeń, wprowadzenie jednolitych stawek wynagradzania za godziny jezdne kierowców

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

W 2017 r. wpłynęło łącznie 5 pism, w których pracodawcy poinformowali o zakończeniu sporu zbiorowego. Dwa z nich dotyczyły sporów zbiorowych wszczętych w 2015 r. Wszystkie spory zakończyły się zawarciem stosownego porozumienia pomiędzy stronami. Ponadto do OIP w Bydgoszczy wpłynęły 2 pisma, w których pracodawcy poinformowali o prowadzeniu sporu z udziałem mediatora oraz 1 pismo informujące o zawieszeniu sporu do października 2017 r.

Przykłady, uwagi, wnioski

W większości przypadków przedmiotem sporów zbiorowych powstałych w 2017 r. pomiędzy pracodawcą a działającymi w zakładzie pracy organizacjami związkowymi były warunki płacy. W tym również przedmiocie organizacje związkowe wysunęły największą liczbę żądań. Związki zawodowe domagały się najczęściej wzrostu wynagrodzeń zasadniczych, likwidacji nagrody i wprowadzenia w jej miejsce premii regulaminowej. W związku z zapowiadaną reformą systemu oświaty w pierwszym kwartale 2017 r. wpłynęło do OIP w Bydgoszczy 480 zawiadomień o wszczęciu sporu zbiorowego w szkołach podstawowych, gimnazjach, liceach i placówkach oświatowych działających na terenie województwa kujawsko-pomorskiego. Wpłynęło również jedno zawiadomienie o wszczęciu sporu zbiorowego związane z zapowiadaną reformą organów kontroli celno-skarbowej. Z dostępnych informacji o przebiegu i wynikach sporów zbiorowych wynika, że jedynie 3 spory wszczęte w 2017 r. zakończyły się podpisaniem porozumienia.

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

W 2017 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 była jedna instytucja kulturalno - artystyczna.

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

III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY

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

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

W 2017 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy zgłoszono w sumie 210 wypadków, w tym 2 zdarzenia potencjalnie wypadkowe. W 43 przypadkach decyzją Okręgowego Inspektora Pracy nie podjęto czynności kontrolnych z uwagi na charakter wypadku (wypadki komunikacyjne lub nagłe wypadki medyczne niezwiązane z warunkami wykonywania pracy). Dotyczyło to 17 zgłoszonych wypadków śmiertelnych, w tym 16 nagłych zdarzeń medycznych i 1 wypadku komunikacyjnego, 5 wypadków ciężkich, w tym 4 wypadków komunikacyjnych i 1 zdarzenia medycznego, 14 wypadków zbiorowych - komunikacyjnych oraz 7 wypadków tzw. lekkich. W 4 przypad-

kach sprawa badania okoliczności i przyczyn wypadku została przekazana do innego OIP.

W 5 przypadkach (2 wypadki śmiertelne i 3 ciężkie) zdarzenia nie zostały uznane za wypadki przy pracy, a w 7 przypadkach na dzień 31 grudnia 2017 r. kontroli nie zakończono.

W 2017 r. inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 151 wypadków przy pracy. Na łączną liczbę zbadanych wypadków przy pracy składało się 131 indywidualnych i 20 zbiorowych. W wypadkach pojedynczych 15 stanowiły zdarzenia śmiertelne, 53 powodujące ciężkie obrażenia ciała oraz 63 lżejsze obrażenia. W wypadkach tych łącznie poszkodowanych zostało 181 osób, w tym 18 poniosło śmierć, 59 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 104 lżejsze obrażenia. Natomiast w wypadkach zbiorowych poszkodowanych zostało 50 osób, w tym 3 poniosły śmierć, 6 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 41 lekkie obrażenia. Informacje o wypadkach okręgowy inspektor pracy uzyskiwał od pracodawców oraz od innych podmiotów takich jak: policja, pogotowie ratunkowe, centrum zarządzania kryzysowego, a także z mediów.

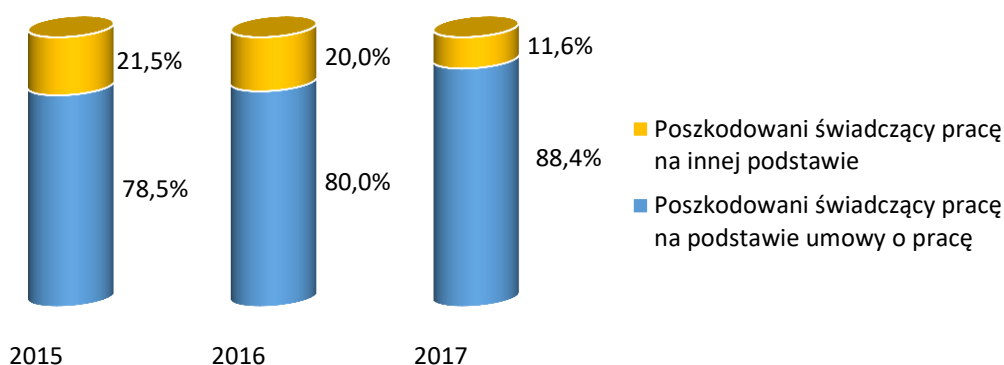
Rok zaistnienia wypadku	Liczba zbadanych wypadków	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	Ze skutkiem śmiertelnym	Z ciężkimi obrażeniami ciała	
2017	ogółem	151	181	18	59
	w tym zbiorowych	20	50	3	6
2016	ogółem	125	135	14	50
	w tym zbiorowych	9	18	0	0
2015	ogółem	146	158	34	44
	w tym zbiorowych	8	20	1	0

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

W 2017 r. 90,6% (164 osoby) ogółu poszkodowanych stanowili mężczyźni, natomiast 9,4% (17 osób) to

kobiety. Wśród poszkodowanych w wypadkach, które były przedmiotem badania przez inspektorów pracy 88,4% (160 osób) stanowili pracownicy, natomiast 11,6% (21 osób) stanowiły osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Zdecydowana większość poszkodowanych w zbadanych wypadkach 97,8% (177osób) posiada obywatelstwo polskie, natomiast 2,2% (4 osoby) było obywatelami krajów spoza Unii Europejskiej.

Poszkodowani w zbadanych przez OIP wypadkach - wg podstawy świadczenia pracy w latach 2015-2017

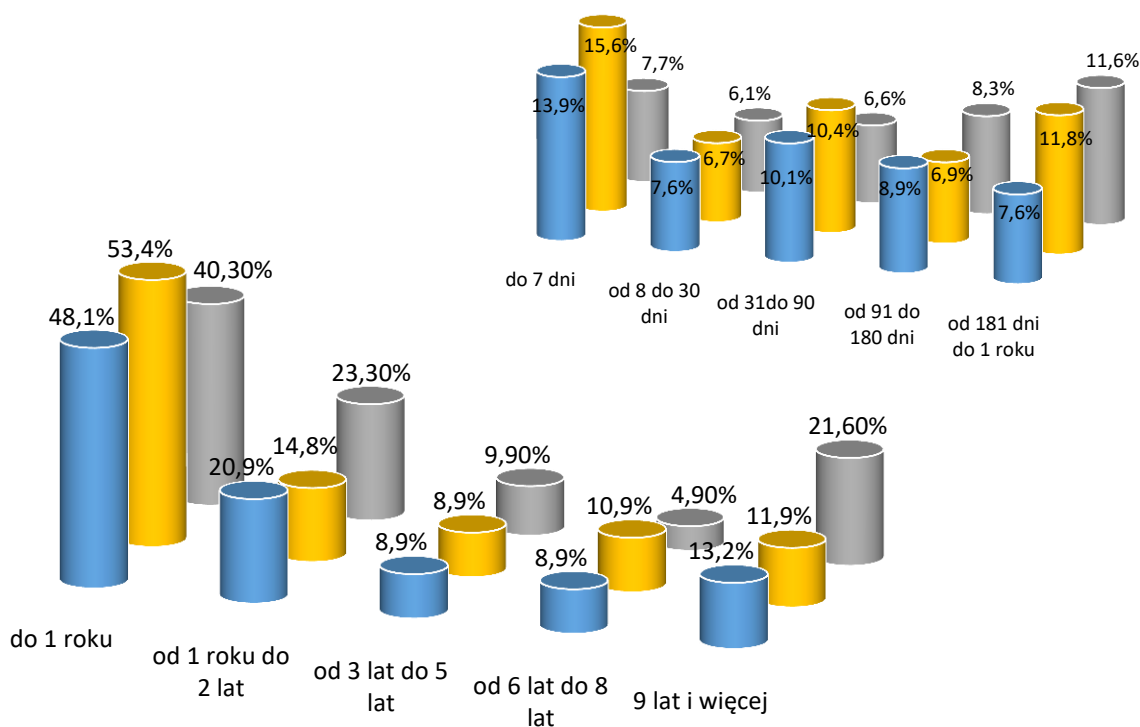


W zbadanych przez inspektorów pracy wypadkach poszkodowane zostały 73 osoby o stażu pracy w zakładzie nie dłuższym niż 1 rok (40,3% ogółu poszkodowanych), z których 14 to poszkodowani o stażu pracy do 7 dni (wśród nich 2 ponieśli śmierć, 5 doznało ciężkich obrażeń ciała, a 7 lżejszych obrażeń).

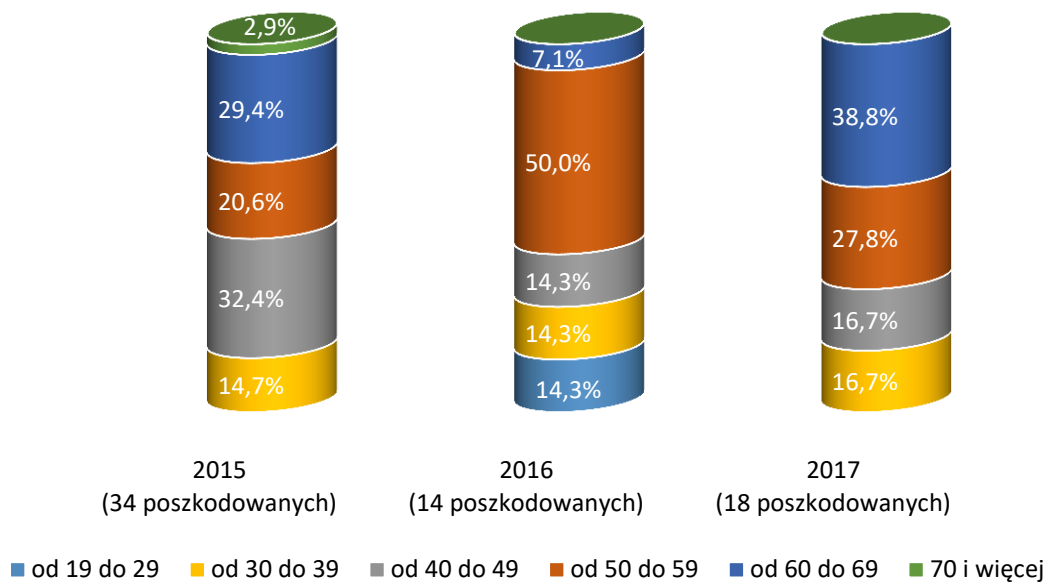
Największą liczbę poszkodowanych stanowili ludzie w przedziale wieku od 30 do 39 lat – 48 osób (26,5% ogółu poszkodowanych), w następnej kolejności od 19 do 29 lat - 41 osób (22,7%), od 50 do 59 lat – 38 osób (21,0%), od 40 do 49 lat – 31 osób (17,1%), od 60 do 69 lat – 22 osoby (12,2%), 70 i więcej lat – 1 osoba (0,6%). Natomiast najliczniejszą grupę pracowników, którzy w wyniku wypadku ponieśli śmierć – 7, to osoby w wieku od 60 do 69 lat.

Ze względu na zajmowane stanowisko najczęściej poszkodowanych w wypadkach to: robotnicy budowlani robót wykończeniowych, stanu surowego i pokrewni – 24 osoby (13,3%), ślusarze i pokrewni -15 osób (8,3%), robotnicy obróbki drewna, stolarze i pokrewni – 13 osób (7,2%), robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie – 12 osób (6,6%), robotnicy przy pracach prostych w przemyśle – 10 osób (5,5%), operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych i papierniczych - 9 osób (5,0%), formierze odlewniczy, spawacze, blacharze i pokrewni – 9 osób (5,0%), elektrycy, elektromechanicy, elektromonterzy – 8 osób (4,4%) oraz kierownicy ciężarówek i autobusów – 6 osób (3,3%)

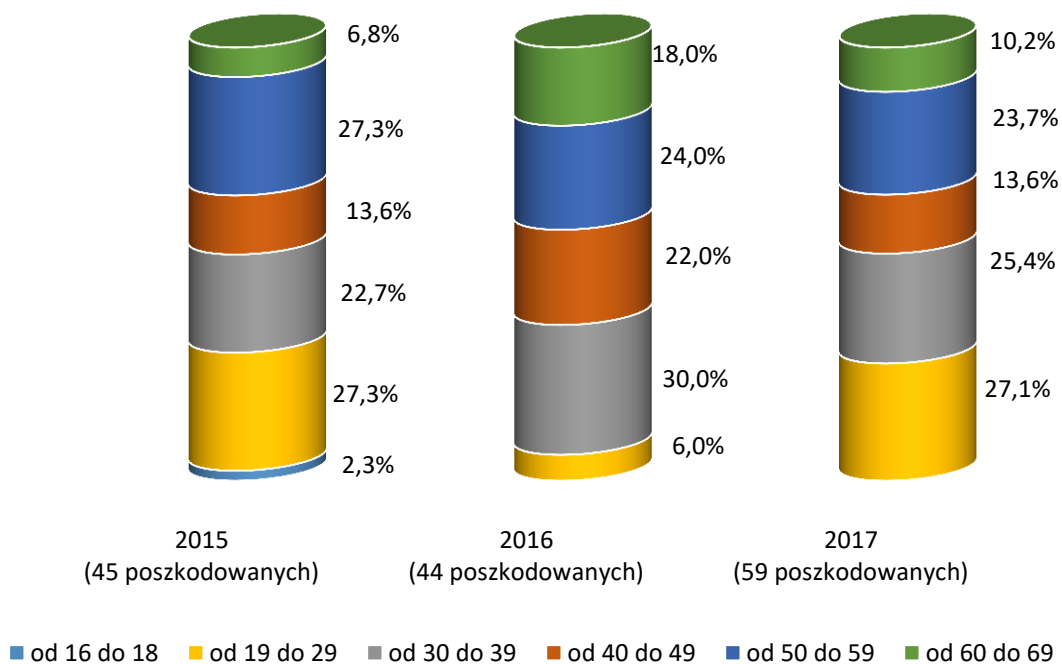
Poszkodowani w zbadanych przez OIP wypadkach wg stażu pracy w zakładzie w latach 2015 – 2017



Poszkodowani śmiertelnie w zbadanych przez OIP wypadkach zaistniałych w latach 2015 – 2017 – wg wieku



Poszkodowani ciężko w zbadanych przez OIP wypadkach zaistniałych w latach 2015 – 2017 – wg wieku



Wyniki kontroli wskazują, że najczęściej wypadkom ulegają osoby o krótkim stażu pracy w danym zakładzie. W latach 2015 – 2017 odsetek poszkodowanych, pracujących do jednego roku w zakładzie kształtował się na poziomie 40,3%.

Wśród przyczyn wypadków zaistniałych w tym okresie, w których poszkodowanych zostało 221 osób, o stażu do 1 roku w danym zakładzie znalazły się:

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

Znaczna część tych przyczyn wynika z niedostatecznego przygotowania 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.

W 2017 r. podobnie jak w latach ubiegłych najczęściej wypadków zaistniało w następujących gałęziach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe 69 wypadków (45,7%) wszystkich wypadków, budownictwo 34 wypadki (22,5%), handel i naprawy 16 wypadków (10,6%), transport i gospodarka magazynowa 6 wypadków (4,0%), rolnictwo i leśnictwo 6 wypadków (4,0%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne 3 wypadki (2,0%), edukacja 3 wypadki (2,0%).

Na 69 wypadków zaistniałych w przetwórstwie przemysłowym składało się 59 wypadków pojedynczych, w tym 1 śmiertelny, 30 ciężkich, 28 lekkich oraz 10 wypadków zbiorowych. W wypadkach tych poszkodowanych zostało 90 osób, w tym 1 poniosła śmierć, 35 odniosły ciężkie obrażenia ciała i 54 lżejsze obrażenia ciała.

W budownictwie na łączną liczbę 34 wypadków składało się 31 wypadków pojedynczych, w tym 5 śmiertelnych, 14 ciężkich, 12 wypadków lekkich oraz 3 wypadki zbiorowe. W sumie w tych wypadkach poszkodowanych zostało 38 osób, w tym 5 zginęło na miejscu lub w wyniku doznanych urazów, 14 odniosło ciężkie obrażenia ciała i 19 lżejsze obrażenia.

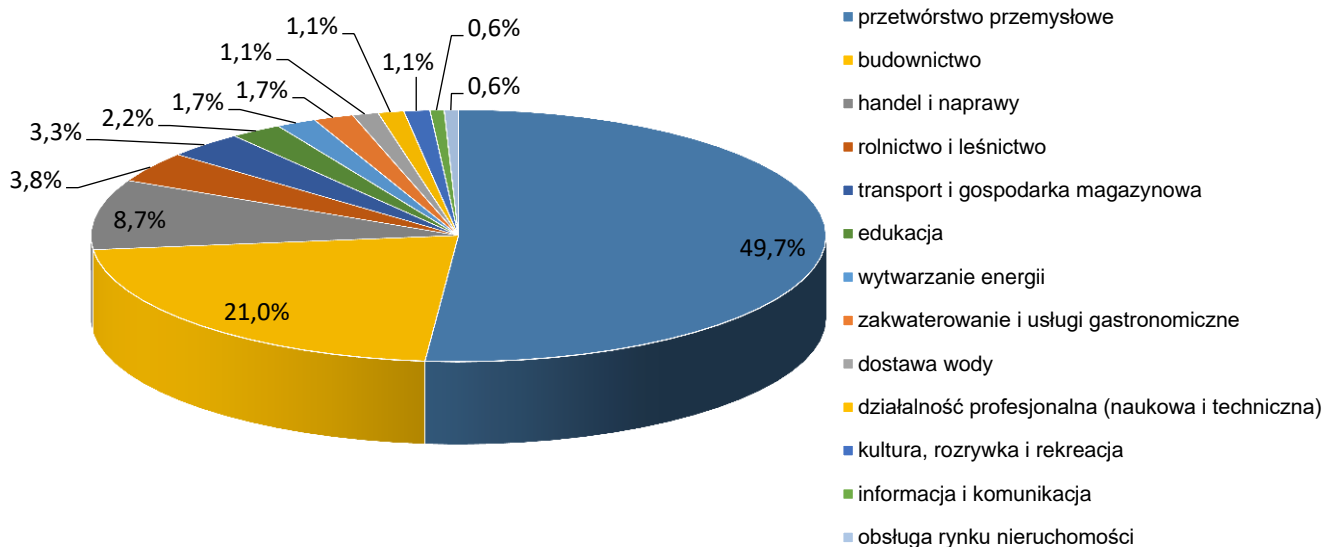
W handlu i naprawach na łączną liczbę 16 wypadków składały się same wypadki pojedyncze, w tym 2 śmiertelne, 5 ciężkich i 9 lekkich. W wypadkach tych poszkodowanych zostało 16 osób, w tym 2 poniosły śmierć, 5 odniosło ciężkie obrażenia ciała i 9 lżejsze obrażenia.

Najwięcej wypadków śmiertelnych zaistniało w budownictwie (5), handlu i naprawach (2), transporcie i gospodarce magazynowej (2) oraz w rolnictwie i leśnictwie (2). Zdarzeniami bezpośrednio prowadzącymi do takich wypadków przy pracy były głównie: uszkodzenie, pęknięcie, ześlizgnięcie lub upadek czynnika materialnego, poślizgnięcie, potknięcie się, upadek osoby, w tym z wysokości, utrata kontroli nad maszyną, środkami transportu, transportowanym ładunkiem i ruchy ciała bez wysiłku fizycznego (prowadzące do urazów zewnętrznych).

Najwięcej osób poniosło śmierć podczas:

- wykonywania innych czynności – 6 poszkodowanych (np. nagłe zdarzenie medyczne), do aktywizacji choroby współistniejącej mogły doprowadzić czynniki zewnętrzne takie jak stres, wysiłek fizyczny,
- obsługiwanie maszyn – 2 poszkodowanych, wszyscy w trakcie wykonywania przeglądów, konserwacji, regulacji i napraw,
- wykonywania prac narzędziami – 2 poszkodowanych, wszyscy podczas pracy narzędziami niezmechanizowanymi,
- transportu ręcznego – 2 poszkodowanych, wszyscy podczas podnoszenia lub opuszczania w pionie,
- obecności w miejscu wykonywania prac – 2 poszkodowanych, w tym 1 w trakcie obecności uzasadnionej organizacją pracy oraz 1 nieuzasadnionej obecności np. przebywanie wbrew zakazom w wyznaczonej strefie niebezpiecznej,
- kierowania / jazdy środkami transportu – 1 poszkodowany, w trakcie kierowania środkami transportu,
- operowania przedmiotami – 1 poszkodowany (podczas brania do rąk, chwytania, trzymania, umieszczenia w poziomie),
- w stosunku do 2 poszkodowanych brak było informacji dotyczących czynności wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku.

**Poszkodowani w zbadanych przez OIP wypadkach zaistniałych w 2017 r.
wg sekcji PKD (181 poszkodowanych)**

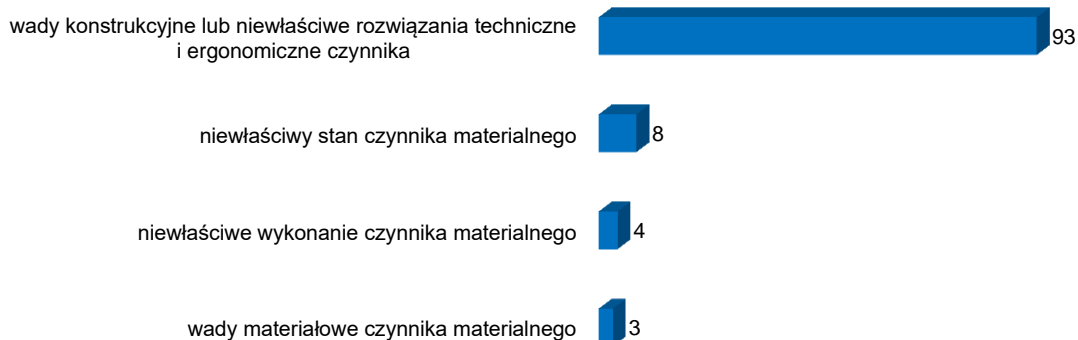
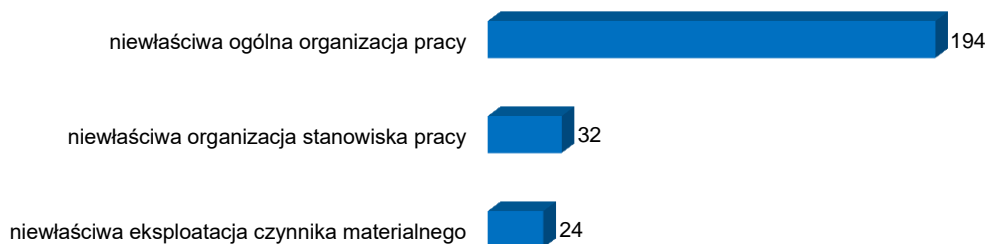


Najwięcej osób, które w wyniku odniesionych obrażeń w wypadkach straciły życie pracowało:

- w budownictwie – ogółem 5 osób (wszyscy podczas wykonywania robót remontowych i rozbiórkowych oraz związanych ze wznoszeniem budynków),
- w rolnictwie i leśnictwie – ogółem 3 osoby (po 1 osobie podczas upraw rolnych, hodowli zwierząt i pozyskiwaniu drewna),
- w administracji publicznej i obronie narodowej – ogółem 3 osoby (2 w transporcie lądowym i 1 podczas pracy biurowej),
- w handlu i naprawach – ogółem 2 osoby (1 w handlu detalicznym i 1 w handlu hurtowym),
- w transporcie i gospodarce magazynowej – ogółem 2 osoby (1 podczas obsługi środka transportu i 1 podczas magazynowania),

- w przetwórstwie przemysłowym – ogółem 1 osoba (w miejscu produkcji urządzeń elektrycznych),
- w wytwarzaniu energii – ogółem 1 osoba w wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz i parę wodną.
- w dostawach wody – ogółem 1 osoba podczas robót w wykopie nagle zasłabnięcie.

Badając w roku sprawozdawczym okoliczności 151 wypadków przy pracy inspektorzy pracy ustalili łącznie 694 przyczyny tych zdarzeń. Wśród nich dominowały przyczyny tzw. ludzkie – 336 (48,4%) i organizacyjne – 250 (36,0%). Podobnie jak w latach poprzednich, najmniejsza liczba przyczyn związana była z wadami konstrukcyjnymi lub niewłaściwymi rozwiązaniami technicznymi: tzw. przyczyny techniczne – 108 (15,6%).

- techniczne**-organizacyjne****- ludzkie**

Powtarzalne przyczyny wypadków przy pracy

Wśród przyczyn technicznych:

- brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające – 35,2% ogółu przyczyn technicznych (zabezpieczenia m.in. przed zetknięciem się z ruchomymi elementami maszyn i urządzeń, uderzeniem przez wyrzucane materiały i przedmioty, wybuchem, porażeniem prądem elektrycznym, zetknięciem z powierzchniami o skrajnych temperaturach),
- niewłaściwa eksploatacja czynnika materialnego – 17,6% ogółu przyczyn technicznych (nadmierna eksploatacja czynnika, niedostateczna konserwacja czynnika materialnego, niewłaściwe naprawy i remonty czynnika oraz inne nieprawidłowości związane z eksploatacją),
- brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej – 13,9%,
- niewłaściwa stateczność czynnika materialnego – 11,1%,
- niewłaściwy stan czynnika materialnego – 7,4%,
- brak lub niewłaściwa sygnalizacja zagrożeń – 7,4%,
- niewłaściwe elementy sterownicze – 5,6%,
- wady konstrukcyjne czynnika materialnego – 5,6%

Wśród przyczyn organizacyjnych:

- brak instrukcji posługiwania się czynnikiem materialnym – 14,4 % ogółu przyczyn natury organizacyjnej,
- dopuszczanie do pracy pracowników bez przeszkolenia lub niewłaściwie przeszkolonych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – 13,2%,
- brak nadzoru nad pracownikami – 12,0%,
- tolerowanie przez nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpiecznej i higienicznej pracy – 9,6%,
- niewłaściwa koordynacja prac zbiorowych – 6,8%,
- niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej lub niewłaściwy dobór tych środków – 6,2%,
- niedostateczne przygotowanie zawodowe pracownika – 5,2%,
- dopuszczanie do pracy pracowników z przeciwwskazaniami lekarskimi lub bez badań lekarskich – 4,8%,

Wśród tzw. przyczyn ludzkich:

- Nieprawidłowe zachowanie się pracownika (spowodowane nieznajomością zagrożenia, nieznajomością przepisów i zasad bhp, lekceważeniem zagrożenia, lekceważeniem poleceń przełożonych, niedostateczną koncentracją uwagi na wykonywanej czynności, zaskoczeniem niespodziewanym zdarzeniem oraz brakiem doświadczenia) – 65,8% ogółu tzw. przyczyn ludzkich,
- Niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika (m.in. wykonywanie pracy nie wchodzącej w zakres obowiązków, przechodzenie, przejeżdżanie

nie lub przebywanie w miejscach niedozwolonych, wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia – niewyłączenie maszyny, niewyłączenie napięcia, niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia, przechodzenie, przejeżdżanie lub przebywanie w miejscach niedozwolonych, wykonywanie czynności nie wchodzącej w zakres obowiązków pracownika, zbyt szybka jazda,) – 21,4%,

- Brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym przez pracownika (m.in. nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej i urządzeń zabezpieczających, używanie nieodpowiedniego do danej pracy czynnika, udostępnienie przez pracownika czynnika materialnego osobie nieupoważnionej, niewłaściwe zabezpieczenie czynnika, użycie czynnika podczas przebywania osób w strefie niebezpiecznej, niewłaściwe uchwycenie, trzymanie czynnika, wadliwe zainstalowanie - zamocowanie czynnika przez pracownika) – 8,6%
- Stan psychofizyczny pracowników, niezapewniający bezpiecznego wykonywania pracy (spowodowany m.in. nagłym zachorowaniem, zmęczeniem, zdenerwowaniem, spożyciem alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych) – 4,2%.

W wyniku przeprowadzonych kontroli i stwierdzonych naruszeń przepisów bhp inspektorzy pracy wydali łącznie 212 decyzji, w tym 13 decyzji wstrzymania prac lub działalności, ze względu na bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia, 25 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i innych urządzeń, 39 decyzji podlegających natychmiastowemu wykonaniu na podstawie art. 108 kpa, 4 decyzje zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia, 3 decyzje skierowania do innych prac 4 pracowników dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom o pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych, 2 decyzje nakazania ustalenia w określonym terminie okoliczności i przyczyn wypadku.

Ponadto w 69 wystąpieniach pokontrolnych skierowali łącznie 135 wniosków dotyczących podjęcia działań organizacyjno – technicznych mających na celu wyeliminowanie lub ograniczenie zagrożeń wypadkowych oraz uchybień w ocenie ryzyka zawodowego.

W związku z ujawnionymi – w trakcie badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy – wykroczeniami przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy nałożyli 63 mandaty karne, na łączną kwotę 85 200,00 złotych. W 4 przypadkach inspektorzy pracy skierowali do sądów wnioski o ukaranie, we wnioskach zawarto 13 wykroczeń. We wszystkich przypadkach nastąpiło rozpoznanie spraw i sąd wydał orzeczenia na łączną kwotę 22 000,00 złotych Ponadto w 11 przypadkach, zawiadomili organy prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Badając okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy inspektorzy pracy udzielili łącznie 1 118 porad, w tym 374 prawnych, 675 technicznych oraz 69 dotyczących legalności zatrudnienia.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy – przy współudziale partnerów społecznych i instytucji państwowych, w tym innych organów nadzoru nad warunkami pracy podejmował w 2017 r. działania kontrolno – nadzorcze i prewencyjne w branżach o największym nasileniu zagrożeń wypadkowych w celu przeciwdziałania wzrostowi liczby wypadków przy pracy. Łącznie podjęto 44 takie działania, w tym: przeprowadzono 6 kontroli na wniosek organu (5 z policji i 1 związków zawodowych), w 36 przypadkach inspektorzy pracy poinformowali organy o wynikach kontroli (8 związki zawodowe, 8 prokuraturę, 6 społeczną inspekcję pra-

cy, 5 policję, 3 urząd dozoru technicznego, po 2 zakład ubezpieczeń społecznych, i inne organy oraz po 1 transportowy dozór techniczny i departament funduszy MR, PIPS).

W 2 przypadkach inspektorzy pracy zawiadomili ZUS o błędach w informacjach o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe ZUS P IWA.

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

2. Kontrola poprawności postępowania powypadkowego prowadzonego przez pracodawców

W 2017 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy podczas prowadzonych kontroli badali stan realizacji postanowień rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r. Nr 105, póź. 870).

W ramach oceny prawidłowości działania zakładowych zespołów powypadkowych przeprowadzono 338 kontroli. Badaniu poddano 945 dokumentacji powypadkowych, w tym 45 dokumentacji z wypadków nie uznanych za wypadki przy pracy.

Analiza wszystkich sprawdzonych protokołów ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wykazała 1 018 nieprawidłowości w następujących obszarach:

- zgłaszania wypadków ogółem 73 nieprawidłowości (7,2% stwierdzonych uchybień), w tym 57 przypadków zgłaszania wypadku przez poszkodowanego w odległym terminie, 7 zawiadomienia o wypadku inspektora pracy PIP w odległym terminie, 7 niezgłoszenia wypadku przez przełożonego osoby poszkodowanej oraz 2 niezawiadomienie o wypadku właściwego inspektora pracy PIP,
- ustalania okoliczności i przyczyn wypadku ogółem 605 nieprawidłowości (59,4% stwierdzonych uchybień), w tym najwięcej - 301 dotyczyło ustalenia tylko części przyczyn wypadku lub ustalenia innych przyczyn niż wynikających z analizy inspektora pracy, następnie 54 przystąpienia do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku z nieuzasadnioną zwłoką, 48 niewłaściwego składu zespołu powypadkowego, 47 ustalenia tylko okoliczności wypadku, 45 niezamieszczenia w protokole naruszonych przez pracodawcę przepisów i zasad bhp, 32 zaniedbania oględzin miejsca wypadku i innych czynności niezbędnych do zebrania dowodów dotyczą-

cych wypadku, 18 zamieszczenia w protokole powypadkowym bez wskazania dowodów stwierdzenia, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa, 17 niedotrzymania terminu zatwierdzenia protokołu przez pracodawcę oraz 13 nieprzystąpienia do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku bądź niesporządzenia dokumentacji powypadkowej,

- wniosków i środków profilaktycznych ogółem 307 nieprawidłowości (30,2% stwierdzonych uchybień), w tym 155 dotyczyło ustalenia wniosków i środków nieadekwatnych do przyczyn wypadku, 123 nieokreślenia wniosków i środków w ogóle lub wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku, na którym miał miejsce wypadek oraz 29 niezastosowania przez pracodawcę wniosków i środków profilaktycznych,
- rejestracji wypadków ogółem 33 nieprawidłowości (3,2% stwierdzonych uchybień), w tym 21 nierejestrowania wszystkich wypadków oraz 12 braku rejestru wypadków.

Wykazane powyżej nieprawidłowości pozwalają na wysunięcie następujących wniosków:

- Od wielu lat inspektorzy pracy dokonujący oceny przestrzegania postanowień ww. rozporządzenia najwięcej nieprawidłowości ujawniają w obszarze dotyczącym ustalania przez zakładowe zespoły powypadkowe okoliczności i przyczyn, które doprowadziły do wypadku oraz wniosków i środków profilaktycznych. Wiele postępowań powypadkowych przeprowadzonych zostało powierzchownie. Ustalenia, co do przyczyn, które doprowadziły do wypadku skupiały się głównie na działaniach po-

szkodowanego, a pomijane były przyczyny techniczne oraz wynikające ze złej organizacji pracy, które obciążałyby pracodawców. Często badanie wypadku nie było zorientowane na określenie faktów i dowodów, a skupiało się wyłącznie na poszukiwaniu winnego (najczęściej samego poszkodowanego). Nagminne było także wskazywanie jako bezpośredniej przyczyny wypadku, wydarzenia powodującego uraz. Ponadto wiele zespołów, jako przyczynę wypadku, ustalało „zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem” mimo iż nie wynikało to w ogóle z okoliczności wypadku. Nadal występowały przypadki zamieszczania w protokole powypadkowym bez uzasadnienia – wskazania dowodów stwierdzenia, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa. Wynikało to głównie z niezajomości definicji ww. pojęć.

- Zasadnym wydaje się stwierdzenie, że głównym celem zespołów powypadkowych, w szczególności tych, w skład których wchodzi specjaliści spoza zakładu pracy nie było zapobieganie podobnym wypadkom w przyszłości, tylko umożliwienie uzyskania przez poszkodowanego prawa do świadczeń, przy jednoczesnym umniejszeniu roli pracodawcy lub osób sprawujących nadzór. A to na zespole powypadkowym ciąży powinność wskazywania jakie środki powinien podjąć pracodawca w celu uniknięcia podobnych wypadków. Z pewnością pracodawcy ci nie unikną wypadków jeżeli jedynym wnioskiem zaproponowanym przez zespół jest „omówienie wypadku z pracownikami, powtórne przeszkolenie lub zwrócenie uwagi na zachowanie większych środków ostrożności”.
- W dalszym ciągu występują także przypadki ujawniania wypadków. Taki stan rzeczy może wynikać z faktu, że liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy wpływa na ustalenie kategorii ryzyka dla płatnika składek, a w konsekwencji na wysokość stopy procentowej na ubezpieczenie wypadkowe. Nadal także występowały przypadki braku rejestru wypadków przy pracy mimo obowiązku jego założenia oraz nierejestrowania wszystkich wypadków w rejestrze. Pozytywnym zjawiskiem jest natomiast poprawa stanu praworządności w tym zakresie. Z roku na rok liczba uchybień dotyczących rejestracji wypadków ulega zmniejszeniu (w 2015 r. – 54, w 2016 r. -36, w 2017 r. – 33).
- Najmniej błędów przy badaniu okoliczności i przyczyn wypadków popełniają zespoły składające się ze społecznych inspektorów pracy i pracowników służby bhp. Na poziom ich kompetencji z pewnością wpływ mają szkolenia prowadzone od wielu lat dla społecznych inspektorów pracy, w ramach powołanej przez Okręgowego Inspektora Pracy Kujawsko-Pomorskiej Akademii Społecznego Inspektora Pracy oraz szkolenia dedykowane dla pracowników służb bhp. Natomiast najwięcej

błędów i nieprawidłowości ujawnianych jest w dokumentacjach powypadkowych sporządzanych przez specjalistów ds. bhp spoza zakładu i przedstawicieli pracowników. Specjaliści spoza zakładu pracy obsługując wiele podmiotów, nie dysponują dostateczną ilością czasu na wnikliwe przeprowadzenie postępowania powypadkowego. Niejednokrotnie pojawiają się oni w zakładzie tylko po wezwaniu pracodawcy i głównym celem ich działania jest wypełnienie formalnego obowiązku jakim jest sporządzenie protokołu powypadkowego. Z analizy dokumentacji powypadkowych przeprowadzonych przez inspektorów pracy można również wnioskować, że sami pracodawcy, w wielu przypadkach nie oczekują rzetelnego i wnikliwego ustalenia okoliczności i przyczyn, które doprowadziły do zaistnienia wypadku. Konsekwencją takiego nieprofesjonalnego podejścia będą kolejne wypadki powstałe w podobnych okolicznościach i z podobnych przyczyn. Aby dokonać zmian postaw u pracodawców należy prowadzić konsekwentne i ukierunkowane działania wskazujące podmiotom wymierne korzyści, w szczególności ekonomiczne, społeczne, a nawet moralne wynikające z likwidacji bądź ograniczenia zagrożeń aktywujących wypadki.

- Zasadnym byłoby wprowadzenie zmian do obowiązujących przepisów dotyczących ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy m.in. w zakresie zwracania pracodawcy przez inspektora pracy protokołu zawierającego ustalenia naruszające uprawnienia pracownika albo nieprawidłowe wnioski i środki profilaktyczne z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku nie tylko w odniesieniu do wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, ale również do wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy, tzw. „wypadków lekkich”. Rezultatem takiej zmiany byłaby poprawa jakości sporządzanych dokumentacji powypadkowych.
- Inspektorzy pracy w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i doprowadzenia do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami stosowali środki prawne.

Wydano ogółem 46 decyzji nakazowych, w tym 23 na piśmie i tyle samo ustnych. Decyzje dotyczyły 341 pracowników.

Do 243 pracodawców inspektorzy pracy wystosowali 645 wystąpień, które dotyczyły 1 805 pracowników. Wydali także 2 polecenia ustne.

W stosunku do osób winnych wykroczeń zastosowano środki przewidziane ustawą:

- za stwierdzone 4 wykroczenia inspektorzy pracy nałożyli 4 mandaty karne, wszystkie wobec pracodawców, łączna kwota grzywnien w postępowaniu mandatowym wyniosła 5 600,00 złotych,
- za 5 wykroczeń, wobec 4 osób inspektorzy pracy zastosowali środki wychowawcze w postaci ostrzeżeń.

Dokonując kontroli realizacji postanowień rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy pracy udzielili 2 685 porad, w tym prawnych 970, technicznych 1563 oraz dotyczących legalności zatrudnienia 152.

Głównymi efekty wykonanych działań przez pracodawców było:

- wyeliminowanie nieprawidłowości związanych z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, w szczególności dotyczących przyczyn, które doprowadziły do wypadku, środków i wniosków profilaktycznych, terminu przystąpienia

do ustalania okoliczności i przyczyn wypadku oraz sporządzenia protokołu powypadkowego,

- powoływanie zespołu powypadkowego w prawidłowym składzie,
- określanie wniosków profilaktycznych i zapobiegawczych w ponownie przeprowadzonej ocenie ryzyka zawodowego,
- terminowe zgłaszanie wypadku właściwym organom,
- założenie i bieżące prowadzenie rejestrów wypadków przy pracy,
- wyeliminowanie nieprawidłowości dotyczących profilaktycznych badań lekarskich.

3. Działania prewencyjne w obszarze wypadków przy pracy

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

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 2017 r. zorganizowano 7 szkoleń, w których przeszkolono 209 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 40 społecznych inspektorów pracy – zrzeszonych w NSZZ Pracowników Wojska Zarządu Okręgowego Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych RP Polski Północnej. W kwietniu na wniosek Związku Nauczycielstwa Polskiego odbyło się szkolenie dla 55 społecznych inspektorów pracy placówek oświatowych. W czerwcu na wniosek Zarządu Regionu Toruńsko-Włocławskiego NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" przeprowadzono szkolenie dla 15 członków ww. związku zawodowego, w tym również osób pełniących funkcję społecznych inspektorów pracy. W czerwcu i listopadzie przeprowadzono szkolenia zorganizowane dla społecznych inspektorów pracy, 80 członków Krajowego Związku Zawodowego Ciepłowników w Bydgoszczy.

Szkolenia pracowników służby bhp

W ramach realizacji kampanii prewencyjno – kontrolnej dotyczącej ograniczenia zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna zorganizowano 4 szkolenia, w których wzięły udział 23 osoby reprezentujące 20 pracodawców. W szkoleniach uczestniczyli także pracownicy służb bhp z tych podmiotów. Podczas spotkań omówiono m.in. wymagania prawne w zakresie obróbki drewna i procesów pracy z nimi związanych oraz wskazano na szczególną rolę oceny ryzyka zawodowego zarówno w projektowaniu stanowisk pracy, jak również stosowaniu środków profilaktycznych redukujących ryzyko w aspekcie zagrożeń aktywizujących wypadki przy pracy,

Kontynuowano szkolenia dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy zrzeszonych w Ogólnopolskim Stowarzyszeniu Pracowników Służb Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Oddziałach w Bydgoszczy i Toruniu. Omawiano na nich m.in. rolę pracowników służby bhp w postępowaniu wypadkowym oraz praktyczne aspekty przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego jako procesu prowadzącego do ograniczenia ilości wypadków. Łącznie w przeprowadzonych szkoleniach wzięły udział 105 osób.

Konferencje

W kwietniu w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy odbyła się XIX Konferencja Naukowa „Ochrona zdrowia pracujących”. Współorganizatorami konferencji byli Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Bydgoszczy, Polskie Towarzystwo Medycyny Pracy Oddział Kujawsko–Pomorski oraz Wojewódzka Stacja Sanitarno–Epidemiologiczna w Bydgoszczy. Zebrany przedstawiona została informacja na temat chorób zawodowych w województwie kujawsko – pomorskim. W trakcie konferencji przedstawiciel inspekcji pracy wygłosił referat dotyczący zagrożeń zdrowotnych i wypadkowych występujących na stanowisku lakiernika.

We wrześniu w siedzibie Urzędu Dozoru Technicznego Oddział w Bydgoszczy Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował V konferencję „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu”. W wydarzeniu tym udział wzięło ok. 100 osób, w tym m.in. 26 pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, przedstawiciele 4 stowarzyszeń reprezentujących osoby niepełnosprawne i 57 pracowników. Hasłem przewodnim konferencji było „Życie można zacząć wiele razy”. Konferencja składała się z dwóch paneli tematycznych. Pierwszy poświęcony był doświadczeniom osób niepełnosprawnych, drugi natomiast dotyczył wsparcia dla osób niepełnosprawnych oraz pracodawców.

Budownictwo

Przez cały rok przeprowadzono ogółem 6 szkoleń dla 90 pracodawców, pracowników dozoru, służb bezpieczeństwa i higieny pracy realizujących prace budowlane na terenie województwa kujawsko – pomorskiego. Działania Inspekcji Pracy nakierowane były na zwiększenie bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Szkolenia organizowane były przede wszystkim na budowach np. Szpitala Wojewódzkiego w Toruniu, Bazy Paliw Alternatywnych Cementowni LafargeHolcim w Piechcinie, Trasy Uniwersyteckiej w Bydgoszczy. Głównym celem przedsięwzięcia było omówienie obowiązków osób kierujących pracami na budowie oraz odpowiedzialności, jaka spoczywa na nich w związku z pełnionymi funkcjami. Uczestnicy szkoleń mieli też okazję prześledzenia studiów przypadku obrazujących realne wypadki przy pracy na budowach. W roku sprawozdawczym dwukrotnie, w lutym i maju obradowała Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, która jest organem doradczym działającym przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy. Sygnatariusze podpisali dwa nowe standardy dotyczące planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia i zadaniowej oceny ryzyka zawodowego.

W ramach 5 spotkań Grupy Roboczej sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie dokonano m.in. omówienia funkcjonowania dotychczasowych deklaracji w praktyce oraz opracowano założenia do nowo podpisanych deklaracji standardów dotyczących planu BIOZ i ZOR.

4. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń

W 2017 r. przeprowadzono 28 kontroli w 26 zakładach różnej wielkości, w których wystąpiły wypadki przy pracy. Kontrole były prowadzone w celu dokonania oceny przestrzegania przez pracodawców przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz działań podejmowanych w celu ograniczenia ryzyka wypadkowego.

Prewencja wypadkowa

W ramach programu „Prewencja wypadkowa” odbyły się 2 szkolenia dla 41 pracodawców i ich przedstawicieli. Dotyczyły one zagadnień zarządzania bezpieczeństwem pracy w tych zakładach, w których odnotowano w poprzednich latach wypadki przy pracy śmiertelne i ciężkie. Doboru zakładów dokonano w oparciu o bazy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Szkolenie było doskonałą okazją do wymiany doświadczeń oraz omówienia praktycznych aspektów oceny ryzyka zawodowego, jako skutecznego narzędzia prewencji wypadkowej ze szczególnym uwzględnieniem identyfikacji zagrożeń, analizy skutków ryzyka oraz podejmowania środków profilaktycznych ograniczających ryzyko zawodowe. Jednocześnie w trakcie szkoleń podniesiono problematykę szczególnego traktowania pracowników w pierwszym roku ich pracy na danym stanowisku z uwagi na zwiększoną ilość wypadków przy pracy w tej grupie pracowników,

W ramach „Tygodnia Przedsiębiorcy” inspektor pracy przeprowadził szkolenie, w którym uczestniczyły 23 osoby, w tym pracodawcy oraz przedsiębiorcy. Tematem spotkania były wypadki przy pracy w aspekcie oceny ryzyka zawodowego oraz ich skutków ekonomicznych.

Targi i wystawy

W roku sprawozdawczym przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy uczestniczyli w 9 targach i wystawach organizowanych na terenie województwa Kujawsko – Pomorskiego. Łączna liczba odbiorców, którzy skorzystali z porad i konsultacji wyniosła ponad 600 osób. Były to targi pracy, rolne, branży budowlanej. (np. Targi Budowlane „GRYF – BUD” w Bydgoszczy, Targi Pracy, Targi Rolne), gdzie na zorganizowanym stoisku udzielane były porady w zakresie bhp oraz przekazywano zainteresowanym wydawnictwa promocyjne. W ramach przekazywanych informacji porad były też takie, które dotyczyły problematyki wypadkowej.

Dla realizacji tego przedsięwzięcia zakłady zostały podzielone na 4 grupy:

- 21 zakładów, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy (A),
- 3 zakłady, charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych - wzmożony nadzór (B),
- 1 zakład branży paliwowej o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (C),

- 1 zakład branży azotowej o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (D).

Doboru zakładów dokonano głównie w oparciu o dane o wypadkach przy pracy przekazane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

A. Zakłady, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy

Przeprowadzone kontrole wykazały, że tylko w dwóch zakładach realizowana była polityka bezpieczeństwa wynikająca z zakładowego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy. Jednak w większości kontrolowanych zakładów wdrożono szereg pisemnych procedur dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, ale nie były to działania systemowe. Stąd też działania profilaktyczne podejmowane w wyniku postępowań powypadkowych oraz po dokonaniu oceny ryzyka zawodowego zależą w największym stopniu od rzetelnej pracy służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaangażowania kierownictwa zakładów.

W kontrolowanych zakładach najczęściej stwierdzano nieprawidłowości dotyczące:

- braku osłon lub urządzeń ochronnych, braku zabezpieczenia przed samoczynnym uruchomieniem maszyn po przerwie w zasilaniu,
- niewłaściwego stanu ścian, posadzek i innych elementów kontrolowanych obiektów,
- niezapewnienia aktualnych instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprawidłowości związanych z opracowanymi dokumentacjami powypadkowymi,
- nieprawidłowo sporządzanych ocen ryzyka zawodowego dla kontrolowanych stanowisk pracy,
- braku lub nieprawidłowo sporządzonych wykazów prac szczególnie niebezpiecznych,

Analiza stwierdzonych podczas kontroli nieprawidłowości wskazuje na niską świadomość zagrożeń po stronie kierujących pracownikami oraz tolerowanie przez nich odstępstw od obowiązujących przepisów i zasad bezpiecznej pracy.

Postępowanie powypadkowe i sporządzanie dokumentacji powypadkowej stanowi znaczący problem w większości kontrolowanych zakładów, a największą skalę uchybień i nieprawidłowości stwierdzono w kwestiach dotyczących ustalania przyczyn wypadków przy pracy i określenia adekwatnych wniosków i środków profilaktycznych. Kontrole wykazały, że często w protokołach powypadkowych mianem przyczyn wypadków przy pracy określano wydarzenia będące odchyleniem od stanu normalnego lub powodującego uraz, co sprawiło, że działania profilaktyczne określane na podstawie tak zidentyfikowanych przyczyn sprowadzały się często do omówienia wypadków z pracownikami i zwracania im uwagi.

Do dnia 31.12.2017 r. wykonano 104 decyzje pisemne, zatem łącznie zrealizowano 139 za 156 decyzji, co stanowi prawie 70% wszystkich decyzji. Pracodawcy wdrożyli 73 z 82 wniosków w wystąpieniach, co stanowi 89% wszystkich wniosków. Podczas kontroli udzielono łącznie 96 porad, w tym 66 porad dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy i 2 porady dotyczące legalności zatrudnienia.

B. Zakłady, charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami zagrożeń zawodowych

W 2017 r. wzmocnionym nadzorem objęto dwa z trzech wytypowanych do nadzoru zakładów. W jednym przypadku nastąpiło stopniowe wygaszanie działalności firmy, maszyny nie były użytkowane, a z pracownikami rozwiązano stosunki pracy. Uzyskano informację, że pracodawca nie planuje wznowienia dotychczasowej produkcji. W związku z zaprzestaniem działalności zakład wykreślono z planowanych kontroli.

Pozostałe dwa zakłady prowadziły działalność w zakresie produkcji mebli oraz drewnianej architektury ogrodowej.

W toku prowadzonych kontroli stwierdzono między innymi nieprzestrzeganie przepisów bhp w zakresie:

- pozostawienia w ciągu komunikacyjnym czynnych przewodów elektrycznych, co stanowiło zagrożenie w zakresie ich uszkodzenia oraz potknięcia się o nie,
- braku pokręta służącego do uruchamiania urządzenia do pakowania wyrobów,
- niezapewnienia na stanowisku pracy oświetlenia zgodnego z Polskimi Normami,

- nieuwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego informacji o urządzeniach używanych przez pracowników na określonych stanowiskach pracy,
- braku opisu elementów sterujących, wyłącznika awaryjnego, podłączenia do instalacji wyciągowej, znaków bezpieczeństwa, właściwego stanu technicznego elementów sterujących.

Stwierdzono również nieprawidłowości w zakresie ustalania przyczyn wypadków, wskazywania nieadekwatnych środków profilaktycznych, oraz jeden przypadek niewykonania przez pracodawcę środka profilaktycznego – tj. opracowania instrukcji bhp – określonego w protokole powypadkowym.

Nieprawidłowości wynikały często z zachowań pracowników oraz braku wystarczającego nadzoru nad ich pracą. Nie stwierdza się gwałtownej, radykalnej poprawy warunków pracy poprzez zmianę lub wdrożenie nowych technologii, instalację nowych lub modernizowanie starych maszyn i urządzeń technicznych, ograniczenie lub wyeliminowanie szkodliwych dla zdrowia czynników, materiałów lub surowców. Zakłady objęte

kontrolą mają ugruntowaną pozycję na rynku i funkcjonują już od wielu lat. Park maszynowy wymieniany jest w miarę potrzeb i możliwości finansowych przedsiębiorców. Stosowane technologie są sprawdzone i jak do tej pory nie odnotowano przypadków wystąpienia chorób zawodowych.

Kontrole prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy działają mobilizująco na pracodawców i zmuszają do szukania bardziej efektywnych środków służących poprawie bezpieczeństwa pracy pracowników. W jednym z zakładów wykazano, że jest to również związane z wymaganiami stawianymi przez strategicznego kontrahenta. Częstsze kontrole pozwalają na bieżące poprawianie błędów czy niedociągnięć oraz konsultowanie z inspektorem pracy podjętych działań w zakresie bhp. W kolejnym zakładzie, pracodawca

podjął ukierunkowane działania na znalezienie sposobu oddziaływania na pracowników w celu przestrzegania przez nich przepisów i zasad bhp. Wprowadzono system premiowania pracowników za wykonywanie pracy w sposób bezpieczny, zgodny z przepisami i zasadami bhp. W cyklach co 6 miesięcy dokonuje się sprawdzenia, czy były nałożone pisemne kary upomnienia lub nagany za nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp. Nałożenie kary w formie pisemnej powoduje utratę przez pracownika prawa do przyznania mu premii motywacyjnej w jednoznacznie określonej wysokości. Skutkiem takiego działania był realny spadek ilości wypadków o charakterze ciężkim oraz wzrost świadomości pracowników, że bezpieczna praca realnie wpływa na poprawę ich sytuacji finansowej.

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

Zgodnie z Programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r., na zasadach wynikających z „Deklaracji w sprawie porozumienia na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy, ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska w przemyśle naftowym i gazowym z dnia 24 listopada 2011 r.”, wspólnie z przedstawicielami Państwowej Straży Pożarnej i Inspekcji Ochrony Środowiska, przeprowadzono kontrolę w wybranym zakładzie branży paliwowej.

Kontrola ta, miała charakter kontroli weryfikacyjnej, po wcześniej przeprowadzonej samokontroli realizowanej przez pracodawcę w oparciu o listy kontrolne przygotowane wspólnie przez trzy wymienione instytucje kontrolne.

Z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy ocenie poddano między innymi:

- stanowiska i procesy pracy, w tym wykonawstwo prac szczególnie niebezpiecznych,
- zagadnienia związane ze sprawowaniem przez zakład nadzoru i kontroli stanu bhp,
- przygotowanie pracowników do pracy,
- stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy,
- zabezpieczenia maszyn i urządzeń elektrycznych,
- dokumentację dotyczącą zagrożeń wybuchowych.

Wyniki kontroli wskazują na występowanie tendencji do utrzymania wysokiego poziomu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy w tym zakładzie. Kontrola wykazała tylko dwie nieprawidłowości dotyczące stanu

technicznego kontrolowanych obiektów oraz terenu zakładu. Na terenie bazy wykonano otwory technologiczne i infiltracyjne dla potrzeb rekultywacji środowiska gruntowo-wodnego. Na skutek prowadzonych prac, teren w okolicy nalewni cystern drogowych w wielu miejscach był nierówny, a droga dojazdowa była w złym stanie technicznym (liczne wyrwy w jezdni). Konieczna była przebudowa układu komunikacyjnego (drogi dojazdowej oraz placu manewrowego cystern). Stwierdzono również uszkodzenie stopnia schodów prowadzących do sterowni pompowni pożarowej. Nieprawidłowości te nie wynikają z niewiedzy czy bagatelizowania zagrożeń, ale z niezabezpieczenia wystarczającej ilości środków finansowych na coroczne zadania dotyczące bezpieczeństwa pracy.

Działania prewencyjne polegające na samokontroli podjętej przez zakład, pozwoliły na usunięcie uchybień i nieprawidłowości, które nie wystąpiły już podczas kontroli weryfikacyjnej. Stwierdzono również, że pracownicy zakładu posiadają wiedzę na temat procedur zawartych w systemie bezpieczeństwa, w tym wykazują się znajomością instalacji i sprzętu przygotowanego na wypadek awarii.

Wspólna kontrola PIP, PSP i IOŚ pozwoliła również na wymianę spostrzeżeń przez kontrolujących i wymianę informacji na temat identyfikowanych zagrożeń, rozwiązań technicznych i technologicznych mających wpływ na poziom ochrony osób przebywających na terenie bazy przed zagrożeniami dla ich życia lub zdrowia.

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

Zgodnie z Programem działania PIP na 2017 r., w myśl uzgodnień dokonanych w ramach Grupy Roboczej Przemysłu Chemicznego, inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy wspólnie z przedstawicielami

Państwowej Straży Pożarnej i Inspekcji Ochrony Środowiska przeprowadził na terenie województwa kujawsko - pomorskiego jedną kontrolę, dotyczącą eliminowania zagrożeń środowiska pracy przy pakowaniu

i magazynowaniu nawozów produkowanych na bazie azotanu amonu.

Kontrola ta miała charakter kontroli weryfikacyjnej, po wcześniej przeprowadzonej samokontroli realizowanej przez pracodawcę w oparciu o listy kontrolne przygotowane wspólnie przez trzy wymienione instytucje kontrolne i nie wykazała wielu rozbieżności w stosunku do ustaleń samokontroli z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy ocenie poddano między innymi:

- dokumentację zakładu dużego ryzyka,
- stanowiska i procesy pracy, w tym wykonawstwo prac szczególnie niebezpiecznych,
- dokumentowanie oraz analizę okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy oraz urządzeń i instalacji energetycznych związanych z kontrolowaną instalacją technologiczną,
- przygotowanie pracowników do pracy.

Podczas kontroli Węzła Paletyzacji stwierdzono skorodowane obejmy mocujące na rurociągach. Ponadto rurociąg odpylania zamocowany był tylko na jego końcach. W przypadkach zatykania się tego rurociągu zwiększa on swoją masę, co może spowodować jego zerwanie i upadek na halę na stanowiska pracy pracowników zatrudnionych przy pakowaniu nawozów. W czasie kontroli stwierdzono, że toalety w obiekcie pakowni nie były utrzymane w należytym stanie, powłoki malarskie ścian i sufitów wymagały odnowienia, a płytki na posadzce posiadały ubytki, które należało uzupełnić. Stwierdzono również liczne uszkodzenia posadzki i krawędzi ramp załadunkowych znajdujących

się w obrębie pakowni. W wyniku dokonanych ustaleń kontrolnych inspektor pracy wydał 3 decyzje nakazowe.

Działania prewencyjne polegające na samokontroli poprzedzającej wspólną kontrolę prowadzoną przez PIP, PSP i IOŚ przyczyniły się do wcześniejszego podjęcia przez służby zakładowe działań kontrolnych w zakresie obejmującym wszystkie zagadnienia objęte listą kontrolną. Z uzyskanych podczas kontroli informacji, wynika, że w ramach samokontroli podjęte zostały działania korygujące, zapewniające przestrzeganie wymagań bezpieczeństwa pracy wynikających z obowiązujących przepisów i zasad bhp, ppoż. i ochrony środowiska oraz z postanowień objętych systemami zarządzania funkcjonującymi w kontrolowanym zakładzie. Dokonanie samokontroli i zapewnienie realizacji wniosków wynikających z jej przeprowadzenia, miało istotny wpływ na ograniczenie liczby uchybień i nieprawidłowości stwierdzonych w czasie wspólnej kontroli realizowanej przez trzy organa kontroli państwowej.

Ustalenia dokonane w czasie kontroli potwierdzają, że kierownictwo zakładu. konsekwentnie realizuje politykę bezpieczeństwa wynikającą z zakładowego systemu zarządzania bezpieczeństwem pracy. Podjęto działania mające wpływ na poprawę bezpieczeństwa pracy, między innymi poprzez przestrzeganie i realizację wytycznych przez pracowników zakładu i pracowników podwykonawców, montaż systemu zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości na stanowiskach rozładunku i załadunku, wyposażenie pracowników w urządzenia samohamowne, szelki bezpieczeństwa, montaż urządzeń pomiarowych. Objęcie corocznymi, kompleksowymi kontrolami nowych obszarów zakładu również wpływa na poprawę bezpieczeństwa pracy.

5. Eliminowanie zagrożeń w budownictwie

A. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych

Celem prowadzonych kontroli było dokonanie oceny przestrzegania przepisów bhp, organizacji stanowisk pracy na budowach na terenie województwa Kujawsko -Pomorskiego.

Przeprowadzono ogółem 261 kontroli u 228 przedsiębiorców, którzy zatrudniali 3 495 pracujących, w tym 2 938 w ramach stosunku pracy.

Kontrolą objęto podmioty gospodarcze o różnej strukturze zatrudnienia, w tym :

- 154 kontrole w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników,
- 89 kontroli w podmiotach zatrudniających od 10 do 49 pracowników,
- 17 kontroli w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 pracowników,
- 1 kontrolę w podmiocie zatrudniającym ponad 250 pracowników.

W toku kontroli inspektorzy stwierdzili, że najczęściej powtarzającymi się nieprawidłowościami w zakresie

przestrzegania przepisów i zasad bhp na budowach były uchybienia:

- dotyczące prowadzenia dokumentacji, w szczególności: dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, protokołów odbioru rusztowań i różnego rodzaju instrukcji bhp – 270 nieprawidłowości
- w zakresie eksploatowanych na budowach rusztowań budowlano – montażowych – 259,
- związane z prowadzeniem prac na wysokości, w szczególności związanych z organizacją stanowisk pracy – 201,
- związane z prowadzeniem szkoleń bhp prac.- 176,
- związane z ochroną przeciwporażeniową – 131 ,
- związane z zabezpieczaniem strefy i miejsc niebezpiecznych – 85 ,

Przyczyny najczęściej powtarzających się nieprawidłowości:

- zaniechanie podstawowych obowiązków, jakie wynikają z art. 207 § 2 pkt 1 i 3 kodeksu pracy, w szczególności dotyczących prowadzenia dokumentacji związanej z organizowanymi pracami budowlanymi,
- minimalizowanie kosztów wykonawstwa robót budowlanych przez wszystkich uczestników procesu budowlanego, w szczególności w zakresie eksploatacji rusztowań budowlano – montażowych,
- uwarunkowania wynikające z udziału w przetargach publicznych, które to wymuszają na przedsiębiorcach ciągłe obniżanie kosztów wykonawstwa robót budowlanych, co w następstwie przekłada się na niedociągnięcia i braki w organizacji stanowisk pracy,
- brak skutecznego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bhp w organizacji prac na wysokości,
- wymuszone tempo pracy i pośpiech w realizacji prac budowlanych, dla których termin wykonania był obwarowany wysokimi karami umownymi, w szczególności prac zależnych od sprzyjających warunków atmosferycznych,

Zauważalne tendencje w odniesieniu do stwierdzonych naruszeń prawa i ich przyczyn

- zdecydowany wzrost, w stosunku do 2016 r., nieprawidłowości wynikających z użytkowania ruszto-

wań budowlano-montażowych, spowodowany minimalizowaniem kosztów wykonawstwa i zaniechaniami podstawowych obowiązków przez pracodawców i nadzór techniczny na realizowanych budowach,

- wzrost nieprawidłowości w zakresie prowadzenia dokumentacji związanej z organizacją prac budowlanych, w stosunku do 2016 r., był powodowany ciągłym ograniczaniem kosztów prowadzenia działalności przedsiębiorców,
- wzrost nieprawidłowości dotyczących ochrony przeciwporażeniowej na budowach, w stosunku do 2016 r., był spowodowany zarówno ograniczeniem kosztów w zakresie realizowanych prac budowlanych, jak i zaniechaniami pracujących w zakresie przestrzegania obowiązujących przepisów bhp,

Przykłady szczególnie istotnych nieprawidłowości

Licznie stwierdzone nieprawidłowości związane z eksploatacją rusztowań kolumnowych typ Warszawa przy wykonywaniu prac murarskich na wysokości powyżej 1 m na budowie przy ul. Wyzwolenia 111 w Bydgoszczy skutkowało wydaniem 14 decyzji ustnych, w tym 3 decyzji wstrzymania prac i 2 decyzji wstrzymania eksploatacji rusztowań.



Brak barier chroniących przed upadkiem z wysokości, brak pionu komunikacyjnego, brak bezpiecznego posadawienia stojaków.

Istotne nieprawidłowości zostały stwierdzone w wyniku kontroli przeprowadzonej na budowie budynku mieszkalnego przy ul. Hetmańskiej w Bydgoszczy podczas układania stropu z pustaków keramzytobetonowych typu Teriva, gdzie odnotowano wypadek przy pracy.

Wydarzeniem powodującym wypadek było rozkruszenie się pustaka na którym stał uszkodzony,



Brak bezpiecznego posadawienia stojaków, pomosty robocze położone niezgodnie z instrukcją producenta.

skutkiem czego był upadek pracownika z wysokości 3,0 m na niższy poziom.

W związku z stwierdzonymi na budowie nieprawidłowościami inspektor pracy wydał 6 decyzji ustnych, w tym decyzję zakazującą wykonywania prac związanych z układaniem stropu bez skutecznego zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości.



Brak zabezpieczenia zbiorowego, w tym brak poręczy pośredniej i bortnicy przy istniejącej balustradzie.



Nieprawidłowo zamontowane w klatce schodowej i otworach okiennych balustrady, bez poręczy pośrednich i bez zapewnionej ich sztywności.

Efekty uzyskane w wyniku kontroli

Z ogółu wydanych 1 438 decyzji stwierdzono wykonanie 1 327, co stanowi 92,3%. Wykonanie decyzji doprowadziło do poprawy warunków pracy dla 5 801 pracowników i 515 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. Wynikiem wydanych 276 decyzji było zlikwidowanie bezpośrednich zagrożeń dla 845 pracowników i 122 osób pracujących na budowach na podstawie umów cywilnoprawnych.

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

- eksploatacją rusztowań budowlano-montażowych, co przyczyniło się do poprawy warunków pracy dla 907 pracowników i 105 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych (wydano: 31 decyzji wstrzymania prac, 5 decyzji skierowania, 59 decyzji wstrzymania eksploatacji i 3 decyzje zakazu wykonywania prac),
- wykonywaniem prac na wysokości bez skutecznego zabezpieczenia pracujących przed upadkiem, co przyczyniło się do poprawy warunków pracy dla 819 pracowników i 76 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych (wydano: 35 decyzji wstrzymania prac, 7 decyzji skierowania, 6 decyzji wstrzymania eksploatacji i 5 decyzji zakazu wykonywania prac),
- ochroną przeciwporażeniową, co przyczyniło się do poprawy warunków pracy dla 618 pracowników i 24 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych (wydano: 47 decyzji z art. 108 kpa, 9 decyzji wstrzymania prac i 15 decyzji wstrzymania eksploatacji),
- prowadzeniem dokumentacji dotyczącej prowadzonych prac budowlanych, w szczególności brakiem instrukcji bhp, co przyczyniło się do poprawy warunków pracy dla 819 pracowników i 19 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych (wydano: 20 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności, 3 decyzje wstrzymania prac, 7 decy-

zji wstrzymania eksploatacji i 1 decyzję zakazu wykonywania prac),

- brakiem lub niewłaściwym zabezpieczeniem stref i miejsc niebezpiecznych na terenie budowy, co przyczyniło się do poprawy warunków pracy dla 339 pracowników i 21 osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych (wydano: 25 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności, 4 decyzje wstrzymania prac i 2 decyzje zakazu wykonywania prac).

W celu wyeliminowania zagrożeń wypadkowych ujawnionych w toku kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 1 438 decyzji nakazowych, w tym 1 134 decyzji ustnych i 10 decyzji wpisanych do dziennika budowy.

Wydano ogółem 132 decyzje wstrzymujące wykonywanie prac i 93 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn. Wydano 40 decyzji skierowania do innych prac dla 108 pracowników. Do pracodawców skierowano 52 wystąpienia zawierające 67 wniosków.

Wobec winnych naruszeń przepisów prawa pracy z art. 283 § 1 kodeksu pracy inspektorzy pracy:

- skierowali do Sądu Rejonowego 9 wniosków (28 wykroczeń) o wymierzenie kary grzywny,
- skierowali do prokuratury 6 powiadomień o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa z art. 160 i 220 kodeksu karnego, w związku z stwierdzonymi naruszeniami przepisów bhp, które to powodowały zaistnienie badanych na budowach wypadków przy pracy,
- nałożyli 83 mandaty karne za ogółem 190 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, na łączną kwotę 91 100 zł.,
- zastosowali 23 środki wychowawcze.

Podsumowanie

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

Przyczyny stwierdzanych nieprawidłowości były często zbliżone do przyczyn odnotowanych w latach

poprzednich, w tym niezmiennie podnoszone były niekorzystne dla pracodawców uwarunkowania przetargów publicznych, które to prowadziły do minimalizowaniu kosztów wykonawstwa realizowanych robót budowlanych i tym samym wpływały na pogorszenie warunków pracy i stanu bhp na budowie.

Kontrole wykazały, że liczba osób świadczących pracę zarobkową na budowach na podstawie umowy cywilnoprawnej w 2017 r. zdecydowanie zmalała w stosunku do 2016 r., a wzrosła liczba podmiotów samozatrudniających się.

B. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

Przeprowadzono ogółem 58 kontroli w 53 podmiotach, które zatrudniały 1 693 pracujących, w tym w ramach stosunku pracy zatrudnionych było 1 640 pracowników.

W celu likwidacji lub ograniczenia zagrożeń ujawnionych w toku kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 228 decyzji nakazowych, w tym 188 decyzji ustnych i 39 decyzji na piśmie.

Wydano ogółem 7 decyzji wstrzymujących wykonywanie prac i 4 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn.

Wydano 9 decyzji skierowania do innych prac dla 9 pracowników. Do pracodawców skierowano 5 wystąpień zawierających 7 wniosków.

Ukarano mandatami 6 sprawców wykroczeń na ogólną sumę 7 400 zł. i skierowano 1 wniosek do sądu wobec sprawcy wykroczeń.

Najczęściej naruszane przepisy bhp, regulowane decyzjami nakazowymi dotyczyły:

- braku odpowiednich środków ochrony indywidualnej lub nieużywania ich przez pracowników - wydano 28 decyzji,
- braku niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej - wydano 28 decyzji,
- braku lub niewłaściwych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych - wydano 17 decyzji,
- prowadzenia robót budowlanych bez instrukcji bezpiecznego wykonywania robót - wydano 13 decyzji,
- nieprawidłowego zabezpieczenia ścian wykopu i składowania urobku - wydano 13 decyzji,
- nieprawidłowości w zakresie badań lekarskich pracowników - wydano 13 decyzji,
- nieprawidłowości dotyczących oceny ryzyka zawodowego - wydano 12 decyzji,
- nieprawidłowości w zakresie szkoleń bhp pracowników - wydano 12 decyzji,
- niezgodnego z przepisami zabezpieczenia terenu budowy - wydano 10 decyzji,

- braku odpowiednich instrukcji bhp związanych z eksploatacją maszyn budowlanych - wydano 10 decyzji.

Wśród kontrolowanych firm dominowały kilkuosobowe mikroprzedsiębiorstwa i zakłady o zatrudnieniu od 10 do 49 osób, gdzie procentowy udział decyzji wydanych w stosunku do ogółu wydanych przedstawiał się następująco:

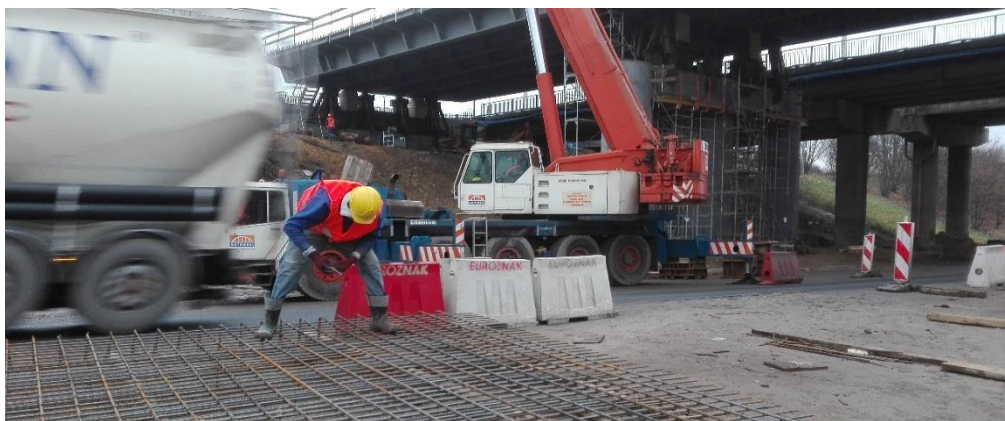
- 32,0% decyzji nakazowych wydano w podmiotach do 9 zatrudnionych (udział procentowy porównywalny w stosunku do 2016 r.),
- 50,0% decyzji nakazowych wydano w podmiotach od 10 do 49 zatrudnionych (zmniejszony udział procentowy w stosunku do 2016 r.),
- 17,1% decyzji nakazowych wydano w podmiotach od 50 do 249 zatrudnionych (wzrost udziału procentowego w stosunku do 2016 r.).

W 2017 r. przeprowadzonych zostało na budowach dróg o 15 kontroli więcej niż w 2016 r., w tym największa liczba kontroli była przeprowadzona, odmiennie niż w 2016 r. w podmiotach zatrudniających do 9 pracowników, tj. skontrolowano 26 podmiotów i wydano ogółem 73 decyzje nakazowe.

Drugim, co do liczby kontrolowanych podmiotów, były zakłady zatrudniające od 10 do 49 pracowników, gdzie skontrolowano 23 podmioty i wydano ogółem 111 decyzji.

Przykład szczególnie istotnych nieprawidłowości

Nieprawidłowości dotyczyły braku niezbędnego zabezpieczenia strefy niebezpiecznej przy pracach prowadzonych przy czynnym ruchu drogowym oraz związanych z prowadzeniem procesów technologicznych w budownictwie, które to stwierdzono na budowie estakady podczas kontroli prowadzonej w związku z badaniem ciężkim wypadkiem przy pracy.



Brak zabezpieczenia stanowisk pracy zbrojarzy wykonujących zbrojenia na terenie tzw. zieleni pomiędzy czynnymi pasami drogi, przy przejeżdżającym samochodzie ciężarowym, przekraczającym prędkość 30 km/godz. na budowie.

Efekty uzyskane w wyniku kontroli

Z ogółu wydanych 228 decyzji stwierdzono wykonanie 210 (92,1% ogółu), co doprowadziło do poprawy warunków pracy dla 1 185 pracowników.

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

- brakiem lub niewłaściwym zabezpieczeniem strefy niebezpiecznej przy pracach drogowych, co przyczyniło się do poprawy warunków pracy dla 195 pracowników,
- brakiem lub nieprawidłowościami dotyczącymi prowadzenia dokumentacji związanej z zatrudnianiem pracowników, w szczególności dotyczącej oceny ryzyka zawodowego i instrukcji dotyczących prowadzonych robót budowlanych, co przyczyniło się do poprawy warunków pracy dla 173 pracowników,
- nieprawidłowościami dotyczącymi ochrony przeciwporażeniowej, co przyczyniło się do poprawy warunków pracy dla 82 pracowników,
- brakiem stosowania przez pracujących odpowiednich środków ochrony indywidualnej, co przyczyniło się do poprawy warunków pracy dla 43 pracowników,
- wykonywanymi na budowach wykopami, w tym zabezpieczaniem ścian wykopów i składowaniem urobku, co przyczyniło się do poprawy warunków pracy dla 64 pracowników,
- brakiem lub nieprawidłowościami dotyczącymi pomieszczeń higienicznych na budowie, co przyczyniło się do poprawy warunków pracy dla 138 pracowników,
- brakiem lub nieprawidłowościami dotyczącymi szkoleń bhp pracowników, co przyczyniło się do poprawy warunków pracy dla 57 pracowników,

Podsumowanie

Ustalenia inspektorów pracy dokonane w toku kontroli budów pozwalają na stwierdzenie, że wykonawcy prac związanych z budową i remontem dróg, podobnie jak w latach ubiegłych dopuszczali się naruszeń przepisów i zasad bhp. Różnice w poszczególnych latach polegają jedynie na rodzaju stwierdzanych procentowo nieprawidłowości w ilościach przeprowadzonych kontroli na budowach, co może być powodowane specyfiką realizowanych prac w regionie.

Nadal, podobnie jak w latach wcześniejszych znaczna liczba nieprawidłowości regulowanych decyzjami nakazowymi dotyczyła pomieszczeń higienicznych dla pracujących na budowach, co jest potwierdzeniem minimalizowania kosztów wykonawstwa robót budowlanych.

Kontrole wykazały, że liczba osób świadczących pracę zarobkową na budowach na podstawie umów cywilnoprawnych w 2017 r. zdecydowanie zmalała w stosunku do 2016 r.

Dalszą tendencją spadkową nieprawidłowości stwierdzanych w latach 2015-2017 odnotowano w zakresie uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn budowlanych.

Inspektorzy pracy ustalili, że istotnym problemem dla wykonawców robót budowlanych jest pułap negocjowanej kwoty przetargowej, często określony ryczałtowo przed rozpoczęciem budowy, bez znajomości struktury gruntu i niewidocznego uzbrojenia terenu, a także niemożliwych do przewidzenia warunków pogodowych. Utrudnienia te występujące na każdym etapie prowadzonych robót, przyczyniają się do zwiększenia kosztów bezpośrednich wykonawstwa. Pracodawcy szukając oszczędności minimalizują koszty związane z bezpieczeństwem pracy na budowie.

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

Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w okresie od 02.01.2017 r. do 31.12.2017 r. przeprowadzili 28 kontroli u 23 pracodawców realizując temat „Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych” , objęty harmonogramem zadań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r.

W kontrolowanych zakładach pracowało ogółem 318 osób, w tym w ramach stosunku pracy zatrudniono 277 pracowników, 26 osobom powierzono pracę zarobkową na podstawie umów cywilnoprawnych.

Kontrole przeprowadzono w zakładach o różnicowanej wielkości i tak:

- w 18 zakładach zatrudniających do 9 pracowników, co stanowi 78,3% ogółu kontrolowanych firm,
- w 4 zakładach zatrudniających od 10 do 49 pracowników, co stanowi 17,4% ogółu kontrolowanych firm,
- w 1 zakładzie zatrudniającym od 50 do 250 pracowników.

Prace wykonywane w trakcie prowadzonych kontroli związane były z rozbiórką i usuwaniem azbestu „twardego” w postaci płyt azbestowo-cementowych falistych z dachów budynków mieszkalnych i gospodarczych oraz płaskich płyt elewacyjnych budynków (w jednym przypadku były to płyty acekolowe w ramach drewnianych wypełnionych styropianem).

W miarę stałą, specjalistyczną działalność związaną z usuwaniem wyrobów zawierających azbest prowadziło 10 kontrolowanych zakładów. Pozostałych 13 firm, tylko sporadycznie zajmowało się usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Dla pracowników tych firm, prace polegające na usuwaniu wyrobów zawierających azbest miały charakter okazjonalny i spora-

dyczny. U skontrolowanych pracodawców prace w bezpośrednim narażeniu na działanie azbestu wykonywało łącznie 66 pracujących.

Najczęściej występujące nieprawidłowości z zakresu bhp to:

- brak lub niewłaściwy stan środków ochrony indywidualnej, brak czyszczenia i separacji po zakończeniu pracy,
- brak odgrodzenia i oznakowania terenu prac ostrzeżeniem „Uwaga zagrożenie azbestem”,
- brak zabezpieczenia otaczającego terenu podczas demontażu wyrobów zawierających azbest,
- niewłaściwy sposób składowania odpadów azbestowych,
- niezgodne z wymogami pakowanie i oznakowanie odpadów zawierających azbest,
- brak lub niewłaściwie opracowany plan usuwania wyrobów zawierających azbest,
- nieutrzymywanie w stanie wilgotnym usuwanych elementów i odpadów zawierających azbest,
- brak badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp dla osób pracujących w kontakcie z azbestem,
- brak oceny ryzyka zawodowego przy pracach związanych z usuwaniem i zabezpieczaniem wyrobów zawierających azbest,
- brak zgłoszenia zamiaru wykonywania prac do PIP.

Przeprowadzone kontrole ujawniły, że w grupie trzynastu najmniejszych firm, sporadycznie zajmujących się usuwaniem wyrobów zawierających azbest wystąpiła największa liczba nieprawidłowości. Znaczącą ilość nieprawidłowości odnotowano również w grupie zakładów o długim stażu i doświadczeniu zatrudniających od 10 do 50 pracowników.



Przykład nieprawidłowego założenia odzieży ochronnej - niedopięty kombinezon ochronny.



Brak zabezpieczenia terenu na zewnątrz budynku przed włóknami azbestu.



Niewłaściwe zabezpieczenie wnętrza budynku podczas demontażu płyt eternitowych z dachu obiektu. Wykonawca demontażu nie posiadał odkurzacza z filtrem HEPA.



Niewłaściwy sposób składowania odpadów zawierających azbest- brak zabezpieczenia palety folią o gr. 0,2 mm, brak oznakowania odpadów, nie wyznaczono i nie oznakowano strefy niebezpiecznej dla składowanych odpadów.



Budynek gospodarczy o powierzchni 200m². Dach budynku wykonany z płyt eternitowych w bardzo złym stanie, cały dach był porośnięty mchem. Przystąpiono do demontażu płyt eternitowych z zamiarem bezpośredniego wejścia na dach po drabinie przystawnej. Ze względu na niewłaściwą organizację pracy wydano decyzję zakazującą wykonywania demontażu płyt eternitowych do czasu zapewnienia bezpiecznego sposobu wykonywania rozbiórki przy użyciu podnośnika samochodowego lub rusztowania ustawionego wewnątrz budynku.



W innym terminie przeprowadzono demontaż płyt falistych przy użyciu podnośnika samochodowego – pracownik demontował płyty z kosza podnośnika.

Do najczęstszych przyczyn naruszeń przepisów w ocenie pracodawców można zaliczyć:

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

Przyczyny nieprawidłowości stwierdzone przez inspektorów pracy:

- dopuszczanie do pracy związanej z narażeniem na pyły azbestu pracowników niewyposażonych w odpowiednie środki ochrony indywidualnej,
- lekceważenie zagrożenia,
- brak prowadzenia konsultacji pracodawców z pracownikami w zakresie problemów dot. oceny ryzyka zawodowego i planu działania,
- świadome lekceważenie narażenia na pył azbestu przez pracodawców, osoby nadzorujące prace oraz pracowników,
- próby omińnięcia kontroli ze strony PIP, poprzez brak zgłoszenia lub zbyt późne zgłoszenie zamiaru podjęcia prac w kontakcie z azbestem,
- akceptacja przez pracowników złych warunków pracy, często z obawy o jej utratę lub lęk przed innymi konsekwencjami i sankcjami ze strony pracodawcy,

- lekceważenie przez samych pracowników przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.
- brak wystarczającej wiedzy na temat zagrożenia wynikającego z kontaktu z azbestem,
- brak lub niewłaściwie przeprowadzone szkolenia bhp.

Uzyskane efekty

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy uzyskali konkretne efekty w postaci usuniętych nieprawidłowości. Już w czasie prowadzonych kontroli wykonano 108 decyzji ustnych na 119 wydanych ogółem, zatem usunięto 91% stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Do dnia 31.12.2017 r. wykonano łącznie 97,5% wszystkich wydanych decyzji i zrealizowano 65% wniosków w wystąpieniach.

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

Przeprowadzono ogółem 58 kontroli u 35 przedsiębiorców, w tym 35, które ujawniły bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia pracujących i 37 kontroli sprawdzających przedsiębiorców, które potwierdziły likwidację bezpośrednich zagrożeń. W trakcie 14 kontroli zagrożenia zostały usunięte natychmiastowo. Liczba pracujących ogółem w kontrolowanych podmiotach gospodarczych wynosiła 375 osób, w tym 368 osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Działania kontrolne były skoncentrowane na nieprawidłowościach stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracujących podczas prowadzonych prac budowlanych.

Najwięcej nieprawidłowości, a w szczególności zagrożeń bezpośrednich stwierdzano w małych zakładach pracy zatrudniających do 9 pracowników.

Największą liczbę sankcji karnych zastosowano w stosunku do sprawców wykroczeń w małych zakładach pracy. Łącznie nałożono 31 mandatów karnych na kwotę 31 500 zł za 63 wykroczenia. W żadnym przypadku nie zastosowano wniosku do sądu. Zastosowano 1 środek wychowawczy (ostrzeżenie) wobec osoby odpowiedzialnej za wykroczenia.

Najczęściej stwierdzane bezpośrednie zagrożenia i nieprawidłowości pogrupowane w zagadnieniach:

- prace na wysokości - brak lub niewłaściwe zabezpieczenia stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości, wydano ogółem 19 decyzji,
- prace na rusztowaniach - brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne na rusztowaniach, wydano ogółem 22 decyzje,
- roboty ziemne – brak zabezpieczenia ścian wykopów, niewłaściwa organizacja prac z użyciem sprzętu mechanicznego, brak wygradzenia strefy, wydano ogółem 7 decyzji,
- środki ochrony indywidualnej - brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej, nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej, wydano ogółem 28 decyzji,

- instalacje elektryczne – brak zabezpieczenia instalacji, wydano ogółem 2 decyzje,
- inne - brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej na placu budowy, brak nadzoru na wykonywaniu prac zaliczanych do szczególnie niebezpiecznych, wydano 37 decyzji.

Podczas kontroli wydano 116 decyzji w celu likwidacji zagrożeń, w tym 62 (53,4%) decyzji ustnych i 50 (43,1%) decyzji z rygor natychmiastowej wykonalności (art. 108 kpa). Wydano 33 (28,4%) decyzje wstrzymujące pracę, 1 (9,4%) wstrzymującą eksploatację maszyn i 13 (11,2%) decyzji skierowujących 17 pracowników do innych prac. Wydane decyzje dotyczyły w sumie 437 pracowników.

W wyniku kontroli ukarano mandatami 31 sprawców wykroczeń na ogólną kwotę 31 500 zł.

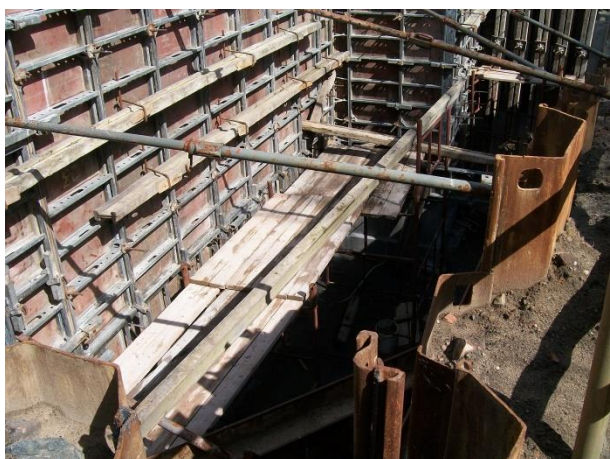
Został skierowany do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 1 wniosek o podwyższenie o 100% stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe, w związku z stwierdzeniem w czasie 2 kolejnych kontroli pracodawcy na tej samej budowie, rażącego naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy powodującego bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników. Udzielono 35 porad prawnych, 96 porad technicznych, 12 dotyczących legalności zatrudnienia.

Przykłady nieprawidłowości

Brak zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości podczas wykonywania prac betoniarskich, przy wejściu i zejściu na stropodach, zabezpieczenia i oznakowania miejsc przed potknięciem się i upadkiem na wystające pręty zbrojeniowe, zapewnienia pracownikom odzieży roboczej posiadającej właściwości ochronne.



Brak zabezpieczenia ścian wykopu przed osuwaniem się gruntu i tworzeniem nawisów.



Brak zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości, wyposażenia rusztowań w pełne podesty robocze i pion komunikacyjny oraz zapewnienie posadowienia na ustabilizowanym podłożu, zapewnienia barier ochronnych przy przejściu przez podest do wnętrza budowanej przepompowni, zapewnienia bezpiecznego dojścia do stanowisk pracy.



**Rusztowania ramowe bez wymaganych barier ochronnych,
brak wygrodenienia stref niebezpiecznych w miejscu pracy podnośnika koszowego.**

Efekty uzyskane w wyniku kontroli.

W wyniku realizacji wydanych decyzji ustnych niezwłocznie wyeliminowano bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia i życia pracujących.

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

Wykonanych zostało 100% decyzji wydanych w wyniku przeprowadzonych kontroli, w tym 95% potwierdzonych w trakcie kontroli.

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

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

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

Działania kontrolne były skoncentrowane na nieprawidłowościach stwarzających zagrożenia o charakterze publicznym w miejscach ogólnodostępnych.

Przeprowadzono ogółem 11 kontroli u 11 przedsiębiorców, zatrudniających w sumie 1 515 osób, w tym 1 203 w ramach stosunku pracy i 311 na podstawie umów cywilno-prawnych.

Ogółem wydanych zostało 40 decyzji nakazowych (3,6 decyzji przypadało na jedną kontrolę), w tym 37 decyzji ustnych, co stanowi 92,5% ogółu, wykonanych w toku kontroli. W wyniku kontroli w miejscach ogólnodostępnych wydanych zostało 18 (45%) decyzji podlegających natychmiastowemu wykonaniu z art. 108 kpa, 4 (10%) decyzje wstrzymania prac, 3 (7,5%) decyzje wstrzymania eksploatacji maszyny .

Sankcje karne wobec sprawców wykroczeń zastosowano w 3 zakładach pracy tj. 2 mandaty karne dla osób kierujących pracą innych osób na łączną kwotę

2 500 zł. oraz 1 środek wychowawczy dotyczący pracodawcy.

Czynności kontrolne przeprowadzono w związku z uzyskanymi informacjami i skargami o zagrożeniach publicznych oraz przy realizacji kontroli wykonywania prac budowlanych i remontowych dróg oraz badaniu przyczyn i okoliczności wypadków:

- na budowie budynku wielorodzinnego po uzyskaniu informacji o wypadku z udziałem koparko-ładowarki.
- na budowie estakady przy badaniu wypadku przy pracy. W wyniku kontroli inspektor pracy stwierdził zagrożenie dla osób trzecich,
- podczas kontroli na budowie budynku wielorodzinnego inspektor pracy stwierdził zagrożenie dla ruchu pieszych chodniku, podczas prowadzonych prac budowlanych,

- podczas kontroli na budowie budynków wielorodzinnych inspektor pracy stwierdził zagrożenie dla osób trzecich podczas wykonywania prac budowlanych przy chodniku czynnym dla ruchu pieszych.
- po uzyskaniu informacji o wybuchu baterii akumulatorowych w szpitalu inspektor nie stwierdził bezpośredniego zagrożenia publicznego wynikającego z wybuchu,
- w związku ze skargą na nieprawidłowości podczas wykonywania prac remontowych w sklepie.
- w związku ze skargą na nieprawidłowości podczas wykonywania robót budowlanych na terenie przedszkola i szkoły.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości podczas kontroli to:

- brak zabezpieczenia miejsca prowadzenia robót budowlanych przed dostępem osób postronnych, w szczególności niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej, wydano ogółem 15 decyzji,
- niewłaściwe zabezpieczenie urządzeń energetycznych i elektrycznych oraz brak ich oznakowania, wydano ogółem 13 decyzji,
- niewłaściwa organizacja i nadzór prac prowadzonych w miejscach ogólnie dostępnych, np. brak wyznaczenia miejsca składowania materiałów, brak wyznaczenia przejść przy pracach remontowych dróg, wydano ogółem 7 decyzji,
- eksploatacja maszyn i urządzeń niezgodnie z instrukcją i przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, np. rusztowanie bez barier ochronnych przy

podestach roboczych w miejscu ogólnie dostępnym, drabina nie posiadająca szczelbi w gniazdach podłużnic, wydano ogółem 4 decyzje.

Przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów prawa zdaniem pracodawców:

- brak zgody inwestorów lub zarządców miejsc, w których prowadzono prace, na czasowe wyłączenie z eksploatacji i zamknięcie dostępu dla osób trzecich,
- wymuszone tempo pracy oraz pośpiech w realizacji prac budowlanych, spowodowany wysokimi karami umownymi w przypadku niezachowania terminu wykonania umowy,
- nieuczciwa konkurencja na rynku budowlanym, która wymusza obniżanie kosztów wykonawstwa robót budowlanych i tym samym minimalizowanie kosztów utrzymania małych firm budowlanych,

Przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów prawa zdaniem inspektorów pracy:

- brak skutecznego egzekwowania przez pracodawców lub nadzór techniczny na budowie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w organizacji stanowisk pracy,
- brak nadzoru pracodawcy lub osób wyznaczonych do kierowania pracą innych osób podczas prac budowlanych prowadzonych w miejscach dostępnych dla osób postronnych,
- niewłaściwy dozór eksploatowanych urządzeń energetycznych w obiekcie publicznym.



Wózki na zakupy dla klientów ustawiane pod podestem rusztowania, stanowiska pracy robotników budowlanych bez wyznaczonej strefy niebezpiecznej w czynnym sklepie..



Brak pełnego oznakowania stref niebezpiecznych przy rusztowaniu, przy żurawiu oraz przejść pomiędzy stanowiskami pracy przy czynnych dla ruchu drogach.

Efekty uzyskane w wyniku kontroli

Konkretne efekty uzyskane przez inspektorów pracy w toku prowadzonych kontroli, były wynikiem natychmiastowej realizacji wydanych decyzji ustnych.

Decyzje te eliminowały zagrożenia dla osób postronnych i przyczyniały się również do poprawy bezpieczeństwa pracy osób zatrudnionych. Potwierdzono wykonanie w 100% wydanych przez inspektorów pracy decyzji.

6. Kontrole problematyki REACH i CLP

Celem kontroli było dokonanie oceny wypełniania przez pracodawców – tzw. dalszych użytkowników chemikaliów obowiązków nałożonych przez unijne rozporządzenia dotyczące chemikaliów, tj.: rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH) a także rozporządzenie (WE) nr 1272/2008 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniające i uchylające dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (CLP). W 2017 r. przeprowadzono 5 kontroli dotyczących problematyki REACH, wszystkie w różnych rodzajowo branżach: gospodarka komunalna (zaopatrzenie w wodę i odprowadzanie ścieków) - PKD 37.00.Z, produkcja papierów higienicznych – PKD 17.12.Z, powierzchniowa obróbka metali (galwanizacja) - PKD 25.61.Z, produkcja tworzyw sztucznych (żywicy i dyspersji wodnych kopolimerów) - PKD 20.16.Z ; produkcja i recykling opakowań z tworzyw sztucznych – PKD 22.22.Z. Pod względem liczby zatrudnionych, 1 zakład jest firmą zatrudniającą od 10-50 pracowników, cztery od 51-250 pracowników. W objętych kontrolą zakładach zatrudnionych było łącznie 532 pracujących, w tym 133 bezpośrednio narażonych na działanie substancji i mieszanin chemicznych (wyłącznie pełnoletni, w tym 16 kobiet). Substancje i mieszaniny chemiczne stosowano tam w technologii oczyszczania ścieków, przygotowywania masy papierniczej, sporządzania roztworów galwanicznych, w procesach polimeryzacji, polikondensacji i kopolimeryzacji monomerów, w laboratoriach i w służbach utrzymania ruchu. We wszystkich 5 zakładach stosowano ogółem ok. 240 różnych substancji i mieszanin. Większość z nich to chemikalia niebezpieczne (stwarzające zagrożenie).

Najczęściej występujące nieprawidłowości i ich przyczyny

W 2017 r. uchybienia ujawnione zostały we wszystkich kontrolowanych zakładach. Podczas kontroli nie stwierdzono jednak rażących naruszeń prawa.

W dalszym ciągu pracodawcy nie przestrzegają przepisów regulujących dostęp do informacji o zagrożeniach chemikaliami.

W 3 zakładach - w kontrolowanych dokumentacjach (instrukcje, programy szkoleń) nie uwzględniono wymagań dotyczących oznakowania CLP.

We wszystkich zakładach prowadzono wymagane spisy substancji i mieszanin niebezpiecznych ale w 3 zakładach spisy takie były niepełne lub nieaktualne. W 3 zakładach brak było kart charakterystyki dla 5 z używanych mieszanin. W efekcie pracownicy nie mieli do nich dostępu.

Dodatkowo stwierdzono, że w ocenach ryzyka zawodowego, sporządzanych w 4 zakładach, nie dokonano pełnej identyfikacji zagrożeń czynnikami chemicznymi, w szczególności nie uwzględniono w wymagany sposób wszystkich stosowanych czynników chemicznych z uwzględnieniem ich właściwości, otrzymanych od dostawcy informacji o zagrożeniu czynnikiem i zaleceń jego bezpiecznego stosowania określonych w karcie charakterystyki.

Nadal dość często stwierdza się nieprawidłowości w zakresie doboru miejsc składowania / przechowywania chemikaliów, w szczególności w zakresie wyposażenia tych miejsc (zły stan podłóg, brak wentylacji). Nieprawidłowości takie wystąpiły w 3 zakładach.

Również w 3 zakładach stwierdzono przypadki braku albo niewłaściwego doboru odpowiednich środków ochrony twarzy i oczu. Pracownicy stosujący niebezpieczne chemikalia posiadali na wyposażeniu zwykłe okulary przeciwodpryskowe, nie dostarczono im okularów chemicznie szczelnych – gogli. Dotyczyło to 68 pracowników, bezpośrednio narażonych na działanie agresywnych substancji i mieszanin chemicznych.

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

Zdaniem kierujących mniejszymi przedsiębiorstwami, stwierdzone naruszenia prawa wynikały głównie z nieznamomości przez nich szczegółowych przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu substancji i preparatów chemicznych. W kontrolowanych tematycznie wcześniej zakładach znajomość tych rozporządzeń przez wyznaczone osoby nadzoru i pracowników etatowej służby bhp była na poziomie zadowalającym. Zdaniem wszystkich, szczególnie przepisy dotyczące ocen ryzyka zawodowego przy stosowaniu chemikaliów, są niejednoznaczne.

W ocenie inspektora pracy przyczynami stwierdzanych nieprawidłowości są także niedostateczne przygotowanie specjalistów służby bhp do wykonywania ciężących na nich obowiązków w zakresie rozpoznawania zagrożeń chemikaliami w obsługiwanych zakładach, a niekiedy również zwykłe lekceważenie tych obowiązków.

Stwierdzone nieprawidłowości nie wynikały z braku środków finansowych lecz z braku nadzoru i nieskutecznej kontroli wewnętrznej.

Liczba uchybień i nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu chemikaliów w zakładach kontrolowanych w 2017 r. była zbliżona do stwierdzanych w latach ubiegłych. Mogłaby być mniejsza w przypadku większej skuteczności kontroli funkcjonalnej u pracodawców. Stwierdzone naruszenia prawa i przyczyny tych naruszeń są od wielu lat takie same.

Działania prewencyjne

Pracodawcom oraz osobom odpowiedzialnym za bezpieczną organizację pracy udzielono ogółem 45 porad w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy, min. dotyczących rozporządzeń REACH i CLP, kart charakterystyki, bhp przy magazynowaniu środków chemicznych, zasad dokonywania ocen ryzyka zawodowego, badań i pomiarów czynników szkodliwych, wymagań dla instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy. Przekazano informacje o dostępie na stronie internetowej PIP do poradników i broszur, dotyczących zagrożeń czynnikami chemicznymi i ocen ryzyka zawodowego, zmian w oznakowaniach, zawierających podstawowe informacje o obowiązkach pracodawcy – dalszego użytkownika, zapisane w rozporządzeniach REACH i CLP.

Zastosowane środki prawne

W wyniku kontroli wydano ogółem 36 decyzji tematycznych, w tym 24 na piśmie oraz 4 wystąpienia, zawierające 5 wniosków tematycznych. 12 decyzji ustnych wydano podczas kontroli. Wszystkie zostały wykonane. W ramach współpracy z UDT skierowano pismo zawiadamiające o magazynowaniu octanu winylu w zbiorniku stalowym o poj. 30 m³ bez decyzji UDT zezwalającej na eksploatację.

Z informacji o realizacji wydanych decyzji na piśmie i wniosków w wystąpieniach oraz z 1 przeprowadzonej kontroli sprawdzającej wynika, że 23 tj. nieomal wszystkie decyzje pisemne i wszystkie wydane wnioski – zostały wykonane. Termin realizacji jednej decyzji, po jego prolongacie - jeszcze nie upłynął.

Uzyskane efekty

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

- w 3 zakładach w ocenach ryzyka zawodowego uwzględniono w wymagany sposób występujące na stanowiskach czynniki chemiczne z uwzględnieniem ich właściwości, otrzymanych od dostawcy informacji o zagrożeniach i zaleceń jego bezpiecznego stosowania określonych w karcie charakterystyki;

- w 2 zakładach zapewniono składowanie substancji i mieszanin niebezpiecznych w przystosowanych do tego miejscach/zbiornikach;
- w 3 zakładach dostarczono chemicznie szczelne okulary ochronne 68 pracownikom bezpośrednio narażonym na działanie agresywnych substancji i mieszanin chemicznych;
- w 3 zakładach dokonano inwentaryzacji stosowanych chemikaliów i opracowano albo zaktualizowano posiadane spisy substancji i mieszanin niebezpiecznych;
- w 3 zakładach uzyskano od dostawców aktualne karty charakterystyki niektórych substancji i mieszanin oraz udostępniono te karty pracownikom;
- w 3 zakładach w instrukcjach oraz w programach szkoleń bhp uwzględniono informacje o nowych zasadach oznakowania substancji i mieszanin niebezpiecznych.

Podsumowanie

Przeprowadzone kontrole stanowiły kontynuację realizacji zadań z lat ubiegłych. Kolejny, już dziesiąty rok prowadzono je z uwzględnieniem przygotowania pracodawców – dalszych użytkowników do zagadnień ujętych w rozporządzeniach REACH i CLP.

Podczas kontroli ujawniono i wyeliminowano podobną liczbę nieprawidłowości, jak w latach wcześniejszych. Kontrolowani pracodawcy mają coraz szerszą wiedzę o obu rozporządzeniach.

Wnioski

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

Niezbędne jest również prowadzenie działań prewencyjnych, takich jak popularyzacja metod przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego z pełnym uwzględnieniem czynników chemicznych i metod zarządzania tym ryzykiem. Pomocne w tym zakresie byłoby wydanie kolejnych poradników i broszur dla pracodawców stosujących chemikalia.

Brak dostatecznej wiedzy pracodawców i kadry kierowniczej oraz specjalistów ds. bhp w zakresie bezpiecznego stosowania substancji i preparatów chemicznych - 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

W 2017 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy wpłynęły ogółem 2 wnioski organów celnych dotyczących wydania opinii w zakresie speł-

niania wymagań zasadniczych przez importowane wyroby. W wyniku przeprowadzonych kontroli sprawdzających ustalono, że jedna z maszyn spełniała okre-

ślone wymagania zasadnicze natomiast druga takich wymagań nie spełniała.

Przeprowadzono 27 kontroli związanych ze sprawdzeniem informacji o wadach wyrobów. W 85% kontrole te dotyczyły maszyn w pozostałym zakresie odnosiły się do środków ochrony indywidualnej. Względem wyrobów, które nie spełniały wymagań zasadniczych Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy wszczął postępowania, których skutkiem było usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Dokonano kontroli 21 maszyn do obróbki drewna eksploatowanych na terenie województwa kujawsko-pomorskiego. W 1/3 przypadków inspektorzy pracy stwierdzili wady maszyn co skutkowało podjęciem dalszych działań zgodnie z właściwością ze względu na siedzibę producenta lub sprzedawcy wprowadzającego wyrób po raz pierwszy do obrotu na terenie Polski.

Skontrolowano 21 środków ochrony układu oddechowego. Tylko w 1 przypadku stwierdzono niezgodności z wymaganiami dyrektywy w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej. Ustalania z kontroli przesłano zgodnie z właściwością miejscową do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie w celu podjęcia przez producenta działań mających na celu dostosowania wyrobu do wymagań wynikających z przepisów.

Dodatkowo w 2017 r. w toku kontroli pracodawców sprawdzono kolejnych 7 maszyn w zakresie ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi. W 3 przypadkach kontrole miały związek z wypadkami którym ulegli pracownicy podczas pracy, natomiast pozostałe kontrole wynikały ze zwykłych czynności kontrolno-nadzorczych realizowanych przez inspektorów pracy.

Ujawnione nieprawidłowości miały różny charakter i nasilenie. Poczynając od braków formalnych wymaganych przez dyrektywę maszynową aż po niewłaściwe rozwiązania techniczne stwarzające bezpośrednie zagrożenie utraty zdrowia przez operatorów. Powodów takiej sytuacji należy doszukiwać się przede wszystkim w braku znajomości dyrektywy. Polscy producenci tworzący od podstaw maszyny nie przykładają należytej wagi do jej postanowień i traktują ją w sposób ogólnikowy. Z tego powodu brak jest np. instrukcji lub w instrukcjach tych brak jest informacji o hałasie, stanowiskach pracy itp.. W kwestii rozwiązań technicznych brak jest skutecznych zabezpieczeń chroniących przed możliwością wystąpienia urazu.

W globalnym ujęciu wyroby, które nie spełniały wymagań dyrektywy maszynowej pochodziły z krajów takich jak:

- Polska – 11 wyrobów,
- Niemcy – 4 wyroby,
- Włochy – 3 wyroby,
- Chiny – 3 wyroby,
- oraz w pojedynczych przypadkach z Turcji, Tajwanu (Chiny), Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, Stanów Zjednoczonych Ameryki.

Istnieje grupa polskich producentów sprowadzających maszyny z Chin, które następnie wprowadzają do obrotu pod własną marką. Pomimo dokonania tej czynności nie zapewniają aby informacje i oznaczenia mające wpływ na bezpieczeństwo operatorów były sporządzone w języku zrozumiałym dla polskich użytkowników. Nie dokonują analizy instrukcji i nie dążą do tego, aby jej treść była zgodna z obowiązującymi przepisami. Nie podchodzą w sposób krytyczny do technicznych rozwiązań zastosowanych w procesie budowy wyrobu. To z kolei skutkuje tym, że pozostają miejsca niebezpieczne do których jest nieograniczony dostęp.

Odrębną grupą są importerzy, którzy skupiają się wyłącznie na pośredniczeniu w sprzedaży produktów. Podmioty te nie ingerują w żaden sposób w oznaczenia umieszczone na maszynach oraz często nie zapewniają tłumaczeń instrukcji oryginalnej.

Odnośnie kontroli środków ochrony układu oddechowego pod względem ich zgodności z dyrektywą 89/686/EWG tylko w 1 przypadku stwierdzono nieprawidłowości. Dotyczyły one:

- braku zgodności między numerem normy nanieśionym na wyrobie a numerem normy podanym na opakowaniu,
- braku zgodności między numerem jednostki notyfikowanej umieszczonej na wyrobie a jej numerem podanym na opakowaniu,
- niewystarczającej zawartości treści instrukcji.

Powyższe kwestie odnosiły się do półmasek z zaworkiem której producentem był MAG-KRAK sp. j. z siedzibą w Krakowie przy ul. K. Łowińskiego 7. Istniało uzasadnione podejrzenie, że wyrób może nie być zgodny z wymogami wynikającymi z obowiązujących norm i nie zapewniać odpowiedniego stopnia ochrony przed działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia. Podczas kontroli wyrobu nie ustalono, z czego wynikały wyżej wymienione rozbieżności. Wyjaśnić to mogła jedynie kontrola przeprowadzona u producenta.

Uzyskane efekty

W 2017 r. przeprowadzono 1 kontrolę sprawdzającą sposób wykonania postanowienia wydanego w 2016 r. Ustalono, że wyrób został dostosowany do wymagań zasadniczych, dzięki temu możliwe było wydanie decyzji umarzającej postępowanie. W kolejnych 10 wyrobach kontrolowanych w 2017 r. wskutek wszczętych postępowań usunięto niezgodności z zasadniczymi wymaganiami i wydano decyzje umarzające postępowanie. W dalszych 2 przypadkach wydano postanowienia dotyczące dostosowania – w określonym terminie – wyrobów do wymagań zasadniczych. Sprawdzenie sposobu realizacji tych postanowień zostanie przeprowadzone w 2018 r.

Inne działania podejmowane w ramach tematu

W toku prowadzonych kontroli inspektorzy pracy na bieżąco informowali producentów, dostawców oraz użytkowników wyrobów o wymogach wynikających z określonych dyrektyw. W tym zakresie w 2017 r. udzielono łącznie 309 porad. Nie kierowano pism informacyjnych. Ustalenia z kontroli nie były wykorzystywane do celów dydaktycznych i prewencyjnych z uwagi na indywidualny charakter każdej z rozpatrywanych spraw.

Współpraca z organami celnymi układała się w oczekiwany sposób. Inspektorzy pracy wydali łącznie 2 opinie na temat spełniania wymagań zasadniczych dla wyrobów, które mały być wwieszone w obszar UE. Jeden z ocenionych wyrobów spełniał wymagania zasadnicze drugi natomiast ich nie spełniał.

Podsumowanie i wnioski

Istnieje konieczność kontynuowania kontroli wyrobów w zakresie oceny ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi. Pracodawcy najczęściej nie są świadomi

mi zagrożeń jakie niesie za sobą eksploataowanie wyrobów nie spełniających wymagań zasadniczych. Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy w ramach nadzoru rynku w sposób bezpośredni przyczyniają się do podniesienia świadomości z zakresu bezpieczeństwa u użytkowników wyrobów. Pozyskana przez nich w ten sposób wiedza wpływa na świadome dokonywanie kolejnych zakupów i zwracanie uwagi czy są właściwe oznakowania na wyrobach, czy zastosowano rozwiązania chroniące przed ryzykiem wypadku oraz, czy jest dołączona do nich odpowiednia dokumentacja.

Doświadczenie pokazuje, że niekiedy użytkownicy wyrobów sami kierują wnioski do organów PIP o ustalenie czy wyrób spełnia wymagania zasadnicze. Zwykle powodem jest podejrzenie, że wyrób nie spełnia takich wymagań, a uzyskanie od producenta odpowiedniej dokumentacji czy wyposażenie maszyny w odpowiednie zabezpieczenia jest utrudnione czy wręcz niemożliwe. Można sądzić, że podmioty kierujące sprawy do PIP dążą do uruchomienia instrumentów prawnych jakimi dysponują okręgowi inspektorzy pracy, bez konieczności dochodzenia – we wstępnym okresie – swoich praw przed sądami do spraw cywilnych i ponoszenia z tego tytułu dodatkowych kosztów.

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

Charakterystyka kontrolowanych zakładów

W celu ograniczenia zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna przeprowadzono 82 kontrole na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy.

W trzydziestu trzech zakładach zatrudniono do 9 pracowników, w czterdziestu od 10 do 49 pracowników, w dziewięciu od 50 do 249. Pracę w kontrolowanych zakładach wykonywało 1 650 pracowników, zatrudnionych na podstawie umów o pracę. W 35 zakładach powierzono wykonywanie pracy 97 osobom na podstawie umów cywilnoprawnych. W jednym z zakładów pracę wykonywał podmiot samozatrudniający. W siedmiu zakładach powierzono pracę cudzoziemcom – obywatelom Ukrainy (21 osób), a w jednym obywatelom Białorusi (2 osoby). Najczęściej zawierano z obcokrajowcami umowy - zlecenia. Cudzoziemcy, w przeważającej mierze, zajmowali się pracami transportowymi, składowaniem i magazynowaniem, a także załadunkiem i rozładunkiem. Wykonywali również pracę przy obsłudze maszyn, niemal zawsze na stanowiskach odbierających (traki, wielopity). Dla jedenastu zakładów była to pierwsza kontrola Państwowej Inspekcji Pracy.

Skontrolowane zakłady prowadzą działalność w zakresie produkcji wyrobów tartacznych, palet i europalet, brykietu, schodów oraz stolarki okiennej i drzwiowej.

Wypadki przy pracy

W kontrolowanych zakładach, w ostatnich trzech latach oraz w roku kontroli miało miejsce łącznie 77 wypadków przy pracy. Większość spowodowała skutki powodujące czasową niezdolność do pracy, tylko dwa – ciężkie skutki. Z punktu widzenia ilości zatrudnionych, najwięcej wypadków wydarzyło się w zakładach dużych i średnich. W podmiotach zatrudniających tylko kilku pracowników wypadki występowały sporadycznie.

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

- przy bezpośredniej obsłudze maszyn i urządzeń do obróbki drewna – 24,
- przy pracach związanych ze składowaniem i magazynowaniem – 18,
- przy pracach transportowych – 14,
- przy przemieszczaniu się po drogach i ciągach komunikacyjnych – 9,
- przy naprawach maszyn i urządzeń – 1,
- komunikacyjnych (samochodowych) – 3,
- innych – 8.

Wypadki związane z obsługą maszyn i urządzeń do obróbki drewna najczęściej spowodowane były: brakiem właściwych osłon narzędzi tnących

i elementów skrawających, brakiem właściwego nadzoru, niewłaściwym posługiwaniem się czynnikami materialnym, wadami materiałowymi obrabianych przedmiotów, nieużywaniem urządzeń pomocniczych, pośpiechem, brakiem koncentracji i rutyną.

Czynniki szkodliwe, uciążliwe i niebezpieczne

Największy odsetek kontrolowanych, w których stwierdzono narażenie na hałas, stanowią tartaki oraz podmioty produkujące palety i europalety. Najmniejsze narażenie na hałas występuje w zakładach małych: stolarniach, firmach produkujących stolarkę drzwiową i okienną.

Pracownicy wykonujący pracę w narażeniu na substancje chemiczne i pyły zatrudnieni są najczęściej w stolarniach, gdzie dokonuje się dalszego przetwarzania tarcicy w półwyroby, bądź wyroby gotowe oraz przy pracach lakierniczych. Odsetek zakładów przetwarzających drewno twarde o właściwościach rakotwórczych jest znaczny. Poza zakładami produkującymi palety, obróbka drewna bukowego i dębowego występuje w większości kontrolowanych zakładów. W aż 40 zakładach pracodawcy nie zapewnili wykonania pierwszych, bądź kolejnych pomiarów czynników szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych. W 9 zakładach prowadzone są procesy pracy związane z impregnacją drewna. W każdym z nich impregnacja prowadzona jest zanurzeniowo, w wannach usytuowanych na zewnątrz pomieszczeń produkcyjnych. Nie budził zastrzeżeń dostęp pracowników do kart charakterystyk środków chemicznych stosowanych w procesach pracy. Nagminnie natomiast były przypadki niewłaściwego przechowywania impregnatów i pustych opakowań po środkach chemicznych. Składowane były w przypadkowych miejscach, często przy wannach impregnacyjnych.

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

- unowocześniania parku maszynowego,
- działalności kontrolnej i prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej,
- programów pomocowych, finansowanych częściowo przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Unię Europejską, dzięki którym finansowane są działania na rzecz poprawy warunków pracy,
- coraz większej wiedzy i świadomości pracodawców i osób kierujących pracownikami, na temat społecznych skutków i kosztów związanych z narażeniem pracowników na działanie czynników szkodliwych i niebezpiecznych.

Informacje o zastosowanych środkach prawnych

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

w zakresie przygotowania pracowników do pracy:

- oceny ryzyka zawodowego – dotyczy 42 zakładów i 358 pracowników,
- szkoleń bhp dla pracowników – dotyczy 12 zakładów i 23 pracowników,
- profilaktycznych badań lekarskich – dotyczy 5 zakładów i 8 pracowników,
- wyposażenia w SOI oraz odzież i obuwie robocze – dotyczy 15 zakładów i 17 pracowników,

w zakresie bezpieczeństwa na stanowiskach pracy i w trakcie pracy:

- instrukcji bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń – dotyczy 9 zakładów i 39 pracowników,
- instrukcji bezpiecznego wykonywania pracy – dotyczy 2 zakładów i 7 pracowników,
- stanu technicznego maszyn i urządzeń – dotyczy 38 zakładów i 29 pracowników,
- decyzji UDT zezwalających na eksploatację – dotyczy 11 zakładów i 14 pracowników.

w zakresie stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, a także stanowisk pracy:

- braku wyznaczenia i oznakowania dróg transportowych, progów itp. – dotyczy 21 zakładów i 138 pracowników,
- pierwszej pomocy – dotyczy 3 zakładów i 12 pracowników,

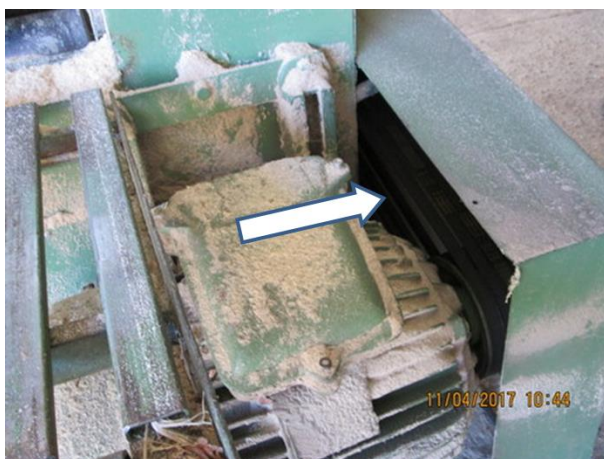
Analiza stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości dotyczących stanu technicznego i wyposażenia maszyn do obróbki drewna pokazuje, że największy ich odsetek wystąpił w zakładach, które po raz pierwszy zostały poddane kontroli inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy. Wśród nowo kontrolowanych pracodawców znaleźli się tacy, którzy prowadzą działalność już od kilku, a nawet kilkunastu lat. Nierzadko są to podmioty usytuowane poza obszarami dużych i średnich miast, najczęściej na terenach wiejskich, do których PIP nie docierał. Ich właściciele nie mają świadomości zmieniających się przepisów w zakresie bhp. Eksploatują maszyny kilkudziesięcioletnie niedostosowane do minimalnych wymagań. Dowiadując się od inspektorów pracy o obowiązujących aktualnie wymaganiach wobec eksploatowanych maszyn, najczęściej bez zwłoki likwidują stan bezprawny.

Maszyny objęte kontrolą, przykłady szczególnie istotnych nieprawidłowości oraz wysokiego poziomu przestrzegania przepisów

Inspektorzy pracy zakresem swoich kontroli objęli 451 maszyn do obróbki drewna, a także 36 wózków jezdniowych i ładowarek. Wśród najczęściej kontrolowanych maszyn dominowały pilarki tarczowe do

wzdłużnego i poprzecznego cięcia, piły formatowe, frezarki dolno i górnowrzecionowe, traki pionowe i poziome (pilarki taśmowe), obrzynarki do drewna i wielopiły.

Najczęściej spotykany stan bezprawny polegał na braku osłon narzędzia tnącego lub pasków klinowych przekazu napędu.



Niepełna osłona przekładni pasowej przy obrzynarko-wielopile typu DPPD50 oraz nieosłonięte paski przekazu napędu przy rębaku DDRBA.

Często, szczególnie przy intensywnie eksploatowanych maszynach zatarciu ulega oznakowanie elementów sterowniczych. Zdarzały się sytuacje, w których pracodawca nie zapewnił wyposażenia maszyn stwarzających zagrożenie emisją pyłu w odpowiednie

obudowy lub urządzenia wyciągowe znajdujące się w pobliżu zagrożenia. Na poniższych zdjęciach przedstawiono taką sytuację w odniesieniu do pilarki taśmowej oraz pilarki tarczowej, leżące wokół maszyn trocinny.



Brak wyposażenia maszyn stwarzających zagrożenie emisją pyłu, skutkujące leżącymi wokół pilarki taśmowej oraz pilarki tarczowej trocinami.

Uzyskane efekty, w wyniku zrealizowanych środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy

Inspektorzy pracy w wyniku zastosowanych środków prawnych wpłynęli na poprawę warunków pracy dla 767 pracowników. Spośród kontrolowanych 5 pracodawców, nieusatisfakcjonowanych działaniem specjalistów pełniących funkcję służby bhp, podjęto działania mające na celu poprawę efektywności ich pracy. Między innymi dotyczyło to wykonywania przeglądów warunków pracy oraz analizy stanu bhp w zakładzie,

a także uaktualnienia oceny ryzyka zawodowego. Kolejnych czterech pracodawców zarządzających tartakami deklaruje wprowadzenie nowoczesnych metod pracy, likwidujących konieczność ręcznego przenoszenia kłód przez pracowników. Zamierzają oni wyposażyć zakłady w ciągi technologiczne, oparte na transporterach i siłownikach hydraulicznych, umożliwiające umieszczanie kłód do przetarcia, bez użycia siły fizycznej.

Analizując ilość oraz rodzaje wypadków przy pracy, nie odnotowano tendencji do zmniejszenia ich liczby.

Pomimo aktualizacji oceny ryzyka zawodowego po zaistniałych zdarzeniach, pomimo wdrażania wniosków i środków profilaktycznych określonych w trakcie postępowania powypadkowego, ilość i rodzaje wypadków pozostają na podobnym poziomie. Ofiarami tych zdarzeń są w dużej części pracownicy z niewielkim stażem, bez kierunkowego wykształcenia zawodowego.

Wykonując decyzje inspektorów pracy:

- zapewniono osłony części skrawających i tnących oraz innych elementów ruchomych przy 37 maszynach do obróbki drewna,
- wyposażono 32 maszyny w wyłączniki awaryjne,
- zapewniono oznakowanie elementów sterowniczych w języku polskim lub za pomocą piktogramów dla 27 maszyn,
- dokonano oceny ryzyka zawodowego związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej w 14 zakładach, dla 378 pracowników,
- opracowano program działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas w 6 zakładach, dla 100 pracowników,
- zaktualizowano ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których występuje zagrożenie hałasem dla 97 pracowników, a w jednym przypadku poinformowano 6 pracowników o ryzyku związanym z wykonywaną pracą,
- przeprowadzono badania i pomiary poziomu natężenia hałasu w 25 zakładach pracy, dla 146 pracowników,
- przekazano pracownikom instrukcje użytkowania i konserwacji ochronników słuchu w 5 zakładach dla 69 pracowników.
- dla pięciu wewnątrzzakładowych środków transportu (ładowarek Manitou i wózków jezdniowych, podnośnikowych) uzyskano decyzje Urzędu Dozoru Technicznego zezwalające na eksploatację.

Analiza wpływających do Okręgowego Inspektoratu Pracy odpowiedzi dotyczących terminów i sposobów wykonania decyzji oraz wniosków wydanych w trakcie kontroli buduje przekonanie o dużym zaangażowaniu pracodawców we współpracę z organami Państwowej Inspekcji Pracy.

Działania Państwowej Inspekcji Pracy nie skupiają się tylko i wyłącznie na prowadzeniu kontroli i regulacjach środkami władczymi w formie decyzji administracyjnych. Środkami wykorzystywanymi przez urząd do poprawy stanu bezpieczeństwa pracowników i ochrony

przed zagrożeniem są także edukacja pracodawców i pracowników oraz promocja dobrych praktyk w dziedzinie walki z hałasem. Są one realizowane poprzez prowadzenie szkoleń w ramach działań prewencyjno-profilaktycznych, przesyłanie materiałów edukacyjnych i szkoleniowych. Organizowane są także konkursy pod patronatem Państwowej Inspekcji Pracy, mające na celu wyróżnianie i nagradzanie tych zakładów, w których stawia się na bezpieczeństwo i ergonomię pracy, a także kładzie się nacisk na stwarzanie pracownikom możliwości korzystania z nowoczesnych technologii i popularyzację kultury pracy.

Podsumowanie

Pierwszy rok zmasowanych kontroli w ramach programu „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna” pozwolił przede wszystkim dotrzeć do wielu podmiotów, które dotychczas nie były kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Lokalne tartaki, małe stolarnie, zakłady chałupniczo produkujące palety z drewna, usytuowane na wsiach musiały zmierzyć się z wymaganiami stawianymi przez obowiązujące przepisy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa pracy. Jednak kontakt z tymi pracodawcami pozostawił pozytywne wrażenia. Nie negują potrzeby modernizowania swoich zakładów, mają świadomość konieczności przestrzegania przepisów bhp, z zainteresowaniem przyjmują wiedzę o środkach ochrony indywidualnej.

W obliczu zauważalnego, a co ważniejsze pogłębiającego się braku pracowników na rynku pracy, naturalnym kierunkiem działania zakładów, jest coraz większa automatyzacja, instalowanie ciągów technologicznych, pozwalających na zredukowanie udziału pracownika w procesie produkcji. Jest to ogólnosiwiatowa tendencja i powodować będzie dominację na rynku dużych podmiotów, także z kapitałem zagranicznym, kosztem małych i średnich.

Można pokusić się o wniosek, iż stan bezpieczeństwa w zakładach przetwórstwa drewna nie jest zły. Procent zakładów, w których ujawniono wykroczenia i wszczęto postępowanie wykroczeniowe jest przeciętny. Jednak ta branża wymaga stałego monitoringu, w tym kontroli inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie utrzymywania maszyn i urządzeń do obróbki drewna w zgodnym z przepisami, właściwym stanie technicznym.

9. Bezpieczeństwo w leśnictwie

Charakterystyka kontrolowanych zakładów

W celu realizacji tematu przeprowadzono 16 kontroli na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy. W dziesięciu zakładach zatrudniono do 9 pracowników, w czterech od 10 do 13 pracowników. W żadnym z zakładów usług leśnych nie powierzono wykonywania pracy zleceniobiorcom. W jednym z zakładów pracę wykonywało 14 podmiotów samozatrudniających.

Skontrolowane zakłady prowadzą działalność w zakresie usługowego wykonywania prac leśnych, w tym związanych z pozyskaniem drewna. Podstawowymi maszynami stosowanymi w tych zakładach były pilarki łańcuchowe z napędem spalinowym (głównie firmy Husqvarna lub Stihl). Wykorzystywany jest sprzęt pomocniczy: jak kliny do rozwierania rżazów i tyczki kierunkowe, a także dźwignie-obracaki do obalania ścinanych drzew. Wszystkie kontrolowane zakłady dysponowały ciągnikami zrywkowymi oraz ciągnikami z przyczepami do zrywki (z żurawikami). Siedem podmiotów posiada co najmniej jeden harvester, który stosuje przy pozyskaniu drewna na niektórych powierzchniach leśnych, a także co najmniej jeden forwader.

W kontrolowanych zakładach pracę wykonywało łącznie 114 osób, w tym 99 zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, a wśród nich 5 kobiet. Ponadto powierzono pracę czternastu podmiotom samozatrudniającym.

W trakcie prowadzonych kontroli na powierzchniach leśnych łącznie było zatrudnionych 53 pracowników, wśród których nie było kobiet oraz osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Pracy nie wykonywał żaden z podwykonawców.

Za ujawnione podczas kontroli wykroczenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektorzy pracy nałożyli na pracodawcę mandat oraz dwa środki wychowawcze.

Wykroczenia, za które nałożono mandaty oraz wydano środki wychowawcze dotyczyły:

- stosowanie zniszczonego, niezabezpieczającego przed urazem obuwia ochronnego i braku rękawic ochronnych oraz spodni ochronnych,
- prowadzenie jednoosobowej ścinki drzew grubych,
- prowadzenie zrywki drzew przy użyciu ciągnika niewyposażonego w kratownicę ochronną i przez osobę nie posiadającą uprawnień,
- dopuszczania do pracy pilarza posiadającego przeciwwskazania lekarskie do wykonywania pracy na tym stanowisku.

Inspektor pracy w jednym przypadku skierował pracownika do innej pracy, do czasu uzyskania orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku „pilarz”. W dwóch przypadkach inspek-

tor pracy wstrzymał prace związane ze ścinką oraz ze zrywką drzew.

Do szczególnych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy doszło przy pracach związanych z pozyskiwaniem drewna oraz ze zrywką drewna. Pilarz-drwal jednoosobowo dokonywał przy pomocy pilarki łańcuchowej ścinki drewna grubego. Pracownik wyposażony był w zwykłe spodnie robocze, niebędące spodniami chroniącymi przed przecięciem pilarką. Nie był wyposażony w rękawice antywibracyjne wymagane przy pracach z pilarką spalinową. Inspektor pracy ujawnił, iż w wyniku ścinki zawieszono uległa około 90-letnia sosna, a pilarz próbował doprowadzić do obalenia zawieszono drzewa, dokonując ścinki sąsiedniego drzewa w kierunku zawieszenia.

W tym samym zul-u, jeden z pracowników prowadził zrywkę drewna przy użyciu ciągnika, nie posiadającego kratownicy ochronnej.

Informacje o środkach prawnych, wypadkach przy pracy

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

- oceny ryzyka zawodowego – dotyczy 12 zakładów i 58 pracowników,
- szkoleń bhp dla pracowników – dotyczy 2 zakładów i 3 pracowników,
- profilaktycznych badań lekarskich – dotyczy 3 zakładów i 4 pracowników,
- wyposażenia w odzież i obuwie robocze i SOI – dotyczy 6 zakładu i 9 pracowników,
- prac szczególnie niebezpiecznych – dotyczy 4 zakładów i 29 pracowników
- instrukcji bezpiecznego wykonywania pracy – dotyczy 3 zakładów i 11 pracowników,
- ścinki drzew pilarkami – dotyczy 4 zakładów i 6 pracowników,
- stanu technicznego maszyn i urządzeń – dotyczy 2 zakładów i 2 pracowników,
- badań przesiewowych (borelioza) – dotyczy 12 zakładów i 85 pracowników,
- szczepień ochronnych – dotyczy 3 zakładów i 14 pracowników,

W kontrolowanych zakładach, w ostatnich trzech latach miały miejsce 3 wypadki przy pracy, o skutkach powodujących czasową niezdolność do pracy oraz wypadek zbiorowy, w wyniku którego, jeden z poszkodowanych poniósł śmierć, a drugi doznał ciężkich urazów. Trzy wypadki miały bezpośredni związek z pracą wykonywaną w lesie, na pozycjach, przy pozyskaniu drewna.

W latach 2015, 2016 i 2017, w kontrolowanych zakładach nie ujawniono żadnego przypadku choroby zawodowej, lub podejrzenia o taką chorobę.

Działania podejmowane przez nadleśnictwa i efekty kontroli

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

W wyniku przeprowadzonych kontroli uzyskano następujące efekty:

- w trzech podmiotach pozyskiwanie drewna odbywa się w sposób bardziej bezpieczny; poprzez zapewnienie środków ochrony indywidualnej,
- zapewniono, aby ciągnik zrywkowy, został wyposażony w kratownicę ochronną,
- w jednym z zul-i zaprzestano prac przy ścinie drzew w jednoosobowej obsadzie,
- zapewniono funkcjonowanie w dwóch zakładach zewnętrznej służby bhp – specjalistów posiadających wymagane kwalifikacje.

Najczęstsze przyczyny naruszeń prawa

- usuwanie złomów i wywrotów powstałych po katastrofie ekologicznej w województwie kujawsko-pomorskim, bez zachowania szczególnej ostrożności;
- brak ciągłości wykonywanej pracy; pracownicy przerzucani są niemal codziennie w inne miejsca, tam gdzie akurat jest surowiec, na który istnieje aktualne zapotrzebowanie rynku; powoduje to niebezpieczny pośpiech, stres i chęć jak najszybszego wykonania zlecenia, tak aby nie narażać się na targ z przedstawicielami Lasów Państwowych,
- coraz trudniejsza sytuacja na rynku pracy; brak młodych pracowników chętnych do ciężkiej pracy,
- konsolidacja i tworzenie się dużych podmiotów, często doskonale wyposażonych, dyktujących niskie ceny w przetargach i zmuszające małe zakłady do szukania oszczędności w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy,
- pojawienie się pracowników z Ukrainy, często nie posiadających wystarczającej wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- rutyna przy wykonywaniu prac przez pracowników z dużym doświadczeniem, często lekceważących zagrożenia,
- brak świadomości skutków pracy w narażeniu na czynniki szkodliwe: hałas i wibracje, bez stosowania środków ochrony indywidualnej,

- brak wiedzy pracodawców o ogromnych kosztach materialnych i społecznych, związanych z wypadkami przy pracy, które spowodowane były nieprzestrzeganiem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Porównanie z wynikami kontroli z lat poprzednich

Tegoroczne kontrole wynikami, nie odbiegają od lat poprzednich. Charakter stwierdzonych nieprawidłowości jest podobny. Nadal występują przypadki wykonywania pracy przy pozyskaniu drewna, bez właściwych środków ochrony indywidualnej.

Można jednak zauważyć spadający odsetek osób, którzy wykonują pracę na podstawie tzw „samozatrudnienia”. Ten pozytywny aspekt jest wynikiem działań, przede wszystkim inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy, jak i przedstawicieli Lasów Państwowych.

Zauważa się również, w stosunku do lat poprzednich, ciągłą zmianę i wzrost ilości nowoczesnego sprzętu przeznaczonego do pracy w lesie. Normą stało się posiadanie, nawet przez małe zakłady, przyczep samozaładowczych z żurawikami. Coraz więcej zul-i posiada już jeden lub więcej harwester oraz forwarder. W dużych zakładach zauważa się tendencję do wyzbywania się kilkunastoletniego sprzętu, na rzecz mniejszych podmiotów i zastępowania go kilkuletnimi lub nowymi maszynami.

Podsumowanie

Można zauważyć pozytywną tendencję, wskazującą na zwiększanie przez pracodawców nakładów finansowych na nowoczesny sprzęt i szkolenie ludzi. Duże zakłady zaczęły inwestować w bezpieczeństwo pracy. Pracodawcy, spotykając się często w swoim gronie, wymieniają się doświadczeniami i wiedzą na tematy branżowe. Wzrosła u nich świadomość znaczenia przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac leśnych. Zakłady wdrażają u siebie procedury w zakresie zarządzania bezpieczeństwem pracy. Pracodawcy chętnie uczestniczą w konferencjach szkoleniowych i programach prewencyjnych podnoszących świadomość istniejących zagrożeń i pogłębiając wiedzę, w jaki sposób im zapobiegać.

Wnioski

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

- objąć szczególnym nadzorem obszar województwa kujawsko-pomorskiego, na którym wystąpiła kłęską, gdzie oczyszczaniem terenów leśnych zajmują się zakłady spoza województwa, a także spoza kraju,
- włączyć do zakresu kontroli problematykę dotyczącą przestrzegania przepisów o czasie pracy opera-

torów harwesterów i forwaderów, zwłaszcza w kontekście wykonywania pracy w obszarach leśnych dotkniętych klęską,

- prowadzić kontrole w miejscu i w czasie wykonywania prac pod czynnymi liniami napowietrznymi,
- kontrolować legalność zatrudnienia oraz powierzenia pracy cudzoziemcom w kontekście coraz licz-

niejszych skarg dotyczących zatrudniania „na czarno”,

- podjąć działania profilaktyczne, również z udziałem pracowników Państwowej Inspekcji Sanitarnej, w celu uświadomienia podmiotom wykonującym prace w lesie skutków zdrowotnych ukąszeń przez kleszcze i sposobów ochrony przed KZM i boreliozą.

10. Bezpieczeństwo w przemyśle

Informacje ogólne

Celem przeprowadzonych kontroli było sprawdzenie przestrzegania przez pracodawców przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach prowadzących działalność przemysłową. Celem kontroli było także ograniczenie zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych w kontrolowanych przedsiębiorstwach. Realizując temat skontrolowano 48 zakładów, zajmujących się działalnością przemysłową oraz prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa spożywczego. W zakładach pracowało ogółem 5 289 osób w tym na podstawie umów o pracę – 5 084.

Kontrolując realizację 106 decyzji nakazowych wydanych po uprzednich kontrolach nie stwierdzono, aby decyzje nie zostały wykonane. Spośród 93 wniosków skierowanych wystąpień nie wykonano 11.

W toku przeprowadzonych kontroli dokonano analizy wypadkowości w latach 2014 - 2016. Na podstawie zapisów umieszczonych w protokołach z kontroli ustalono, że w 15 podmiotach nie zarejestrowano wypadków przy pracy co stanowi 31% skontrolowanych zakładów. W pozostałych 33 przedsiębiorstwach zarejestrowano w latach 2014-2016 łącznie 275 indywidualnych wypadków przy pracy, w tym 273 wypadki lekkie, 1 wypadek śmiertelny zaistniały w 2014 r. oraz 1 wypadek ciężki, zaistniały w 2015 r. W analizowanym okresie w 48 skontrolowanych podmiotach nie zarejestrowano wypadków zbiorowych.

Ustalono, że w 25 zakładach (na 48 skontrolowanych) wystąpiły przekroczenia dopuszczalnych norm higienicznych dla hałasu, pyłu przemysłowego oraz substancji chemicznych. Najwięcej zakładów, gdzie stwierdzono przekroczenia dopuszczalnych normaty-

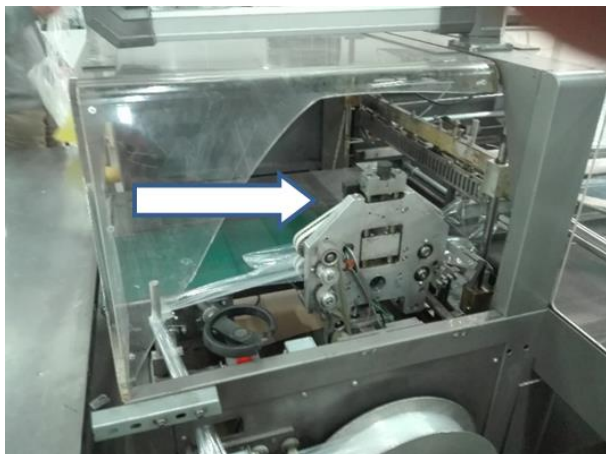
wów higienicznych, stwierdzono w grupie zakładów produkujących wyroby metalowe tj. 13 na 20 (65% skontrolowanych w tej grupie zakładów). W 25 zakładach inspektorzy pracy stwierdzili, że 757 pracowników zatrudnionych jest w warunkach przekroczenia norm hałasu, 3 pracowników pracuje w narażeniu na ponadnormatywne stężenie pyłu przemysłowego oraz 11 pracowników pracuje w narażeniu na ponadnormatywne stężenia substancji chemicznych. W trakcie kontroli nie stwierdzono w 48 przedsiębiorstwach zaistnienia chorób zawodowych.

Najczęściej występujące nieprawidłowości

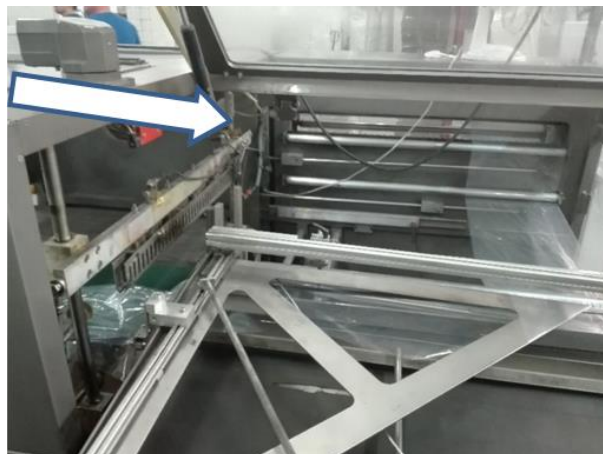
Analiza przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli oraz skierowanych do pracodawców środków prawnych wykazała, że najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyło maszyn i urządzeń technicznych. Po kontrolach w 35 zakładach (73% skontrolowanych) inspektorzy skierowali do pracodawców łącznie 131 decyzji nakazowych oraz 11 wniosków w wystąpieniach regulujących nieprawidłowości w zakresie maszyn i urządzeń technicznych. Nieprawidłowości te w znacznej mierze dotyczyły:

- braku lub nieprawidłowo sporządzonych instrukcji bhp.
- braku lub nieprawidłowych urządzeń ochronnych
- braku lub nieprawidłowych elementów sterowniczych.

Należy podkreślić, iż inspektorzy pracy skierowali do pracodawców łącznie 31 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn, w tym 23 decyzje były to decyzje ustne oraz 20 decyzji ustnych wstrzymujących pracę (wszystkie wydane w trakcie realizacji tematu).

Przykłady szczególnie rażącej nieprawidłowości.Firma z oddziałem w Ostaszewie

Brak wyposażenia maszyny pakującej w pełną osłonę boczną modułu zgrzewającego (pęknięta szyba)



Niesprawny wyłącznik bezpieczeństwa maszyny pakującej, służący do blokowania uchylnej (ruchomej) osłony z tworzywa sztucznego modułu zgrzewającego – odczepiony bolc od ww. osłony został na stałe wmontowany w gniazdo wtykowe ww. przełącznika bezpieczeństwa. Stan taki powodował, iż możliwe było wykonywanie niebezpiecznych funkcji ww. maszyny tj. ruch obrotowy części składowych modułu zgrzewającego przy otwartej osłonie. W ww. przypadku otwarcie (usunięcie) ww. ruchomej osłony stanowiącej urządzenie ochronne nie powodowało zatrzymania maszyny.



niesprawne wyłączniki bezpieczeństwa służący do blokowania uchylnych (ruchomych) osłony z tworzywa sztucznego maszyny pakującej – odczepione bolce od ww. osłon zostały na stałe wmontowane w gniazda wtykowe ww. przełączników bezpieczeństwa Stan taki powoduje, iż możliwe było wykonywanie niebezpiecznych funkcji ww. maszyny tj. ruch obrotowy części składowych modułu zgrzewającego przy otwartej osłonie. W ww. przypadku otwarcie (usunięcie) ww. ruchomej osłony stanowiącej urządzenie ochronne nie powodowało zatrzymania maszyny.



Brak wyposażenia termoformierki w pełną osłonę (brak szyby w drzwiach uchylnych) - w całości zabezpieczającą dostęp do strefy niebezpiecznej, niesprawne wyłączniki bezpieczeństwa służące do blokowania uchylnych (ruchomych) osłon z tworzywa sztucznego pakowaczki – odczepione bolce od ww. osłon zostały na stałe wmontowane w gniazda wtykowe ww. przełączników bezpieczeństwa. Stan taki powoduje, iż możliwe był wykonywanie niebezpiecznych funkcji ww. maszyny tj. ruch obrotowy części składowych przy otwartej osłonie. W ww. przypadku otwarcie (usunięcie) ww. ruchomej osłony stanowiącej urządzenie ochronne nie powodowało zatrzymania maszyny.

Spółdzielnia w Koronowie



ubijaczka cukiernicza i mieszarka spiralna nie posiadały osłony zabezpieczającej przed dostępem do części ruchomej

Inspektorzy pracy w trakcie czynności kontrolnych dokonali ustaleń w zakresie przestrzegania przepisów bhp przy użytkowaniu urządzeń i instalacji energetycz-

nych. W 22 przedsiębiorstwach stwierdzono 46 nieprawidłowości uregulowanych decyzjami nakazowymi. Głównymi uchybieniami pracodawców zakresie eks-

platacji urządzeń i instalacji energetycznych był brak dokonania pomiarów skuteczności działania podstawowej i dodatkowej ochrony przed dotykiem bezpośrednim instalacji i urządzeń elektroenergetycznych w obiektach zakładu. Inspektorzy pracy w trakcie działań kontrolnych stwierdzali także brak podstawowej ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym poprzez zapewnienie ciągłej izolacji roboczej części

czynnych, zamontowanie obudowy, osłony. I tak w trakcie kontroli w Ostaszewie stwierdzono, że puszka rozdzielcza instalacji elektrycznej znajdująca się na tokarce do metalu nie posiada tylnej osłony przewodów roboczych instalacji elektrycznej będącej pod napięciem – brak ochrony podstawowej przed skutkami dotyku bezpośredniego.



Puszka rozdzielcza instalacji elektrycznej znajdująca się na tokarce do metalu nie posiadająca tylnej osłony przewodów roboczych instalacji elektrycznej będącej pod napięciem

W 2 zakładach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie posiadania przez pracowników wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych i w wyniku ww. ustaleń wydano: 1 decyzję ustną skierowania do innych prac - do czasu uzyskania przez pracownika zaświadczenia kwalifikacyjnego uprawniającego do obsługi wózków jezdniowych podnośnikowych oraz 2 decyzje pisemne z rygiem natychmiastowej wykonalności z art. 108 kpa.

Należy zwrócić również uwagę na nieprawidłowości, które dotyczyły czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia pracowników – w 23 zakładach inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości w tym zakresie. Aż w 13 podmiotach inspektorzy pracy stwierdzili brak przeprowadzonych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia i w wyniku własnych ustaleń skierowali 19 decyzji nakazujących dokonanie wymaganych pomiarów i badań poszczególnych rodzajów czynników. Należy

podkreślić, iż w 5 zakładach, gdzie stwierdzone zostały przekroczenia dopuszczalnych normatywnych dla czynników szkodliwych, pracodawcy nie dokonali ich okresowych badań i pomiarów.

W trakcie realizacji przedmiotowego tematu inspektorzy pracy objęli kontrolą zagadnienia dotyczące magazynowania i transportu. W 16 zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące magazynowania (wydanych zostało 73 decyzje nakazowe) oraz w 26 zakładach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie transportu (skierowano do pracodawców łącznie 46 decyzji nakazowych). Nieprawidłowości w zakresie magazynowania głównie dotyczyły niewłaściwego doboru miejsca oraz niewłaściwego sposobu składowania materiałów. I tak m.in. w trakcie kontroli w Ostaszewie w magazynie stwierdzono zastawiony - składowanym towarem, dostęp do rozdzielnic elektrycznej – przy rampie załadunkowej obok pomieszczenia magazynierów.



Zastawiony składowanym towarem, dostęp do rozdzielnicy elektrycznej

Inspektorzy pracy stwierdzali w wielu przypadkach brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu urządzeń przeznaczonych do składowania. Oprócz ww. uchybień, inspektorzy pracy często stwierdzali brak instrukcji magazynowania i składowania towarów w magazynach zakładów.

W trakcie realizacji kontroli tematycznych inspektorzy pracy kontrolowali także zagadnienia dotyczące przepisów bhp w transporcie wewnątrzzakładowym. W 26 skontrolowanych zakładach inspektorzy pracy stwierdzili uchybienia dotyczące głównie: stanu technicznego dróg transportowych oraz środków transportu; braku lub niewłaściwego stanu oznakowania dróg transportowych, braku wymaganych instrukcji bhp w zakresie transportu wewnątrzzakładowego; braku zabezpieczenia środków transportu przed możliwością uruchomienia przez osoby nieuprawnione.

Po kontrolach skierowano do pracodawców łącznie 46 decyzji nakazowych dotyczących transportu wewnątrzzakładowego.

Przykładem uchybień w zakresie niewłaściwego stanu technicznego środków transportu są nieprawidłowości stwierdzone w podmiotach działających w Rypinie, gdzie inspektor pracy stwierdził niewłaściwy stan techniczny siedzisk kierowcy wózków jezdniowych.

Kontrole zagadnień w zakresie: środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego wykazały nieprawidłowości w tym zakresie - w 20 zakładach (wydanych zostało 38 decyzji oraz 5 wniosków dotyczących ww. zagadnień). Głównymi nieprawidłowościami stwierdzonymi przez inspektorów pracy był niewłaściwy stan techniczny przydzielonych pracownikom środków ochrony indywidualnej. Ponadto inspektorzy pracy stwierdzali brak lub niewłaściwie dokonane ustalenie zasad przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego.

W kontrolowanych zakładach głównym mankamentem sporządzanych dokumentacji powypadkowych jest ustalanie nie wszystkich przyczyn, pomijanie zwłaszcza przyczyn technicznych i organizacyjnych, ekspozycja przyczyn ludzkich takich, jak niezachowanie

szczególnej ostrożności i zaskoczenie. Przyczynami tych nieprawidłowości w dużej mierze są uchybienia w postępowaniach powypadkowych i sporządzaniu dokumentacji powypadkowych.

W ramach realizacji tematu sprawdzono stan przestrzegania przepisów dotyczących funkcjonowania i realizacji zadań przez służbę bhp lub innych struktur, którym wykonywanie tych zadań zostało powierzone. W 6 zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące głównie niezapewnienia wykonywania zadań służby bhp zgodnie z przepisami. Po kontrolach do pracodawców środki prawne zawierające łącznie 6 decyzji nakazowych oraz 7 wniosków.

Na podstawie ustaleń dokonanych w toku przeprowadzonych kontroli wydano 742 decyzji nakazowych, w tym 477 na piśmie oraz 265 ustnych. Decyzji wstrzymujących (pracę oraz eksploatację) wydano 51, z rygiorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 Kpa wydano 68. Wydane decyzje dotyczyły 10 532 pracowników, a decyzje wykonane 7 193 pracowników.

Po kontrolach skierowano do pracodawców 31 wystąpień zawierających łącznie 121 wniosków, dotyczących 717 pracowników. Z uzyskanych od pracodawców informacji wynika, iż zrealizowanych zostało 27 wniosków, dotyczących 105 pracowników.

Analiza dokumentacji z przeprowadzonych kontroli w ramach realizacji tematu „Bezpieczeństwo w przemyśle” wykazała, że pracodawcy najczęściej naruszali przepisy dotyczące maszyn i urządzeń technicznych. Najbardziej rażącymi uchybieniami był brak lub niewłaściwe środki techniczne stanowiące wyposażenie maszyn produkcyjnych – zabezpieczające przed dostępem pracownika do strefy niebezpiecznej. Uchybienia te powodowały najczęściej, bezpośrednio zagrożenia dla życia i zdrowia pracownika.

Zdaniem pracodawców przyczyny naruszeń były następujące:

- niewłaściwa realizacja zadań przez służby bhp,
- duże obciążenie związane z prowadzoną działalnością gospodarczą,
- brak wystarczających środków finansowych.

Według inspektorów pracy przyczyny są bardziej złożone:

- brak lub nieskuteczny nadzór pracodawców nad realizacją przepisów bhp,
- niedostateczna wiedza prezentowana przez pracowników, osoby kierujących pracownikami i pracodawców oraz służbę bhp,
- niski poziom szkolenia w zakresie bhp pracodawców, osób kierujących pracownikami, osób wykonujących obowiązki służby bhp,
- niewystarczająca wiedza i umiejętności osób wykonujących zadania służb bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie dostosowania maszyn do minimalnych wymagań bhp, identyfikacji zagrożeń, przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego, postępowań powypadkowych.

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

i maszynami oraz bagatelizowaniem zagrożeń (np. brak lub niepełne osłony przy maszynach). Inspektorzy zgłaszali przypadki tłumaczenia się ze strony pracodawcy czy kierowników lub brygadzystów, że skoro do tej pory nic się poważnego nie stało, to nie ma potrzeby czegokolwiek zmieniać.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 742 decyzji, z czego wykonanych zostało już 547 decyzji, w tym 264 decyzje ustne (ponad 99% ogółu decyzji ustnych). Znamienne jest, że wszystkie decyzje ustne wstrzymania prac zostały wykonane w trakcie kontroli, co przełożyło się bezpośrednio na zlikwidowanie zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników. Pracodawcy poinformowali inspektorów pracy o realizacji 15 decyzji nakazowych dotyczących badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia. Pracodawcy poinformowali także o wykonaniu lub przyjęciu do stosowania 105 wniosków z 121 skierowanych do nich w wystąpieniach.

Inspektorzy pracy w 10 skontrolowanych podmiotach stwierdzili popełnienie 26 wykroczeń z art. 281 § 1 kodeksu pracy i nałożyli na pracodawców i osoby kierujące pracownikami 10 mandatów kredytowych na łączną kwotę 12 800 zł. Ponadto w wyniku popełnienia 8 wykroczeń z art. 281 § 1 kodeksu pracy w 2 zakładach zastosowano środki wychowawcze.

Największe efekty osiągnięte jeszcze w trakcie kontroli inspektorów pracy

Podmiot z Rypina

Realizując decyzję ustną tokarka do metalu została wyposażona w wymaganą osłonę uchwyty tokarskiego z wyłącznikiem krańcowym.



Tokarka bez osłony uchwyty tokarskiego.



Zamontowana osłona uchwyty tokarskiego przy tokarce



Zainstalowany wyłącznik krańcowy, rozłączający po podniesieniu osłony ruch obrotowy uchwytu tokarskiego

Ponadto przy niemieckiej maszynie do produkcji gwoździ stwierdzono brak łącznika urządzenia służącego do odłączania od źródła energii elektrycznej. Maszyna została niezwłocznie wyposażona w taki łącznik wskutek realizacji decyzji ustnej inspektora pracy.



Brak łącznika do odłączania maszyny od źródła energii elektrycznej.



Zamontowany w wyniku realizacji decyzji ustnej łącznik energii elektrycznej

Podmiot z Rypina

Wózki jezdniowe posiadały zniszczone siedziska kierowców. Pracodawca jeszcze w czasie trwania kontroli wymienił zniszczone siedziska przy wózkach jezdniowych, czym wykonał decyzję ustną inspektora pracy.



Wózki ze zniszczonymi siedziskami kierowcy



Wózki z wymienionymi siedziskami kierowców

Znajdująca się w warsztacie mechanicznym wiertarko-frezarka słupowa marki TECHNOLOGISS typu ZX7040B nie posiadała osłony uchwyty wiertarskiego. Podczas kontroli wiertarko-frezarka nie była w użyciu. Realizując decyzję ustną pracodawca zamontował odpowiednią osłonę uchwyty wiertarskiego.



Brak osłony uchwyty wiertarskiego Zamontowana osłona uchwyty wiertarskiego

W wyniku przeprowadzonych kontroli, aż w 33 zakładach inspektorzy pracy wydali każdorazowo ponad 10 decyzji z zakresu realizowanego tematu. W 10 zakładach wobec sprawców wykroczeń przeciwko prawom pracowników zastosowano postępowanie mandatowe, a w 2 zakładach - środek wychowawczy. Świadczy to o niezadawalającym stanie przestrzegania

przepisów bhp w zakładach produkcyjnych. Znamienne jest, iż w zakładach mających kadrę techniczną oraz służbę bhp stwierdzono najwięcej zagrożeń stwarzających bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników przy użytkowaniu maszyn bez wymaganych urządzeń ochronnych.

11. Bezpieczeństwo w transporcie i magazynowaniu

Podstawowe dane

W ramach realizacji tematu w 2017 r., w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 62 kontrole (w 60 podmiotach), mające na celu ocenę stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia osób wykonujących prace związane z transportem wewnątrzzakładowym i gospodarką magazynową oraz zapewnienie poprawy bezpieczeństwa pracy w tych zakładach.

Zdecydowana większość skontrolowanych zakładów (96,7 %) prowadziła działalność w zakresie handlu (hurtowego i detalicznego), przetwórstwa przemys-

łowego, a także transportu i gospodarki magazynowej. W skontrolowanych zakładach pracowały łącznie 7 833 osoby (163 osoby na podstawie umów cywilnych), w tym 7 654 na podstawie stosunku pracy (2 863 kobiet, 9 młodocianych).

Wyniki kontroli - najczęściej występujące nieprawidłowości

Analiza przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli pokazała, że najczęściej powtarzały się nieprawidłowości dotyczące transportu, np. brak lub niewłaściwe oznakowanie dróg transportowych

w obiektach zakładów pracy, brak opracowania zasad ruchu na drogach wewnętrzzakładowych, nieokreślenie dopuszczalnych prędkości wózków na poszczególnych odcinkach dróg, czy niepodjęcie żadnych środków organizacyjnych zapobiegających wchodzeniu pracowników pieszych na teren pracy wózków. Kolejne powtarzające się nieprawidłowości dotyczyły magazynowania, np. brak określenia dla składowanych materiałów miejsc, sposobów i dopuszczalnej wysokości ich składowania, brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu urządzeń przeznaczonych do składowania materiałów, a także niewłaściwy stan techniczny tych urządzeń.

Zwrócić należy również uwagę na nieprawidłowości, które dotyczyły braku instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie np. obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych związanych z transportem, braku oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy związanych z transportem i magazynowaniem, czy nieprawidłowości związane ze szkoleniami bhp i badaniami lekarskimi, np. brak przeprowadzenia instruktaży stanowiskowych bhp (np. dla pracowników wykonujących pracę na kilku stanowiskach pracy).

Przykłady szczególnie istotnych nieprawidłowości



Siedzisko wózka jezdniowego podnośnikowego wymienione podczas kontroli inspektora pracy

W innym zakładzie w wyniku potrącenia przez wózek jezdniowy, wypadkowi przy pracy uległ przemieszczający się pieszo pracownik. W wyniku uderzenia uszkodzony upadł, a jego noga dostała się pod konstrukcję wózka, co spowodowało złamanie kostki lewej nogi. Zarówno uszkodzony jak i operator wózka jezdniowego zeznali, iż w dniu wypadku mocno

W jednej z firm inspektor pracy stwierdził, że:

- pracownik obsługujący zakładowy wózek jezdniowy podnośnikowy zasilany gazem nie posiadał badania lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku obsługi tego wózka, a także nie posiadał szkolenia w zakresie bezpiecznego użytkowania butli, w tym ich bezpiecznej wymiany,
- eksploatowany w zakładzie wózek jezdniowy podnośnikowy z mechanicznym napędem podnoszenia marki LINDE nie posiadał aktualnej decyzji UDT zezwalającej na jego eksploatację,
- eksploatowano w zakładzie wózek jezdniowy podnośnikowy z mechanicznym napędem podnoszenia marki LINDE (posiadający aktualną decyzję zezwalającą na eksploatację) z uszkodzonym siedziskiem operatora, które nie zapewniało właściwej amortyzacji operatora podczas poruszania się po drogach zakładu. Pracodawca w trakcie kontroli zakupił nowe siedzisko.

operowało słońce, którego promienie padały na żaluzje pionowe kurtyny wjazdowej do magazynu i przez to widoczność obu pracowników była znacznie ograniczona. Poszkodowany zeznał, że sygnału świetlnego (ostrzegawczego) na wózku nie widział. Inspektor pracy ustalił, że pracownik nie mógł go widzieć z uwagi na jego niewłaściwą pozycję.

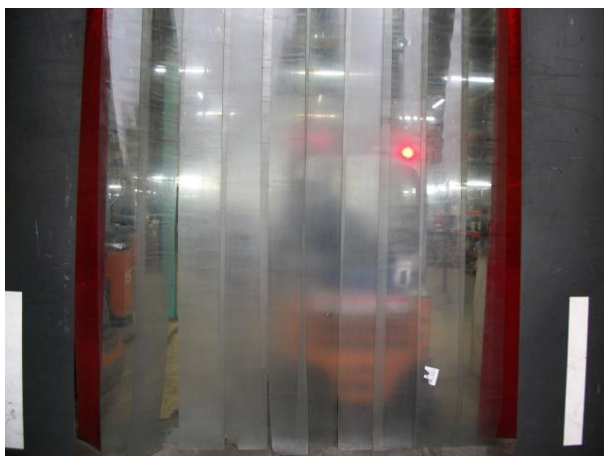


Miejsce wypadku



Widok oryginalnie założonej lampy ostrzegawczej

Inspektor pracy ustalił, że przyczyny tego wypadku to nadmierna eksploatacja żaluzji pionowych (żaluzje porysowane, zmatowiałe) oraz niewłaściwa sygnalizacja zagrożeń (brak skutecznych środków ochronnych przed wejściem do magazynu centralnego, tj. w miejscu, gdzie jednocześnie poruszają się wózki jezdniowe oraz piesi).



Porysowane, zmatowiałe żaluzje pionowe

W kolejnym zakładzie stwierdzono, że w magazynie głównym panował nieporządek, w wiatkach magazynowych posadzki były nierówne i nieutwardzone, a schody zewnętrzne prowadzące do pomieszczenia magazynu głównego były w złym stanie technicznym tj. stopnie posiadały liczne ubytki.



Stan magazynu – ogólny nieporządek, schody prowadzące do do pomieszczenia magazynu głównego w złym stanie technicznym

Przykłady wysokiego poziomu przestrzegania przepisów

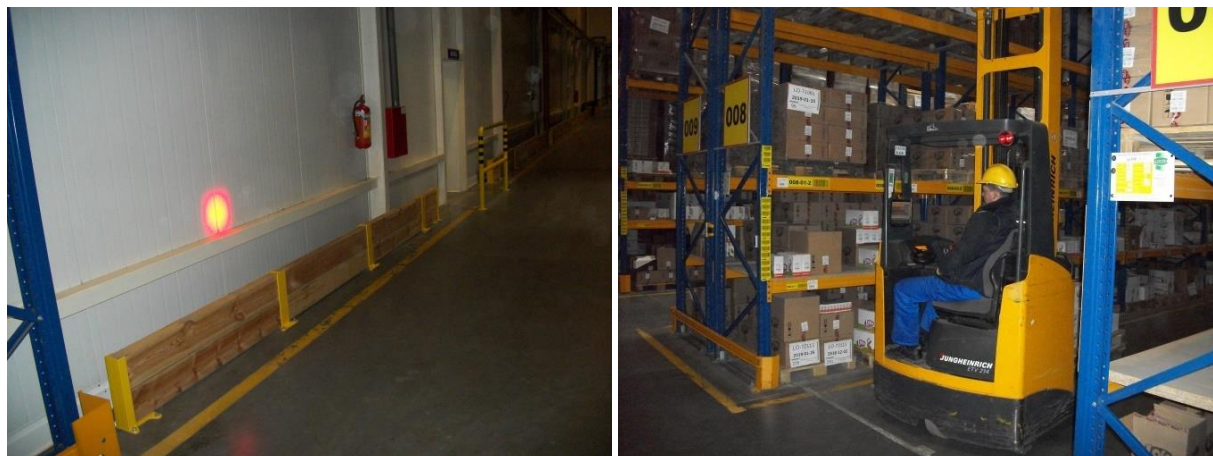
W jednej ze spółek prowadzącej duże centrum magazynowo - serwisowe stwierdzono, że głównymi procesami pracy są czynności związane z rozładunkiem i załadunkiem wyrobów hutniczych oraz ich magazynowaniem. Praca odbywa się głównie z poziomu posadki oraz pojazdów (wózki, naczepy pojazdów). Pracodawca rozwiązał występujący wcześniej problem niebezpiecznego wchodzenia na naczepy i schodzenia z nich (zeskakiwania) przez wprowadzenie do użytkowania pomostu ze stopniami i poręczą. Jest on dostosowany do wysokości naczep. Można go łatwo przy-

stawić do naczepy, ponieważ jest wyposażony w dwa kółka, a jego masa wynosi tylko około 4 kg.

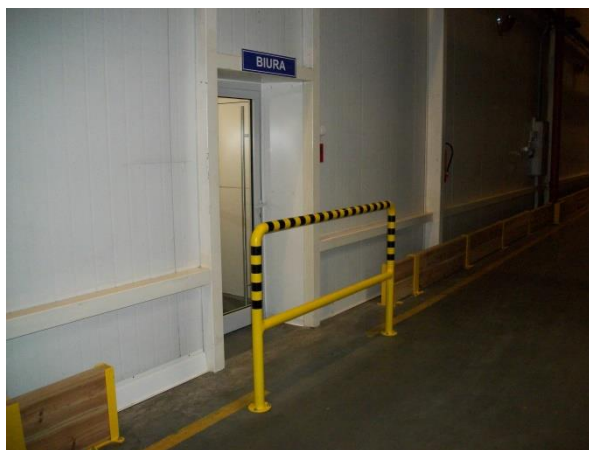
W innym ze skontrolowanych zakładów wyposażono wózki jezdniowe w oświetlenie bezpieczeństwa informujące innych użytkowników drogi o nadjeżdżającym wózku. Drogi na terenie magazynu są wyznaczone widocznymi pasami, wejście pieszych na teren magazynu jest zabezpieczone barierką ochronną, a regały i ściany są zabezpieczone przed uszkodzeniem



Pomost ze stopniami i poręczą, dostosowany do wysokości naczep.



Oświetlenie bezpieczeństwa informujące innych użytkowników drogi o nadjeżdżającym wózku.



Barierki ochronne przy wyznaczonych pasami ciągach komunikacyjnych

Efekty przeprowadzonych działań kontrolnych

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano ogółem 285 decyzji, z czego wykonanych zostało już 237 decyzji, w tym 101 decyzji ustnych. Inspektorzy pracy nałożyli na winnych naruszenia praw pracowniczych 5 mandatów karnych na łączną kwotę 6 200 zł. Z przeprowadzonych dotychczas rekontroli oraz przesłanych odpowiedzi pracodawców wynika, iż wykonano już ponad 80% decyzji, w tym 74% decyzji wydanych na piśmie. Tym samym, już w tej chwili można stwierdzić bardzo znaczącą poprawę warunków pracy w skontrolowanych zakładach.

Analiza dokumentacji wykazała że przeważająca część skontrolowanych pracodawców, a przede wszystkim ci, którym wydano najwięcej decyzji dotyczących poprawy stanu bezpieczeństwa pracy, w tym z rygiorem natychmiastowej wykonalności, podjęła działania związane z podniesieniem poziomu bezpieczeństwa w ich zakładach, i tak np.:

- w jednym z zakładów inspektor pracy podczas rekontroli stwierdził, że pracodawca skierował na profilaktyczne badania lekarskie 3 pracowników, którzy uzyskali zaświadczenia lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy operatora wózka widłowego, zaktualizował opracowane w zakładzie pracy instrukcje bhp dotyczące m.in. bezpiecznej pracy przy obsłudze wózków jezdniowych widłowych z napędem silnikowym oraz przy obsłudze ręcznego wózka transportowo – podnośnikowego. Ponadto oznakowano na terenie zakładu drogi komunikacyjne i transportowe dla pojazdów oraz przejścia komunikacyjne dla pieszych, a w eksploatowanym wózku jezdniowym wymieniono uszkodzone siedzisko operatora, naprawiono

sygnał dźwiękowy, klosz światła cofania oraz dźwiękowy sygnał cofania.

- w innym zakładzie pracodawca między innymi zakupił nowe siedzisko dla operatora wózka jezdniowego. Ponadto w trakcie pobytu inspektora pracy w zakładzie wycofał z eksploatacji wózek jezdniowy, który nie posiadał ważnej decyzji Urzędu Dozoru Technicznego oraz zwrócił się do tego Urzędu o wykonanie badania okresowego wózka celem wydania decyzji.
- podczas rekontroli dużej hurtowni inspektor pracy stwierdził, że pracodawca w wyniku decyzji inspektora pracy zamontował dodatkowe drzwi obok bramy, gdzie wjeżdżają wózki jezdniowe, tylko dla ruchu pieszego z oznakowaniem tablicami informacyjnymi dotyczącymi zakazu wchodzenia pieszych przez bramę wjazdową dla wózków i nakazu poruszania się pieszych drzwiami przeznaczonymi dla ruchu pieszego, a wyeksploatowane żaluzje zostały wymienione na nowe.

Wnioski

Z wyników przeprowadzonych kontroli i wydanych środków prawnych wysnuć można wniosek, iż konieczne jest dalsze prowadzenie kontroli w zakresie bezpieczeństwa w transporcie i magazynowaniu, w szczególności dotyczących ograniczania zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym. Należy zauważyć, że kontrole inspektorów pracy znacząco przyczyniają się do poprawy bezpieczeństwa pracy pracowników. Zalecane jest także prowadzenie działań związanych z popularyzacją zagadnień dotyczących magazynowania i transportu, np. poprzez działania związane z szeroko rozumianym poradnictwem.

12. Kontrole przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych

Informacje ogólne

W 2017 r. na obszarze działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 5 kontroli przestrzegania przepisów ustawy o produktach biobójczych w zakładach różnych branż.

W skontrolowanych zakładach pracowały łącznie 2 923 osoby, w tym 2 371 osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (w tym 1 308 kobiet). W kontakcie z objętymi kontrolą produktami biobójczymi pracowało łącznie 17 osób.

Kontroli poddano opakowania 5 różnych produktów biobójczych. Dwa z nich stosowane były do mycia i dezynfekcji rąk, a pozostałe do dezynfekcji pomieszczeń, powierzchni i urządzeń.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości

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

Podobnie jak w latach 2011 - 2016, nie stwierdzono stosowania produktów nieposiadających decyzji zezwalających na obrót. Oznakowania opakowań zawierały wszystkie wymagane informacje, w szczególności: numer pozwolenia, nazwy substancji czynnych i ich stężenia, określenie postaci produktu i zakresu stosowania, zalecenia dotyczące stosowania, dawki lub ilości, informacje na temat środków ostrożności, jakie należy zachować w czasie wykonywania zabiegu, przechowywania lub transportu (gdy były wymagane), informacje dotyczące bezpośrednich i pośrednich skutków ubocznych stosowania oraz wskazówki odnośnie udzielania pierwszej pomocy.

W zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, nieprawidłowości stwierdzono w 4 zakładach. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło braku instrukcji postępowania z produktami biobójczymi (3 zakłady). W następnej kolejności problemem okazał się brak kart charakterystyki produktów biobójczych sklasyfikowanych jako niebezpieczne substancje lub mieszaniny chemiczne (2 zakłady) i nieuwzględnienie stosowanych produktów biobójczych w ocenie ryzyka zawodowego (2 zakłady). Oprócz tego nieprawidłowości dotyczyły braku spisu niebezpiecznych

substancji chemicznych i ich mieszanin (1 zakład) i niepoinformowania pracowników o ryzyku zawodowym (1 zakład). Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, niezbędne przy stosowaniu produktów biobójczych.

Zastosowane środki prawne i ich efekty

W wyniku przeprowadzonych kontroli, 2 pracodawcom wydano 9 decyzji, w tym 2 decyzje ustne. Wszystkie decyzje zostały wykonane, np. w jednym ze sklepów zoologicznych, gdzie produkt biobójczy stosowano do dezynfekcji siatek do wylławiania ryb z akwariów zapewniono kartę charakterystyki produktu biobójczego, instrukcję bezpiecznego postępowania z produktem, spis niebezpiecznych substancji chemicznych i ich mieszanin oraz uzupełniono ocenę ryzyka zawodowego.

Podsumowanie i wnioski

Kontrole przeprowadzone w 2017 r. nie wykazały nieprawidłowości z zakresu oznakowania produktów biobójczych. Wykazały natomiast nieco więcej nieprawidłowości z zakresu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu produktów biobójczych, niż stwierdzono w roku poprzednim. Wynika to prawdopodobnie z faktu, że w 2 przypadkach przeprowadzone kontrole były pierwszymi w tych zakładach. W jednym przypadku zakład istniał krócej niż rok, a pracodawca nie odbył jeszcze szkolenia okresowego z zakresu bhp dla pracodawców.

Biorąc pod uwagę fakt, że w dalszym ciągu występują nieprawidłowości i uchybienia związane ze stosowaniem produktów biobójczych klasyfikowanych jako niebezpieczne substancje chemiczne lub ich mieszaniny, jak brak instrukcji bezpiecznego postępowania, brak kart charakterystyki i nieprawidłowości w ocenie ryzyka zawodowego, kontrole w tym zakresie powinny być w dalszym ciągu prowadzone, w szczególności w małych, nieskontrolowanych dotychczas zakładach.

Mała skala nieprawidłowości nie wskazuje na konieczność podejmowania dodatkowych działań prewencyjnych w przedmiotowym zakresie.

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

W 2017 r. na obszarze działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 2 kontrole dotyczące nowo powstających zakładów inżynierii genetycznej. Kontrole te wynikały z wniosków Ministra Środowiska o przeprowadzenie kontroli i wydanie przez Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy opinii w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy w tych zakładach. Łącznie wpłynęły 4 wnioski, tj.:

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

Trzy wnioski dotyczące tego samego pracodawcy, które wpłynęły jednocześnie, rozpatrywane były podczas jednej kontroli.

Wszystkie wnioski dotyczyły zakładów inżynierii genetycznej, w których prowadzone mają być działania zaliczone do I kategorii zagrożenia, a więc działania niepowodujące zagrożeń lub powodujące znikome zagrożenia.

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

W wyniku kontroli przeprowadzonych przez państwowego inspektora pracy, Okręgowy Inspektor Pracy w Bydgoszczy wydał 4 postanowienia dotyczące zakładów inżynierii genetycznej, wszystkie zawierające pozytywne opinie w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy w nowo tworzonych zakładach inżynierii genetycznej.

14. Kontrole zamkniętego użycia GMM i GMO

W 2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono 1 kontrolę dotyczącą zamkniętego użycia GMO. Kontrola ta przeprowadzona została na uczelni wyższej, w której strukturach w roku ubiegłym utworzono zakład inżynierii genetycznej. Przy operacjach zamkniętego użycia GMO, zaliczonych do I kategorii zagrożenia pracowało 3 pracowników.

Kontrola wykazała wyłącznie nieprawidłowości związane z oceną ryzyka zawodowego. Ocena ta nie została dokonana dla poszczególnych stanowisk, czy komórek organizacyjnych, np. dla zakładu inżynierii genetycznej, ale dla pogrupowanych stanowisk pracy całego wydziału, jak: stanowiska kierownicze, nauczyciele akademicy, pracownicy naukowo-techniczni. Zatem dokonana ocena ryzyka zawodowego nie odnosiła się do warunków pracy konkretnych pracowników, nie identyfikowała konkretnych zagrożeń, a co za tym idzie – nie wskazywała adekwatnych środków profilaktycznych. Wydano w związku z tym decyzję dotyczącą dokonania ponownej oceny ryzyka zawodowego na kontrolowanych stanowiskach.

Fakt, że nie stwierdzono innych nieprawidłowości, wynikał przede wszystkim z tego, że rok wcześniej tj. w 2016 r. inspektor pracy przeprowadzał już kontrolę w związku z wnioskiem Ministra Środowiska o wydanie przez Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy opinii w zakresie spełniania wymagań bezpieczeństwa

i higieny pracy przez obiekty, pomieszczenia, stanowiska i procesy pracy, w związku z ubieganiem się przez pracodawcę o zezwolenie na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej. W wyniku kontroli usunięto stwierdzone wówczas nieprawidłowości.

Wpływ na zadawalający stan przestrzegania przepisów ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych oraz ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy miał również fakt szczególnej procedury, jaką muszą przejść pracodawcy planujący działania zamkniętego użycia GMO i GMM. Pracodawca, który uzyskał zgodę na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej, już spełnia podstawowe wymagania dla danej kategorii zagrożenia. Kolejna weryfikacja następuje na etapie przygotowania wniosku o zgodę na zamknięte użycie GMO lub GMM, co poprzedzone jest oceną zagrożeń dla zdrowia ludzi i środowiska, określeniem środków hermetyczności odpowiednich do ustalonej kategorii zagrożenia oraz opracowaniem planu postępowania na wypadek awarii. Tym samym większość nieprawidłowości eliminowana jest już na etapie projektowania operacji zamkniętego użycia GMO i GMM.

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

IV. PRAWNA OCHRONA PRACY

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

Realizując powyższy temat inspektorzy pracy przeprowadzili 936 kontroli w 875 podmiotach. W co piątej kontroli zakwestionowano umowy cywilnoprawne, ujawniając 514 przypadków, nieprawidłowej podstawy zatrudnienia. Czynności kontrolne prowadzono w ramach kontroli rutynowych i wynikających ze skarg i wniosków pracobiorców oraz organów współdziałających z PIP. Ponadto łączono te zadania z zagadnieniami dotyczącymi wypłaty minimalnej stawki z umów zleceń i umów o świadczenie usług. Wobec pracodawców wydano 101 wystąpień zawierających 116 wniosków dotyczących 330 osób oraz 64 poleceń, obejmując regulacją prawną 184 pracobiorców. Z uwagi na niewykonanie zaleceń inspektorów pracy w 4 przypadkach sprawy zostały skierowane na drogę postępowania sądowego – przed sądami pracy. Sprawy zakończyły się ustaleniem stosunku pracy wobec 4 osób.

35% kontroli przeprowadzono w zakładach zatrudniających do 9 pracowników, 33% - w zakładach od 10 do 49 pracowników, pozostałe głównie w zakładach od 50 do 249 pracowników. Wśród branż gospodarki wg klasyfikacji PKD dominowało przetwórstwo przemysłowe (29%), handel i naprawy (21%), budownictwo (14%).

Najwięcej nieprawidłowości, podobnie jak w latach ubiegłych, dotyczyło małych pracodawców, zatrudniających do 9 pracowników, prowadzących działalność w branży handel i naprawy. Rażąco naruszenia odnotowano w przetwórstwie przemysłowym oraz zakwaterowaniu i usługach gastronomicznych.

W wyniku czynności kontrolnych ustalono stosunek pracy między innymi wobec:

- 22 cudzoziemców, obywateli Ukrainy, zatrudnionych przy rozkroju tafli ze szkła w zakładzie na terenie powiatu tucholskiego, pracujących na podstawie umów o dzieło;
- 7 kobiet, pracujących na podstawie umów zlecenia na stanowisku szwaczki w spółce na terenie powiatu nakielskiego, zajmującej się szyciem obuwia dla znanej sieci obuwniczej;
- 42 cudzoziemców, obywateli Ukrainy, zatrudnionych przy pracach produkcyjnych w zakładzie na terenie powiatu sępoleńskiego.

Inspektorzy pracy i pracodawcy wskazywali następujące przyczyny zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy:

- brak przepisów ochronnych dla cywilnoprawnych stosunków zobowiązaniowych, umożliwiających rozstanie się z „niewygodnym” zleceniobiorcą, np. brak okresów wypowiedzenia, brak ochrony związkowej,
- zamiar uniknięcia wysokich kosztów pracy (badań lekarskich, szkoleń bhp, wyposażenia w środki ochrony indywidualnej)
- obchodzenie przepisów prawa pracy w zakresie zawierania umów na okres próbny i powierzenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w celu sprawdzenia kwalifikacji i przygotowania pracownika do pracy,
- korzystanie przez przedsiębiorców z możliwości obchodzenia prawa pracy w związku z zawarciem umowy w formie ustnej,
- brak konieczności ponoszenia kosztów związanych z urlopami wypoczynkowymi i zwolnieniami od pracy;

Po zakończeniu czynności kontrolnych inspektorzy pracy wszczęli postępowania w sprawach o wykroczenia wobec 12 osób. Winni wykroczeń zostali ukarani grzywnami na łączną kwotę 9 700 zł w postępowaniu mandatowym. Sądy karne wymierzyły grzywny w wysokości 8 000 zł.

Kontrole z omawianej tematyki były również łączone z analizą prawidłowości zawierania umów o pracę przez wykonawców lub podwykonawców zamówień na usługi lub roboty budowlane, w związku z warunkami wynikającymi ze specyfikacji zamówień publicznych. Większość kontroli łączono również z problematyką legalności zatrudnienia. Z analizy dokumentacji wynika, że znacznie częściej udawało się inspektorom pracy uzyskać efekty kontrolne w zakresie zawierania umów o pracę w przypadku braku jakiegokolwiek umowy na piśmie, w związku z ujawnieniem pracy „na czarno” lub zatrudnienia w ramach umowy o dzieło.

W 2017 r. podobnie jak w latach ubiegłych, odnotowano szereg przejawów świadczących o występowaniu patologii w stosunkach podległości służbowej. Wyniki kontroli ujawniły wiele przypadków zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach ewidentnych dla zatrudnienia pracowniczego. Najwięcej wykroczeń odnotowano w branżach takich jak: przetwórstwo przemysłowe oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne.

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

Realizując zadanie inspektorzy pracy przeprowadzili w 2017 r. kontrole w 81 podmiotach zatrudniających łącznie 11 596 osób, w tym 10 858 pracowników, z czego 3 946 stanowiły kobiety, a 102 osoby były pracownikami młodocianymi. W grupie badanych zakładów 9 z nich nigdy nie było kontrolowanych.

Kontrolą objęto pracodawców działających w sektorze prywatnym – w 73 podmiotach zatrudniających łącznie 9 134 pracowników, w tym 3 401 kobiety i 102 pracowników młodocianych oraz w sektorze publicznym – 8 podmiotów zatrudniających łącznie 1 724 pracowników, w tym 545 kobiet.

Najwięcej kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy przeprowadzono w zakładach przetwórstwa przemysłowego (32 podmioty, 4 734 pracowników), w firmach prowadzących działalność z zakresu handlu i napraw (19 podmiotów, 1 376 pracowników), budownictwie (6 podmiotów, 565 pracowników), usługach administrowania (2 podmioty, 2 107 pracowników).

W 43 zakładach kontrole były przeprowadzone w związku ze skargami dotyczącymi nieprzestrzegania przepisów o czasie pracy i/lub wynagrodzeniach. Inspektorzy rozpatrzyli łącznie 57 skarg dotyczących ww. materii.

- 9 skarg dotyczyło niewypłacenia wynagrodzenia za pracę, z czego 5 uznano za uzasadnione
- 19 skarg dotyczyło nieterminowego wypłacania wynagrodzenia, z czego 13 uznano za uzasadnione

- 17 skarg dotyczyło niewypłacenia lub obniżenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z czego 9 uznano za uzasadnione,
- 9 skarg dotyczyło niewypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, z czego 5 uznano za uzasadnione,
- w 4 skargach pracownicy zarzucili pracodawcom nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, w 2 przypadkach inspektorzy potwierdzili ten zarzut,
- 5 skarg dotyczyło naruszenia przepisów o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w 3 przypadkach zarzuty zostały potwierdzone przez kontrolujących.

Powyższe liczby nie podlegają sumowaniu z uwagi na to, że w skargach zawarto po kilka zarzutów dotyczących omawianych zagadnień.

Przestrzeganie przepisów o czasie pracy

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2017 r. stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy. W tabeli przedstawiono odsetek i liczbę pracodawców, u których występowały najczęściej stwierdzone nieprawidłowości oraz odniesienie do skali naruszeń stwierdzonych w 2016 r.:

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości	Odsetek w 2016 r.	Odsetek w 2017 r.
Dwukrotne podejmowanie pracy w tej samej dobie pracowniczej	31% (21 pracodawców)	22% (18 pracodawców)
Zatrudnianie pracowników ponad dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu	29,5% (13 pracodawców)	17% (14 pracodawców)
Zatrudnianie pracowników ponad dopuszczalną liczbę godzin nadliczbowych w roku	15% (6 pracodawców)	22% (18 pracodawców)
Niezapewnienie odpoczynku dobowego	20% (13 pracodawców)	26% (21 pracodawców)
Niezapewnienie odpoczynku tygodniowego	20% (13 pracodawców)	16% (13 pracodawców)
Niezapewnienie dni wolnych z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy	47% (27 pracodawców)	43% (35 pracodawców)
Niezapewnienie przynajmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy	6% (6 pracodawców)	5% (4 pracodawców)

Powyższe nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim podmiotów z branży handlowej takich jak hurtownie, salony motoryzacyjne i warsztaty samochodowe, a także zakładów produkcyjnych i remontowych, zakładów przetwórstwa spożywczego oraz placówek oświatowych.

Przestrzeganie przepisów o wynagrodzeniu

Kontrole przeprowadzone w 2017 r. przez inspektorów pracy wykazały powtarzające się przypadki naruszenia przepisów w zakresie wynagrodzeń. W tabeli przedstawiono liczbę pracodawców, u których występowały najczęściej stwierdzane nieprawidłowości oraz odniesienie do skali naruszeń stwierdzonych w 2016 r.:

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości	Liczba podmiotów, u których stwierdzono nieprawidłowości	
	2016 r.	2017 r.
Niewypłacenie wynagrodzenia	1 pracodawca	3 pracodawców
Nieterminowe wypłacenie wynagrodzenia za pracę	15 pracodawców	17 pracodawców
Niewypłacenie/zaniżenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	21 pracodawców	26 pracodawców
Niewypłacenie/zaniżenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	11 pracodawców	17 pracodawców
Potrącenia z wynagrodzenia za pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy	5 pracodawców	10 pracodawców
Niewypłacenie/zaniżenie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej	10 pracodawców	10 pracodawców

Omówienie wyników kontroli

Stwierdzane przez inspektorów pracy nieprawidłowości powtarzają się co roku, różne jest natomiast ich nasilenie w zależności od sytuacji ekonomicznej oraz rynku pracy. Od ponad dwóch lat obserwuje się niedobór wykwalifikowanych pracowników, zwłaszcza na stanowiskach produkcyjnych, co powoduje, że pracodawcy chcąc zachować swoją pozycję na rynku wybierają „mniejsze zło”, czyli naruszanie przepisów o czasie pracy, ryzykując konsekwencje prawne.

Drugą grupę 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. W tych przypadkach najczęściej, w ocenie inspektorów, dochodzi do nieewidencjonowania faktycznego czasu pracy, zwłaszcza pracy w godzinach nadliczbowych i w dni wolne od pracy.

Obserwacje te prowadzą do wniosku, że ewidencja czasu pracy, która z założenia powinna być podstawowym źródłem informacji o czasie pracy, w praktyce często nie spełnia swojej roli, gdyż jest prowadzona przez pracodawców tylko dlatego, że taki obowiązek wynika z przepisów prawa i jest egzekwowany przez inspektorów pracy. W takich przypadkach jest wykazywany czas pracy wynikający z obowiązujących norm i nie ma nic wspólnego z rzeczywistością.

W przypadkach niezapewnienia pracownikom należytej liczby dni wolnych od pracy jako główną przyczynę pracodawcy wskazują braki kadrowe. Tam,

gdzie praca w dni wolne była wykazywana, za pracę w godzinach nadliczbowych było wypłacane dodatkowe wynagrodzenie, bo taką formą rekompensaty są zainteresowani pracownicy. Pracodawcy wyjaśniali, że nie stosowano przymusu pracy w dni wolne, lecz wręcz pytano pracowników, czy są gotowi przyjść do pracy poza normalnymi godzinami pracy.

W przypadkach stwierdzenia niezapewnienia wymaganych odpoczynków dobowych i tygodniowych przyczyną było m.in. niewłaściwe planowanie godzin pracy, nieoczekiwane zamiany, często dokonywane między pracownikami bez wiedzy przełożonych lub pracodawców, co ujawniano dopiero w czasie kontroli. Do tych naruszeń przyczyniała się również niezajomość przepisów wśród kadry kierowniczej średniego i wyższego szczebla.

W zakresie nieprawidłowości związanych z wypłatą świadczeń ze stosunku pracy tylko w 3 przypadkach kontrolujący stwierdzili niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w ogóle. W pozostałych przypadkach pracodawcy wypłacali wynagrodzenie z opóźnieniem bądź w ratach. Jako podstawową przyczynę nieuregulowania zobowiązań wobec pracowników wskazywano trudności finansowe i brak środków wynikające z nieregulowania należności przez kontrahentów.

W znacznej liczbie kontrolowanych podmiotów stwierdzono nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z oceny inspektorów wynika, że w części przypadków był to wynik braku kontroli nad rozliczeniem czasu pracy i w konsekwencji nieprzekazanie pracownikom zajmującym się płacami informacji o obowiązku naliczenia dodatkowego wyna-

grodzenia. Czasami taką decyzję podejmował pracodawca błędnie interpretując przepisy. Dotyczyło to zakładów, w których był stosowany okres rozliczeniowy dłuższy niż jeden miesiąc, gdzie występował nierównomierny rozkład godzin pracy, a także tam, gdzie praca była uzależniona od zapotrzebowania klientów, np. w ośrodku wypoczynkowym oraz w zakładach gastronomicznych. Ten problem najczęściej występuje wtedy, gdy są organizowane imprezy okolicznościowe, takie jak bale karnawałowe lub wesela.

Pracodawcy zwykle tłumaczą naruszenia przepisów o czasie pracy zbyt małą liczbą pracowników (na co mają przecież wpływ), albo częstymi absencjami chorobowymi. Pracodawcy wskazywali również na trudności w rekrutowaniu nowych pracowników posiadających określone kwalifikacje. Żaden z kontrolowanych podmiotów nie korzystał z pracowników tymczasowych jako formy uzupełnienia braków kadrowych. Pracodawcy wolą zlecać pracę w godzinach nadliczbowych etatowym pracownikom niż korzystać z pracobiorców spoza zakładu. Natomiast sami pracownicy są bardziej zainteresowani otrzymywaniem dodatkowego wynagrodzenia za pracę w dni wolne od otrzymania innego dnia wolnego. Potrzeby pracodawców i oczekiwania pracowników są tu zbieżne.

Wyniki kontroli przestrzegania przepisów o wynagrodzeniu i innych świadczeniach ze stosunku pracy wskazują na nieznaną część przepisów, błędną ich interpretację, zwłaszcza w zakresie ustalania wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, pomyłki rachunkowe, niestosowanie obowiązujących przepisów dotyczących sposobu obliczania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Inspektorzy wykazywali nieprawidłowości w naliczaniu i wypłacie świadczeń pracowniczych zarówno w zakładach małych, korzystających z usług biur rachunkowych, jak i w podmiotach dużych, dysponujących własnymi pracownikami zajmującymi się sprawami kadrowymi i płacowymi.

Z obserwacji inspektorów wynika, że pracodawcy oszczędzają na wydatkach na szkolenie własnego personelu, pokładając nadmierne zaufanie w portalach internetowych i informacjach tam zamieszczonych. Kontrolujący wskazują także na zbyt małą, ich zdaniem, liczbę pracowników zajmujących się sprawami kadrowymi i płacowymi, zwłaszcza w dużych zakładach, np. w spółce zatrudniającej ponad 500 pracowników zajmującej się produkcją konstrukcji stalowych, prowadzenie kadr, rozliczanie czasu pracy i obliczanie wynagrodzenia zlecono tylko dwóm osobom.

Pozytywnym zjawiskiem jest nieco mniejsza niż w 2016 r. liczba zakładów, w których stwierdzono nieprawidłowości w wypłacie wynagrodzenia lub innych świadczeń. Inspektorzy odnotowali natomiast wzrost, w porównaniu z rokiem poprzednim, liczby pracodawców nieterminowo wypłacających wynagrodzenie za pracę z powodu braku środków finansowych. Pracodawcy kolejny raz podnoszą problem nadmiernych obciążeń zobowiązaniami wobec ZUS i Skarbu Państwa, stwierdzając, że nadmierny fiskalizm państwa zniechęca ich do rozwijania działalności.

Efekty

W czasie kontroli inspektorzy pracy wydali 31 poleceń dotyczących 722 pracowników. W wyniku realizacji poleceń pracodawcy wypłacili 329 pracownikom świadczenia w łącznej kwocie 312 998 zł.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2017 r. inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 74 wystąpienia zawierające 361 wniosków. Pracodawcy poinformowali o wykonaniu 62 wystąpień zawierających 276 wniosków.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 7 nakazów zawierających 42 decyzje płacowe na łączną kwotę 456 172,60 zł, z których wykonano 21 decyzji i wypłacono 236 pracownikom łącznie kwotę 350 048,40 zł.

Najczęściej stwierdzane wykroczenia to:

- niezapewnienie dni wolnych z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy,
- nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę,
- niezapewnienie minimalnego 11-godzinnego odpoczynku dobowego,
- niezapewnienie należnego odpoczynku tygodniowego,
- zatrudnianie pracowników ponad dopuszczalny średniotygodniowy limit nadgodzin,
- zatrudnianie pracowników ponad dopuszczalny limit nadgodzin w roku,
- niewypłacenie lub obniżenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
- niewypłacenie lub zaniżenie wysokości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu inspektorzy pracy nałożyli łącznie 29 mandatów karnych za 68 wykroczeń w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy i/lub wynagrodzeniu za pracę. Kwota nałożonych grzywien wyniosła w sumie 36 200 zł. Ponadto inspektorzy skierowali 2 wnioski do sądu o ukaranie zawierające łącznie 7 zarzutów oraz wobec 11 osób odpowiedzialnych za wykazane nieprawidłowości zastosowali środki wychowawcze za 16 wykroczeń. Łączna kwota nałożonych przez sąd grzywien wyniosła 15 000 zł.

Wnioski końcowe

Wyniki przeprowadzonych w 2017 r. kontroli wskazują, że w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawców nie nastąpiła znacząca poprawa, ponieważ nadal stwierdzano przypadki nieprowadzenia ewidencji czasu pracy lub nieprawidłowości w jej prowadzeniu. Uchybienia dotyczyły przede wszystkim niepełnej ewidencji czasu pracy, braku informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, co miało istotne znaczenie dla ustalenia przestrzegania przepisów o dobie pracowniczej i odpoczynku dobowymi i tygodniowym oraz o pracy w porze nocnej.

Kontrolujący spotykali się z problemem braku rozkładów czasu pracy pracowników z zakończonych okresów rozliczeniowych, ponieważ ustawodawca nie określa obowiązku ich przechowywania przez pracodawców. Po zakończonym okresie rozliczeniowym harmonogramy pracy są niszczone, co oczywiście uniemożliwia ustalenie, czy rozkłady czasu pracy były prawidłowo zaplanowane. Skutkuje to brakiem możliwości ustalenia przez organy kontrolujące korelacji pomiędzy zaplanowanym czasem pracy a jego realizacją.

Stwierdzone w czasie kontroli przypadki niezapewnienia należnego odpoczynku dobowego były wynikiem zmian w rozkładach czasu pracy, spowodowanych nieprzewidzianymi okolicznościami, pracą w godzinach nadliczbowych, a także nieprawidłowym ustaleniem rozkładu czasu pracy. W przypadku stwierdzonych naruszeń w obszarze niezapewnienia pracownikom odpoczynku tygodniowego najczęstszymi przyczynami było nieprawidłowe planowanie rozkładu czasu pracy oraz braki kadrowe.

Pracodawcy rzadko korzystają z możliwości wprowadzenia elastycznych rozwiązań dotyczących czasu pracy jak ruchomy czas pracy, indywidualne rozkłady czasu pracy czy też równoważny system czasu pracy. W ocenie inspektorów pracodawcy, u których stwierdzono nieprawidłowości, nie podejmują prób zmiany

obowiązujących rozwiązań w zakładach, a w konsekwencji dopuszczają się naruszeń przepisów prawa w tym zakresie.

Niepokój budzi nadal utrzymujące się zjawisko opóźnień w wypłacie wynagrodzenia za pracę, które w 2017 r. wykazano w 17 zakładach pracy. Pracodawcy jako przyczynę nieterminowych wypłat wskazywali brak środków finansowych wynikający z nieregulowania zobowiązań przez kontrahentów, a także na dużą konkurencję zmuszającą do obniżania kosztów, także poprzez odkładanie w czasie wypłat wynagrodzeń. Szczególną uwagę należy zwrócić również na problem nieprawidłowości w naliczaniu różnych składników wynagrodzenia, takich jak: dodatek za pracę w nocy, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za czas urlopu, ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Generalnie błędy popełniają służby kadrowo-płacowe, którym pracodawcy powierzają realizację obowiązku naliczania świadczeń.

Odnosząc wyniki kontroli przeprowadzonych w 2017 r. do danych z 2016 r. należy stwierdzić, że zasadniczo skala i rodzaj nieprawidłowości utrzymują się na zbliżonym poziomie, w związku z czym niezbędne jest monitorowanie stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu, ponieważ prowadzone dotychczas kontrole nie wskazują na poprawę sytuacji pracowników w tym zakresie.

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

Realizując temat z harmonogramu Państwowej Inspekcji Pracy na 2017 r.: „Wypłata minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych” w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 996 kontroli w 931 podmiotach. Kontrolą objęto 4 515 pracowników.

W ramach tego zagadnienia zrealizowano tematy:

- A – kontrole planowane (w tym w związku z rozpatrywaniem skarg i wniosków w tym zakresie),
- B – kontrole dotyczące innych zagadnień, podczas których zostało stwierdzone wykonywanie pracy przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy;
- S – kontrole prowadzone w związku z sygnałami przekazywanymi do OIP przez Główny Inspektorat Pracy, napływającymi za pośrednictwem Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

W przeważającej liczbie badanych przypadków przyjmującym zlecenie zapewniono wynagrodzenie zgodne z obowiązującymi przepisami prawa. Ujawniono jedynie nieliczne przypadki niewypłacenia bądź nieterminowego wypłacenia należnego wynagrodzenia

oraz obniżenia jego wysokości. Dający zlecenie głównie wskazywali na brak płynności finansowej jako powód niewypłacenia w terminie należnych świadczeń pieniężnych.

Informacja o efektach kontroli wynika głównie z faktu wydawania przez inspektorów pracy poleceń, które zostały wykonane w trakcie kontroli. Co do skierowanych wystąpień brak w chwili obecnej pełnej informacji o zakresie ich realizacji. W ramach tematu A i w wyniku skierowania 10 poleceń w trakcie kontroli wypłacono 55 uprawnionym należne świadczenia w łącznej kwocie 67 792,44 zł. Ich niewypłacenie wynikało głównie z niewłaściwego ustalenia terminu wypłaty wynagrodzeń.

W przypadku realizacji tematu B, w wyniku skierowania 32 poleceń w trakcie kontroli wypłacono 209 uprawnionym należne świadczenie w łącznej kwocie 454 060,63 zł.

W przypadku realizacji tematu S, w wyniku skierowania 5 poleceń w trakcie kontroli wypłacono 5 uprawnionym należne świadczenie w łącznej kwocie 1 699,57 zł.

Łącznie na rzecz 106 pracobiorców inspektorzy pracy wydali 43 polecenia wypłaty należnych świadczeń na łączną kwotę 104 051,04 zł.

4. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych

W 2017 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy w celu realizacji ww. tematu przeprowadził łącznie 32 kontrole u 32 pracodawców i przedsiębiorców, zatrudniających ogółem 2762 osób, w tym 399 w ramach umów cywilnoprawnych, 2312 w ramach stosunku pracy (947 kobiet, 23 pracowników młodocianych i 226 pracowników niepełnosprawnych).

Łącznie w kontrolowanych podmiotach zawarto 116 umów na okres próbny oraz 1 455 umów na czas określony. W związku z realizowanym tematem skontrolowano 34 trwające umowy o pracę na okres próbny oraz 313 umów o pracę na czas określony.

W oparciu o sporządzone dokumentacje kontrolne stwierdzono, że nie przeprowadzono kontroli w wyniku zgłoszeń dokonanych przez pracodawcę na podstawie art. 25¹ § 5 kodeksu pracy, nakazującego zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony, w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Zagadnienie to wystąpiło w 2 podmiotach kontrolowanych: w jednym przypadku inspektor pracy stwierdził, iż takie zgłoszenia są przez pracodawcę dokonywane, w drugim przypadku zgłoszenia dokonano w wyniku kontroli przeprowadzonej w zakładzie pracy oraz wydaniu przez inspektora pracy wystąpienia. Zatem nieprawidłowość w tym zakresie wystąpiła w 1 przypadku i dotyczyła 2 pracowników.

Zawieranie umów o pracę na czas określony występuje w wielu branżach zawodowych: szeroko rozumianym handlu, produkcji artykułów spożywczych, maszyn i urządzeń, wyrobów z drewna, usługach związanych z wyżywieniem, utrzymaniem porządku w budynkach, obsługą biura, doradztwem prawniczym, rachunkowym, budownictwie, działalności detektywistycznej i ochroniarskiej, odzyskiwaniu surowców, transporcie ładowym.

Po względem stanu zatrudnienia przeprowadzono:

- w podmiotach do 9 pracowników - 10 kontroli,
- od 10 do 49 pracowników - 14 kontroli,
- od 50 do 249 pracowników - 5 kontroli,
- powyżej 250 pracowników - 3 kontrole.

Wśród kontrolowanych zakładów pracy były i takie, gdzie zatrudnienie w ramach umów o pracę na czas określony stanowiło połowę i więcej stanu zatrudnienia.

Nie stwierdzono przypadków zawierania więcej niż 3 umów o pracę na czas określony z tym samym pracownikiem, jednakże wystąpiły nieprawidłowości w zakresie czasu trwania tych umów. Stwierdzono

przypadki zawarcia umowy o pracę na czas określony przed wejściem w życie przepisów dotyczących umów terminowych, na okres przekraczający w tym zakresie datę graniczną, tj. 21.11.2018r. ale również stwierdzono przypadki zawarcia jednej umowy na czas określony powyżej 33 miesięcy, ale już w nowym stanie prawnym, tj. po 22.02.2016r. W takich przypadkach pracodawcy nie dokonywali, po wejściu w życie przepisów ograniczających umowy terminowe, wypowiedzeń tych umów ani ich skrócenia. Po wejściu w życie znowelizowanych przepisów dotyczących umów terminowych pracodawcy nie uzupełniali zawartych umów o uzasadnienie zawarcia umowy na czas określony powyżej 33 miesięcy.

W jednym przypadku kontrolowany zakład pracy zawierał umowy o pracę w okolicznościach, o których mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 kp. W umowach uzasadniono ich zawarcie na okres powyżej 33 miesiące i wskazano obiektywne przesłanki.

Najczęstszymi naruszeniami były:

- nieprzekazanie w terminie 7 dni (w tym nieprzekazanie w ogóle) od zawarcia umowy o pracę pracownikom informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, w tym w części dotyczącej długości okresu wypowiedzenia,
- nieprzekazanie zmienionej informacji o warunkach zatrudnienia w zakresie długości okresu wypowiedzenia w terminie do 1 miesiąca od wejścia w życie zmian (lub przekazanie informacji nieprawidłowej),
- niezamieszczanie w umowie o pracę na czas określony zawartej w celu lub przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 kp - przekroczenie 33 miesięcy ze względu na obiektywne przyczyny - informacji o tych przyczynach.
- niezawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony, o której mowa w art. 25¹ § 4 kp.

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

W przypadku małych podmiotów niewykonanie nałożonych obowiązków związane było z niedostateczną znajomością przepisów. Mali przedsiębiorcy nie zaw-

sze rozumieją jak ważna jest odpowiednia wiedza i kompetencje z zakresu prowadzenia obsługi kadrowej, ich wiedza często sprowadza się do naliczenia wynagrodzenia zgodnie z zawartą umową nie przykładając wagi m.in. do ewidencji czasu pracy.

Analiza przeprowadzonych kontroli wykazała, że duże i wielkie przedsiębiorstwa nie mają większych problemów z przestrzeganiem przepisów w zakresie zawierania umów terminowych. Stwierdzone w nich nieprawidłowości dotyczyły przeważnie zagadnień z zakresu udzielania pracownikom informacji o obowiązującej długości okresu wypowiedzenia, sporadycznie o jego zmianie. Według pracodawców i inspektorów pracy nieprawidłowości takie powstały

w wyniku nadmiernego obciążenia pracowników służb kadrowych przy dużej liczbie zatrudnionych.

W trakcie kontroli przeprowadzanych w ramach tematu oceny znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych inspektorzy pracy udzielili 187 porad prawnych, 120 porad technicznych oraz 35 z zakresu legalności zatrudnienia.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy skierowali do pracodawców środki prawne w postaci 24 wystąpień zawierających 40 wniosków obejmujących 159 pracowników. Wnioski dotyczyły wskazanych wyżej nieprawidłowości. Wydano również jedno polecenie ustne, które zostało wykonane w toku prowadzonej kontroli.

5. Stosowanie outsourcingu pracowniczego

Realizując temat zbadano 5 przypadków stosowania outsourcingu. Kontrolą oraz postępowaniem wyjaśniającym objęto 6 podmiotów.

Wobec jednego pracodawcy korzystającego z usługi outsourcingu zastosowano środek prawny w związku z niepoinformowaniem na piśmie w terminie 30 dni organizacji związkowych działających u pracodawcy o przewidywanym terminie przejścia pracowników.

Konsekwencją niepowiadomienia organizacji związkowej było także naruszenie przepisu art. 26¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych.

W zakresie stosowania usług outsourcingu w 1 przypadku zastosowano art. 23¹ kodeksu pracy, podczas gdy w ocenie inspektora pracy nie doszło do przejścia pracowników w trybie tego przepisu.

W dniu 29.11.2016 r. zawarto porozumienie pomiędzy dwiema spółkami prawa handlowego z Bydgoszczy. Z treści porozumienia wynika, że z dniem 1.01.2017 r. pracownicy jednej ze spółek zostaną przejęci w trybie art. 23¹ kodeksu pracy do drugiej spółki z Bydgoszczy.

W treści porozumienia z dnia 29.11.2016 r. wskazano, że warunkiem jego zawarcia jest skuteczne zarejestrowanie nowej spółki w Sądzie do dnia 31.12.2016 r.

W chwili podpisywania porozumienia spółka przejmująca z Bydgoszczy nie była zarejestrowana jako podmiot prowadzący działalność gospodarczą i nie funkcjonowała w obrocie prawnym. Nie mogła zatem być sygnatariuszem porozumienia z dnia 29.11.2016 r. o przejęciu pracowników w trybie art. 23¹ kodeksu pracy. Dopiero w dniu 30 grudnia 2016r. dokonano właściwego wpisu do KRS na mocy umowy spółki z dnia 29.11.2016 r.

W dniu 2.01.2017 r. spółki podpisały umowę ramową o zakresie świadczonych usług.

Usługi wykonywane są na terenie podmiotu, który zleca wykonywanie prac głównemu wykonawcy, ten z kolei zleca wykonywanie prac pierwszej ze spółek,

która dalej zleca prace drugiej ze spółek na mocy podpisanej umowy ramowej.

Zadania zgodnie z umową ramową wykonują pracownicy obecnie zatrudnieni w nowoutworzonej spółce a poprzednio zatrudnieni w firmie „oddającej” pracowników w zakresie tych samych zadań i na rzecz tego samego głównego wykonawcy.

Mając powyższe na uwadze można stwierdzić, że doszło do nieuprawnionego zastosowania art. 23¹ kodeksu pracy. W takim przypadku powinien być zastosowany normalny tryb rozwiązania stosunków pracy i nawiązania ich z nowym podmiotem.

W omawianym przypadku można także dopuścić twierdzenie, że taki sposób postępowania może stanowić o pozorności zastosowanego rozwiązania i próby obejścia przepisów o rozwiązywaniu umów.

Z analizy stanu faktycznego wynika, że dla zatrudnionych pracowników w spółce „oddającej” a następnie od 1.01.2017 w spółce „przyjmującej” nie tylko nie zmieniły się warunki wykonywania pracy, miejsce wykonywania pracy, zakres prac, ale także nie doszło do wniesienia składników majątku do nowego pracodawcy, a w odniesieniu do pracowników zmienił się tylko podmiot wypłacający wynagrodzenie i inne daniny społeczne wymagane w związku z wykonywaną pracą.

W zakresie stosowania usług outsourcingu w 1 przypadku nie zastosowano art. 23¹ Kodeksu pracy. Doszło do czynności prawnej, której skutkiem było rozwiązanie umów o pracę.

W dniu 21.12.2010 r. została zawarta umowa o świadczenie usług outsourcingu pomiędzy spółką prawa handlowego z Bydgoszczy prowadzącą działalność hotelarsko-gastronomiczną a spółką z o.o. z Warszawy na świadczenie usług w zakresie między innymi: utrzymanie czystości, prace porządkowe w kuchni, pomoc w obsłudze gastronomicznej, prowadzenie szatni, prowadzenie parkingu hotelowego.

Z dniem 31 grudnia 2010 r. 84 pracowników zatrudnionych w bydgoskiej spółce, którzy mieli świadczyć pracę w ramach zawartej pomiędzy podmiotami umowy rozwiązali umowy o pracę w trybie porozumie-

nia stron oraz nawiązali stosunek pracy z podmiotem oferującym usługę outsourcingu.

Pismem z dnia 18.03.2011 r. zarząd spółki z Warszawy wypowiedział umowę usługi outsourcingowej.

W dniu 20.06.2011 r. spółka z Bydgoszczy zawarła nową umowę z firmą w Kołobrzegu na świadczenie usług na terenie hotelu w takim samym zakresie. Pismem z dnia 1.07.2011 r. spółka z Kołobrzegu poinformowała o przejściu w trybie art. 23¹ kodeksu pracy pracowników uprzednio zatrudnionych w hotelu prowadzonych przez firmę z Bydgoszczy, a następnie w spółce z Warszawy.

Z dniem 1.07.2011 r. do kołobrzesckiej spółki przeszło w trybie art. 23¹ kodeksu pracy 60 pracowników, z czego 15 nie pozostało w dalszym zatrudnieniu, a ponownie zostali zatrudnieni w firmie hotelarskiej z Bydgoszczy.

Poza tym dla pracowników zatrudnionych w spółce z Kołobrzegu kontrolą w zakresie czasu pracy (ustalanie grafików), zakresem wykonywanych prac, udzielaniem urlopów wypoczynkowych zajmują się kierownicy poszczególnych działów, którzy zatrudnieni są w bydgoskiej spółce i którym pracownicy spółki z Kołobrzegu bezpośrednio podlegają.

Pracodawca korzystający z usługi outsourcingu, nadal sprawując poprzez swoje służby nadzór na wykonywaniem pracy, dokonał redukcji kosztów pracowniczych, nie oddał jednak pełnej kontroli nad wykonywaną pracą przez zatrudnionych pracowników spółce świadczącej usługę outsourcingu.

W ocenie inspektora dla zatrudnionych pracowników w spółce świadczącej usługę outsourcingu zmienił się jedynie podmiot realizujący zadania w zakresie obsługi zatrudnienia, dokonywania wypłat wynagrodzenia i ponoszenia kosztów danin publicznych.

Wnioski

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

- redukcja zatrudnienia,
- koncentracja na podstawowej działalności,
- konieczność wprowadzenia oszczędności finansowych.

Ww. przyczyny w ocenie inspektorów pracy mogą mieć przełożenie m.in. na:

- próby wyłudzenia zwrotu podatku,
- zaprzestanie ponoszenia kosztów pracowniczych związanych z odprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Przeprowadzone kontrole oraz ujawnione w ich wyniku nieprawidłowości prowadzą do wniosku, że zdarzają się przypadki stosowania art. 23¹ kodeksu pracy niezgodnie z intencją przepisu. Można uznać, że pracodawcy wykorzystując możliwość wyprowadzenia niektórych swoich zadań lub pracowników poza firmę chcą uchylić się np. od wypłacania pracownikom odpraw związanych z redukcją etatów czy reorganizacją przedsiębiorstwa.

W ocenie kontrolujących większość ujawnionych przypadków nie powoduje racjonalizacji zatrudnienia, którą pracodawcy wskazują jako przyczynę korzystania z outsourcingu. U ich podstaw leżała raczej chęć pozbywania się między innymi kosztów pracowniczych związanych z wynagrodzeniem, należnymi daninami, uprawnieniami ze stosunku pracy. Dodatkowo w jednym przypadku można podejrzewać próbę uchylenia się od obciążeń podatkowych lub uzyskania zwrotu podatku od towarów i usług.

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

Ogólna charakterystyka kontrolowanych podmiotów

W 2017 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 20 kontrole z zakresu czasu prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynku oraz czasu pracy kierowców, obejmując kontrolą 31 240 dni pracy kierowców, co stanowi około 110% planu.

W skontrolowanych zakładach pracę wykonywały ogółem 934 osoby (w tym 101 cudzoziemców), z których 904 świadczyły pracę na podstawie stosunku pracy (212 kobiet, 91 niepełnosprawnych i 1 młodociany), 28 osób na podstawie umów cywilnoprawnych i 2 osoby jako podmioty samozatrudniające się.

Kontrole przeprowadzono w następujących zakładach:

- do 9 zatrudnionych – 8 kontrole,
- od 10 do 49 zatrudnionych – 8 kontrole,
- od 50 do 249 zatrudnionych – 3 kontrole,
- 250 i więcej zatrudnionych – 1 kontrola.

Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono łącznie 258 naruszeń przepisów w zakresie transportu drogowego, w związku z czym wydano 18 decyzji o nałożeniu kar na łączną kwotę 74 150 zł. Tylko w 1 przypadku nałożono (odpowiednio do wielkości firmy) maksymalną karę – 15 000 zł.

Do połowy stycznia 2018 r. wyegzekwowano już z tego tytułu kwotę 49 350 zł, wynikającą z 15 decyzji (14 kar zapłaconych w całości i 1 rozłożona na raty), co stanowi około 66% łącznej kwoty. Dla 2 decyzji nie upłynął jeszcze termin zapłaty, a wobec jednej toczy

się postępowanie egzekucyjne. Najpoważniejsze nieprawidłowości, za które nałożono kary w drodze decyzji administracyjnych zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Rodzaj nieprawidłowości	Ilość naruszeń	Ilość zakładów
Nieokazanie wykresówek do kontroli	91	1
Nieprawidłowe wypełnianie wykresówek	13	2
Przekroczony czas jazdy dziennej	56	13
Przekroczona jazda ciągła bez przerwy	38	14
Przekroczona jazda dwutygodniowa	7	5
Brak odpoczynku dobowego	125	14
Brak odpoczynku tygodniowego	19	9
RAZEM:	349	18

Pomijając bardzo dużą liczbę brakujących wykresówek, co stwierdzono w trakcie jednej z przeprowadzonych kontroli, najczęściej naruszeń wystąpiło w zakresie braku wymaganego odpoczynku dobowego. Przykładowo kierowcy, którzy w trakcie 24-godzinnego okresu rozliczeniowego powinni wykorzystać minimum 9-godzinny okres odpoczynku, skracali okres odpoczynku nawet o ponad 2 godziny, w rezultacie odpoczynek dobowy wynosił nieco ponad 6 godzin.

W zakresie odpoczynku tygodniowego zdarzały się przypadki, gdy kierowcy w trakcie sześciu 24-godzin-

nych okresów rozliczeniowych (następujących po poprzednim okresie tygodniowego odpoczynku), korzystali z maksymalnie około 14-godzinnych okresów odpoczynku, podczas gdy powinni byli wykorzystać minimum 24 godziny nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego.

Kontrole wykazały również naruszenia przepisów ustawy o czasie pracy kierowców, w związku z czym do 15 pracodawców skierowano 25 wniosków w wystąpieniach. Dane dotyczące stwierdzonych nieprawidłowości przedstawia umieszczona niżej tabela.

Rodzaj nieprawidłowości	liczba nieprawidłowości	liczba zakładów
Nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy.	20	2
Przekroczenie 10-godzin pracy, przy wykonywaniu pracy w porze nocnej	664	15
Brak lub niewłaściwe oświadczenia od kierowcy o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz o przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności, na innej podstawie niż stosunek pracy, albo o ich niewykonywaniu	37	5
Przekroczenie dopuszczalnego średniotygodniowego 48 godzinowego limitu czasu pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi	6	3
RAZEM:	727	15

Przyczyny naruszeń prawa

Z ustaleń dokonanych podczas kontroli wynika, że przyczyny naruszeń prawa w zakresie czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców są bardzo złożone. Należą do nich:

- Ekonomiczna opłacalność płacenia kary za skrócenie odpoczynku tygodniowego zamiast kary za spędzanie odpoczynku regularnego w kabinie.
- Nielegalne obozy imigrantów przy przeprawach promowych do Wielkiej Brytanii.
- Brak niezbędnej ilości parkingów.

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

Nową, ujawnioną w 2017 r., przyczyną naruszeń przepisów w zakresie odpoczynków tygodniowych jest wzmożona kontrola spędzania przez kierowców regularnych odpoczynków tygodniowych w kabinach pojazdów, co ma miejsce głównie we Francji. Przedsiębiorcy wolą ponieść karę za skrócenie odpoczynku tygodniowego o 10-15 minut, niż narażać się na znacznie wyższą karę za 45-godzinny odpoczynek tygodniowy spędzony w pojeździe.

Podnoszonym przez pracodawców problemem jest od dawna panujący deficyt kierowców na rynku pracy. Brak dostatecznej liczby pracowników, połączony z chęcią zysku, w ocenie inspektorów pracy, znacząco przyczynia się do powstawania naruszeń w zakresie norm prowadzenia pojazdów i czasu pracy, gdyż przewidzianą pracę wykonać musi mniejsza liczba osób. Siłą rzeczy na rynek pracy i do zawodu trafiają też pracownicy niedostatecznie do niej przygotowani (słabo wykwalifikowani i nie posiadający wiedzy w zakresie czasu pracy), którzy ukończyli jedynie 140- lub 280-godzinne kursy e-learningowe.

Nieustającą przyczyną naruszeń przepisów w zakresie czasu pracy w transporcie drogowym jest fakt, że część pracodawców ogranicza się tylko i wyłącznie do przechowywania tarczek i danych cyfrowych, a pomija całkowicie ich analizę, co pozwoliłoby eliminować nieprawidłowości. W małych firmach często zleca się zgrywanie danych z tachografów cyfrowych i kart kierowców firmom zewnętrznym, a sam pracodawca nie posiada żadnego oprogramowania pozwalającego przeanalizować dane. Często są to biura rachunkowe, które nie mają pracowników wykwalifikowanych w zakresie czasu pracy kierowców. Efektem tego jest brak prawidłowego nadzoru oraz nieprawidłowe rozliczenie świadczeń pieniężnych dla kierowców.

Współpraca z innymi organami, stowarzyszeniami i partnerami społecznymi

Prowadząc kontrole w firmach transportowych inspektorzy pracy stosują utrwaloną w latach poprzednich formę współpracy z Wojewódzką Inspekcją Transportu Drogowego, polegającą na wymianie informacji o prowadzonych czynnościach kontrolnych. Wymiana informacji ma na celu uniknięcie jednoczesnego prowadzenia kontroli w tych samych firmach.

W ramach realizowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy „Kampanii informacyjno-

prewencyjnej przeznaczonej dla pracodawców świadczących usługi w transporcie drogowym w aspekcie czasu pracy – bezpieczeństwo pracy”, inspektorzy pracy współpracowali z działającymi na terenie województwa stowarzyszeniami transportowymi, Zespołem Szkół Samochodowych w Bydgoszczy, Wojewódzkim Inspektorem Transportu Drogowego oraz Radiem PIK. W ramach kampanii odbyły się 2 spotkania szkoleniowo-informacyjne dla przewoźników (uczestniczyło w nich łącznie ponad 80 przewoźników), 3 wykłady (dla około 100 uczniów i 30 gości konferencji transportowej) oraz audycja radiowa dotycząca dostępu do rynku pracy kierowców oraz możliwości bezpiecznego wykonywania zawodu.

Podsumowanie i wnioski

Z przeprowadzonych w 2017 r. kontroli wynika, że zmiany przenoszące odpowiedzialność za naruszenia przepisów na kierowców spowodowały większą dbałość tej grupy zawodowej o przestrzeganie norm prowadzenia pojazdu. Na coraz lepszą sytuację w zakresie przestrzegania norm w pracy kierowców mają wpływ firmy zewnętrzne, które obsługują, w zakresie rozliczeń, coraz większą liczbę małych i średnich firm transportowych. Profesjonalne kontrolowanie kierowców oraz prawidłowo rozliczony czas pracy powoduje znaczną poprawę przestrzegania przepisów w zakresie norm prowadzenia pojazdu oraz czasu pracy. Również część pracodawców dostrzegła korzyści płynące z dobrej organizacji czasu pracy kierowców oraz fakt, że kary nakładane na kierowców stanowią istotny koszt prowadzenia działalności transportowej i mogą przyczynić się do utraty dobrej reputacji, a w konsekwencji utraty licencji. Trudna sytuacja ekonomiczna w połączeniu z nowymi wymaganiami w zakresie organizowania firmy transportowej powoduje, że stopniowo na rynku pozostają dobre firmy, które podejmują działania na rzecz przestrzegania norm prowadzenia pojazdów, wymaganych przerw oraz odpoczynków. Nadal istnieją jednak niewielkie firmy zakładane przez samych kierowców, którzy zatrudniając dodatkowo jedną lub dwie osoby, również wykonują pracę kierowcy. W firmach tych nikt nie posiada wymaganej wiedzy, ani wystarczającego czasu, aby prawidłowo organizować czas pracy kierowców. Tym samym konieczne jest kontynuowanie działań kontrolnych i promocyjnych związanych z czasem pracy kierowców na dotychczasowych zasadach.

7. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

W 2017 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili w 101 podmiotach 114 kontroli przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. Ponadto przeprowadzono 7 kontroli w wyniku skarg złożonych przez pracowników niepełnosprawnych.

Oceną objęto przedsiębiorców zapewniających warunki chronione, tj. zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej oraz pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na tzw. otwartym rynku pracy. W zakładach tych zatrudniano łącznie 2 371 niepełnosprawnych. Najwięcej kontroli (52) przepro-

wadzono w zakładach organizujących stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych, których wyposażenie było finansowane ze środków PFRON.

W porównaniu do 2016 r. przeprowadzono o 34 kontrole mniej. Na spadek liczby kontroli wpływa zmniejszająca się z roku na rok liczba zakładów pracy chronionej. W latach 2015 – 2017 liczba tych zakładów w województwie zmniejszyła się o 24. Brak zainteresowania pracodawców posiadaniem tego statusu wynika głównie z faktu zrównywania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w zakładach pracy chronionej i na otwartym rynku pracy. Aktualnie na terenie województwa kujawsko – pomorskiego (wg stanu na 09.01.2018r.) znajdują się 82 zakłady pracy chronionej.

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

- urządzenia i instalacje energetyczne (nieprawidłowości dotyczyły głównie braku pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej przed dotykiem pośrednim i bezpośrednim),
- ocena ryzyka zawodowego (najwięcej nieprawidłowości dotyczyło nieuwzględnienia w ocenie ryzyka szczególnych uwarunkowań związanych z niepełnosprawnością pracowników),
- maszyny i urządzenia techniczne (brak urządzeń ochronnych, brak instrukcji obsługi),
- stosunek pracy (nieprawidłowa informacja o warunkach zatrudnienia),
- czas pracy (brak ewidencji czasu pracy lub nierzetelne jej prowadzenie, zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych ponad obowiązujące normy).

Od kilku już lat najwięcej nieprawidłowości dotyczy właśnie wskazanych zagadnień. Szczególnie niepokoi rażące naruszanie przepisów dotyczące użytkowania maszyn i urządzeń technicznych – eksploatowane są maszyny nieposiadające odpowiednich urządzeń ochronnych. W jednym z zakładów pracy chronionej 7 maszyn nie posiadało odpowiednich osłon stref niebezpiecznych. Innym przykładem rażącego naruszenia przepisów bhp było powierzenie pracownikowi prac związanym z przewożeniem towaru na ręcznym wózku paletowym, gdzie masa przewożonego towaru wraz z masą wózka wynosiła 996 kg, przy normie wynoszącej 450 kg.

Za niepokojące zjawisko należy także uznać wzrost naruszenia przepisów prawnej ochrony pracy w zakładach zapewniających warunki chronione. Kontrole przeprowadzone w 2017 r. wykazały, że w porównaniu do 2016 r. w większej liczbie zakładów naruszano przepisy o czasie pracy (praca ponad obowiązujące pracowników normy czasu pracy) i urlopach wypoczynkowych.

W okresie ostatnich 3 lat w niektórych obszarach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (dot. organizacji stanowisk pracy, stanu obiektów i pomiesz-

czeń pracy, barier architektonicznych, zapewnienia odpowiedniej wymiany powietrza) nastąpiła znaczna poprawa.

O efektywności kontroli świadczy liczba wydanych środków prawnych i ich realizacja. Inspektorzy pracy wydali łącznie 263 decyzje oraz skierowali 107 wniosków i poleceń. W wielu przypadkach decyzje dotyczyły likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników (wydano 4 decyzje wstrzymujące prace, 14 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn, 19 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności oraz 1 decyzję o skierowaniu pracownika do innych prac). Wg danych na 08.01.2018 r. wskaźnik realizacji środków prawnych wyniósł 88% (należy zaznaczyć, że terminy realizacji niektórych z nich jeszcze nie upłynęły). Ich liczba przypadająca na jedną kontrolę zależała od skali stwierdzonych nieprawidłowości. W jednym z zakładów pracy chronionej wydano 44 decyzje administracyjne, w tym 24 decyzje dotyczące problematyki osób niepełnosprawnych).

Przyczyny naruszeń prawa to w ocenie inspektorów pracy 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. Według pracodawców główną przyczyną nieprawidłowości jest brak środków finansowych na inwestycje i bieżące remonty oraz wzrastające koszty pracy.

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

- organizacja V Konferencji „Osoba Niepełnosprawna w zatrudnieniu”. Wydarzenie zgromadziło osoby niepełnosprawne, pracodawców już zatrudniających lub chcących zatrudnić takie osoby oraz organizacje, które prowadzą działalność skupiającą się na problemach osób z różnego rodzaju dysfunkcjami. Program przedsięwzięcia obejmował szereg prelekcji zaprezentowanych przez osoby niepełnosprawne, przedstawicieli instytucji i pracodawców. Główną ideą tegorocznej edycji było pokazanie, że wejście na rynek pracy osoby niepełnosprawnej lub powrót do pracy po wypadku są możliwe. Ważnym elementem konferencji było promowanie dobrych praktyk w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zwiększanie świadomości społecznej wśród pracodawców, a przede wszystkim przełamywanie barier w podejściu do niepełnosprawności,
- udział w szkoleniu zorganizowanym przez Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko – Pomorskiego. W trakcie szkolenia pracownik inspekcji pracy omówił zagadnienia związane ze stosowaniem przepisów z zakresu prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,

- udział w posiedzeniu Rady Dyrektorów Personalnych działającej przy Kujawsko – Pomorskiej Organizacji Pracodawców Lewiatan, która w całości poświęcona była zatrudnianiu osób z niepełnościami,
- współpraca z Dyrektorem Oddziału PFRON w Toruniu w ramach realizacji Deklaracji zawartej pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Funduszu.

8. Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i prowadzeniu z nimi konsultacji

W ramach realizacji tematu: „Przestrzeganie przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji” w 2017 r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzili 6 kontroli w 6 podmiotach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy skierowali 2 wystąpienia, zawierające 5 wniosków. Wnioski dotyczyły 484 pracowników i wszystkie zostały wykonane. Nieprawidłowości dotyczące przestrzegania ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ujawniono jedynie w dwóch kontrolowanych podmiotach. W pierwszym z nich inspektor pracy stwierdził naruszenie przepisów, które stały się podstawą skierowania 4 wniosków o:

- przestrzeganie obowiązku powiadamiania pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady pracowników, co najmniej na 60 dni przed upływem kadencji rady pracowników,
- zapewnienie, aby wybory do rady pracowników odbywały się na podstawie regulaminu uzgodnionego z przedstawicielem załogi, o treści zgodnej z obowiązującymi przepisami,
- podawanie w powiadomieniu dotyczącym wyborów rady pracowników również terminu przeprowadzenia wyborów,
- zapewnienie, aby pierwsze posiedzenie rady pracowników odbyło się nie później, niż 30 dni od dnia wyborów.

W wyniku kontroli w drugim podmiocie inspektor pracy skierował wniosek o przekazywanie informacji pracownikom o terminie i przeprowadzeniu wyborów

członków rady pracowników nie później, niż na 30 dni przed dniem danych wyborów.

Przyczyn nieprawidłowości należy upatrywać z jednej strony w zupełnie nowym obszarze regulacji prawnej, nieznanym polskiej powojennej kulturze prawnej, a co za tym idzie niedostatecznej jeszcze wiedzy dotyczącej szczegółowej problematyki rad pracowników. Trudno je odnosić do rad pracowniczych funkcjonujących w poprzednim systemie prawa. Były to bowiem instytucje jeszcze z poprzedniej epoki, utworzone na bazie przedsiębiorstw państwowych. Z drugiej strony w polskiej tradycji lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych wykształcił się zupełnie inny system pracowniczego nadzoru w postaci silnych niezależnych związków zawodowych. Stąd u znacznej części pracowników występuje brak zainteresowania tworzeniem rad pracowników.

Rady pracowników to twór obcy polskiej kulturze prawnej, implementowany z rozwiązań europejskich, które Polska zobowiązana była przyjąć. Dość szczegółowe procedury wyborcze, wymagające dokładnego monitorowania np. procesu powiadamiania i samych wyborów przez pracodawcę, powodują, że nie wszystkie terminy są dochowywane. Należałoby się zastanowić nad funkcjonowaniem tej instytucji w obecnym kształcie. Jeśli istnieje konieczność funkcjonowania w polskim obrocie prawnym społecznego nadzoru nad działalnością pracodawców, należy być może iść w kierunku zasady swobodnego wyboru takiego czynnika, a przede wszystkim w sposób możliwie odformalizowany.

9. Zadania wspólne Okręgowych Inspektoratów Pracy

A. Edukacja – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia

Kontrole przeprowadzono u 10 pracodawców, u których zatrudnionych było 550 pracowników, w tym 443 kobiety i 1 osoba niepełnosprawna.

Skontrolowano: 6 szkół podstawowych, 1 zespół szkół, 1 liceum ogólnokształcące, 1 specjalny ośrodek szkolno-wychowawczy i 1 liceum ogólnokształcące.

W zakresie zagadnień objętych tematem inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 7 wystąpień zawierających 21 wniosków. Pracodawcy zrealizowali

16 wniosków. Inspektorzy wydali 7 decyzji, w tym 4 ustne. Wykonano 5 decyzji.

Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę na czas określony z nauczycielami, udzielania urlopów wypoczynkowych oraz, w przypadku umów krótszych niż 10 miesięcy, w zakresie wypłacania ekwiwalentów za urlop.

W zakresie stosowania art. 20 ust. 2 KN również nie stwierdzono nieprawidłowości.

W dwóch kontrolach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń za godziny ponadwymiarowe. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie terminu wypłaty zasiłków macierzyńskich oraz dodatków za wysługę lat za czas choroby, były one wypłacane w pełnej wysokości.

W dwóch placówkach oświatowych stwierdzono nieprawidłowości w zakresie naliczania odpisów na fundusz socjalny od nauczycieli emerytów. O nieprawidłowościach w Centrum Usług Wspólnych, które naliczało odpisy na Fundusz dla nauczycieli emerytów poinformowano właściwego miejscowo burmistrza.

W 4 placówkach stwierdzono brak szkoleń bhp oraz aktualnych orzeczeń lekarskich nauczycieli.

W sześciu skontrolowanych placówkach oświatowych w ostatnich 3 latach nie miały miejsca wypadki przy pracy, w pozostałych 4 placówkach miały miejsce pojedyncze wypadki lekkie. W jednej placówce podano, za 2016 r, nieprawidłową informację do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe – podano 3 wypadki, zamiast 4. Powiadomiono o nieprawidłowościach właściwy miejscowo oddział ZUS.

W jednej ze szkół z trzema pracownikami administracji i obsługi zawarto umowy o pracę na okres próbny.

Nie stwierdzono przypadków zatrudniania pracowników niepedagogicznych na podstawie więcej niż trzech umów o pracę na czas określony. Od 22.01.2016 r. przestrzegane są nowe okresy wypowiedzenia umów na czas określony.

W czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili 48 porad prawnych i 20 technicznych, skierowano 1 pismo profilaktyczne do burmistrza dotyczące naliczeń na fundusz socjalny.

Podsumowanie i wnioski

Większość placówek oświatowych jest obecnie rozliczana przez zespoły lub centra usług wspólnych. Często w placówkach oświatowych nie ma akt osobowych, brak bieżącej współpracy pomiędzy daną placówką a organem dokonującym czynności kadrowo – finansowe. W szkołach zlikwidowano stanowiska sekretarzy i nie ma kto wykonywać bieżącej obsługi kadrowej pracowników. Jest to niewątpliwie dolegliwe w dużych placówkach oświatowych. Stwierdzane nieprawidłowości są spowodowane głównie nieznaną zawartością przepisów prawa pracy, a nie celowym działaniem pracodawców.

Propozycje działań kontrolnych w kolejnych latach: kontrole powinny dotyczyć przede wszystkim placówek na obszarach wiejskich, tam gdzie subwencja oświatowa nie pokrywa wydatków na daną szkołę, są one „karane” np. nieterminowym wypłacaniem wynagrodzeń.

Inspektorzy pracy zastosowali 3 środki wychowawcze (4 wykroczenia). Wykroczenia dotyczyły wypłacania po terminie wynagrodzeń za godziny ponadwymiarowe oraz dysponowania środkami ZFŚS.

B. Służba zdrowia – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia

W ramach realizacji tematu przeprowadzono 12 kontroli w:

- 6 niepublicznych stacjonarnych i całodobowych podmiotach leczniczych (3 szpitale i 3 zakłady opiekuńczo-lecznicze),
- 6 niepublicznych ambulatoryjnych podmiotach leczniczych (6 przychodni).

Łącznie w 12 skontrolowanych podmiotach zatrudnionych było 559 osób, w tym 96 na podstawie umów cywilnoprawnych, 202 podmiotów samozatrudniających się, 238 w ramach stosunku pracy w tym: 216 kobiet i 6 niepełnosprawnych. Kontrolowane podmioty nie zatrudniały cudzoziemców.

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

Prawna ochrona pracy

Podmioty lecznicze niepubliczne ambulatoryjne (6 przychodni)

Ww. podmioty nie były wcześniej kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Łącznie zatrudnionych było w nich 197 osób, w tym 53 na podstawie

umów cywilnoprawnych, 86 podmiotów samozatrudniających się, 0 cudzoziemców, 0 młodocianych, 58 w ramach stosunku pracy w tym 56 kobiet i 2 niepełnosprawnych. Ponad 1/3 zatrudnionych na zleceniach lub kontraktach stanowili lekarze i pielęgniarki. W podmiotach nie działały związki zawodowe.

W kontrolowanych jednostkach zatrudnionych było 86 podmiotów gospodarczych głównie lekarzy i pielęgniarek wykonujących indywidualne praktyki medyczne w ramach zawartych kontraktów.

Nieprawidłowości stwierdzono we wszystkich 6 skontrolowanych podmiotach. Jednak dotyczyły niewielkiej liczby pracowników i najczęściej wynikały z braku wiedzy lub niedołożenia należytej staranności.

Nieprawidłowości stwierdzono w zakresie:

- nieustalenia w obwieszczeniu systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy,
- prowadzenia akt osobowych,
- sporządzania umów o pracę i świadectw pracy,
- pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia – brak pisemnych informacji lub wszystkich elementów wynikających z art. 29 § 3 kp,
- czasu pracy i jego ewidencjonowania,

- 11-godzinnych odpoczynków dobowych,
- zatrudniania w godzinach nadliczbowych z tytułu rozpoczęcia pracy dwukrotnie w tej samej dobie,
- przekraczania rocznego limitu godzin nadliczbowych,
- zaniżania lub niewypłacania wynagrodzenia i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- udzielania urlopów wypoczynkowych,
- świadczeń urlopowych,
- ekwiwalentów za używanie w pracy własnego obuwia.

W wyniku stwierdzonych ww. nieprawidłowości inspektorzy wydali 6 wystąpień zawierających 37 wniosków oraz 3 polecenia. Z uwagi, że wszystkie kontrolowane podmioty były kontrolowane po raz pierwszy, nie były stosowane środki w postaci środków wychowawczych, mandatów czy wniosków do sądu karnego. Nie kierowano zawiadomień do prokuratury lub innych organów.

Podmioty lecznicze niepubliczne całodobowe i stacjonarne (3 szpitale, 3 zakłady opiekuńczo lecznicze)

Przeprowadzono 6 kontroli w 6 podmiotach leczniczych. Były to jednostki niepubliczne o działalności stacjonarnej i całodobowej. Na 6 kontrolowanych podmiotów 5 było uprzednio kontrolowanych przez inspekcję pracy. Łącznie w kontrolowanych podmiotach zatrudnione były 362 osoby, w tym 43 na podstawie umów cywilnoprawnych, 116 podmiotów samozatrudniających się, 0 cudzoziemców, 0 młodocianych, 180 w ramach stosunku pracy w tym 160 kobiet i 4 niepełnosprawnych. Ponad 1/3 zatrudnionych stanowili lekarze i pielęgniarki zatrudnionych za zleceniami lub kontraktach. W podmiotach nie działały związki zawodowe.

W kontrolowanych jednostkach zatrudnionych było 116 podmiotów gospodarczych, głównie lekarzy i pielęgniarek wykonujących indywidualne praktyki medyczne w ramach zawartych kontraktów.

Nieprawidłowości stwierdzono we wszystkich 6 skontrolowanych podmiotach. Jednak dotyczyły w większości jedyne podmioty, który był po raz pierwszy kontrolowany. Nieprawidłowości wynikały najczęściej z braku wiedzy lub niezachowania należytej staranności.

Nieprawidłowości dotyczyły:

- regulaminu pracy (nie ustalono systemów i rozkładów czasu pracy i okresu rozliczeniowego)
- regulaminu wynagradzania (nie ustalono okresów uprawniających do nabycia prawa do odprawy emerytalno-rentowej)
- prowadzenia akt osobowych
- sporządzania umów o pracę i świadectw pracy
- pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia (brak lub niekompletna)
- czasu pracy i jego ewidencjonowania (brak indywidualnych kart czasu pracy, niezapewnienie prze-

ciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, nierzetelna ewidencja,)

- wynagrodzeń, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych (niewypłacanie należnych dodatków, nieprawidłowe potrącenia, zaniżenie wysokości świadczenia)
- udzielania urlopów wypoczynkowych
- funduszu socjalnego (brak regulaminu, nieterminowe odprowadzenie odpisu)
- ekwiwalentów za używanie w pracy własnego obuwia

W wyniku stwierdzonych ww. nieprawidłowości inspektorzy wydali 7 wystąpień zawierających 55 wniosków, 5 poleceń i 1 decyzję płacową. Pracodawcy poinformowali o realizacji 34 wniosków.

W przypadku podmiotu kontrolowanego po raz pierwszy stwierdzono wykroczenia w zakresie czasu pracy i wynagrodzeń jednak nie stosowano środków karnych zgodnie z założeniami pierwszej kontroli. Nie stwierdzono przypadków dodatkowego zawierania umów cywilnoprawnych z osobami, które były zatrudnione na podstawie umów o pracę. Nie stwierdzono przypadków, aby zawarte umowy cywilnoprawne posiadały cechy umów o pracę.

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Podmioty lecznicze niepubliczne – ambulatoryjne

Przeprowadzono 6 kontroli w 6 przychodniach tj. niepublicznych podmiotach leczniczych ambulatoryjnych. Żadna z tych przychodni nie była wcześniej kontrolowana przez inspekcję pracy.

W podmiotach tych było zatrudnionych łącznie 197 osób w tym 53 na podstawie umów cywilnoprawnych, 86 podmiotów samozatrudniających się, 58 pracowników na podstawie umów o pracę w tym 56 kobiet i 2 pracowników niepełnosprawnych.

W zakładach tych w latach 2014 – 2016 nie odnotowano wypadków przy pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy dokonali ustaleń, które dotyczyły między innymi:

- Wstępnych i okresowych szkoleń w zakresie bhp – w 4 podmiotach brak było szczegółowych programów szkoleń. W 1 przychodni nie przeprowadzono instruktażu stanowiskowego w przypadku przeniesienia pracownika na inne stanowisko pracy oraz w przypadku ponownego zatrudnienia pracownika. 2 pracowników oraz 2 pracodawców nie posiadało aktualnych zaświadczeń o odbyciu szkolenia okresowego. W jednej przychodni nie przestrzegano ustalonych terminów przeprowadzania szkoleń okresowych.
- Profilaktycznych badań lekarskich - 2 pracowników nie posiadało orzeczeń o braku przeciwwskazań do wykonywanej pracy, w 2 kontrolowanych jednostkach stwierdzono przypadki dopuszczania pracowników do pracy przed uzyskaniem wymaganego

orzeczenia, a także nieprzestrzeganie terminów badań okresowych.

- Oceny ryzyka zawodowego – w 4 przychodniach nie uwzględniono w ocenie ryzyka wszystkich występujących zagrożeń. W 1 przychodni, gdzie zatrudnia się na podstawie umowy o pracę 2 osoby, nie dokonano oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z pracą wykonywaną na stanowisku pielęgniarki oraz sprzątaczk.
- Występowania czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia oraz stosowania środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego - sporządzony wykaz preparatów szkodliwych dla zdrowia w 2 zakładach nie był aktualny. W 2 przypadkach brak było kart charakterystyk ww. preparatów. W 2 przychodniach nie opracowano instrukcji dotyczącej zasad bezpiecznego postępowania z substancjami szkodliwymi dla zdrowia. Pracodawcy w 3 przypadkach nie ustalili rodzaju odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej na poszczególnych stanowiskach pracy a także nie zaprowadzili kart ewidencyjnych ich przydziału. W jednym zakładzie brak było takich środków ochrony indywidualnej jak maski, rękawice i okulary ochronne a także obuwia medycznego.
- Nadzoru i kontroli stanu bhp – pracodawcy w 2 zakładach zadania służby bhp powierzyli firmom zewnętrznym natomiast w pozostałych 4 podmiotach zadania te pełnili okazjonalnie specjaliści ds. bhp spoza zakładu lub sam pracodawca, który nie posiadał szkolenia w tym zakresie.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy wydali 47 decyzji na piśmie i 21 decyzji ustnych w tym 4 decyzje podlegające natychmiastowemu wykonaniu. Ponadto inspektorzy skierowali do pracodawców 5 wystąpień zawierających 19 wniosków.

Podmioty lecznicze niepubliczne całodobowe

Kontrole przeprowadzono w sześciu podmiotach leczniczych o działalności stacjonarnej i całodobowej. W pięciu z nich były już wcześniej przeprowadzane kontrole.

Łącznie w podmiotach tych były zatrudnione 362 osoby w tym 43 na podstawie umów cywilnoprawnych, 116 podmiotów samozatrudniających się, 180 pracowników na podstawie umów o pracę w tym 160 kobiet i 4 niepełnosprawnych.

W kontrolowanych podmiotach w latach 2014 – 2016 doszło do 5 wypadków przy pracy (z wyłączeniem zakłuc i skaleczeń), z których wszystkie określono jako powodujące lżejsze uszkodzenia ciała.

W jednym zakładzie miało miejsce zdarzenie związane z zakłuciem igłą wystającą z worka na odpady zakaźne jednak z uwagi na brak widocznego urazu nie uznano tego zdarzenia za wypadek przy pracy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy dokonali ustaleń w zakresie:

- Wstępnych i okresowych szkoleń w zakresie bhp – 1 pracownik nie odbył szkolenia wstępnego, w 1 przypadku nie przeprowadzono instruktazu stanowiskowego przy przeniesieniu pracownika ze stanowiska dozorczy na stanowisko pracownika technicznego. Stwierdzono również 1 przypadek niepoddania pracownika szkoleniu wstępnemu po przerwie w zatrudnieniu. W czterech podmiotach brak było programów poszczególnych rodzajów szkoleń, w dwóch nie określono częstotliwości przeprowadzania szkoleń okresowych. Spośród 200 pracowników objętych kontrolą 5 nie poddano szkoleniu okresowemu.
- Profilaktycznych badań lekarskich – spośród 55 pracowników objętych kontrolą 6 osób było przez okres 2-8 tygodni dopuszczanych do pracy bez wymaganego orzeczenia. 3 osoby na 80 objętych kontrolą nie posiadały orzeczenia o braku przeciwwskazań do wykonywanej pracy a w 11 przypadkach nie poddano pracowników badaniu okresowemu w terminach wyznaczonych przez lekarza, przy czym w jednym przypadku było to 10 lat.
- Dokonywania oceny ryzyka zawodowego – w dwóch kontrolowanych jednostkach nie uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego wszystkich występujących zagrożeń. W 3 zakładach nie dokonano oceny ryzyka na stanowiskach pracy rejestratorki medycznej, pracownika technicznego i pracownika gospodarczego. W 2 zakładach nie dokonano oceny ryzyka zawodowego związanego z ręcznymi pracami transportowymi. Najczęstszą nieprawidłowością były błędy w opisach stanowisk pracy oraz zidentyfikowane zagrożenia nieadekwatne do stanu faktycznego.
- Występowania czynników szkodliwych dla zdrowia oraz stosowania środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego – w 2 zakładach brak było aktualnego spisu stosowanych substancji i preparatów szkodliwych dla zdrowia. Nie opracowano instrukcji dotyczącej zasad bezpiecznego postępowania z ww. środkami dezynfekcyjnymi. Pracodawca w 2 zakładach nie ustalił rodzaju odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej. W 2 zakładach w przypadku 74 pracowników brak było pisemnego potwierdzenia, iż zostali oni zapoznani z zasadami posługiwania się przydzielonymi środkami ochrony indywidualnej.
- Nadzoru i kontroli stanu bhp – w 5 kontrolowanych zakładach zadania służby bhp powierzono osobom spoza zakładu na podstawie umów cywilnoprawnych. W jednej z kontrolowanych placówek nie utworzono służby bhp a także nie powierzono jej obowiązków specjalistom spoza zakładu a jedynie w razie potrzeb korzystano z usług specjalisty ds. bhp zatrudnionego w innym zakładzie.

W wyniku stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 71 decyzji w tym 58 decyzji na piśmie oraz 13 decyzji ustnych, z których 4 podlegały natychmiastowemu wykonaniu. Ponadto inspekto-

rzy skierowali do pracodawcy 4 wystąpienia zawierające łącznie 21 wniosków.

Legalność zatrudnienia

Podmioty lecznicze niepubliczne ambulatoryjne (6 podmiotów - przychodnie)

W kontrolowanych podmiotach wszyscy zatrudnieni pracownicy mieli umowy o pracę na piśmie. Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych posiadały również umowy na piśmie. Wszyscy byli terminowo zgłoszeni do ubezpieczenia społecznego. Nie stwierdzono cech stosunku pracy w umowach cywilnoprawnych.

W jednym przypadku stwierdzono, że dla 11 zleceńodawców i 6 osób wykonujących umowy o świadczenie usług nie ustalono sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania pracy. W powyższym zakresie inspektor pracy skierował do pracodawcy wystąpienie.

Podmioty lecznicze niepubliczne stacjonarne i całodobowe (6 podmiotów)

W kontrolowanych podmiotach zatrudnieni pracownicy posiadali zawarte umowy o pracę na piśmie. Pracownicy byli terminowo zgłaszani do ubezpieczenia społecznego. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych. W jednym przypadku stwierdzono, że dla 1 zleceńodawcy w umowie nie ustalono sposobu potwierdzania liczby godzin wykonywania pracy oraz nieterminowe odprowadzenie składki na Fundusz Pracy.

W wyniku stwierdzonych ww. nieprawidłowości inspektorzy wydali 2 wystąpienia zawierające 3 wnioski. W wyniku ich realizacji 2 pracodawców zaprowadziło ewidencję godzin dla 12 osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia oraz dla 6 zatrudnionych na podstawie umów o świadczenie usług.

Podsumowanie

Wydane środki prawne i zastosowane sankcje we wszystkich kontrolowanych podmiotach w zakresie prawa pracy, technicznego bezpieczeństwa pracy i legalności zatrudnienia

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano:

- 13 nakazów zawierających 139 decyzji w tym:
 - 105 decyzji na piśmie
 - 34 decyzje ustne, które zostały wykonane w trakcie kontroli
- 9 poleceń ustnych, które zostały wykonane w trakcie kontroli
- 13 wystąpień zawierających 142 wnioski na piśmie
- 1 nakaz płacowy zawierający 1 decyzję dla 3 pracowników na kwotę 138,90 zł brutto

Z uwagi na stwierdzone wykroczenia nałożono 2 środki wychowawcze za 4 wykroczenia. Udzielono 100 porad prawnych, 91 porad technicznych oraz 8 porad w zakresie legalności zatrudnienia.

Przyczyny stwierdzonych naruszeń przepisów we wszystkich kontrolowanych podmiotach

Główną przyczyną nieprawidłowości jest w ocenie inspektorów niedostateczna wiedza osób odpowiedzialnych. Osoby prowadzące sprawy kadrowo - płacowe, także pracodawcy, nie podnoszą swoich kwalifikacji. Stwierdzone uchybienia głównie w zakresie czasu pracy oraz wynagrodzeń nie wynikały z trudności finansowych, lecz z niewłaściwej pracy służb kadrowo - płacowych w podmiotach niepublicznych. Niektóre nieprawidłowości wynikały z przyjęcia niewłaściwych metod lub zwykłych pomyłek. Świadome nieprzestrzeganie przepisów w zakresie czasu pracy odbywało się czasami przy akceptacji pracowników, gdy z tego tytułu otrzymywali dodatkowe wynagrodzenie np. za pracę szóstego dnia tygodnia.

W kontrolowanych zakładach zarówno ambulatoryjnych jak i całodobowych nie utworzono służby bhp, a jedynie zawierano umowy cywilnoprawne z firmami zewnętrznymi lub okazjonalnie ze specjalistami ds. bhp spoza zakładu. W większości przypadków zatrudniani specjaliści ds. bhp nie do końca znają i rozumieją specyfikę działalności placówek zdrowia i związanymi z tym zagrożeniami. Jest to zwłaszcza widoczne w programach szkoleń i dokumentacjach oceny ryzyka zawodowego. Opracowania te często nie uwzględniają warunków i rodzaju prac wykonywanych przez pracowników. Pracodawcy zawierając umowy ze specjalistami ds. bhp nie zawsze są świadomi, że nie zwalniają to ich z odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy – widoczny jest brak współpracy pomiędzy nimi.

Zagadnienia związane ze stosowanymi w zakładach substancjami i preparatami szkodliwymi dla zdrowia są najczęściej pozostawione wyznaczonej pielęgniarsce, która ma informacje jedynie o preparatach dezynfekcyjnych używanych w procesie leczniczym, natomiast nie posiada spisu i kart charakterystyki substancji stosowanych w całym zakładzie a także instrukcji bhp dotyczącej postępowania z nimi.

Podobnie jest z wyposażaniem pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej. Specjalista ds. bhp nie konsultuje z pracownikami ich asortymentów; często ustalone w „tabelach norm przydziału” rodzaje odzieży i obuwia oraz środków ochrony indywidualnej są nieadekwatne do stanu faktycznego.

Wnioski

- Pracodawcy podobnie jak w latach ubiegłych mają problemy z udzielaniem urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym w którym pracownik nabył do niego prawo, zarówno w podmiotach ambulatoryjnych oraz całodobowych
- Zdecydowanie zmniejszyła się liczba nieprawidłowości w zakresie czasu pracy i wynagrodzeń

- Zwiększa się liczba zatrudniania osób medycznych na podstawie kontraktów w ramach własnej działalności gospodarczej i dotyczy to głównie: lekarzy, pielęgniarek i ratowników medycznych
- Pracodawcy powinni weryfikować wiedzę zatrudnianych specjalistów ds. bhp, ściśle z nimi współdziałać m.in. wyznaczając pracowników, z którymi mogą prowadzić konsultacje. Brak właściwego nadzoru ze strony pracodawcy nad osobami pełniącymi zadania służby bhp skutkuje sporządzaniem przez nich dokumentów, których treść nie odzwierciedla specyfiki zakładu.
- Zarówno w podmiotach całodobowych jak i ambulatoryjnych ocena ryzyka zawodowego często nie zawierała właściwej charakterystyki stanowisk pracy, co było powodem braku zidentyfikowania wszystkich występujących tam zagrożeń i wymaganych środków zapobiegawczych. W tej sytuacji niezbędne jest uświadamianie, że ocena ryzyka jest podstawowym elementem zarządzania ryzykiem jako ciągłym procesem oceny oraz eliminowania lub ograniczania ryzyka.

Aby ocena ryzyka zawodowego została należycie przeprowadzona, należy zapewnić udział pracowników w ocenie ryzyka, przeprowadzić szkolenia osób przeprowadzających ocenę ryzyka, zapewnić im dostęp do odpowiednich informacji, sporządzić wykaz stanowisk i dokonać ich analizy pod względem rodzaju prowadzonych prac i wykonywanych czynności.

Przy badaniu wypadków przy pracy nie uwzględnia się wszystkich okoliczności i przyczyn, co skutkuje brakiem określania właściwych przyczyn, a co za tym idzie właściwych środków profilaktycznych. Dzieje się to tak m.in. dlatego, iż prowadzącym dochodzenie powypadkowe jest osoba spoza zakładu nie znająca w pełni specyfiki działania placówki służby zdrowia. Pomimo wielu wniosków kierowanych przez inspektorów do pracodawców sytuacja ta się nie zmienia, ponieważ w ich interesie jest wskazywanie przyczyn po stronie poszkodowanego i stosowanie środków profilaktycznych takich jak „omówienie wypadku z pracownikami”, które nie generują żadnych kosztów.

C. Handel – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy oraz legalność zatrudnienia

Placówki wielkopowierzchniowe

Realizując temat przeprowadzono 12 kontroli w placówkach wielkopowierzchniowych. W kontrolowanych placówkach zatrudniano 1 201 pracowników, w tym 983 kobiet, 1 pracownika młodocianego i 10 pracowników niepełnosprawnych. 7 osób wykonywało pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne.

W toku prowadzonych kontroli rozpatrzono 6 skarg, z których tylko 1 była częściowo zasadna. 1 kontrolę przeprowadzono w święta 1 i 3 maja. Nie stwierdzono naruszenia zakazu zatrudniania pracowników w tych dniach.

Ujawniono uchybienia dotyczące przepisów o ochronie rodzielstwa, urlopów wypoczynkowych, udzielania czasu wolnego za czas przepracowany ponad obowiązującą normę, konstruowania harmonogramów pracy, wypłaty ekwiwalentów za pranie odzieży roboczej.

Nieprawidłowości w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczyły w szczególności braku osłon tarcz tnących krajalnic do wędlin i sera, zatrudniania kobiet przy przemieszczaniu ciężarów przekraczających 80 kg za pomocą ręcznych wózków 2, 3 i 4 kołowych, nieoznakowania barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych, nieprawidłowego składowania towarów, braku ładu i porządku w przejściach komunikacyjnych.

W wyniku kontroli inspektorzy wydali 96 decyzji nakazowych, w tym 44 decyzje ustne i 52 decyzje na piśmie. 6 decyzji wydano z rygorem natychmiastowego wykonania. Tylko w 1 przypadku ujawniony stan faktyczny wymagał wydania decyzji wstrzymujących prace. Do pracodawców skierowano 3 polecenia, które wykonano w toku kontroli oraz 10 wystąpień zawierających 45 wniosków.

Inspektorzy nałożyli na pracodawców 2 mandaty. Łączna kwota grzywnien wyniosła 2 000 zł. W 1 przypadku zastosowano środek wychowawczy.

Uzyskano informacje od pracodawców potwierdzające wykonanie 46 decyzji nakazowych oraz 34 wniosków zawartych w wystąpieniach. Pracodawcy zrealizowali wydane decyzje ustne i polecenia oraz decyzje z rygorem natychmiastowego wykonania.

Małe sklepy

Inspektorzy pracy przeprowadzili 50 kontroli, z czego 34 w święta. W kontrolowanych placówkach zatrudniano łącznie 558 pracowników, w tym 426 kobiet i 20 pracowników młodocianych. 232 osoby wykonywały pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W ramach realizacji tematu kontroli rozpatrzono 8 skarg. Zarzuty zawarte w 3 skargach uznano za zasadne. 1 skarga była częściowo zasadna, a 4 okazały się bezzasadne. Skargi zasadne dotyczyły zawarcia umowy zlecenia w warunkach, w których powinna być zawarta

umowa o pracę, naruszenia zakazu pracy w święto, zatrudniania pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynkach dobowych i tygodniowych.

Oceny przestrzegania zakazu pracy w święto dokonano w 34 placówkach. Naruszenie zakazu stwierdzono w 7 sklepach.

W obszarze prawnej ochrony pracy stwierdzono przede wszystkim nieprawidłowości związane z prowadzeniem akt osobowych, brak informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, nieustalenie w obwieszczeniu systemów i rozkładów pracy oraz okresu rozliczeniowego, nieprowadzenie ewidencji czasu pracy lub prowadzenie jej w sposób nierzetelny, nieprzestrzeganie zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, niezapewnianie pracownikom odpoczynków dobowych i tygodniowych, niewypłacanie wynagrodzenia w terminie lub wypłacanie w niewłaściwej wysokości.

W 6 placówkach ujawniono zatrudnienie 13 zleceniobiorców w warunkach, w których powinny być zawarte umowy o pracę.

W obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy w większości sklepów ujawniono dopuszczanie pracowników do pracy bez poddania ich profilaktycznym badaniom lekarskim oraz bez szkolenia bhp. Ponadto stwierdzano brak oceny ryzyka zawodowego, właściwego oznakowania miejsc niebezpiecznych, instrukcji bezpiecznej pracy, w szczególności przy wykonywaniu ręcznych prac transportowych. We wszystkich placówkach brak było ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych. Nieprawidłowości dotyczyły także wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy wydali 278 decyzji, w tym 66 decyzji ustnych i 212 decyzji na piśmie. 39 decyzji nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Do pracodawców skierowano 42 wystąpienia zawierające 256 wniosków. Wydano także 3 decyzje nakazujące wypłacenie wynagrodzenia za pracę i dodatków za pracę w porze nocnej. Inspektorzy pracy nałożyli na pracodawców 6 mandatów w łącznej kwocie 7 200 zł w związku z ujawnieniem 16 wykroczeń.

Pracodawcy zrealizowali 139 decyzji i potwierdzili wykonanie 34 decyzji z rygorem natychmiastowego wykonania. W wyniku zrealizowania decyzji płatniczych pracownikom wypłacono ogółem 2 400 zł.

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

1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich

Zakres kontroli

W 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 1 499 kontroli w 1 404 podmiotach podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Kontrolą objęto 13 198 osób.

Struktura pracujących kształtowała się następująco:

- zatrudnienie w ramach umowy o pracę – 41 090 osób,
- zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych – 19 121 osoby;
- podmioty w ramach samozatrudnienia – 388 osób.

Kontrole objęte tym zadaniem, dotyczyły podobnie jak w latach ubiegłych w 97% sektora prywatnego, a prowadzone były w 56% u małych pracodawców (zatrudnienie do 9 osób), w 32% (zatrudnienie 10-49), 9% (zatrudnienie 50-249) i w 3% u dużych pracodawców. Dobór zakładów do kontroli wyznaczały w dużej mierze wpływające do OIP skargi oraz wnioski od innych organów nadzoru i kontroli.

Wśród branż gospodarki wg klasyfikacji PKD dominowały, podobnie jak w latach ubiegłych: handel i naprawy (28% wszystkich kontroli), przetwórstwo przemysłowe (24%), budownictwo (20%).

Z analizy dokumentacji pokontrolnej wynika, że najczęściej nieprawidłowości dotyczyło takich sektorów jak: budownictwo (43%) w których naruszenia prawa stwierdzono prawie w co drugim podmiocie, handel i naprawy (36%), przetwórstwo przemysłowe (31%), w których naruszenia prawa stwierdzono w co trzecim z nich. W latach ubiegłych tj. 2015 – 2016 także najczęściej nieprawidłowości występowało w powyższych branżach na porównywalnym poziomie.

Podobnie jak w latach ubiegłych koncentrowano się na kontroli nielegalnego zatrudnienia, zgłaszaniu do ubezpieczenia społecznego oraz informowaniu urzędów pracy o podjęciu zatrudnienia przez osoby bezrobotne.

W 2016 r. przy podobnej liczbie zbadanych ujawniono 902 przypadki nielegalnego zatrudnienia. W 2017 r. odnotowano znaczny, bo aż 34% spadek nielegalnie zatrudnionych osób, co świadczyć może, o zwiększeniu świadomości prawnej samych pracobiorców, jak i osób, które do tej pory chętnie korzystały z nieewidencjonowanego zatrudnienia.

W zakresie terminowego zgłaszania do ubezpieczenia społecznego pracowników i osób wykonujących inne prace zarobkowe na podstawie umów cywilnoprawnych odnotowano również spadek nieprawidłowości do poziomu 29%. W zakresie zawiadomień do Powiatowego Urzędu Pracy przez bezrobotnego w stosunku do 2016 r. odnotowano porównywalną wielkość ujawnionych przypadków: 2016 r. - 44, 2017 r. - 46.

Ocena skutków wprowadzenia z dniem 1.09.2016 r. zmiany art. 29 § 2 Kodeksu pracy

Z dniem 1.09.2016 r. nastąpiła nowelizacja kodeksu pracy w zakresie potwierdzania na piśmie umowy o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy. W wyniku prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli, po wprowadzeniu zmiany przepisu, ujawniono, że w 2017 r. łączna ilość ujawnionych nieprawidłowości polegających na niepotwierdzeniu na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę wyniosła 113 przypadków.

Analiza ujawnionych przypadków niedopełnienia obowiązku potwierdzenia na piśmie umowy o pracę wskazuje na wzrost przypadków naruszenia znowelizowanego przepisu. Zdaniem inspektorów pracy, pracodawcy w stanie prawnym sprzed nowelizacji wykorzystywali przepisy prawa w zakresie potwierdzenia umów o pracę tłumacząc, że dana osoba dopiero rozpoczęła pracę w dniu, w którym stwierdzono brak potwierdzenia jej na piśmie. Po zmianie regulacji przy braku możliwości takiego wytłumaczenia, okazało się, że skutkiem jego wprowadzenia był wzrost przypadków niedopełnienia obowiązku potwierdzenia umowy na piśmie przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Co za tym idzie należy wprowadzone zmiany uznać za pozytywne, choć w przypadku braku ujednoczenia przepisów ubezpieczeniowych, w tym zakresie, nie można jeszcze mówić o całkowitym kompleksowym rozwiązaniu prawnym problemu nielegalnego zatrudnienia.

Wraz z nowelizacją art. 29 § 2 Kodeksu pracy, należałoby również dokonać kompleksowych zmian w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, w zakresie zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego, przez dopuszczeniem go do pracy.

Przyczyny nieprawidłowości

Głównymi przyczynami nieprawidłowości były podobnie jak w latach ubiegłych:

- Funkcjonowanie zapisów ustawowych, umożliwiających dopuszczanie do pracy na podstawie ustnych umów cywilnoprawnych.
- Zdaniem pracodawców i przedsiębiorców – utrzymywanie zbyt wysokich kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika (koszt wstępnych badań lekarskich profilaktycznych, składki do ZUS, koszty związane z wyposażeniem w certyfikowaną odzież roboczą).
- Porzucanie pracy przez pracobiorców, zwłaszcza o niskich kwalifikacjach lub ich braku, co powodowało że przedsiębiorcy celowo zatrudniali nielegalnie, chcąc „sprawdzić pracownika”, a ich zdaniem, kodeksowe umowy na okres próbny, nie spełniają

swojej roli, gdyż wyżej wymienione koszty trzeba i tak ponieść.

- Brak wykwalifikowanej kadry zawodowej, czego następstwem była duża fluktuacja na rynku pracy, zwłaszcza dotycząca pracowników o niższych kwalifikacjach zawodowych.
- Zdaniem osób nielegalnie wykonujących pracę, praca „na czarno” jest bardziej opłacalna, nie wiąże się z obowiązkiem opłacania składek do ZUS, podatków, co daje asumpt do ukrycia faktycznych dochodów, np. przed przez sądem rodzinnym w sprawach alimentacyjnych (coraz częściej wpływały do OIP skargi od byłych małżonków, opiekunów prawnych małoletnich dzieci, w sprawie niedopełnienia obowiązków alimentacyjnych).
- Podejmowanie pracy „na czarno” często jest koniecznością ze względu na to, iż uzyskiwane z niej dochody są jedynym bądź uzupełniającym źródłem dochodów. Oferowanie takiej pracy stanowi możliwość doraźnego, elastycznego i bez żadnych formalności wykorzystywania siły roboczej, zwłaszcza w okresie nasilenia prac sezonowych (rolnictwo, sadownictwo, turystyka, mała gastronomia), a także możliwość obniżenia kosztów pracy.
- Niezaewidencjonowane dochody, wpływały również na wysokość przyznawanych zasiłków, z MOPS, GOPS - świadczeń wychowawczych.
- W środowiskach wiejskich i małomiasteczkowych, gdzie nie ma wielu miejsc pracy, w dalszym ciągu funkcjonuje społeczne przyzwolenie na pracę nielegalną.

Wnioski

Podsumowując realizację kontroli w 2017 r. należy stwierdzić, że zakres negatywnych zjawisk dotyczących nielegalnego zatrudnienia jest niezmienny od początku transformacji na rynku pracy.

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

Zakres kontroli

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy w 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 282 kontrole w 254 podmiotach, które powierzały pracę 1 858 cudzoziemcom. Cudzoziemcy najczęściej pracowali w sekcjach gospodarki takich jak: przetwórstwo przemysłowe (29,07%), handel i naprawy (10,63%), budownictwo (19,85%), zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (9,57%), usługi administrowania (15,95%) oraz transport i gospodarka magazynowa (4,96%), co stanowi 90% wszystkich sektorów gospodarki.

W sektorze prywatnym przeprowadzono 277 kontroli (98,23%), natomiast w sektorze publicznym tylko 5 kontroli (1,77%). W zakładach zatrudniających do 9 pracowników przeprowadzono 53 kontrole (18,79%),

Kontrole prowadzone przez inspektorów pracy wykazują, że liczba osób wykonujących pracę lub inne prace zarobkowe bez umów potwierdzonych na piśmie jest nadal znaczna. Z uwagi na fakt, że zarówno pracodawcy, jak i osoby świadczące pracę są zainteresowane pracą nielegalną, proceder ten jest trudny do ujawnienia, stąd liczba ujawnionych przypadków jest niewielka.

Ze skarg i wniosków o podjęcie kontroli wynika, że pracownicy zgłaszają roszczenia, dotyczące braku umowy na piśmie, dopiero wówczas gdy przedsiębiorca zakończył współpracę ze skarżącym lub zalega z wypłatą wynagrodzenia. Materiał dowodowy zebrany w takiej sprawie, nie pozwala na jednoznaczne przyjęcie, że faktycznie praca była wykonywana, na podstawie jakiej umowy i w jakiej wysokości należało wypłacić wynagrodzenie. Przedsiębiorcy w trakcie czynności wyjaśniających kwestionowali że kiedykolwiek zatrudniali daną osobę lub co najwyżej przyznają, że strony łączyła ustna umowa o dzieło. Z uwagi na spór między stronami, inspektorom pozostaje pouczyć skarżących o możliwości złożenia pozwu do sądu pracy.

Inspektorzy zauważają niepokojące zjawisko jakim jest zawieranie umów na część etatu, a w rzeczywistości pracownik pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy. Od wynagrodzenia, od takiej umowy pracodawca opłaca znikome kwoty na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy – w przyszłości taki pracownik praktycznie nie może liczyć na duże świadczenie emerytalne. Proceder ten w dużej mierze uszczupla obecny Fundusz Ubezpieczeń Społecznych.

W roku sprawozdawczym wystąpiło wiele utrudnień co do przeprowadzenia czynności w zakresie legalności zatrudnienia w zakresie ustalenia podmiotu kontrolowanego. Niejednokrotnie osoby skarżące nie znały pracodawcy/osoby dla której świadczyły pracę.

od 10 do 49 zatrudnionych 98 kontroli (34,75%), od 50 do 249 zatrudnionych 98 kontroli (34,75%) oraz 250 i więcej zatrudnionych 33 kontrole (11,7%).

Kontrolami obejmowano zagadnienia związane z wykonywaniem pracy przez cudzoziemców, ich legalnym prawem pobytu na terenie RP, zezwoleniem na pracę, rejestracją oświadczeń w Powiatowych Urzędach Pracy.

Kontrolowano również zagadnienia dotyczące stosunku pracy, zgodności zastosowania umowy cywilnoprawnej z warunkami świadczenia pracy, zgłaszaniem cudzoziemców do ubezpieczenia społecznego. Ponadto badano kwestie opłacania składek na Fundusz Pracy oraz zapewnienia cudzoziemcom bezpiecznych i higienicznych warunków do pracy.

Stwierdzone nieprawidłowości

Z uwagi na utrzymujące się niskie bezrobocie i duże zapotrzebowanie na siłę roboczą w kraju, rośnie zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy. W związku z napływem cudzoziemców chcących podjąć pracę na terytorium RP, zwiększa się liczba kontroli związanych z legalnością zatrudnienia cudzoziemców.

W 2017 r. inspektorzy pracy z OIP w Bydgoszczy przeprowadzili 282 kontrole legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. W 2015 r. tych kontroli było o 70% mniej.

Struktura naruszeń przedstawiała się następująco:

- 72 przypadki powierzenia pracy bez wymaganego zezwolenia na pracę, dotyczyło to 70 obywateli Ukrainy oraz 2 obywateli Białorusi,
- 43 przypadki powierzania pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę, dotyczyło to obywateli Ukrainy oraz 2 obywateli Białorusi,
- 20 przypadków dopuszczenia do świadczenia pracy bez zawarcia z cudzoziemcami wymaganych umów - obywatele Ukrainy,
- 3 przypadki nielegalnego pobytu – obywatele Ukrainy.

Do OIP w Bydgoszczy w 2017 r. wpłynęły 72 skargi od cudzoziemców. Większość skarg było zasadnych i dotyczyło nieprzestrzegania przepisów prawa pracy, głównie niewypłacania należnego wynagrodzenia za pracę. Cudzoziemcy w porównaniu do lat ubiegłych, wykazują większą świadomość znajomości przepisów prawa pracy obowiązujących na terenie RP, stąd odnotowano znaczny wzrost skarg od cudzoziemców. W 2017 r. wpłynęło siedmiokrotnie więcej skarg niż w 2015 r i dwukrotnie więcej niż w 2016 r.

W 2017 r. po raz kolejny odnotowano wzrost nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców (2 osoby w 2014 r.; 66 w 2015 r.; 102 w 2016 r., natomiast w 2017 r. 111 przypadków). Problem nielegalnego wykonywania pracy dotyczył prawie wyłącznie obywateli Ukrainy.

Z analizy dokumentacji wynika, że nielegalne zatrudnienie stwierdzono w 30 podmiotach (11 %). Cudzoziemcy nielegalnie świadczyli pracę w sektorach gospodarki - budownictwo (32), usługi administrowania (28), przetwórstwo przemysłowe (23), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo (17) oraz handel i naprawy (7). W stosunku do lat ubiegłych nastąpił wzrost nielegalnego zatrudnienia w budownictwie, przetwórstwie przemysłowym oraz usługach administrowania.

Najbardziej skuteczne kontrole okazały się w sektorze rolnictwo, leśnictwo – na dwie przeprowadzone kontrole stwierdzono 17 cudzoziemców nielegalnie świadczących pracę.

W 2016 r. zdecydowana większość ujawnionych nieprawidłowości dotyczyła pracodawców zatrudniających do 9 pracowników oraz w przedziale od 10 do 49 pracowników. Natomiast w 2017 r. większość ujawnio-

nych nieprawidłowości dotyczyła podmiotów zatrudniających od 50 do 249 pracowników, dopiero w dalszej kolejności zatrudniających do 9 pracowników i od 10 do 49 pracowników. Zmiana powyższych proporcji ma związek z ujawnieniem większej liczby przypadków nielegalnego zatrudnienia w sektorze usług administrowania (agencje zatrudnienia) oraz wzmocnionymi kontrolami w tych podmiotach. Analogicznie jak w latach ubiegłych zjawisko nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w największym stopniu dotyka dużych miast.

Najwięcej cudzoziemców poddanych kontroli to obywatele Ukrainy – 1 752, pozostali cudzoziemcy to obywatele Białorusi – 28, Mołdawii – 17, Rosji – 8, Niemiec – 6, Japonii – 5, Chin – 4, Gruzji – 4, Uzbekistanu – 4, Wietnamu – 4, Armenii – 3, Egiptu – 3, Tadżykistanu – 3, Afganistanu – 2, Bangladeszu – 2, Nepalu – 2, Turcji – 2, Albanii – 1, Brazylii – 1, Kanady – 1, Republiki Czeskiej – 1, Francji – 1, Jordani – 1, Słowacji – 1 oraz Syrii – 1.

Obywatele Ukrainy stanowili 94,19% wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą. Procentowy udział obywateli Ukrainy objętych kontrolą zwiększa się z każdym rokiem.

W 2017 r. najwięcej nieprawidłowości dotyczyło:

- powierzenia cudzoziemcom nielegalnego wykonywania pracy,
- niezarejestrowania oświadczenia we właściwym powiatowym urzędzie pracy
- podjęcia pracy w innym terminie, niż wskazano w zarejestrowanym oświadczeniu,
- wykonywania pracy na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu,
- wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu niż wynikającego z rejestracji oświadczenia,
- dopuszczania do pracy bez wstępnych badań lekarskich oraz szkoleń w dziedzinie bhp,
- niewypłacenia należnego wynagrodzenia za pracę,
- niedopełnienia obowiązku opłacenia składek na Fundusz Pracy,
- wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach istnienia cech stosunku pracy,
- powierzania pracy bez zawarcia stosownych umów.

Naruszenia o różnym ciężarze gatunkowym odnotowano w co trzecim kontrolowanym podmiocie. Pracodawcy najczęściej tłumaczyli się nieznaną przemocą prawa. Zwracano również uwagę na przewlekłość postępowania administracyjnego w celu uzyskania decyzji pobytowych, zezwolenia na pracę, a także brakiem informacji gdzie mogą uzyskać stosowne porady odnośnie zatrudnienia cudzoziemców.

W wyniku stwierdzonych naruszeń inspektorzy pracy wydali 16 decyzji nakazowych, 27 decyzji ustnych, 71 wniosków w wystąpieniach oraz 24 polecenia ustne. Środki prawne wydawano w porównywalnej ilości do lat ubiegłych.

Za naruszenia przepisów prawa w zakresie zatrudniania cudzoziemców skierowano 16 wniosków o ukaranie, 3 środki wychowawcze oraz 20 mandatów z tytułu nielegalnego świadczenia pracy. Znacznie wzrosła ilość mandatów karnych (20 w 2017 r., 2 w 2016 r., 10 w 2015 r.). Zmalała liczba środków wychowawczych do 3 (5 w 2015 r., 7 w 2016 r.).

Sądy orzekały kary grzywny w wysokości; 1 x 5 000 zł, 4 x 4 000 zł, 2 x 3 000 zł, 2 x 1 000 zł, w 8 przypadkach jeszcze nie orzeczono kary.

W 2017 r. nie stwierdzono przypadków nieprzestrzegania zasady równego traktowania cudzoziemców w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z obywatelami polskimi.

W 2017 r. stwierdzono świadczenie pracy przez 3 obywateli Ukrainy wbrew obowiązującym przepisom, tj.: bez ważnego pobytu na terytorium RP.

Przyczyny nieprawidłowości

Od lat nie ulegają zmianie przyczyny naruszeń prawa w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców. Bardzo często motywy nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców leżą w sferze ekonomicznej. Niektórzy pracodawcy, dopuszczający cudzoziemców do pracy jeszcze przed uzyskaniem dla nich zezwoleń na pracę lub zarejestrowaniem oświadczeń, tłumaczyli to koniecznością terminowego wykonania umów z kontrahentami. W innych przypadkach istotnym powodem nielegalnego zatrudnienia była chęć poprawy przez pracodawcę rentowności prowadzonej działalności gospodarczej bądź dążenie do maksymalizacji zysków poprzez unikanie kosztów związanych z zatrudnieniem zgodnym z przepisami.

Podobnymi motywami kierują się również sami cudzoziemcy, którzy koncentrowali się na osiągnięciu jak najwyższych dochodów w trakcie ograniczonego czasowo pobytu w Polsce, mniejszą wagę przywiązując do legalności zatrudnienia i przestrzegania przepisów prawa pracy i bhp. Przykładowo, z tych względów wielu cudzoziemców wolało pracować na podstawie umowy o dzieło, od której wprowadzić nie ma obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne, ale jednocześnie nie daje ona żadnej ochrony pracowniczej ani ubezpieczeniowej, w tym również prawa do świadczeń zdrowotnych.

W przypadku małych firm, w których stwierdza się najwięcej nieprawidłowości, negatywną rolę odgrywa niedostateczna znajomość przepisów prawa, wynikająca często z braku służb kadrowych lub obsługi prawnej. Zdaniem wielu pracodawców, pomimo dokonanych w ostatnich latach gruntownych zmian, aktualnie obowiązujące regulacje prawne w dalszym ciągu są zbyt skomplikowane i trudne w interpretacji. Same przepisy dotyczące legalności pobytu i zatrudnienia cudzoziemców zawarte są w kilkunastu aktach prawnych (ustawy, rozporządzenia).

Według pracodawców procedura związana z uzyskaniem zezwolenia na pracę dla cudzoziemca jest zbyt długa. Powierzenie nielegalnej pracy jest determi-

nowane długim okresem oczekiwania na zezwolenie na pracę oraz upływem okresu pobytu cudzoziemca na terytorium RP. Nieznajomość swoich praw, obowiązków oraz języka kraju do którego przyjeżdżają cudzoziemcy, powoduje, że są oni wykorzystywani przez nieuczciwych pracodawców.

Współpraca

W 2017 r. przeprowadzono 4 wspólne kontrole z funkcjonariuszami Straży Granicznej, 2 kontrole z Policją oraz 1 z inspektorami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Inspektorzy pracy informowali Straż Graniczną o wynikach kontroli lub stwierdzonych przypadkach nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców, w tym brak ważnego dokumentu pobytu.

O naruszeniach przepisów prawa zgodnie z właściwością rzeczową informowano Urząd Skarbowy, Policję, Straż Graniczną, Wojewodę, Fundusz Pracy, Starostę, Wojewódzki Urząd Pracy oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

W ocenie inspektorów pracy należy pozytywnie ocenić współpracę ze Strażą Graniczną. Instytucja ta jest głównym partnerem współdziałającym z PIP w obszarze legalności zatrudnienia cudzoziemców. Nie było przypadku odmowy ze strony Straży Granicznej przeprowadzenia wspólnej kontroli. Sprawy logistyczne, planowanie i wymiana informacji odbywa się bez zbędnej zwłoki. Wiele spraw załatwianych było telefonicznie.

Na podstawie porozumienia podpisanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy oraz Nadwiślański Oddział Straży Granicznej, dotyczącego zasad współdziałania - raz na kwartał przekazywane są informacje o wynikach przeprowadzonych kontroli w zakresie legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Pozytywnie należy ocenić współpracę z Wydziałem Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy, Policją i Wojewódzkim Urzędem Pracy. Powiatowe Urzędy Pracy w 2017 r. w znacznie mniejszym stopniu informowały Państwową Inspekcję Pracy o ewentualnych nadużyciach związanych z rejestrowaniem oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom. Z ustaleń wynika, że Powiatowe Urzędy Pracy prowadzą ścisłą współpracę w tym zakresie ze Strażą Graniczną. Ponadto Powiatowe Urzędy Pracy w 2017 r. dużo uwagi poświęcały na wdrożenie procedur oraz szkolenie pracowników w związku z nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie od stycznia 2018 r.

W kontekście zwalczania nieprawidłowości i nadużyć związanych z powierzaniem pracy cudzoziemcom istotne znaczenie ma współpraca z powiatowymi urzędami pracy, które rejestrują oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy. Informacje uzyskane z PUP stanowią bardzo cenną wskazówkę w procesie typowania podmiotów do kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców.

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

W 2017 r. przeprowadzono 64 kontrole w 60 podmiotach, w tym w 9 agencjach pośrednictwa pracy, 30 w agencjach pracy tymczasowej i 25 kontroli u pracodawców użytkowników, powierzających pracę, głównie obywatelom Ukrainy na podstawie umów o pracę tymczasową i umów cywilnoprawnych.

W 2017 r. prowadzono kontrole w agencjach pracy tymczasowej w związku z rozpatrywaniem skarg i wniosków w dużej mierze pochodzących od cudzoziemców.

W związku z badaną tematyką szczegółowej analizie poddawano kwestie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach występowania cech stosunku pracy oraz obowiązku wypłaty godzinowej stawki minimalnej wynikającej z umowy zlecenie/świadczenie usług, jak również zagadnienia związane z ewidencjonowaniem godzin pracy i przechowywaniem dokumentów w tym zakresie. Na 30 kontrolowanych podmiotów, 25 z nich kierowało cudzoziemców, głównie obywateli Ukrainy do pracy tymczasowej. Z analizy dokumentacji wynika, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło:

- prawnej ochrony stosunku pracy - w 23% podmiotach (np.: nieprawidłowa treść umowy o pracę, błędy w aktach osobowych, nieterminowa wypłata wynagrodzenia za pracę);
- nieprzestrzegania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych - w 19 % podmiotów (np.: nieprawidłowe uzgodnienia lub ich brak pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem, jak również osobą, której ma być powierzona praca tymczasowa, nieprawidłowa treść umowy o pracę tymczasową);
- nieterminowego zgłaszania pracobiorców do ubezpieczenia społecznego lub braku zgłoszenia - w 14% podmiotów.

Z analizy dokumentacji wynika, że prawie we wszystkich kontrolowanych agencjach pracy tymczasowej (28) ujawniono nieprawidłowości. W wyniku kontroli, wobec właścicieli agencji wydano 84 wnioski w 28 wystąpieniach oraz 10 poleceń.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami zastosowano 12 mandatów karnych, w tym 8 wobec cudzoziemców wykonujących pracę nielegalnie oraz skierowano 3 wnioski do sądów karnych. Łączna kwota wymierzonych grzywn w postępowaniu mandatowym to 12 000 zł.

W związku z wejściem w życie przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę dla zatrudnio-

nych na podstawie umów cywilnoprawnych odnotowano przypadki zawierania umów o pracę w miejsce dotychczasowych umów zlecenie w celu obchodzenia znowelizowanych przepisów .

W trakcie kontroli w jednej z większych agencji pracy tymczasowej w Bydgoszczy, której właścicielami byli obywatele Ukrainy ujawniono, że pracodawca w 2017 r. zawarł umowy o pracę ze wszystkimi obywatelami Ukrainy, co jeszcze w 2016 r. było rzadkością. Ustalono, że przyczyną takiego posunięcia była chęć obniżenia kosztów pracy, poprzez udzielanie czasu wolnego cudzoziemcom w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe w okresie rozliczeniowym, wprowadzonym w spółce na okres 6 miesięczny. W przypadku gdyby pracodawca pozostał przy umowach zlecenie, musiałby wypłacić wynagrodzenie za każdą przepracowaną godzinę pracy. Zawarcie umów o pracę pozwoliło na ewidentne obniżenie kosztów prowadzonej działalności. Rekontrola dokonana po zakończonym okresie rozliczeniowym, wykazała, że spółka udzieliła czasu wolnego na pisemne wnioski pracowników (w stosunku 1:1) wobec wszystkich poddanych kontroli cudzoziemców.

W lutym 2017 r. inspektorzy pracy podjęli czynności kontrolne w zakładzie przetwórstwa ryb w Bydgoszczy, w związku z podejrzeniem nielegalnego powierzania pracy obywatelom Ukrainy. Kontrola legalności powierzania pracy cudzoziemców, wykazała zatrudnienie 35 osób narodowości ukraińskiej na stanowiskach produkcyjnych. Ustalono, że cudzoziemcy byli kierowani do pracy w ramach pracy tymczasowej przez trzy agencje pracy tymczasowej. Czynności kontrolne podjęto równolegle w dwóch agencjach pracy tymczasowej. Podmioty te nie były wcześniej kontrolowane przez PIP. Kontrola w agencji pracy tymczasowej w Bydgoszczy, wykazała, że pracodawca powierzał nielegalnie pracę 25 cudzoziemcom, tj.: bez wymaganych zezwoleń na pracę, bez zarejestrowanych oświadczeń w PUP. Właścicielowi agencji – obywatelowi Ukrainy postawiono 10 zarzutów. Cudzoziemiec przyznał się do winy i dobrowolnie poddał się karze, w wysokości 3 000 zł. Prezes zarządu spółki został ukarany grzywną w wysokości 4 000 zł. Wobec 8 cudzoziemców zastosowano mandaty gotówkowe po 1 000 zł. O nieprawidłowościach z zakresu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy powiadomiono Wojewodę Kujawsko - Pomorskiego oraz Placówkę Straży Granicznej w Bydgoszczy.

VI. PIERWSZA KONTROLA

Zakres kontroli

Rok 2017 był drugim rokiem nowego podejścia do kontroli zakładów, które nie były wcześniej kontrolowane przez nasz Urząd. W planowaniu i realizacji kontroli kierowano się zasadą, że pierwsze kontrole mają charakter instruktażowo - doradczy. W 2017 r. inspektorzy pracy skontrolowali w tej formule 793 podmioty. Strategią pierwszej kontroli głównie objęte zostały mikroprzedsiębiorstwa (1-9 pracowników). W dalszej kolejności pozostałe małe zakłady (10-49 pracowników), firmy średniej wielkości (50-249 pracowników) oraz duże zakłady (powyżej 250 pracowników). Kontrole w poszczególnych grupach przeprowadzono:

- 562 w mikroprzedsiębiorstwach (71%);
- 194 w małych zakładach (15%);
- 36 w firmach średniej wielkości (4,5%);
- 2 w dużych zakładach (0,25%).

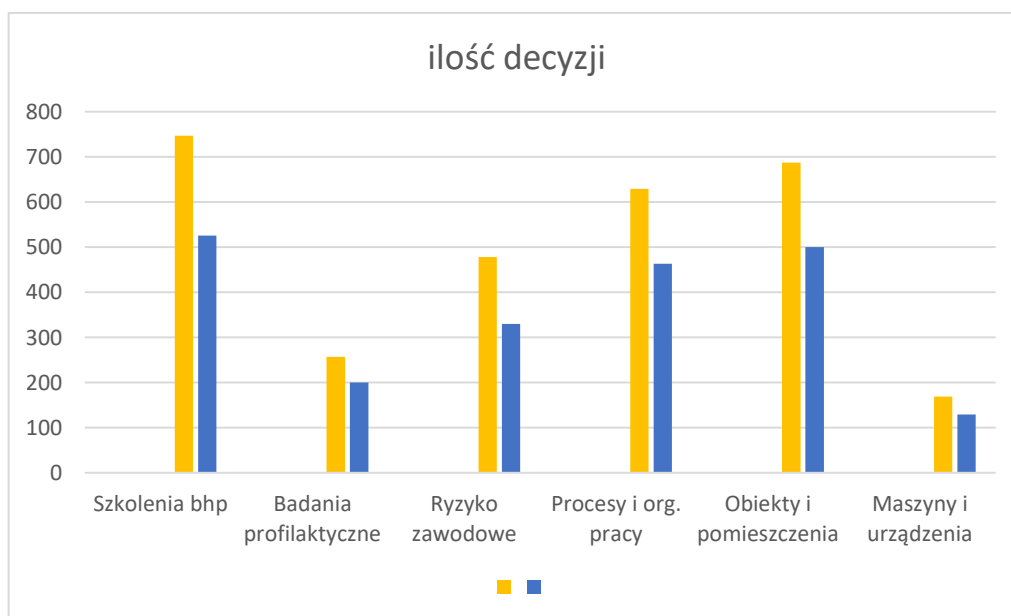
Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach handlowych (30%), budowlanych (17%) i produkcyjnych (15%). Branże te dominowały również w ogólnej liczbie wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2017 r. w naszym okręgu. W skontrolowanych podmiotach pracowało łącznie 11 058 osób, w tym 2 136 zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, 171 podmiotów samozatrudniających się, 750 cudzoziemców.

Wyniki przeprowadzonych kontroli

Kompleksowy charakter kontroli obejmujący szeroko rozumiane zagadnienia prawa pracy sprawił, że spośród wszystkich 793 kontroli, prawie wszystkie, bo aż 98,5% zakończyły się stwierdzeniem jakichś nieprawidłowości i w konsekwencji zastosowaniem odpowiednich środków prawnych. Inspektorzy wydali ogółem 5 383 decyzji, skierowali 772 wniosków i 358 poleceń. Kontrole ujawniły nieprawidłowości zarówno w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia.

Najczęściej występujące nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Powtarzające się nieprawidłowości związane były z przygotowaniem pracowników do pracy. Naruszenie przepisów o szkoleniu pracowników w zakresie bhp i badaniach profilaktycznych oraz ocenie ryzyka zawodowego stanowiło 30% ogółu nieprawidłowości. Wydano w tym zakresie 1 604 decyzje. Co trzecie z ujawnionych uchybień, (27% krytycznych uwag) dotyczyło organizacji stanowisk i procesów pracy, w tym stanu narzędzi, maszyn i urządzeń technicznych. Stanowiło to przyczynek do wydania 1 439 decyzji. Natomiast stan budynków, pomieszczeń pracy pomieszczeń higieniczno-sanitarnych był przedmiotem 16% tj. 781 decyzji inspektorów pracy.



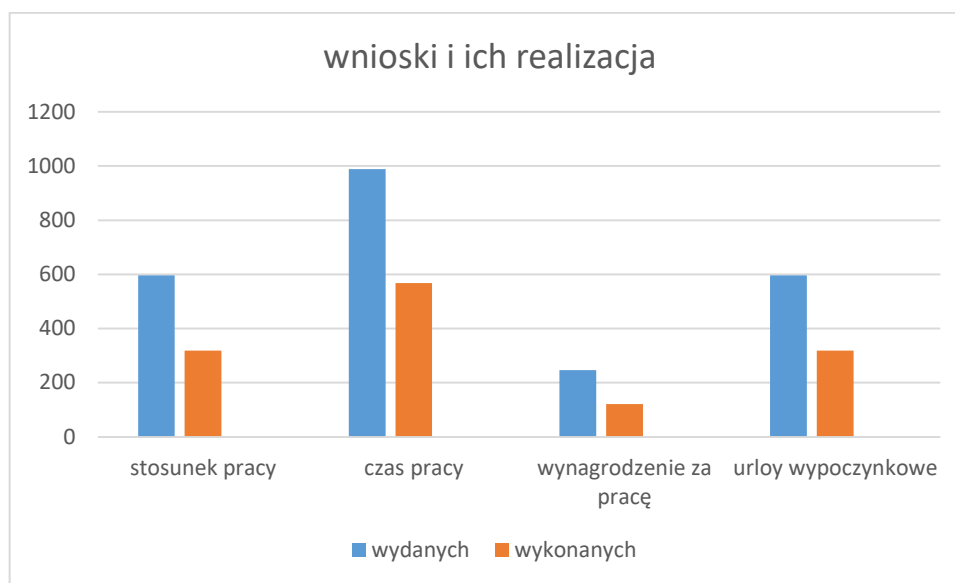
W sytuacjach stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia zatrudnionych, inspektorzy wydali łącznie 833 decyzji z natychmiastowym terminem wykonalności, w tym 28 decyzji wstrzymania prac, 93 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i 7 zakazu wykonywania prac.

Najczęściej występujące nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy

Ten zakres kontroli obejmował cztery zasadnicze grupy zagadnień: stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych. Ujawnione uchybienia przepisów prawa pracy skutkowało skierowaniem

do pracodawców 4 797 wniosków i 1 250 poleceń. Do końca roku kontrolowani pracodawcy poinformowali o realizacji 56% wniosków inspektorów pracy. Polece-

nia ustne zostały zrealizowane już w trakcie kontroli. W poszczególnych obszarach prawa pracy wyniki kontroli kształtowały się następująco:



Najczęściej występujące nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia.

Zakres kontroli legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w pierwszej kontroli ograniczał się do kilku zagadnień. Kontrole w tym zakresie ujawniły:

- niepotwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków umów o pracę zawartych z 34 obywatelami polskimi;
- 115 przypadków nieterminowego zgłoszenia pracowników do ubezpieczenia społecznego,
- 4 pracodawców nie opłaciło składek na Fundusz Pracy i FGŚP;
- w 115 przypadkach stwierdzono, że składki te opłacano z opóźnieniem;
- 8 bezrobotnych nie powiadomiło właściwego PUP o podjęciu pracy;
- 4 pracodawców zatrudniało ogółem 14 cudzoziemców nieposiadających zezwolenia na podjęcie pracy w Polsce.

Uzyskane efekty

Instruktażowo - doradczy charakter pierwszych kontroli sprawił, że pracodawcy w większym stopniu zainteresowani byli uzyskaniem od inspektorów pracy informacji i porad dotyczących prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Każda z pierwszych kontroli zakończyła się udzieleniem przez inspektorów pracy porad prawnych i technicznych. Przedsiębiorcom wyznaczono dogodne, uzależnione od ich możliwości techniczno – organizacyjnych i finansowych, terminy na poprawienie stanu praworządności w zakładzie. Na koniec zapowiedziano ponowne,

kontrole sprawdzające. Z danych na koniec roku wynika, że w skontrolowanych zakładach wykonano już 73% decyzji, a 56% wniosków przyjęto do realizacji w organizacji ich działalności. Dane te świadczą o niewątpliwie poprawie stanu bhp w tych zakładach oraz kierowaniu się w organizacji działalności zakładów przepisami prawa pracy.

Źródła nieprawidłowości

W ocenie zarówno samych przedsiębiorców, jak i inspektorów pracy są dwa główne źródła nieprawidłowości:

- niska świadomość ciężących na pracodawcy obowiązków i wiążąca się z tym nieznanomość przepisów prawa pracy
- sytuacja finansowa przedsiębiorstw na tle wciąż rosnącej konkurencyjności rynku.

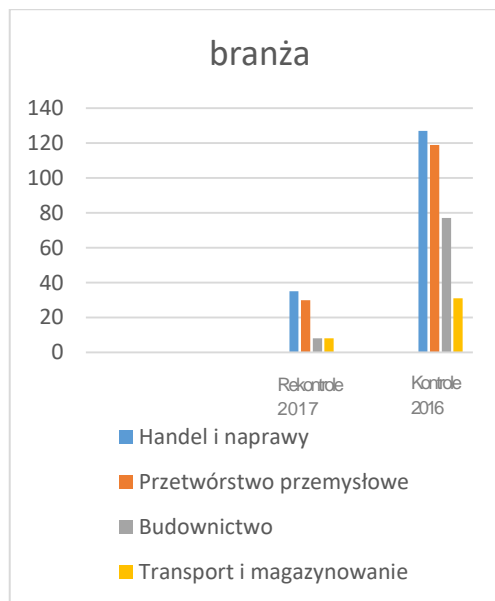
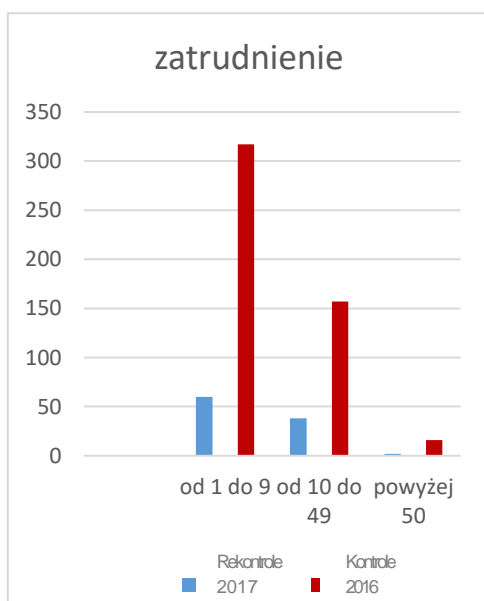
Pierwsza z wymienionych przyczyn dotyczy głównie mikroprzedsiębiorstw. Zakłady średniej wielkości, zatrudniające profesjonalne służby doradcze, prowadzące działalność po kilka lat doskonale znają swoje obowiązki w tym zakresie. Powyższą tezę potwierdza skala nieprawidłowości dotycząca przygotowania pracowników (30%) prowadzenia dokumentacji ze stosunku pracy. Drugą z przyczyn była obserwowana w każdej grupie przedsiębiorstw. Powszechna konkurencyjność na rynku handlu, usług produkcyjnych i budowlanych sprawia, że „oszczędzanie” na sprawach bezpieczeństwa i na zapewnianiu godziwych warunków pracy jest nadal powszechne. Podobnie stosowanie innych, „wygodniejszych”, niż stosunek pracy, form zatrudnienia było środkiem na zmniejsze-

nie kosztów pracy. Stosowanie umów zleceń i samozatrudnienie pracobiorców było często używane z chęcią zmniejszenia lub uniknięcia kosztów związanych z zatrudnieniem i zwolnieniem pracownika, uniknięcia obowiązku prowadzenia dokumentacji pracowniczej oraz braku obowiązku stosowania rygorów wynikających z prawa pracy takich jak czas pracy, urlopy wypoczynkowe, minimalne wynagrodzenie. Zmiany przepisów, które weszły w życie w 2017 r., ustalające powszechny obowiązek ubezpieczenia umów zleceń i wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej oraz rodzący się „rynek pracownika” spowodowały zmniejszenie się tego zjawiska.

Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w porównaniu z wynikami „pierwszych kontroli” z roku poprzedniego.

Oceniając skuteczność działań podejmowanych w ramach pierwszej kontroli w OIP w Bydgoszczy przeprowadzono 100 kontroli sprawdzających, na 492 kontrole przeprowadzonych w 2016 r. Ponownej kontroli poddano 20,2% zakładów. Były to kontrole ściśle związane z kontrolą wykonania decyzji i wniosków inspektorów pracy. Kontrole te miały również dać odpowiedź, na pytanie, czy nie doszło do nowych naruszeń przepisów prawa pracy, w tym dotyczących bhp, i czy skuteczność podjętych w roku poprzednim działań o charakterze instruktażowo-doradczym była zadowalająca. Procentowy udział rekontroli (096) odpowiadał ilości pierwszych kontroli (095) prowadzonych w zakładach pod względem zarówno struktury zatrudnienia, jak i rodzaju działalności.

Zakres kontroli



Wyniki kontroli sprawdzających

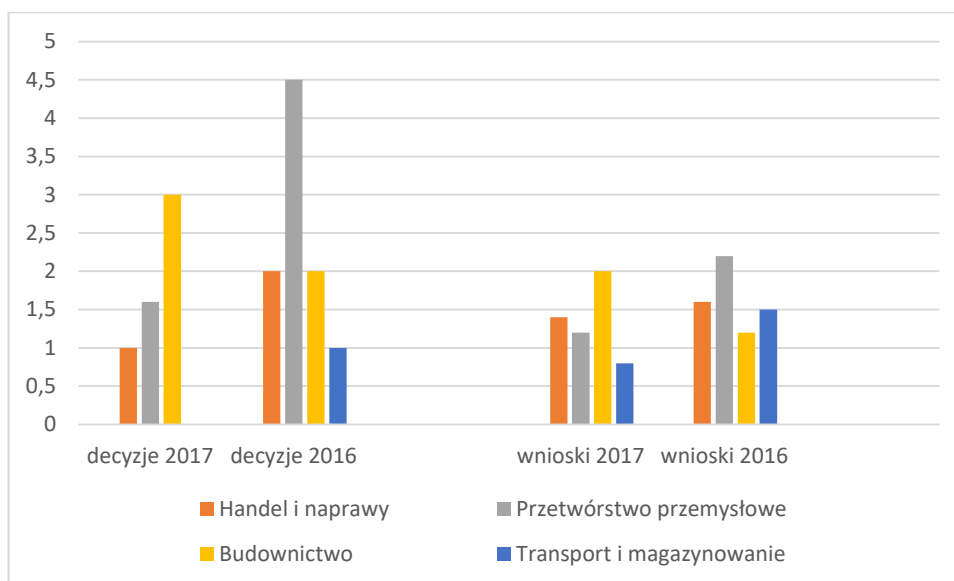
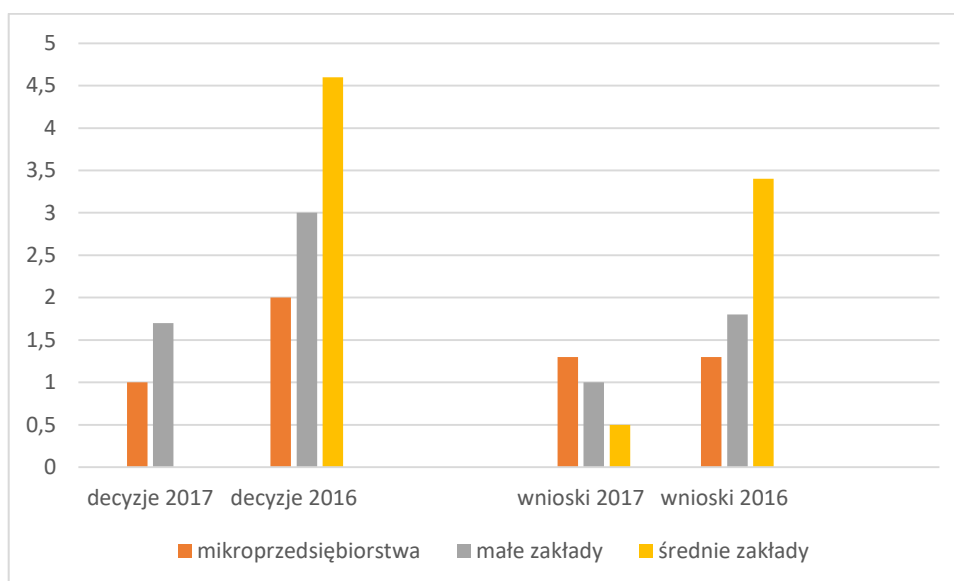
Oceniając skuteczność działań podjętych w „pierwszej kontroli” w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy, prawnej ochrony pracy jak i legalności zatrudnienia oparto się na danych o wykonaniu uprzednio wydanych decyzji i wniosków, na ocenie bieżącego stanu bezpieczeństwa w zakładzie i przestrzegania przepisów prawa pracy oraz na ocenie czy nieprawidłowości w obu obszarach powtórzyły się.

Pierwszy punkt tej oceny wypadł pozytywnie. Na sprawdzonych 497 decyzji, stwierdzono ponad 98% ich wykonanie. Brakujący odsetek dotyczył dwóch

podmiotów, w których stwierdzono nie wykonanie ogółem 9 decyzji. Realizację 88,4% wniosków wystąpienie również należy ocenić pozytywnie. Pracodawcom, na 682 wydanych wniosków po pierwszej kontroli, do pełnego wykonania pozostało 79 wniosków.

Wyniki rekontroli

W rezultacie 100 kontroli sprawdzających przeprowadzonych w 2017 r. wydano ogółem 122 decyzje i skierowano do pracodawców 58 wniosków. W ujęciu branżowym i przy uwzględnieniu wielkości zakładów wyniki kształtowały się następująco:

Wydane środki prawne przypadające na 1 kontrolę. Branże.**Wydane środki prawne przypadające na 1 kontrolę. Zatrudnienie.****Skuteczność instruktażowo-doradcze charakteru działań pierwszej kontroli**

Najwięcej mówiącym wskaźnikiem, świadczącym o poprawie przestrzegania prawa pracy przez pracodawców objętych programem pierwszej kontroli, jest średnia ilość decyzji i wniosków przypadająca na 1 kontrolę przy pierwszej i ponownej kontroli. W przypadku mikroprzedsiębiorstw i małych zakładów, które to podmioty były obiektem największego zainteresowania inspektorów pracy (kontrole tych zakładów stanowiły ponad 95% ogółu kontroli), ilość wydanych decyzji i wniosków zmniejszyła się ponad 2 krotnie. Analogiczne wyniki stwierdzono w zakładach działających w różnych branżach. O poprawie stanu bezpieczeństwa w tej grupie zakładów świadczy fakt zmniejszenia

się ilości przypadków stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia zatrudnionych. Podczas gdy w 2016 r. inspektorzy na 492 kontrole wydali 26 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 5 decyzji wstrzymania prac, to po roku od poprzedniej kontroli (priorytetem rekontroli w 2017 r. była kontrola podmiotów, w których w wyniku pierwszej kontroli stwierdzono rażące naruszenia prawa pracy) na wstrzymanie eksploatacji maszyn zdecydowano się w 2 przypadkach, decyzji wstrzymania prac nie wydawano.

Analiza wniosków wykazała, że w 100 kontrolach nie stwierdzono istotnych nieprawidłowości dotyczących zakładowych źródeł prawa pracy, nieprowadzenia akt osobowych, braku umów o pracę czy też przypadków zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach właściwych dla umowy o pracę. Wnioski inspektorów

dotyczyły uzupełnienia lub poprawy akt osobowych, prawidłowego informowania pracowników o warunkach zatrudnienia, prawidłowej treści świadectw pracy. Podobnie, poprawę zanotowano w przestrzeganiu przepisów o czasie pracy. Na 25 wniosków tylko jeden z nich dotyczył zaprowadzenia ewidencji czasu pracy, pozostałe wnioski dotyczyły rzetelnego prowadzenia dokumentacji o czasie pracy, a w trzech przypadkach wnioskowano o poprawienie obwieszczenia o czasie pracy.

W 2016 r. wydano 2 decyzje płacowe. W ich rezultacie wypłacono kwotę 42 236,55 zł dla 89 pracowników. Ten sam problem wystąpił również podczas kontroli sprawdzających. Nie dotyczyło to tych samych zakładów. W obszarze legalności zatrudnienia, nie stwierdzono nieprawidłowości o podobnym charakterze. O skuteczności instruktażowo-doradczego charakteru działań pierwszej kontroli świadczy również stosunkowo mała ilość kar nałożonych na pracodawców. Inspektorzy nie ograniczeni formułą stosowaną w pierwszej kontroli nałożyli na pracodawców 7 mandatów karnych, zawierających w sumie 24 wykroczenia, na ogólną kwotę grzywnien 8 900 zł. W 3 przypadkach ograniczono się do zastosowania środka wychowawczego.

Wnioski

W kolejnym roku nowego podejścia do kontroli zakładów liczba kontroli przeprowadzonych w tej formule wzrosła z 492 przeprowadzonych w 9 miesiącach 2016 r. do 793 odbytych w całym 2017 r. Wzrost pierwszych kontroli nie może dziwić, gdyż jest on analogiczny do

wzrostu liczby nowopowstałych mikroprzedsiębiorstw dominujących w strukturze wszystkich przedsiębiorstw w gospodarce kraju, wynoszący aż 96%. W ubiegłym roku, podobnie jak w roku poprzednim, najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach zajmujących się handlem, produkcją i budownictwem. Podobnie kształtowało się procentowe rozłożenie ilości kontroli w zależności od wielkości przedsiębiorstw. W oparciu o wyniki kontroli sprawdzających, stwierdzono, że w przeważającej liczbie zakładów, instruktażowo-doradczy charakter kontroli się sprawdził. Biorąc pod uwagę, że rekontrolą objęto jedynie 20% zakładów można stwierdzić, że „pierwsze kontrole” spełniły zakładane cele. Kontrole te doprowadziły do tego, że pracodawcy dostosowali organizację swoich małych i średnich zakładów do obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy wykorzystując uzyskaną od inspektorów wiedzę, korzystając z ich porad i odpowiedzi. Ujawnione nieprawidłowości w przeważającym procencie zostały usunięte poprzez realizację wydanych przez inspektorów środków prawnych

Do bardziej przyjaznego odbioru kontroli inspektora pracy przez pracodawców niewątpliwie przyczyniło się inne rozłożenie priorytetów kontroli. Pracodawcy korzystnie przyjęli fakt, że wizyta kontrolującego, w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości nie musi od razu się łączyć z nieuchronnym wszczęciem postępowania w sprawie o popełnienie wykroczenia karą, ale z pomocą w rozwiązaniu ich problemów. W związku z tym celowe jest kontynuowanie tego programu w przyszłości, może w nieco ograniczonym zakresie.

VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY

1. Kampania prewencyjno-kontrolna „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna”

Informacje ogólne

Kampania jest realizowana w latach 2016 – 2018, której celem jest umożliwienie pracodawcom dostosowania zakładów pracy do obowiązującego prawa.

Program prewencyjno – kontrolny rozpoczyna się szkoleniem dla pracodawców i wyposażeniem ich w materiały pomocnicze oraz listę do przeprowadzenia samokontroli. Na tym etapie inspektorzy pracy są gotowi do eksperckiej pomocy pracodawcom. Następnie przeprowadzany jest audyt kontrolny, który polega na ocenie dostosowania zakładu do wymogów prawa.

W 2017 r. do udziału w kampanii prewencyjno – kontrolnej zaproszono 133 podmioty. W szkoleniu wzięły udział 22 osoby reprezentujące 19 pracodawców. Do programu przystąpiło 17 pracodawców deklarujących swój udział na piśmie.

Szkolenia

Zorganizowano cztery szkolenia w Bydgoszczy i Toruniu, w których udział wzięły 23 osoby reprezentujące 20 pracodawców. W szkoleniach wzięli udział pracodawcy, pracownicy dozoru, w tym osoby organizujące procesy pracy oraz pracownicy służb bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia przeprowadził koordynator programu.

Podczas szkoleń przedstawiono założenia programu i wskazano korzyści płynące z przygotowania i dostosowania zakładu do obowiązujących przepisów prawa. Omówiono wymagania prawne w zakresie obróbki drewna i procesów pracy z nimi związanych oraz wskazano na szczególną rolę oceny ryzyka zawodowego zarówno w projektowaniu stanowisk pracy jak również stosowaniu środków profilaktycznych redukujących ryzyko w aspekcie zagrożeń aktywizujących wypadki przy pracy.



Szkolenia w ramach programu prewencyjnego będącego częścią kampanii, zorganizowane w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2017 r.

Ocena jakościowa

Uczestnicy szkoleń wykazywali zainteresowanie programem ze względu na charakter prewencyjno – kontrolny, możliwości uzyskania praktycznych wskazań dotyczących oceny ryzyka zawodowego oraz wymagań prawnych związanych z maszynami do obróbki drewna, w szczególności:

- przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy i w miejscach wykonywania pracy oraz przyjętych metod oceny ryzyka zawodowego,
- organizacji służby bhp oraz wymagań kwalifikacyjnych dla osób pełniących obowiązki tej służby,

- oceny stanu technicznego eksploatowanych maszyn i urządzeń do obróbki drewna w zakresie spełniania zasadniczych i minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
- formy eksperckiej pomocy inspektora pracy dla uczestników programu,
- zakresu i formy samokontroli na podstawie przekazanych list kontrolnych.

Osobom biorącym udział w szkoleniach wydawano bezpłatne publikacje Państwowej Inspekcji Pracy opracowane specjalnie na potrzeby kampanii.

Wnioski z realizacji założeń kampanii i analizy ankiet specjalistycznych

Pracodawcy przesyłali ankiety specjalistyczne, w których informowali o podjętych działaniach po przeprowadzeniu samokontroli lub tych, mających zapewnić bezpieczne warunki pracy.

Były to działania dotyczące:

- dostosowania maszyn do minimalnych wymagań, zakupu nowych lub naprawy eksploatowanych maszyn, między innymi:
 - zakupu skrawarki, gilotyny, zszywarki,
 - naprawy osłony pilarki tarczowej,
 - wymiany wyłącznika awaryjnego optymalizacji,
 - sprawdzenie stanu ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym,
- poprawy stanu technicznego użytkowanych obiektów i terenów, w tym:
 - odnowienia i zmodernizowania pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
 - utwardzenia terenu zakładu,
- wyposażenia obiektu w instalację odgromową,
- szkoleń pracowników, w tym:
 - zaprowadzenia rejestrów szkoleń z zakresu bhp z określeniem terminów ważności,
 - dodatkowego szkolenia pracowników w zakresie obsługi urządzeń energetycznych do 1 kV,
 - przeprowadzenia szkolenia z udzielania pierwszej pomocy,
- ograniczenia zagrożeń zawodowych, w tym:
 - zmodernizowania wentylacji wyciągowej,
 - zastosowania głowic wielonożowych obniżających hałas podczas obróbki skrawaniem,
 - zakupu odkurzacza,
 - dodatkowego wyposażenia w ochronniki słuchu,
 - usprawnienia prac transportowych,
- aktualizacji ocen ryzyka zawodowego,
- opracowania lub uaktualnienia instrukcji bhp,
- zlecenia firmie zewnętrznej nadzoru nad urządzeniami energetycznymi,
- utworzenia służby bhp, wyznaczenia „pracownika do sprawowania nadzoru nad ogólnymi nieprawidłowościami bhp i ppoż”.

2. Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa w małych zakładach pracy

Informacje ogólne

Programem objęto głównie pracodawców zatrudniających do 50 pracowników, u których odnotowano w latach poprzedzających wypadki przy pracy ciężkie lub śmiertelne lub gdzie wystąpiły powtarzalne wypadki przy pracy. Zaproszono 95 przedsiębiorców do udziału w programie. W szkoleniach uczestniczyło 21 pracodawców, z których 17 złożyło pisemną deklarację udziału w programie.

Szkolenia pracodawców i ich przedstawicieli

Przeprowadzono dwa szkolenia, podczas których omówiono listę kontrolną z komentarzem oraz ankietami specjalistycznymi pt. „*Bez wypadku*” oraz „*Wypadek*” do wypełnienia przez pracodawców. Uczestnikom szkolenia przekazano publikacje Państwowej Inspekcji Pracy.

Podczas szkoleń przedstawiono praktyczne aspekty oceny ryzyka zawodowego, jako skuteczne narzędzie prewencji wypadkowej ze szczególnym uwzględnieniem identyfikacji zagrożeń, analizy skutków ryzyka oraz podejmowania środków profilaktycznych ograniczających ryzyko zawodowe.

Omówiono problematykę szczególnego traktowania pracowników w pierwszym roku ich pracy na danym stanowisku, z uwagi na dużą liczbę wypadków przy pracy w tej grupie zawodowej.

Prelegent poinformował także słuchaczy o sposobach prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy pod kątem formowania właściwych wniosków i środków profilaktycznych, których wdrożenie jest elementem skutecznego zapobiegania powtarzalności wypadków.

Analiza ankiet specjalistycznych po samokontroli

Analiza przesłanych przez pracodawców ankiet specjalistycznych wykazała, że 16 pracodawców przekazało informacje o działaniach podjętych w ramach samokontroli. Dotyczyły one przebudowy obiektu technologicznego, oceny ryzyka zawodowego, szkoleń z zakresu bhp, zakupu narzędzi, oznakowania stref niebezpiecznych.

Audyty kontrolne

Przeprowadzono 16 audytów kontrolnych w podmiotach zatrudniających 2 972 pracowników. Podczas audytów inspektorzy pracy ujawnili uchybienia w zakresie postępowania powypadkowego, oceny ryzyka zawodowego, wykonywania zadań służby bhp oraz badań środowiska pracy. Dwa audyty zakończyły się oceną negatywną. Podczas kontroli pracodawcy korzystali z pomocy inspektorów pracy.

Wnioski

W wyniku prowadzonego od kilku lat programu zauważono poprawę w zakresie:

- dokonywania ocen ryzyka zawodowego z uwzględnieniem wszystkich czynników środowiska pracy,

- prawidłowości sporządzania protokołu powypadkowego, w tym określania przyczyn wypadków i środków zapobiegawczych.

Niezbędna jest dalsza ukierunkowana działalność prewencyjna wobec pracodawców prowadzących działalność w branżach związanych z największym natężeniem wypadków.

3. Program prewencyjny dla mikro-zakładów „Zdobądź dyplom PIP”

A. Mikroprzedsiębiorstwa różnych branż

Podobnie jak w latach ubiegłych, w 2017 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy prowadzono program prewencyjny dla mikroprzedsiębiorców.

Przesłanki, jakimi kierowano się zapraszając konkretnych pracodawców do programu, to w głównej mierze informacje od inspektorów pracy oraz dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dotyczące liczby wypadków przy pracy oraz licznych osób pracujących w warunkach zagrożenia. Mały odsetek stanowiły firmy, które same zgłosiły się do programu. Część z nich stanowiły zakłady nigdy niekontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

W 2017 r. do udziału w programie prewencyjnym skierowano zaproszenia do 202 zakładów pracy. W zorganizowanych 4 szkoleniach uczestniczyło 29 pracodawców, z których wszyscy zadeklarowali chęć uczestnictwa w programie. Szkolenia przeprowadzone zostały w oparciu o materiały przekazane przez Główny Inspektorat Pracy, rozszerzone o zagadnienia dotyczące zmian wprowadzonych w 2017 r. w prawie pracy. Omówiono założenia programu, wskazano na zagrożenia występujące podczas pracy oraz sposoby ochrony przed nimi. Wskazano na ekonomiczne aspekty bezpieczeństwa pracy jak również na możliwość udziału w programie bezwrotnego dofinansowania działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Zgodnie z ustaleniami dokonanymi podczas przeprowadzonych szkoleń, przez kolejne miesiące pracodawcy podejmowali działania korygujące oraz przygotowywali się do audytów. Celem audytów była ocena przestrzegania przepisów prawa pracy oraz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w oparciu o dostarczone listy kontrolne. W 2 przypadkach pracodawcy zrezygnowali z dalszego udziału w programie, tłumacząc swoją decyzję brakiem gotowości.

W wyniku przeprowadzonych audytów inspektorzy pracy pozytywnie ocenili działania 23 pracodawców. W odniesieniu do 4 przedsiębiorstw, które nie przeszły pozytywnie audytu, ich przedstawiciele zadeklarowali chęć udziału w kolejnej edycji konkursu, a także do podjęcia dalszych działań dostosowawczych.

Audyty potwierdziły, że pracodawcy uczestniczący w programie doprowadzili do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w swoich zakładach podejmując konkretne działania organizacyjne i techniczne. Decyzja o przyznaniu im Dyplomu Państwowej Inspekcji Pracy upewniła ich zarazem, że znają i stosują przepisy prawa pracy w dostatecznym zakresie.

W toku kontroli audytowych wydano 61 decyzji, w tym 33 na piśmie oraz skierowano 5 wystąpień zawierających 20 wniosków. W czasie audytów kontrolnych inspektorzy pracy udzielili 165 porad prawnych, w tym 81 technicznych, 71 prawnych oraz 13 dotyczących 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. Stwierdzono, że stan przestrzegania kontrolowanych przepisów bhp w zakładach objętych kontrolą był dostateczny, o czym świadczy liczba wydanych podczas kontroli audytowych środków prawnych oraz nie w każdym przypadku efektywnie przeprowadzona samokontrola.

W trakcie audytów inspektorzy pracy prowadzili rozmowy zmierzające do ustalenia, jakie czynniki determinujące miały wpływ na przystąpienie przez pracodawców do programu. Powtarzające się odpowiedzi wskazują na korzyści, jakie daje pracodawcom kontakt z inspektorami pracy bez stresu związanego z kontrolą. W tym procesie pomocna jest dostarczona lista kontrolna, której przydatność została pozytywnie oceniona przez pracodawców.

Doświadczenia poprzednich lat pokazują, że pracodawcy nie postrzegający początkowo Państwowej Inspekcji Pracy jako sprzymierzeńca, po wizycie inspektora pracy zmieniają zdanie i zauważają korzyści płynące z programu. Jak podkreślają przedsiębiorcy, którzy otrzymali Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy, program ten nie tylko poprawia ich wiedzę na temat prawa pracy, jak i bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ale również zmienia ich nastawienie do samej instytucji, a podejmowane działania uświadomiły im odpowiedzialność, jaką ponoszą za stan bezpieczeństwa pracy w swoich zakładach.

B. Zakłady usług leśnych

Informacje ogólne

Realizując program zaproszono do współpracy trzy nadleśnictwa w Konstancjewie, Brodnicy i Skrwilnie. Do udziału w szkoleniach zaproszono Zakłady Usług Leśnych działających na terenie tych nadleśnictw. W szkoleniach uczestniczyły 43 podmioty, z których 24 złożyło pisemne deklaracje przystąpienia do programu. Nadleśniczowie zobowiązali pracowników służb bezpieczeństwa i higieny pracy do udziału w szkoleniach. Ponadto w szkoleniu w Brodnicy uczestniczyło 5 pracowników zatrudnionych w Zakładach Usług Leśnych.

Szkolenia

W części teoretycznej szkolenia omówiono założenia programu prewencyjnego oraz wskazano zagroże-

nia podczas pracy przy pozyskiwaniu drewna. Prezentację opatrzono zdjęciami i krótkimi filmami obrazującymi niebezpieczną i ciężką pracę przy wycince drzew oraz skutki w postaci ciężkich i śmiertelnych wypadków przy pracy. Wskazano również na ekonomiczne aspekty bezpieczeństwa pracy jak również możliwości udziału w programie dofinansowania (bezzwrotnego) przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy

Następnie odbyły się pokazy dobrych praktyk podczas ścinki drzew w lesie wykonywane pod nadzorem instruktorów oraz inspektora pracy. Poszczególne etapy ścinki były omawiane w zakresie bezpiecznych metod pozyskiwania drewna ze szczególnym uwzględnieniem oceny ryzyka zawodowego na każdym etapie.



Szkolenia w ramach programu łączyły zajęcia teoretyczne jak i pokazy dobrych praktyk w terenie

Pracodawcy otrzymali listy kontrolne do przeprowadzenia samokontroli oraz materiały opracowane przez Państwową Inspekcję Pracy związane z bezpieczeństwem pracy podczas ścinki drzewa. Inspektor pracy prowadzący szkolenia zwracał uwagę na możliwość uzyskania eksperckiej pomocy przez inspektorów pracy.

Podczas uroczystej Gali podsumowującej kampanie, konkursy i programy prewencyjne wydano zakładom usług leśnych 16 zaświadczeń o ukończeniu programu.

Ocena realizacji celów prewencyjnych

Audyty kontrolne potwierdziły, że pracodawcy doprowadzili do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy w swoich firmach podejmując działania organizacyjne i techniczne.

W toku kontroli audytowych wydano 18 decyzji w tym 12 na piśmie oraz skierowano 6 wystąpień zawierających 11 wniosków. Realizując wydane środki prawne pracodawcy ocenili ryzyko zawodowe z uwzględnieniem występujących zagrożeń oraz określeniem środków profilaktycznych do tych zagrożeń i sposobów wykonywania pracy.

Zdaniem pracodawców nieprawidłowości wynikają z nieznanymi metodyki przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego a głównie z niezrozumienia idei oceny występującego ryzyka.

Inspektorzy pracy oceniając przedstawione dokumenty z oceny ryzyka zwracali uwagę na nieuwzględnianie wszystkich występujących zagrożeń oraz nieokreślanie środków profilaktycznych ograniczających ryzyko. Najczęściej dokumentację z oceny ryzyka zawodowego wykonywali specjaliści spoza zakładu,

którzy wykonują ją w sposób nierzetelny i bez dogłębnej znajomości zagrożeń w leśnictwie.

Inne działania promocyjne

Koordinator programu zaproponował udział w nadradzie nadleśniczych i zakładów usług leśnych na terenie działania Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Toruniu.

5.07.2017 r. w Technikum Leśnym w Tucholi odbyło się spotkanie 103 właścicieli zakładów usług leśnych z Dyrektorem Generalnym Lasów Państwowych, Dyrektorem Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Toruniu, z 27 nadleśniczymi oraz z kilkunastu pracownikami lasów państwowych.

Podczas spotkania nadinspektor pracy zaprezentował możliwości uzyskania wsparcia eksperckiego Państwowej Inspekcji Pracy dla uczestników programu prewencyjnego „Zdobądź Dyplom PIP dla Zakładów Usług Leśnych”. Przedstawiono uczestnikom spotkania cele programu prewencyjno-kontrolnego, główne zagrożenia występujące podczas ścinki drzew w aspekcie wypadków przy pracy.



Spotkanie właścicieli zakładów usług leśnych z przedstawicielem PIP, Dyrektorem Generalnym Lasów Państwowych, Dyrektorem Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Toruniu, 27 nadleśniczymi oraz pracownikami lasów państwowych zorganizowane w Technikum Leśnym w Tucholi

Podsumowanie i wnioski

Nabór pracodawców do programu za pośrednictwem nadleśnictw zapewnił wysoką frekwencję. Nadleśniczowie czynnie uczestniczyli w programie poprzez wskazanie podmiotów działających na ich terenie, zapewnienie sali do szkolenia oraz zorganizowanie

pokazu ścinki drzew. Podczas szkoleń pracodawcy byli zainteresowani możliwością uzyskania dodatkowych punktów podczas organizowanych przetargów na wykonanie usług leśnych na terenie nadleśnictwa przez podmioty, które ukończą program i otrzymają DYPLOM PIP.

4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie

Informacje ogólne

W ramach programu informacyjno-edukacyjnego zorganizowano sześć szkoleń, w których uczestniczyło 53 pracodawców. Podczas szkoleń omawiano zagadnienia ochrony pracy w tym dotyczące przygotowania pracowników do pracy, stosowania środków ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz zapewnienie skutecznego nadzoru nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp.

Działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy realizowane są przede wszystkim przy pomocy działającej przy Okręgowym Inspektorze Pracy Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie oraz Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie zawartego w dniu 22.05.2014 r. W minionym roku sygnatariusze Porozumienia podpisali kolejne dwie

deklaracje dotyczące planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (BIOZ) i zadaniowej oceny ryzyka zawodowego (ZOR).

Działalność szkoleniowa

W 2017 r. przeprowadzono 6 szkoleń dla 90 odbiorców w tym 53 pracodawców. Szkolenia były zorganizowane przede wszystkim na budowach w tym szpitala wojewódzkiego w Toruniu, Bazy Paliw Alternatywnych w Cementowni LafargeHolcim w Piechcinie, For2 w Bydgoszczy, trasy uniwersyteckiej w Bydgoszczy.

Prezentacja zagadnień z zakresu odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa pracy, rozmowa o dobrych praktykach na budowach oraz omówienie kompetencji i uprawnień pracowników nadzoru – to główne tematy szkoleń.



Szkolenie na budowie szpitala wojewódzkiego w Toruniu



Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie to organ doradczy działający przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy, który był inicjatorem Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie podpisanego 22.04.2014 r. Obecnie 10 przedsiębiorców branży budowlanej z województwa kujawsko-pomorskiego jest sygnatariuszami Porozumienia.

W 2017 r. Rada obradowała dwukrotnie, w lutym oraz maju. Sygnatariusze podpisali kolejne dwa nowe standardy planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (BIOZ) i zadaniowej oceny ryzyka zawodowego (ZOR)

Posiedzenie Rady, które odbyło się w maju miało charakter wyjazdowy, zorganizowano je na terenie budowy paliw alternatywnych na terenie Cementowni LafargeHolcim w Piechcinie.



Wyjazdowe posiedzenie Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie w Cementowni LafargeHolcim w Piechcinie

Dyrektor zakładu przedstawił historię zakładu od 1860 r. oraz działania inwestycyjne w latach 2016 i 2017, na które przeznaczono 400 mln złotych. Pojęmowane działania w tym prowadzone inwestycyjne skutecznie poprawiają warunki pracy w wyniku czego nie zarejestrowano wypadków przy pracy w okresie ostatnich dwóch i pozwoliły utworzyć 24 miejsca pracy.

Kolejnym punktem programu posiedzenia była wizyta na wieży wymiennika ciepła na wysokości 129 m oraz na budowie Magazynu Paliw Alternatywnych. Na placu budowy dokonano oceny funkcjonowa-

nia przyjętych deklaracji przez sygnatariuszy Porozumienia dotyczących środków ochrony indywidualnej, prac na wysokości i w wykopach oraz zadaniowej oceny ryzyka zawodowego. Stwierdzono, że pracownicy wykonujący pracę na budowie znali zagrożenia wynikające z przedstawionej oceny ryzyka zawodowego i stosowali środki profilaktyczne określone w ocenie.

W dyskusji wskazywano na profesjonalne przygotowanie deklaracji oraz inicjowanie dobrych praktyk w zakresie bezpieczeństwa pracy.



Posiedzenie Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy

Spotkania Grupy Roboczej sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa Pracy

Grupa robocza spotykała się pięciokrotnie w celu omówienia funkcjonowania dotychczasowych deklaracji w praktyce oraz opracowania kolejnych dwóch deklaracji planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (BIOZ) oraz zadaniowej oceny ryzyka zawodowego (ZOR).

Działania uzupełniające

W dniach 1-2.04.2017 r. odbyły się XXXIV Targi Budownictwa i Instalacji GRYF – BUD i VII Targi Ener-

gii Odnawialnej TEO zostały rozszerzone o wystawę BHP – BUD czyli o Targi Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Budownictwie. W trakcie targów odbyła się II Konferencja „BHP to się opłaca”.

W trakcie konferencji nadinspektor pracy wskazał główne przyczyny wypadków przy pracy w budownictwie oraz działania mające na celu ograniczenie zagrożeń wypadkowych na budowie. Omówił także przesłanki różnicowania składki wypadkowej w zależności od skali wypadkowości oraz pracy w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi i uciążliwymi dla zdrowia. Odwiedzający targi mogli skorzystać z fachowej porady prawnej oraz zapoznać się z programami prewencyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy.



II Konferencja „BHP to się opłaca” oraz stoisko OIP w Bydgoszczy podczas targów.

Inspektorzy pracy uczestniczyli w Zespołach Opiniowania Dokumentacji w związku z nawałnicą w sierpniu 2017 r. - art. 10 ustawy z 11.08.2001 r. o szczególnych zasadach odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych zniszczonych lub uszkodzonych w wyniku działania żywiołów w związku z Rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z 17 sierpnia 2017 r. w sprawie gmin poszkodowanych

w wyniku działania żywiołu w sierpniu 2017 r. w których stosuje się szczególne zasady odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych. Starostwie: Sępoleński, Tucholski, Bydgoski i Nakielski wystąpili do Okręgowego Inspektora Pracy o wyznaczenie przedstawicieli do Zespołów Opiniowania Dokumentacji, które odbyły 60 posiedzeń opiniując 326 dokumentacji.

5. Działania prewencyjno-promocyjne w rolnictwie indywidualnym „Szanuj życie – bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”

Informacje ogólne

Główną płaszczyzną działań prowadzonych w ramach programu „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” były przedsięwzięcia szkoleniowo-edukacyjne. Adresatami tych działań byli przede wszystkim rolnicy prowadzący indywidualne gospodarstwa, członkowie ich rodzin, uczniowie szkół o profilu rolniczym oraz osoby organizujące praktyczną naukę zawodów rolniczych, a także inne osoby narażone na utratę zdrowia i życia w związku z wykonywaniem pracy rolniczej.

Drugim głównym kierunkiem działań prewencyjnych było prowadzenie wizytacji indywidualnych gospodarstw rolnych oraz prac polowych w czasie wiosennych, żniwnych i jesiennych okresów pracy.

W ramach realizacji działań prewencyjnych przeprowadzono: 19 szkoleń i prelekcji dla 592 uczniów, 93 rolników i 30 dzieci w wieku przedszkolnym, 8 konkursów dla 39 rolników indywidualnych i 66 uczniów oraz 206 wizytacji gospodarstw indywidualnych i prac polowych, podczas których działaniami objęto 663 osoby.

Działalność szkoleniowa

Dużym zainteresowaniem cieszyły się prelekcje skierowane do uczniów kształcących się w zawodach o profilu rolniczym oraz rolników organizujących praktyki zawodowe. Prowadzący wskazywali słuchaczom zagrożenia, na które mogą być narażeni w obrębie gospodarstwa rolnego, najczęstsze zaniedbania do jakich dochodzi w trakcie prac rolniczych oraz ich skutki w postaci wypadków. Szczegółowo omówiono, które prace stanowią największe niebezpieczeństwo, będąc powodem najczęstszych zdarzeń wypadkowych. Wskazano dobre praktyki oraz skuteczne rozwiązania służące podniesieniu poziomu bezpieczeństwa pracy. Rolnikom i uczniom szkół o profilu rolniczym odbywającym praktyczne przygotowanie do zawodu, przekazywane były karty kontrolne bhp przydatne do dokonania samokontroli stanu bezpieczeństwa w gospodarstwie.



Szkolenie w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Praktycznego im. Ignacego Łyskowskiego w Grubnie



Szkolenie w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Kowalu

Uczniowie którzy byli uczestnikami spotkań kształcili się głównie w zawodach: technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, technik rolnik, mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych, technik agrobiznesu, mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych oraz rolnik.

Pogadanki skierowane do dzieci w wieku szkolnym przeprowadzane były w placówkach oświatowych z terenów wiejskich oraz miejskich, do których uczęszczają dzieci mieszkające na wsi lub okresowo tam przebywające, zarówno w trakcie roku szkolnego jak i w okresie wypoczynku. Pięć prelekcji dla uczniów

szkół podstawowych zgromadziło 135 uczniów klas I - IV. W trakcie spotkań wskazywano zagrożenia występujące w obrębie gospodarstwa rolnego a także omawiano prace szczególnie niebezpieczne, których nie powinny wykonywać dzieci do lat 16. Prowadzący spotkania szczególną uwagę poświęcał zagadnieniom dotyczącym prawidłowych postaw i zachowań, które powinni prezentować zarówno dorośli jak i dzieci znajdujące się w sąsiedztwie maszyn i urządzeń. Tematyka bezpiecznych zachowań w obejściu popularyzowana była w treści broszury „Bądź bezpieczny w gospodarstwie” oraz komiksu „Przygoda na wsi”.



Pogadanka dla uczniów Szkoły Podstawowej nr 2 w Żniniu



Pogadanka dla uczniów Szkoły Podstawowej im. Władysława Broniewskiego w Jaksicach

Ciekawą i niestandardową inicjatywą prowadzoną w ramach tematu była pogadanka zorganizowana dla dzieci w wieku przedszkolnym. Opiekunowie pracujący w placówce znajdującej się w Bydgoszczy wskazali, że znaczna część ich wychowanków spędza czas wolny na terenach wiejskich. Okazało się to doskonałą oka-

zją do pokazania najmłodszym, z jakimi zagrożeniami z którymi mogą się spotkać przebywając na wsi. Dzieci aktywnie uczestniczyły w grach i zabawach przeprowadzonych z pomocą publikacji Państwowej Inspekcji Pracy.



Pogadanka w przedszkolu nr 16 w Bydgoszczy

Wizytacje indywidualnych gospodarstw rolnych

W 2017 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzali wizytacje indywidualnych gospodarstw rolnych w czasie których dokonywali oceny stanu bezpieczeństwa budynków inwentarskich i gospodarskich, maszyn i urządzeń oraz udzielali doradztwa technicznego. Wizytujący instruowali rolników w jaki sposób bezpiecznie powinno się organizować stanowiska pracy, wskazywali na konieczność stosowania ochron indywidualnych oraz uczulali na właściwe metody obsługi maszyn i zwierząt gospodarskich.

W trakcie wizytacji sezonowych prac polowych oceniano stan ciągników rolniczych, maszyn i urządzeń oraz sposobów prowadzenia tego rodzaju prac. Zwracano uwagę na porządek w kabinie, ciągnika, osłony wałów przegubowo - teleskopowych, oświetlenie i ogólny stan przyczep używanych przy transporcie.

Zaobserwowane nieprawidłowości z roku na rok cechują się powtarzalnością. Dokonywano głównie przeglądu stanu technicznego użytkowanych w gospodarstwach maszyn takich jak: ciągniki, przyczepy, siewniki, maszyny do zbioru okopowych, rozrzutniki obornika, opryskiwacze, sadzarki do ziemniaków, ładowacze chwytakowe, agregaty uprawowe, pługi, rozsiewacze nawozów, roztrząsacze. Mimo występowania coraz nowszych maszyn i urządzeń, nadal zdarzają się przypadki braku osłon elementów ruchomych, przekładników mocy i przekładni pasowych i łańcuchowych. Praca odbywa się z uszkodzonymi elementami roboczymi, stosuje się prowizoryczne

elementy sterujące oraz obejścia fabrycznych zabezpieczeń. Zaobserwowano także niewłaściwy sposób sprzęgu ciągnika z maszynami oraz zły stan techniczny samych ciągników.

Wizytujący często spotykali się ze złym stanem nawierzchni podwórza, niezabezpieczonymi drzwiami i progami pomieszczeń gospodarskich czy niewłaściwą instalacją oświetlenia obejścia. Wciąż utrzymuje się w wielu gospodarstwach ogólny nieporządek, brak wyznaczonych miejsc do przechowywania maszyn i urządzeń, czy użytkowanie drabin stanowiących zagrożenie (zły stan, tzw „samoróbki” z drewna, brak mocowania do ścian) Dużą pomocą przy wskazywaniu nieprawidłowości rolnikom podczas wizytacji okazywały się listy kontrolne oraz broszury informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy.

Podczas tegorocznych wizytacji zaobserwowano poprawę stanu zabezpieczeń otworów zrzutowych, a otwory w ziemi na terenie obejścia będące elementem infrastruktury 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. W pomieszczeniach gospodarskich drzwi nie były zabezpieczone przed samoczynnym zamknięciem. Znaczna część budynków głównie inwentarskich w gospodarstwach posiadała pokrycia dachowe z płyt azbestowych, uszkodzonych, popękanych, z wyraźnymi ubytkami. W niewielu przypadkach odnotowano niewłaściwy sposób przechowywania środków ochrony roślin i innego rodzaju chemikaliów.



Nieoznakowany próg



Prawidłowe zabezpieczenie drzwi przed samoczynnym zamknięciem



Nieutwardzona, nierówna powierzchnia



Zabezpieczone szambo podwórza



Niebezpieczony otwór stropowy



Brak osłony wału przegubowo- teleskopowego

Konkursy rolnicze i imprezy targowe

W 2017 r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy uczestniczyli w imprezach branżowych, gdzie udzielali porad prawnych, jak również dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy. Tradycyjnie cykl targów rozpoczynało „Lato na Wsi” w Minikowie w dniach 13-14 maja 2017 r. Kolejnym wydarzeniem były „Dni Otwartych Drzwi w Zarzeczu” 3-4 czerwca 2017 r, następnie „Dni Pola” odbywające się w dniach 10-11 czerwca 2017 r. w Grubnie. Cykl wieńczyły Międzynarodowe Targi Rolno-Przemysłowe AGRO-TECH w Minikowie 1-2 lipca 2017

r, podczas których ogłoszono wyniki wojewódzkiego konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”.

Podczas targów na stoisku informacyjno - konsultacyjnym Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy organizowano konkursy z zakresu bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, które cieszyły się dużą popularnością a uczestnicy wykazywali się wysokim poziomem wiedzy. Laureaci otrzymali cenne nagrody - narzędzia przydatne w każdym gospodarstwie.

Komisja ds. Bezpieczeństwa Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy

Głównym celem Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy jest inicjowanie przedsięwzięć i formułowanie wniosków w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym oraz organizowanie współpracy zainteresowanych tą problematyką organów i urzędów.

Posiedzenie Komisji odbyło się w dniu 15 listopada 2017 r. w gospodarstwie Państwa Reginy i Jarosława Zasuń w Białym Borze z udziałem uczniów Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Praktycznego w Grubnie.

Uczestnicy zwiedzili gospodarstwo ogrodnicze, w którym stosowano bezpieczne metody pracy przy

uprawie pomidorów i ogórków w szklarniach. Na podkreślenie zasługuje zastosowanie rozwiązań technicznych ograniczających zagrożenia przy pracach na wysokości, ręcznych pracach transportowych oraz stosowaniu środków ochrony roślin.

Druga część posiedzenia odbyła się w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Praktycznego w Grubnie. Wygłoszono dwie prelekcje dotyczące oceny zagrożeń przy pracy rolniczej ze szczególnym uwzględnieniem uprawy warzyw: „Zagrożenia przy pracy rolniczej przy uprawie warzyw” oraz „Zagrożenia przy pracy rolniczej – dobre praktyki”. Posiedzenie zakończyło się konkursem wiedzy z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, w którym udział wzięło 23 uczniów.



Wyjazdowe posiedzenie Komisji Białym Borze i Grubnie

Media

30.06.2017 r. nadinspektor pracy uczestniczył w audycji na żywo „Pytać Każdy Może”, nadawanej na antenie Radia PIK. Gośćmi prowadzącego audycję oprócz przedstawiciela Państwowej Inspekcji Pracy byli również pracownicy KRUS, Kujawsko -

Pomorskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Minikowie oraz Kujawsko - Pomorskiej Izby Rolniczej. Główną tematyką spotkania było bezpieczeństwo pracy na wsi, najczęstsze przyczyny wypadków w rolnictwie, charakterystyka zagrożeń oraz bezpieczeństwo dzieci.

6. Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”

Informacje ogólne

Realizując zadania prewencyjne zawarte w programie Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2017, Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy po raz XI realizował założenia programu edukacyjnego „Kultura Bezpieczeństwa w placówkach oświatowych całego województwa. Jego pierwsza edycja rozpoczęła się w 2006 r., co oznacza, iż program stanowi jedno z najdłużej realizowanych działań prewencyjnych skierowanych do stałej grupy odbiorców. Beneficjentami programu są uczniowie szkół ponadgimnazjalnych o zawodowym profilu kształcenia oraz młodzież akademicka. Krzewienie w młodych ludziach pożądanych postaw dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wiedzy z zakresu praw i obowiązków pracownika stanowi bardzo ważne zadanie stojące przed pracow-

nikami Państwowej Inspekcji Pracy, ale również nauczycielami stanowiącymi kolejną grupę odbiorców działań programu edukacyjnego „Kultura Bezpieczeństwa”.

Brak świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy oraz niski poziom wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracowniczej są wciąż często spotykane zjawiska wśród osób, które wkroczyły na ścieżkę zawodową. Taki stan rzeczy przekłada się na fakt, że około 2/5 wszystkich wypadków przy pracy dotyczy osób, które nie przepracowały jednego roku. Niechlubne statystyki dotyczą zwłaszcza branż o podwyższonym ryzyku, w tym budowlanej, w której wiele młodych osób podejmuje swoje pierwsze zatrudnienie podczas wakacji. Co druga śmiertelna ofiara wypadku przy pracy nie przepracowała 3 miesięcy.

Realizacja programu

Realizacja programu w roku szkolnym 2016/2017 stanowiła kontynuację działań prowadzonych w latach poprzednich. Nauczycielom realizującym założenia „Kultury Bezpieczeństwa” dostarczano publikacji Państwowej Inspekcji Pracy, wśród których były takie pozycje jak „Prawo Pracy – Pierwsze Kroki”, „Pracownik młodociany”, „Praca tymczasowa” komiks „Moja pierwsza praca” a przede wszystkim „Kultura Bezpieczeństwa – materiały pomocnicze dla szkół ponadgimnazjalnych” stanowiący główną pomoc dydaktyczną. Ponadto w toku prowadzonych działań prewencyjnych w ramach innych programów, udało się pozyskać 4 nowe placówki oświatowe, które będą realizowały program.

Spotkania pracownika Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy z uczniami oraz nauczycielami realizowane były w placówkach oświatowych, w których w poprzednich latach tego typu działań nie podejmowano. Ponadto spotkania te organizowane były na wniosek koordynatorów, którzy wyrażali chęć przeprowadzenia tego rodzaju szkoleń. Wśród czynności dominujących w trakcie realizacji programu znajdowały się opisywane wyżej szkolenia, których w roku szkolnym 2016/2017 odbyło się 17. W spotkaniach z udziałem przedstawiciela OIP wzięło udział 567 uczniów, 32 nauczycieli z 8 placówek oświatowych.

W czasie prelekcji popularyzowano zagadnienia dotyczące prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy sprofilowane dla potrzeb osób podejmujących pierwsze zatrudnienie. Podczas szkoleń jednym z ważniejszych aspektów było wyjaśnienie różnic między umową o pracę a umowami cywilnoprawnymi oraz przedstawienie zasad zawierania i rozwiązywania umów o pracę. Poruszano również kwestie dotyczące rozliczania czasu pracy i urlopów, a w okresie przedwakacyjnym także tematy związane z podejmowaniem pracy sezonowej. Celem tych spotkań było upowszechnienie wśród młodzieży rozpoczynającej letnią przerwę wakacyjną wiedzy o przepisach prawa pracy, w szczególności o uprawnieniach i obowiązkach związanych z określonymi rodzajami umów, czasem pracy, wynagrodzeniem za pracę oraz zagrożeniami zawo-

dowymi, które mogą wystąpić podczas wykonywania pracy jak również obowiązkami zatrudniającego w aspekcie bhp względem pracownika.

Prelekcje dla uczniów oraz kadry pedagogicznej opierały się na tematyce często wykraczającej poza ramy podstawowego zakresu materiałowego, zawierając również wybrane aspekty bezpieczeństwa pracy w poszczególnych sektorach gospodarki. Zajęcia te realizowane były pod kątem kierunków kształcenia młodych słuchaczy. Za przykład mogą posłużyć zajęcia z uczniami jednego z techników budowlanych w Bydgoszczy gdzie poruszano kwestie bhp na budowie oraz odpowiedzialności kierownika budowy. Innym przykładem tego typu działań były zajęcia w ponadgimnazjalnej szkole o profilu gastronomicznym, gdzie szkolenie rozszerzono o zagrożenia występujące w tym sektorze gospodarki.

Kluczowym elementem programu jest cykl jednostek lekcyjnych przeprowadzonych przez nauczycieli w swoich macierzystych placówkach oświatowych. Wytyczne programu zakładają przeprowadzenie co najmniej dwóch lekcji z daną grupą uczniów. Jedna godzina lekcyjna powinna zostać poświęcona prawnym zagadnieniom ochrony pracy, zaś druga bezpieczeństwu i higieny pracy. Pedagodzy w większości przypadków rozszerzali minimalny zakres przeprowadzonych zajęć. W wielu przypadkach przeprowadzono znacznie więcej niż dwie lekcje, rozszerzając tym samym tematykę o kolejne aspekty prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Ogółem przeprowadzono 365 jednostek lekcyjnych.

Doceniając wkład nauczycieli i dyrektorów szkół, którzy w roku szkolnym 2016-2017 zrealizowali założenia programu „Kultura bezpieczeństwa”, Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zaprosił przedstawicieli placówek oświatowych na Galę podsumowującą działalność prewencyjną w 2017 r. Wydarzenie odbyło się 22.11.2017 r. w siedzibie Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy. Podczas uroczystości dyrektorzy otrzymali podziękowania dla szkół, którymi kierują, a nauczyciele świadectwa uczestnictwa w programie.



Uhonorowanie dyrektorów szkół oraz nauczycieli realizujących założenia programu „Kultura Bezpieczeństwa” w roku szkolnym 2016/2017.

7. Program prewencyjno-informacyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych w pracy”

Informacje ogólne

Stres zawodowy oraz inne zagrożenia psychospołeczne występujące w miejscu pracy to zjawiska wywierające bardzo niekorzystny wpływ na niemal wszystkich ludzi znajdujących się w okresie produkcyjnym, aktywnych zawodowo oraz członków ich rodzin. Czynnikiem, które wyróżniają negatywny wpływ stresu na daną jednostkę mogą być częstość jego występowania, indywidualna odporność osobnicza na te zjawiska, oraz działania podejmowane w celu ich redukcji bądź ich brak.

Szacuje się, iż do 2040 r. około połowa zwolnień lekarskich spowodowana będzie dolegliwościami wywołanymi stresem. W ocenie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy (EU-OSHA) zmniejszenie poziomu stresu w miejscu pracy stanowi jedno z najważniejszych wyzwań ludzkości w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W 2017 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy po raz kolejny realizował założenia programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. Od czterech lat podstawowym filarem działań prewencyjnych na tym polu jest badanie przeprowadzane w oparciu o Skalę Ryzyka Psychospołecznego opracowaną przez Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera w Łodzi. Głównymi celami programu i kampanii są diagnozowanie stresu i innych zagrożeń psychospołecznych występujących w miejscu pracy oraz dostarczanie wiedzy na ten temat, a zwłaszcza przeciwdziałanie tym zjawiskom. Raporty opracowane na podstawie badania ankietowego pracowników, które wieńczę program, są przekazywane bezpośrednio pracodawcom. Dostarczają one cennych informacji dotyczących negatywnych zjawisk, ich obecności oraz skali występowania w danym zakładzie pracy, jak również pozwala zaplanować i podjąć działania mające na celu redukcję poziomu stresu i innych zagrożeń psychospołecznych. Prowadzony program prewencyjny pozwala w ogólnym ujęciu odpowiedzieć na pytania: Czy problem stresu zawodowego dotyczy mojej firmy? Jakie czynniki mogą wywołać stres wśród pracowników i jakie negatywne konsekwencje wiążą się z tym problemem? Jednakże podstawowe pytanie, na jakie winno się szukać odpowiedzi brzmi: W jaki sposób radzić sobie ze stresem w pracy?

Realizacja programu

Informacje na temat prowadzonych działań jak również zawartości portalu www.streswpracy.pl przekazywano przede wszystkim podczas uczestnictwa

w imprezach masowych – takich jak: targi budowlane, rolnicze oraz targi pracy jak również w trakcie szkoleń w ramach programów prewencyjnych organizowanych przez pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy. Uczestnikom przekazywano publikacje PIP, przedstawiano idee programu, przybliżano także działania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przeciwdziałania stresowi oraz negatywnym zjawiskom psychospołecznym. Omawiając te aspekty zachęcano przede wszystkim odbiorców do czynnego uczestnictwa w działaniach prewencyjnych oraz przekazywano wydawnictwa PIP.

Przystępując do realizacji głównych założeń programu, inspektorzy oraz pracownicy merytoryczni Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy podczas spotkań informowali pracodawców o założeniach programu. Warsztaty szkoleniowe zostały przeprowadzone 13 września 2017 r. w których uczyło 5 podmiotów.

Wśród odbiorców działań znaleźli się zarówno pracodawca, jak również kierownicy oraz pracownicy służb bhp.

Warsztaty antystresowe

Warsztaty stanowiące integralną część programu prewencyjnego, wzorem lat ubiegłych zostały podzielone na dwie części. Podczas pierwszej z nich koordynator programu przedstawił uczestnikom ideę programu oraz możliwości i korzyści, jakie niesie uczestnictwo w projekcie. Ponadto w trakcie szkoleń omawiano źródła stresu i innych czynników psychospołecznych oraz ich związek ze zdrowiem psychofizycznym, a także przekazywano informacje o nowoczesnych i skutecznych praktykach w zakresie ograniczania poziomu stresu oraz metodach radzenia sobie z tym szkodliwym czynnikiem.

Po prelekcji nastąpiła część warsztatowa, którą poprowadził wykwalifikowany trener psycholog społeczny, nauczyciel akademicki, specjalista z dziedziny psychologii pracy. Panel miał na celu poznanie osobowości uczestników oraz sposobów radzenia sobie ze stresem i innymi negatywnymi czynnikami, z którymi spotykamy się w środowisku pracy.

Prowadzący w formie różnorodnych ćwiczeń zaprezentował uczestnikom zachowania, które w negatywny sposób oddziałują na człowieka w procesie pracy. Przedstawił najpopularniejsze oraz najskuteczniejsze sposoby ograniczania negatywnych zjawisk psychospołecznych oraz metody poprawy relacji interpersonalnych w miejscu pracy.



Warsztaty antystresowe zorganizowane w OIP w Bydgoszczy.

Obecna sytuacja na rynku pracy, zmieniająca się na korzyść pracownika, zmusza pracodawców do podejmowania działań zmierzających do utrzymania osób zatrudnionych oraz zachęcania nowych pracowników. Jak wskazują liczne opracowania, bardzo ważnym aspektem dla wielu osób w wieku produkcyjnym znajdujących się na rynku pracy, jest komfort psychiczny i odczuwalna ilość stresu. Często są to czynniki kluczowe, stawiane nawet przed warunkami finan-

sowymi. Wielu pracowników woli stabilizację i spokojną, zrównoważoną pracę od lepiej opłacanych, ale obarczonych dużym tempem i rywalizacją zajęć zarobkowych. Państwowa Inspekcja Pracy wychodząc naprzeciw potrzebom pracodawców i pracujących w opisywanym obszarze będzie kontynuowała realizację programu prewencyjnego opartego o spotkania warsztatowe oraz badania stresogenności cech pracy wśród pracowników.

8. Kampania informacyjna „Pracuję legalnie”

Informacje wstępne

W ramach realizacji kampanii informacyjno – edukacyjnej „Pracuję legalnie”, przeprowadzono 3 szkolenia dla 36 pracodawców. Zorganizowano trzy stoiska konsultacyjno – informacyjne z publikacjami Państwowej Inspekcji Pracy na których udzielano porad prawnych z zakresu zatrudnienia cudzoziemców. Realizacja kampanii będzie kontynuowana w 2018 i 2019 r.

Realizacja kampanii

Kampania informacyjno – edukacyjna „Pracuję legalnie” na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy, została zainicjowana konferencją dla pracodawców pod hasłem „Legalna praca cudzoziemców w Polsce” w Wyższej Szkole Gospodarki w Bydgoszczy.

W Konferencji wzięli udział przedstawiciele Wojewody Kujawsko – Pomorskiego, Izby Administracji Skarbowej w Bydgoszczy, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych - Oddziału Wojewódzkiego w Bydgoszczy, Kujawsko - Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego, Oddziału NFZ, Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy jak również Powiatowego Urzędu Pracy w Bydgoszczy.

Wygłoszono prelekcje dotyczące legalizacji pobytu i pracy w Polsce oraz zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu cudzoziemców legalnie pracujących w Polsce.

Kolejne przedsięwzięcia realizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy, prowadzone były przy udziale innych organów oraz instytucji z terenu woj. kujawsko – pomorskiego.

Przykłady najważniejszych przedsięwzięć realizowanych w ramach Kampanii:

- Udział OIP w Konferencji w Kujawsko-Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim, pod tytułem: "Handel ludźmi – niewolnictwo XXI wieku". Organizatorem był Wojewódzki Zespół Do Spraw Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi, w skład którego wchodzi przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy. Konferencja skierowana była do samorządowców, komendantów policji i straży granicznej. W trakcie sympozjum omówiona została m.in. rola administracji publicznej w budowaniu bezpieczeństwa państwa, zadania władz publicznych w odniesieniu do zjawiska handlu ludźmi w Polsce a także przybliżona została specyfika handlu ludźmi w województwie kujawsko-pomorskim oraz zjawisko nielegalnego zatrudnienia.
- Udział OIP w Bydgoszczy w III Konwencji Ośrodków Pomocy Społecznej w Toruniu. Podczas spotkania przybliżono kadrze kierowniczej ośrodków pomocy społecznej problem nielegalnego zatrudniania pracowników, w tym cudzoziemców. Nadin-spektor Sekcji Legalności Zatrudnienia zwróciła

uwagę na problem powierzania nielegalnej pracy obywatelom Ukrainy, których odsetek zatrudnienia wzrósł czterokrotnie w stosunku do 2014 r. w tym zjawisko nielegalnego pośrednictwa pracy. Osoby kierowane do pracy (głównie za granicą) przez takie podmioty były niejednokrotnie pozbawione ochrony prawnej i musiały dochodzić swoich praw przed sądami zagranicznymi, co wiązało się ze znacznymi kosztami. W III Konwencie udział wzięło 13 przedstawicieli powiatów z terenu województwa kujawsko – pomorskiego.

- Współorganizowanie przez OIP w Bydgoszczy, w ramach współpracy z Oddziałem Wojewódzkim Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy tzw. „Tygodnia Przedsiębiorcy”. Inspektorzy pracy wygłosili prelekcję na temat prawnej ochrony stosunku pracy. Omawiano zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie zawierania umów o pracę przed dopuszczeniem pracownika do pracy, terminowego zgłaszania pracodawców do ubezpieczenia społecznego, obowiązków spoczywających na bezrobotnych.
- Współorganizowanie przez OIP w Bydgoszczy konferencji naukowo – szkoleniowej na Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, pt. „Współczesne formy handlu ludźmi – rozpoznawanie i zapobieganie” (*Contemporary forms of human trafficking – identification and prevention*). Spotkanie odbyło się pod honorowym patronatem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji, Wojewody Kujawsko-Pomorskiego oraz Prezydenta Miasta Bydgoszczy. Konferencja składała się z dwóch bloków tematycznych, odrębnie dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych, studentów w trakcie którego miało miejsce specjalistyczne szkolenie przeprowadzone przez Irenę de Ruig z policji holenderskiej. Druga część skierowana była dla przedstawicieli organów i jednostek organizacyjnych samorządu terytorialnego, instytucji publicznych, kadry naukowej, nauczycieli, funkcjonariuszy policji, pracowników socjalnych i przedstawi-

cieli wszystkich zawodów, które mają lub mogą mieć styczność z potencjalnymi sprawcami bądź ofiarami handlu ludźmi. Nadinspektor pracy Agnieszka Dobrodziej omówiła zagadnienia pracy przymusowej oraz działania Państwowej Inspekcji Pracy w celu eliminowania i zapobiegania niepożądanym zjawiskom.

- Współorganizowanie przez OIP w Bydgoszczy szkolenia w Kujawsko- Pomorskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Minikowie. Szkolenie dotyczyło zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Uczestnikami byli rolnicy zatrudniający pracowników w gospodarstwach rolnych i sadowniczych. W trakcie szkolenia przedstawiciele Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy, omówili zagadnienia legalizacji pobytu cudzoziemca w Polsce. Nadinspektor pracy Agnieszka Dobrodziej przybliżyła uczestnikom tematykę zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom tj.: bez potwierdzenia umowy w wymaganej formie pisemnej lub naruszeniem przepisów o uproszczonej procedurze rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzania pracy cudzoziemcowi, lub bez wymaganych zezwoleń na pracę.

Działania medialne

O rozpoczęciu kampanii zostały powiadomione lokalne media. Wydarzenie było relacjonowane w Telewizji Polskiej – Oddział w Bydgoszczy, w programach informacyjnych oraz w Polskim Radiu PiK. Nadinspektor pracy z sekcji legalności zatrudnienia uczestniczyła w kilku audycjach radiowych w Polskim Radiu PiK. W trakcie audycji poruszano kwestie zatrudniania i powierzania pracy cudzoziemcom, zwłaszcza obywatelom Ukrainy. Inspektorzy pracy z sekcji legalności zatrudnienia brali udział w Targach Pracy, organizowanych przez Biuro Karier Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. W trakcie targów udzielano porad prawnych w zakresie prawnej ochronie stosunku pracy, legalności zatrudnienia, rozdawano ulotki, broszury o tematyce legalności zatrudnienia.

9. Konkursy promujące pożądane postawy adresatów działań PIP

Działalność prewencyjna realizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy polega także na organizowaniu lub współorganizowaniu z partnerami społecznymi konkursów, których idea jest przede wszystkim propagowanie bezpieczeństwa w procesie pracy oraz rozpowszechnianie najlepszych rozwiązań organizacyjnych i technicznych.

Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej

Założeniem prestiżowego konkursu „Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej” jest wypromowanie

pracodawców województwa kujawsko–pomorskiego, którzy z dużą starannością i zaangażowaniem przestrzegają przepisów prawa pracy. Systematycznie poprawiają też stan bhp i organizują warunki pracy gwarantujące najwyższy poziom bezpieczeństwa dla zdrowia i życia pracowników. Ze względu na wielkość podmiotów wyszczególniono 3 kategorie – zakłady zatrudniające do 50 pracowników, zakłady, w których pracuje od 51 do 250 osób oraz pracodawcy zatrudniający powyżej 250 pracowników.

Komisja konkursowa dokonała oceny, biorąc pod uwagę różnorodność i skalę problemów związaną

z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy w zgłoszonych zakładach o różnej wielkości zatrudnienia. Zwycięzca w kategorii średniej wielkości zakładów reprezentował Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy na szczeblu ogólnopolskim.

- kategoria do 50 zatrudnionych:
I miejsce – Przedszkole Niepubliczne PINOKIO Szmytkowska Iwona ul. Dworcowa 13, Chełmno
- kategoria od 51 do 250 zatrudnionych:
I miejsce Przedsiębiorstwo Wielobranżowe MAC-GRAF Jolanta Bela – Synowiec, Osielsko,
- kategoria powyżej 250 zatrudnionych:
I miejsce RPC Superfors Poland Sp. z o.o., Lubień Kujawski

Buduj Bezpiecznie

Głównym celem konkursu było promowanie wykonawców robót budowlanych, którzy zapewniają bezpieczne miejsca pracy w trakcie realizacji inwestycji. Upowszechniane i poddawane ocenie są takie dokonania pracodawców budowlanych, którzy poprzez bezpieczną organizację pracy przyczyniają się do podniesienia poziomu bezpieczeństwa pracy w budownictwie.

Do tegorocznej edycji konkursu akces zgłosiło 8 wykonawców robót budowlanych prowadzonych na terenie województwa kujawsko-pomorskiego:

1. Budowa osiedla budynków mieszkalnych wielorodzinnych w Bydgoszczy przy ul. S. Grota-Roweckiego i ul. Gen. W. Andersa, realizowana przez Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „EBUD”-Przemysłówka Sp. z o.o.
2. Budowa budynku magazynowo - produkcyjnego LOGICPARK RHC w Toruniu przy ul. Polnej, realizowanej przez ERBUD S.A.
3. Budowa i rozbudowa ul. Łódzkiej w Toruniu, której głównym wykonawcą było Przedsiębiorstwo Budownictwa Drogowo-Inżynieryjnego S.A.
4. Budowa biurowca Arkada Business Park (FOR2) w Bydgoszczy, obiektu wznoszonego przez SKANSKA S.A.
5. Budowa zakładu produkcji mebli SITS INDUSTRY realizowana przez przedsiębiorstwo AGMET Sp. z o.o. z Warszawy
6. Budowa Budynku Wielorodzinnego przy ul. Szosa Chełmińska i ul. Bawarczyków w Toruniu, której generalnym wykonawcą jest Firma Budowlana Fijałkowski i S-ka z Torunia

7. Budowa zakładu produkcji wyrobów czekoladowych w Tucholi wznoszonego przez ERBUD S.A.
8. Budowa Hali Paliw Alternatywnych w Cementowni LafargeHolcim w Bielawach, której generalnym wykonawcą jest przedsiębiorstwo AWBUD S.A.

Kapituła konkursu przyznała w 2017 r. następujące miejsca:

- I miejsce:
 - Budowa zakładu produkcji wyrobów czekoladowych w Tucholi – generalny wykonawca - ERBUD S.A.
 - Budowa Hali Paliw Alternatywnych w Cementowni LafargeHolcim w Bielawach, - generalny wykonawca - AWBUD S.A.
- III miejsce – Budowa i rozbudowa ul. Łódzkiej w Toruniu – generalny wykonawca - Przedsiębiorstwo Budownictwa Drogowo-Inżynieryjnego S.A.

Wobec bardzo wysokiego poziomu zgłoszonych do konkursu inwestycji, kapituła postanowiła przyznać dwa wyróżnienia:

- Budowa osiedla budynków mieszkalnych wielorodzinnych w Bydgoszczy przy ul. S. Grota-Roweckiego i ul. Gen. W. Andersa – generalny wykonawca - Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „EBUD”-Przemysłówka Sp. z o.o.
- Budowa budynku magazynowo - produkcyjnego LOGICPARK RHC w Toruniu przy ul. Polnej – generalny wykonawca - ERBUD S.A.

Konkurs dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych z zakresu prawa pracy i bhp „Poznaj swoje prawa w pracy”

16.02.2017 r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzony został regionalny etap konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”. Wzięło w nim udział 30 uczniów z 15 placówek oświatowych z województwa kujawsko-pomorskiego, które uczestniczą w programie edukacyjnym „Kultura Bezpieczeństwa”. Uczestnicy zostali wyłonieni spośród 454 uczniów biorących udział w etapie szkolnym. Na podstawie wyników etapu pisemnego oraz dogrywki Regionalna Komisja Konkursowa wyłoniła troje laureatów, którzy oprócz okolicznościowych dyplomów otrzymali także nagrody rzeczowe w postaci tabletek multimedialnych ufundowanych przez OIP. Najwyższe miejsca na szczeblu okręgowym stały się przepustką do etapu ogólnopolskiego.



Przebieg etapu regionalnego konkursu „Poznaj swoje prawa w pracy”

Regionalny konkurs wiedzy o zasadach bhp dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle pod patronatem Kujawsko-Pomorskiego Kuratora Oświaty

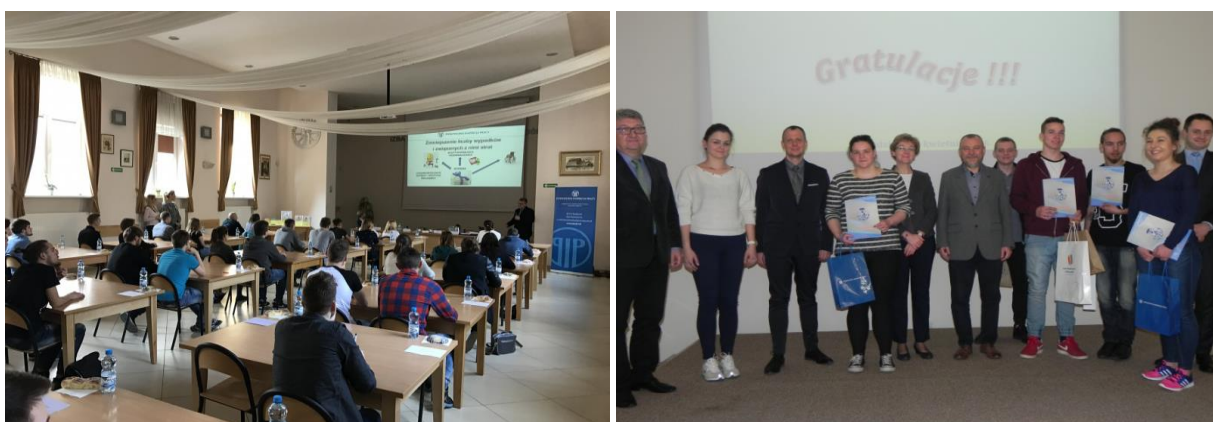
W dniu 5.04.2017 r. w Kujawsko - Pomorskiej Izbie Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy odbyła się XVII edycja Regionalnego konkursu wiedzy o zasadach bhp dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od startu”.

W finale uczestniczyło 37 uczniów odbywających naukę zawodu: fryzjera, mechanika samochodowego,

cukiernika, sprzedawcy, montera sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, elektromechanika, kucharza, stolarza, ślusarza, wędliniarza, lakiernika.

Uczniowie odpowiadali na 40 pytań testowych. Po etapie pisemnym, osoby które uzyskały najwyższe wyniki, zostały zakwalifikowane do etapu ustnego.

Nagrody dla laureatów ufundowała Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy, Kuratorium Oświaty w Bydgoszczy oraz Kujawsko - Pomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy.



Przebieg etapu regionalnego XVII Regionalnego Konkursu wiedzy o zasadach bhp dla uczniów z zakładów rzemieślniczych

Bezpieczne Gospodarstwo Rolne

W ramach XV edycji konkursu organizowanego wraz z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Ministerstwem Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy przeprowadzono wizytacje gospodarstw rolników uczestniczących w konkursie. Członkowie komisji – przedstawiciele instytucji oraz organizacji działających na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w rolnictwie – odwiedzili 65 zgłoszonych gospodarstw na terenie całego województwa kujawsko-pomorskiego podczas trzech etapów regionalnych oraz wojewódzkiego.

Jak co roku, głównymi aspektami, na które kładziono szczególny nacisk podczas oceny zgłoszonych gospodarstw były stan budynków inwentarskich i go-

spodarczych, wyposażenie maszyn i urządzeń w osłony ruchomych części oraz ich stan techniczny, warunki bytowania i obsługi zwierząt gospodarskich, stosowanie środków ochrony indywidualnej, a przede wszystkim rozwiązania organizacyjne wpływające na bezpieczeństwo osób pracujących i przebywających w gospodarstwie.

Na szczęblu wojewódzkim zwyciężyli Alicja i Waldemar Przygodzińscy z Dąbrowy Biskupiej. Wysoki poziom bezpieczeństwa został doceniony również na szczęblu centralnym, gdyż Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek nagroził Państwa Przygodzińskich za wdrożenie rozwiązań technicznych zwiększających bezpieczeństwo pracy w prowadzonym gospodarstwie rolnym.



Laureat I miejsca w konkursie Bezpieczne Gospodarstwo Rolne 2017 w województwie kujawsko-pomorskim – gospodarstwo Państwa Alicji i Waldemara Przygodzińskich z Dąbrowy Biskupiej

Konkursy własne i pozostałe działania

Konkurs dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych

23.05.2017 r. w Centrum Kształcenia Praktycznego w Grudziądzu odbył się XVI finał „Międzyszkolnego Konkursu Wiedzy o Prawie Pracy, Przepisach i Zasadach BHP” organizowany przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy i Centrum Kształcenia Praktycznego w Grudziądzu.

W eliminacjach, które zasięgiem objęły szkoły z całego województwa, udział wzięło 635 uczniów z 10 placówek oświatowych województwa kujawsko-pomorskiego. 18 z nich weszło do ścisłego grona finalistów. Najlepsi uczniowie przyjechali ze szkół w Grudziądzu, Brodnicy, Łasinie, Wąbrzeźnie, Świeciu. w którym uczestnicy odpowiadali na 40 pytań z zakresu prawa pracy oraz przepisów i zasad bhp Po zaciętej rywalizacji jury konkursu wyłoniło 3 laureatów, którzy otrzymali nagrody ufundowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy.

Konkurs Wiedzy o Bezpieczeństwie Pracy i Ergonomii w Rolnictwie

Uczniowie 19 szkół rolniczych województwa kujawsko-pomorskiego rywalizowali w Konkursie Wiedzy o Bezpieczeństwie Pracy i Ergonomii w Rolnictwie. 38 uczestników stanęło do rywalizacji 7.12.2017 r. w siedzibie Kujawsko-Pomorskiego Ośrodka Doradztwa Rolniczego w Minikowie. Pierwszy etap składał się z testu 35 pytań jednokrotnego wyboru. Do wyłonienia finalistów niezbędne było przeprowadzenie dogrywki. 5 najlepszych uczniów przystąpiło do części praktycznej, w której należało opisać jak największą liczbę zaobserwowanych nieprawidłowości w sprzęcie rolniczym, który został specjalnie przygotowany do konkursu. Był to ciągnik rolniczy z ładowaczem czołowym sprzęgnięty z przyczepą dwuosiową oraz pilarka stółowa. Po tym etapie uczestnicy odpowiadali na dwa pytania ustne dotyczące bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.



Konkurs o Bezpieczeństwie Pracy i Ergonomii w Rolnictwie 2017

Ogólnopolski Konkurs Plastyczny „Bezpiecznie na wsi to podstawa – środki chemiczne to nie zabawa!”

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy wraz z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Kujawsko-Pomorskim Kuratorium Oświaty zorganizował VII Ogólnopolski Konkurs Plastyczny dla Dzieci „Bezpiecznie na wsi to podstawa – środki chemiczne

to nie zabawa!”. Prace plastyczne dotyczące bezpieczeństwa użytkowania chemikaliów w rolnictwie nadsyłały dzieci z placówek oświatowych województwa kujawsko-pomorskiego w dwóch kategoriach: klas 0-3 oraz 4-6. Spośród 771 prac komisja konkursowa wyłoniła po 3 laureatów w oraz po 2 wyróżnienia dla każdej z kategorii wiekowych.

10. Inne działania prewencyjno-promocyjne

Informacje ogólne

Okręgowy Inspektorat Pracy podejmował inne działania prewencyjno – promocyjne w postaci konferencji, seminariów, szkoleń oraz spotkań z partnerami społecznymi.

Spotkania ze stowarzyszeniami i pracodawcami

W maju 2017 r. Bogdan Drzastwa p.o Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy uczestniczył w uroczystościach organizowanych przez stowarzyszenia, media i władze samorządowe województwa. Dnia 22.05.2017 r. w Operze Nova w Bydgoszczy odbyła się uroczysta gala związana z XXI edycją „Złotej setki Pomorza i Kujaw”, na której ogłoszono laureatów za 2016 r. Pracodawcy Pomorza i Kujaw w dniu

26.05.2017 r. w Muzeum Wodociągów zwołali Zgromadzenie Ogólne Członków „Pracodawców Pomorza i Kujaw” Związku Pracodawców. Dnia 30.05.2017 r. w Sali konferencyjnej hotelu „Brda” odbyło się Walne Zgromadzenie Członków Pomorsko – Kujawskiej Izby Budownictwa w Bydgoszczy, podczas którego zaprezentowano najważniejsze osiągnięcia i sukcesy firm członkowskich Izby.

Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy

W dniu 04. 2017 r. Okręgowy Inspektor Pracy i nadinspektor pracy uczestniczyli w uroczystości upamiętnienia ofiar wypadków przy pracy. Udział wzięli przedstawiciele związków zawodowych, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP oraz grupa uczniów z Zespołu Szkół Chemicznych im. Igna-

cego Łukasiewicza w Bydgoszczy wraz z nauczycielami. Przemówienie wygłosił Bogdan Drzastwa p.o. Okręgowego Inspektora Pracy oraz Jan Krygier Wice-

przewodniczący NSZZ „Solidarność” Zarządu Regionu Bydgoskiego.



Uroczystości z okazji Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy

Spotkanie z ponadzakładowymi organizacjami związkowymi

W siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy odbyło się coroczne spotkanie kierownictwa OIP w Bydgoszczy z przedstawicielami naj-

wiejszych organizacji związkowych w regionie kujawsko-pomorskim, podczas którego podsumowano działalność Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r.

W spotkaniu uczestniczyli przewodniczący regionalnych struktur związków zawodowych działających w województwie kujawsko – pomorskim.



Spotkanie z ponadzakładowymi organizacjami związkowymi

V Konferencja „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu”

We wrześniu 2017 r. odbyła się V Konferencja „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu” pod honorowym patronatem wojewody kujawsko-pomorskiego Mikołaja Bogdanowicza oraz marszałka województwa kujawsko-pomorskiego Piotra Całbeckiego.

Konferencja była zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy, przy współdziałaniu Stowarzyszenia Bez Ograniczeń w Bydgoszczy, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Oddziału Kujawsko – Pomorskiego oraz Zespołu Szkół nr 19 w Bydgoszczy.

„Życie można zacząć wiele razy” - to hasło przyświecało tegorocznej konferencji „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu”, w której uczestniczyło ponad 90 osób w tym niepełnosprawni, pracodawcy oraz przedstawiciele organizacji i stowarzyszeń. Konferencja składała się z dwóch paneli, z których pierwszy poświęcony był doświadczeniom osób niepełnosprawnych, zaś drugi, specjalistyczny dotyczył wsparcia dla osób niepełnosprawnych oraz pracodawców.

Dodatkowe informacje na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych można było uzyskać również przy stoiskach konsultacyjno – informacyjnych. Ponadto na zewnątrz obiektu zorganizowano wystawę „Rodzicielstwo bez barier”.



V Konferencja „Osoba niepełnosprawna w zatrudnieniu”

XIX Konferencja Naukowa „Ochrona zdrowia pracujących”

Okręgowy Inspektorat Pracy, Polskie Towarzystwo Medycyny Pracy, Wojewódzka Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna i Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy zorganizował XIX Konferencję Naukową "Ochrona Zdrowia Pracujących". Udział wzięło 47 osób w tym 17 pracowników inspekcji sanitarnej, 3 pracow-

ników Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy, 27 lekarzy członków Polskiego Towarzystwa Medycyny Pracy oraz kierownictwo Okręgowego Inspektoratu Pracy.

Na Konferencji wygłoszono 6 referatów dotyczących chorób zawodowych oraz profilaktyki ograniczającej narażenie pracowników na czynniki szkodliwe dla zdrowia.



XIX Konferencja Naukowa „Ochrona zdrowia pracujących”

Szkolenia w ramach Kujawsko-Pomorskiej Akademii Społecznego Inspektora Pracy

W ramach Akademii zorganizowano 7 szkoleń dla 209 społecznych inspektorów pracy. Tematyka szkoleń obejmowała zmiany w prawie pracy, udział społeczne-

go inspektora w postępowaniu powypadkowym i ocenie ryzyka zawodowego oraz dobre praktyki w zakresie oceny spójności obu postępowań pod kątem stosowania środków profilaktycznych ograniczających ryzyko.



Szkolenia w ramach Kujawsko-Pomorskiej Akademii Społecznego Inspektora Pracy

Szkolenia pozostałe

Zorganizowano 8 szkoleń dla 199 osób w tym: pracodawców, służb bhp oraz pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, które dotyczyły wypadków przy pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, nieprawidłowości dotyczących sporządzania dokumentacji powypadkowych.

Inspektorzy pracy przeprowadzili szkolenia dla 75 studentów UMK w Toruniu dotyczące obowiązków pracodawców wobec zatrudnianych pracowników a dla 33 uczestników Konferencji w Urzędzie Dozoru Technicznego w zakresie wymagań bhp przy eksploatacji maszyn i urządzeń (w tym dźwigowych)

Uroczysta Gala podsumowująca działalność prewencyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2017 r.

Laureaci konkursów i programów prewencyjnych realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zostali uhonorowani podczas Gali zorganizowanej 22.11.2017 r. w siedzibie Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego. W uroczystości uczestniczyli przedstawiciele organów ustawodawczych i samorządowych, władz wojewódzkich, organizacji związków zawodowych, organów kontrolnych, stowarzyszeń pracodawców i służb bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawcy oraz sygnatariusze „Deklaracji w sprawie porozumienia dla bezpieczeństwa pracy w budownictwie” z województwa kujawsko-pomorskiego, członkowie Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie i członkowie Komisji ds. Bezpieczeństwa Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy.

Podczas uroczystości odczytano list Głównego Inspektora Pracy Wiesława Łyszczka Zbigniewa Janowskiego zastępcy przewodniczącego Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, Przewodniczącego Związku Zawodowego „Budowlani”.

Prowadzący przedstawili zgromadzonym idee prowadzonych programów prewencyjnych oraz konkursów: „Pracodawca - Organizator Pracy Bezpiecznej” oraz „Buduj Bezpiecznie”.

Podmioty gospodarcze biorące udział w konkursie „Pracodawca – Organizator Pracy Bezpiecznej” zostały podzielone na trzy kategorie:

W kategorii pracodawców zatrudniających do 50 pracowników laureatem zostało Przedszkole Niepubliczne „Pinokio” z Chełmna.

W kategorii pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników wygrała spółka Mac - Graf Sp. z o.o. Sp. K z Bydgoszczy.

W kategorii pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników: zwyciężyło przedsiębiorstwo RPC Superfos Poland Sp. z o.o. z Lubienia Kujawskiego.

Konkurs „Buduj Bezpiecznie”, do którego zgłoszone zostają inwestycje realizowane na terenie województwa kujawsko-pomorskiego wyłaniała wykonawców, u których wykonawców panuje najwyższa kultura bezpieczeństwa podczas prowadzenia prac budowlanych. O bardzo wysokim i wyrównanym poziomie inwestycji świadczy fakt, iż kapituła konkursowa przyznała dwa równorzędne pierwsze miejsca, trzecie miejsce oraz dwa wyróżnienia.

- I miejsce – AWBUD S.A. z Wrocławia za budowę Hali Paliw Alternatywnych w Cementowni w Bielawach.
- I miejsce – ERBUD S.A. Oddział w Toruniu za budowę Zakładu Produkcji Wyrobów Czekoladowych przy ul. Usługowej w Tucholi.
- III miejsce – Przedsiębiorstwo Budownictwa Drogowo- Inżynieryjnego S.A. z Torunia za rozbudowę

ulicy Łódzkiej w Toruniu na odcinku od ulicy Lipnowskiej do ulicy Zdrojowej.

- wyróżnienie – P.W. "EBUD"- Przemysłówka Sp. z o.o. z Bydgoszczy za budowę osiedla budynków mieszkalnych wielorodzinnych w Bydgoszczy przy ulicy Generała Stefana Grota-Roweckiego i ulicy Generała Władysława Andersa
- wyróżnienie - ERBUD S.A. Oddział w Toruniu za budowę budynku magazynowo - produkcyjnego LOGIPARK RHC przy ulicy Polnej w Toruniu.

Podsumowaniem Gali było uhonorowanie pracodawców, którzy uczestniczyli w programach prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy i pozytywnie przeszli przez wszystkie etapy przewidziane w toku działań prewencyjno - kontrolnych.

Przyznano 23 dyplomy Państwowej Inspekcji Pracy uczestnikom programu „Zdobądź Dyplom PIP”, 16 dyplomów trafiło do zakładów usług leśnych, 14 podmiotów uhonorowano zaświadczeniem za ukończenie programu „Prewencja wypadkowa.

Program prewencyjno-kontrolny przeznaczony dla zakładów zajmujących się przetwórstwem drewna wyłonił 17 pracodawców, którzy w 2017 r. pozytywnie ukończyli wszystkie jego etapy.

„Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, to program, którego założenia oprócz warsztatów doskonalących z zakresu radzenia sobie ze stresem przewidują przeprowadzenie badania poziomu negatywnych zjawisk psychospołecznych w miejscu pracy.

W 2017 r. pięciu pracodawców z regionu zdecydowało się na uczestnictwo w tym działaniu, za co również zostali wyróżnieni zaświadczeniami Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy.

Podczas Gali uhonorowano 109 nauczycieli z 24 placówek województwa kujawsko-pomorskiego, którzy realizowali założenia w roku szkolnym 2016/2017 programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa”.



Uroczysta Gala podsumowująca działalność prewencyjną Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy w 2017 r.

Wywiady i inna działalność medialna

Przygotowano kilka artykułów dotyczących działań nadzorczo-kontrolnych i prewencyjnych dla prasy lokalnej „PULS RZEMIOSŁA” jak również ogólnopolskiego dwutygodnika budowlanego „PROFILE”. Po dyżurach pełnionych w gazetach lokalnych przez inspektorów pracy ukazywały się artykuły omawiające wymagania prawne w zakresie minimalnego wynagrodzenia oraz umów cywilnoprawnych.

Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy do spraw Prawno-Organizacyjnych Wojciech Szota udzielił kilkunastu wywiadów mediom dotyczących: wypadków w rolnictwie, wypadków ze skutkiem śmiertelnym, wyników kontroli, minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zatrudniania pracowników 50 plus. Ponadto udzie-

łał licznych informacji na temat działań OIP lokalnej prasie: „Gazecie Pomorskiej” i „Expressowi Bydgoskiemu”.

Inspektorzy pracy uczestniczyli w rozmowach na żywo z telefonicznym udziałem słuchaczy w lokalnym radiu PiK w sprawach bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, najczęstszych nieprawidłowościach stwierdzanych podczas kontroli, czasu pracy kierowniców, mobbingu, zatrudniania cudzoziemców.

Inspektor pracy uczestniczył w „rozmowie dnia” w TVP3 z okazji Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy omawiając przyczyny wypadków przy pracy i działania Państwowej Inspekcji Pracy.

Pracownicy Sekcji Prawnej na wniosek prasy lokalnej przygotowywali materiały z dziedziny prawa pracy w celu ich opublikowania na łamach gazet.

11. Współdziałanie w zakresie poprawy warunków pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy współdziałał z instytucjami działającymi na rzecz ochrony pracy, partnerami instytucjonalnymi, stowarzyszeniami, związkami zawodowymi oraz organami nadzoru i kontroli. Współpraca opierała się przede wszystkim na wzajemnym przekazywaniu informacji na temat nieprawidłowości ujawnianych w wyniku działań kontrolnych, organizacji wspólnych konferencji, szkoleń

oraz imprez branżowych skierowanych do pracowników i pracodawców.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy przeprowadził 317 czynności nadzorczo-kontrolnych. Wspólne kontrole przeprowadzono w 32 przypadkach. W wyniku prowadzonych czynności powiadomiono właściwe urzędy o wynikach 612 kontroli.

Współdziałanie OIP z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy

Wyszczególnienie	Kontrole wspólne	Kontrole na wniosek	Ogółem	Informacja o wynikach
Związki zawodowe	0	37	131	123
Społeczna inspekcja pracy	1	4	41	39
Najwyższa Izba Kontroli	0	10	10	2
Państwowa Inspekcja Sanitarna	1	16	19	15
Urząd Skarbowy, Urząd Kontroli Skarbowej	0	51	67	61
Urząd Dozoru Technicznego	0	0	49	49
Prokuratura	0	2	19	19
Policja	3	23	34	24
Straż Graniczna	4	5	15	10
Fundusz Pracy	0	0	41	40
Starosta / Prezydent miasta	0	6	18	15
Powiatowy Urząd Pracy	1	55	61	48
ZUS	20	77	133	115
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	0	3	5	5
Pozostałe	2	28	52	7
Razem	32	317	695	612

Najwięcej kontroli przeprowadzono na wniosek: Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, powiatowych urzędów pracy, urzędów skarbowych i Urzędu Kontroli Skarbowej.

Współpraca z policją polegała ona głównie na przekazywaniu informacji o wypadkach przy pracy. Policja była podmiotem, który najczęściej informowała OIP o zdarzeniach wypadkowych.

Okręgowy Inspektorat Pracy przekazywał wnioskodawcom informacje o przeprowadzonych czynnościach kontrolnych.

Przy realizacji zadań kontrolnych aktywnie współpracowano z Urzędem Dozoru Technicznego w Bydgoszczy poprzez wzajemne przekazywanie informacji o stwierdzanych nieprawidłowościach.

Ponadto kontynuowano współpracę o charakterze prewencyjnym – promocyjnym, którą szczegółowo opisano w rozdziale „Inne działania prewencyjne”.

VIII. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNA I PREWENCYJNA – ZADANIA WŁASNE

1. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp w szwalniach i zakładach krawieckich

Zakres realizowanego zadania

W związku z realizacją tematu „Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp w szwalniach i zakładach krawieckich”, inspektorzy pracy w 2017 r. przeprowadzili 18 kontroli pracodawców. Głównym celem realizowanych kontroli była identyfikacja zagrożeń występujących na stanowiskach pracy oraz ustalenie czy pracodawcy wdrożyli rozwiązania techniczne i organizacyjne zapewniające pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w tym również w zakresie ergonomii stanowisk pracy.

W kontrolowanych zakładach pracy zatrudnionych było 721 osób. W ramach stosunku pracy zatrudniano 671 pracowników. Inną pracą zarobkową na podstawie umów cywilno-prawnych powierzano 49 osobom. Ponadto stwierdzono 1 przypadek samozatrudnienia. W podmiotach objętych kontrolą pracę wykonywało 607 kobiet, 23 cudzoziemców oraz 55 osób niepełnosprawnych (nie stwierdzono zatrudniania pracowników młodocianych).

W 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w zakładach o zróżnicowanej wielkości, tj.: 3 kontrole w zakładach pracy zatrudniających do 9 pracowników; 11 kontroli w zakładach pracy zatrudniających od 10 do 49 pracowników; 4 kontrole w zakładach pracy zatrudniających powyżej 50 pracowników.

Wszystkie skontrolowane podmioty są przedsiębiorstwami sektora prywatnego i prowadzą działalność polegającą na: szyciu odzieży damskiej (8 zakładów); szyciu odzieży dziecięcej (3 zakłady); szyciu tapicerki meblowej (3 zakłady); szyciu bielizny damskiej lub dziecięcej (2 zakłady); szyciu odzieży roboczej lub medycznej (2 zakłady).

Kontrole w 2 zakładach pracy podjęto w związku z wpływieniem pisemnych wniosków lub skarg. Obie kontrole nie wykazały występowania zgłaszanych nieprawidłowości.

Stosunek pracy

W związku z tym, iż przeprowadzone kontrole obejmowały swoim zakresem przede wszystkim ocenę zagadnień z dziedziny technicznego bezpieczeństwa pracy, kontrolę przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy ograniczono do podstawowych zagadnień dotyczących stosunku pracy. Analizowano problemy obejmujące przede wszystkim: sposób prowadzenia akt osobowych; prawidłowość zawierania umów o pracę; informowanie pracowników o dodatkowych warunkach pracy; prowadzenie ewidencji czasu pracy oraz terminowość wypłaty wynagrodzeń.

Przykłady ujawnionych nieprawidłowości

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy ujawnili np. nieprawidłowości polegające na:

- prowadzeniu akt osobowych 17 pracowników niezgodnie z wymogami obowiązujących przepisów, w zakładzie szyjącym odzież damską w Bydgoszczy,
- naruszeniu przepisów o czasie pracy poprzez: nie ewidencjonowanie w kartach czasu pracy pracowników, pracy w godzinach nadliczbowych; nie zapewnienie pracownikom (różna ilość pracowników w różnych okresach rozliczeniowych), przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy; nie zapewnienie 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, w kontrolowanym zakładzie szyjącym tapicerkę meblową w Płużnicy,
- wypłaceniu 17 pracownikom wynagrodzenie za lipiec 2017 r. oraz 18 pracownikom wynagrodzenie za wrzesień 2017 r. po przekroczeniu wymaganego terminu, w kontrolowanym zakładzie szyjącym damską odzież lekką w Bydgoszczy.

Najczęstsze naruszenia przepisów i ich przyczyny

Do najczęściej występujących naruszeń ujawnionych podczas przeprowadzonych kontroli, należy zaliczyć niewłaściwe prowadzenie akt osobowych oraz nieinformowanie pracowników na piśmie o dodatkowych warunkach zatrudnienia.

Nieprawidłowości odnoszące się do sposobu prowadzenia ewidencji czasu pracy, polegały przeważnie na ewidencjonowaniu czasu pracy pracowników na zbiorczych miesięcznych listach obecności. Pracodawcy nie informowali również pracowników w obwieszczeniu, o obowiązującym systemie i rozkładzie czasu pracy oraz o przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy.

Przypadki naruszeń przepisów o czasie pracy ujawniono jedynie w trakcie 2 kontroli. W efekcie podjętych działań inspektorzy pracy stwierdzili przypadki niezapewnienia pracownikom przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Ujawniono też jeden przypadek wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracownika niepełnosprawnego. Jedna kontrola ujawniła również przypadki niezapewnienia 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Przykłady uzyskanych efektów i innych podjętych działań

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy kierowali do pracodawców przewidziane prawem środki prawne. Uzyskano m.in. efekty w postaci: uporządkowania akt osobowych; poinformowania pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia, a także

o obowiązujących w zakładach pracy systemach i rozkładach czasu pracy oraz przyjętych okresach rozliczeniowych; zaprowadzenia indywidualnych kart ewidencji czasu pracy umożliwiających rzetelne prowadzenie ww. ewidencji.

W ramach przeprowadzonych czynności kontrolnych dokonano sprawdzenia akt osobowych 208 pracowników. Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 17 wystąpień zawierających 70 wniosków dotyczących 323 pracowników. Ponadto wydano 7 poleceń ustnych, które dotyczyły 47 pracowników. Spośród ogółu ww. środków prawnych, 48 wniosków (zawartych w 14 wystąpieniach) oraz 7 poleceń ustnych (wydanych w toku 3 kontroli) dotyczyło nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy. Ostatecznie pracodawcy zrealizowali lub przyjęli do realizacji w przyszłości 27 z ww. wniosków (zawartych w 8 wystąpieniach). Część z ww. nieprawidłowości usunięto jeszcze w trakcie trwania kontroli. Jako przykład uzyskanych efektów można wskazać:

- Akta osobowe 6 pracowników zaprowadzono w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami, w zakładzie szyjącym tapicerkę meblową w Janikowie.
- Przekazanie 10 pracownikom pisemnej informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, oraz poinformowanie 10 pracowników w obwieszczeniu o obowiązującym systemie i rozkładzie czasu pracy oraz o przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy, w zakładzie szyjącym lekką odzież damską w Golubiu-Dobrzyniu.

Wskutek nieprawidłowości stwierdzonych w trakcie kontroli, jeden inspektor pracy wszczął postępowanie wynikające z przepisów kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. Ujawnienie 2 wykroczeń (naruszenie przepisów o czasie pracy) skutkowało zastosowaniem 1 mandatu na kwotę 1 000 zł.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w ww. zakładach pracy inspektorzy pracy udzielili łącznie 180 porad, z których 65 dotyczyło prawnej ochrony pracy, a 16 legalności zatrudnienia.

Przygotowanie do pracy

Przeprowadzając kontrolę w szwalniach i zakładach krawieckich inspektorzy pracy dokonali również analizy dokumentacji obejmującej przygotowanie pracowników do pracy. W tym zakresie działania kontrolne objęły przede wszystkim zagadnienia związane z dopuszczaniem pracowników do pracy po odbyciu wymaganych profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń w dziedzinie bhp. Przeprowadzono również analizę przestrzegania przepisów dotyczących dokumentowania przez pracodawców ryzyka zawodowego związanego z pracą wykonywaną przez pracowników, a także informowania pracowników o ryzyku zawodowym oraz o sposobach ochrony przed zagrożeniami. Inspektorzy pracy dokonali również sprawdzenia czy w zakładach pracy ustalono w sposób udokumentowa-

ny, rodzaje odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej wymaganych do stosowania na stanowiskach pracy. Kontrole swym zakresem objęły również kwestie dotyczące prawidłowego ewidencjonowania oraz stosowania przez pracowników wydane- go im ww. wyposażenia.

W trakcie zrealizowanych kontroli inspektorzy pracy wydali łącznie 175 decyzji (decyzje te ogółem dotyczyły 2 381 pracowników). Do pracodawców skierowano 35 pisemnych nakazów zawierających 109 decyzji. Ponadto w trakcie kontroli inspektorzy pracy wydali 66 decyzji ustnych zrealizowanych do dnia zakończenia kontroli. Ze względu na ochronę zdrowia lub życia ludzkiego, 42 decyzjom na podstawie art. 108 § 1 kpa nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Spośród ogółu ww. środków prawnych, 41 decyzji dotyczyło nieprawidłowości z zakresu przygotowania pracowników do pracy. Z tego 22 decyzje wydano w formie pisemnej (zawarto je w 15 nakazach), zaś 19 decyzji wydano w formie ustnej (decyzje wykonano w czasie trwania kontroli).

Najczęstsze naruszenia przepisów i ich przyczyny

Do najczęściej występujących naruszeń przepisów, należy zaliczyć dopuszczanie pracowników do wykonywania pracy bez przeprowadzenia szkoleń wstępnych lub okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w 9 zakładach pracy. Brak przeprowadzenia szkoleń wstępnych stwierdzono w przypadku 21 pracowników, zaś brak aktualnych szkoleń okresowych w dziedzinie bhp ujawniono w odniesieniu do 19 osób.

W trakcie przeprowadzonych czynności inspektorzy pracy dokonali analizy oceny ryzyka zawodowego dla 99 stanowisk pracy. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły nie sporządzenia dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego dla zidentyfikowanych stanowisk pracy, a także zaniedbań w zakresie bieżącego aktualizowania sporządzonej wcześniej dokumentacji. Brak udokumentowania ryzyka zawodowego stwierdzono w 5 skontrolowanych zakładach (dla 12 stanowisk pracy). Nieprzeprowadzenie aktualizacji dokumentacji zidentyfikowano w 6 przedsiębiorstwach w odniesieniu do 12 stanowisk pracy. W wielu przypadkach pracodawcy nie dopełnili obowiązku poinformowania pracowników w sposób udokumentowany o ryzyku zawodowym oraz o sposobach ochrony przed występującymi zagrożeniami. Powyższe nieprawidłowości stwierdzono w trakcie 3 kontroli, jednakże dotyczyło to aż 35 zatrudnionych pracowników.

Przeprowadzone kontrole w niewielkiej liczbie ujawniły sytuacje polegające na dopuszczaniu pracowników do pracy, pomimo braku aktualnych zaświadczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanych stanowiskach. Powyższe nieprawidłowości stwierdzono jedynie w 3 kontrolowanych podmiotach i dotyczyły one tylko 3 pracowników.

Do najczęściej występujących źródeł ww. naruszeń przepisów, należy zaliczyć zlecenie realizacji ww. obowiązków osobom spoza zakładu pracy. Osoby wykonujące obowiązki służby bhp w formie „specjalistów spoza zakładu pracy”, szkolenia pracowników przeważnie przeprowadzają na doraźne zlecenie przedsiębiorcy. Podejmowanie doraźnych działań, bez zachowania ciągłości nadzoru nad sprawami z zakresu bhp w zakładzie pracy powoduje, że nie są przestrzegane terminy przeprowadzania kolejnych szkoleń.

Powyższe działania mają często związek z koniecznością ograniczania kosztów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej. Ponadto konieczność zaangażowania specjalistów z zewnątrz wynika często z braku w małych zakładach pracy odpowiednio wykwalifikowanego personelu. Przyczyn nieprzestrzegania terminów i częstotliwości poszczególnych szkoleń bhp, można również upatrywać w braku dostatecznej wiedzy u pracodawców i innych osób kierujących pracownikami.

W przeważającej liczbie przypadków w kontrolowanych zakładach pracy, obowiązek dokonania oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego oraz prowadzenia innej dokumentacji z zakresu bhp również należało do osób realizujących zadania służby bhp. W większości osoby te nie są na stałe zatrudnione w zakładach pracy i tylko dorywczo mają z nimi kontakt. Taka organizacja służby bhp powoduje, że nie ma ona aktualnej wiedzy na temat tworzonych stanowisk pracy. Do osób tych nie wpływają więc na bieżąco informacje o zaistniałych zmianach czy też modernizacjach. Rola pracodawcy, w procesie tworzenia oceny ryzyka zawodowego, sprowadza się często tylko do zatwierdzenia sporządzonej dokumentacji. Niezapoznanie pracowników z dokumentacją oceny ryzyka zawodowego, przeważnie wynika z lekceważenia przez pracodawców tego obowiązku.

Pośród ogółu środków prawnych, 41 wydanych decyzji dotyczyło nieprawidłowości z zakresu przygotowania pracowników do pracy. Z tego 22 decyzje wydano w formie pisemnej (wydano 15 nakazów). Ostatecznie pracodawcy zrealizowali 18 decyzji pisemnych zawartych w 13 nakazach. Część z ww. nieprawidłowości usunięto jeszcze w trakcie trwania kontroli, na skutek zastosowania przez inspektorów pracy 19 decyzji ustnych. Jako przykład uzyskanych efektów można wskazać:

- Wydanie 2 decyzji nakazujących poddanie 7 pracowników szkoleniu wstępnemu oraz poddanie 5 pracowników szkoleniom okresowym w dziedzinie bhp, w zakładzie pracy szyjącym lekką odzież damską w Golubiu-Dobrzyniu.
- Wydanie decyzji nakazującej poinformowanie 19 pracowników o ryzyku zawodowym oraz o sposobach ochrony przed występującymi zagrożeniami, w zakładzie szyjącym odzież i zabawki w Rypinie.
- Wydanie decyzji nakazującej wyposażenie 4 pracowników w wymaganą odzież roboczą, w zakładzie szyjącym lekką odzież damską w Toruniu.

Dodatkowo część stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy regulowali wnioskami profilaktycznymi. Do pracodawców skierowano łącznie 12 wniosków zawartych w 7 wystąpieniach. Inspektorzy pracy regulowali np. zagadnienia dotyczące: założenia i/lub systematycznego prowadzenia kart ewidencyjnych przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej (5 wniosków).

Na skutek nieprawidłowości stwierdzonych w trakcie kontroli, jeden inspektor pracy wszczął postępowanie wynikające z przepisów kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. Ujawnienie 2 wykroczeń, polegających na dopuszczeniu do pracy pracowników nieposiadających aktualnych profilaktycznych badań lekarskich oraz szkoleń w dziedzinie bhp, skutkowało zastosowaniem 1 mandatu na kwotę 1 000 zł. W przypadku jednego zakładu pracy, inspektor pracy zastosował środek wychowawczy w postaci pouczenia.

Techniczne bezpieczeństwo pracy

Głównym celem przeprowadzonych kontroli było ustalenie, czy w ww. podmiotach zastosowano odpowiednie rozwiązania techniczno-organizacyjne zapewniające pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Inspektorzy pracy dokonywali oględzin pomieszczeń i stanowisk pracy m.in. pod kątem ich zgodności z przepisami odnoszącymi się do wielkości i wysokości oraz stanu technicznego. Kontrolowano stopień wyposażenia budynków i pomieszczeń pracy w wymagane instalacje. Sprawdzano prawidłowość zabezpieczeń, sposób eksploatacji oraz aktualność pomiarów instalacji elektrycznych (skuteczność ochrony przeciwporażeniowej). Kontrole dotyczyły również zapewnienia wymaganego oświetlenia naturalnego i sztucznego w pomieszczeniach stałej pracy.

Oględziny obejmowały ocenę stanu technicznego maszyn i urządzeń, ich wyposażenia w wymagane urządzenia ochronne oraz sprawności i oznakowania elementów sterowniczych. Kontrolą objęto również problematykę sporządzania i udostępniania pracownikom na stanowiskach pracy instrukcji bhp. Inspektorzy pracy badali również zagadnienia dotyczące wytypowania i przeprowadzania pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, rejestracji wyników pomiarów oraz informowania pracowników w tym zakresie.

Specyficzny rodzaj prac i czynności wykonywanych przez pracowników produkcyjnych w tego typu zakładach (obsługa maszyn szwalniczych), może ujawniać problemy zdrowotne wynikające z nadmiernego obciążenia w obrębie układu mięśniowo-szkieletowego.

Przykłady ujawnionych nieprawidłowości

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy ujawnili np. nieprawidłowości polegające na:

- nie odnowieniu powłok malarskich ścian w pomieszczeniu krojowni oraz w korytarzu prowadzącym do pomieszczeń pracy; nie oznakowaniu

- progu w wejściu do krojowni; nie zapewnieniu aktualnych pomiarów instalacji i urządzeń elektrycznych (ochrona przeciwporażeniowa), w zakładzie szyjącym bieliznę dziecięcą w Inowrocławiu,
- pozostawieniu na suficie w pomieszczeniu szwalni otwartej puszki elektrycznej oraz uszkodzonych przewodów elektrycznych przy dwóch lampach, a także nie zapewnieniu szczelnego dachu w pomieszczeniu szwalni, w zakładzie szyjącym damską odzież lekką w Bydgoszczy,
 - wykonywaniu przez 5 pracowników pracy przy obsłudze 5 maszyn do szycia bez wymaganych osłon igieł; eksploatacji 17 maszyn szwalniczych bez wyposażenia ich w osłony igieł; użytkowaniu uszkodzonego stołu parowego do prasowania, w zakładzie szyjącym damską odzież lekką w Bydgoszczy,
 - nie zapewnieniu ładu i porządku w różnych miejscach w pomieszczeniach pracy oraz w pomieszczeniu do spożywania posiłków; składowaniu w pomieszczeniu szatni bel tkanin i waty w sposób zagrażający ich przewróceniem; nie oznakowaniu miejsc składowania; składowaniu materiałów na przejściu w pomieszczeniu pracy, w zakładzie szyjącym tapicerkę meblową w Janikowie,
 - nie zapewnieniu wentylacji w pomieszczeniu szatni, w zakładzie szyjącym odzież medyczną w Pałoci.

Najczęstsze naruszenia przepisów i ich przyczyny

Analiza dokumentacji z kontroli wykazała, że najczęściej występującymi nieprawidłowościami były naruszenia przepisów dotyczących eksploatacji maszyn i urządzeń, a także wyposażenia i stanu technicznego pomieszczeń oraz stanowisk pracy. Nieprawidłowości odnoszące się do maszyn i urządzeń użytkowanych przez pracowników, stwierdzono ogółem w 13 z 18 kontrolowanych zakładów. Do najpoważniejszych z nich należy zaliczyć użytkowanie maszyn niespełniających wymagań minimalnych; brak wymaganego oznakowania elementów sterowniczych; brak wyłączników zatrzymania awaryjnego. Znaczna część stwierdzonych naruszeń dotyczyła nieprawidłowego stanu technicznego lub nieprawidłowej eksploatacji instalacji elektrycznych (uszkodzone osłony przewodów elektrycznych). Kontrole w tym zakresie skutkowały wydaniem łącznie 28 decyzji (w 13 zakładach pracy), w tym jednej decyzji wstrzymującej pracę 5 pracowników oraz 3 decyzji wstrzymujących eksploatację 19 urządzeń.

Innym badaniem zagadnieniem było wytypowanie oraz przeprowadzenie badań i pomiarów czynników szkodliwych oraz prowadzenie wymaganej dokumentacji w tym zakresie. Łącznie inspektorzy pracy wydali 11 decyzji obejmujących te zagadnienia.

Działania kontrolne swym zakresem obejmowały również zagadnienia odnoszące się do składowania i magazynowania oraz transportu surowców. Ponadto sprawdzano stopień przestrzegania przepisów

w odniesieniu do realizacji przez pracowników ręcznych prac transportowych. Kontrole skutkowały wydaniem łącznie 21 decyzji, z czego 16 nakazów dotyczyło głównie sposobu i miejsca składowania, stanu i drożności dróg transportowych, oznakowania nośności urządzeń wykorzystywanych do magazynowania, itp. Przeprowadzone kontrole nie ujawniły przypadków przekraczania obowiązujących norm dźwigania. Pracodawcy zapewniali pracownikom dodatkowe urządzenia do transportu surowców w postaci ręcznych wózków kołowych. Z kolei do transportu gotowych wyrobów (ubrań) pracownicy przeważnie używali przejezdnych wieszaków lub ekspozytorów wyposażonych w kółka. Nieprawidłowości w tym zakresie kontrole nie wykazały.

Kontrole w dwóch zakładach pracy ujawniły również przypadki użytkowania dwóch urządzeń objętych dozorem technicznym, tj. zbiorników ciśnieniowych. Ww. urządzenia były użytkowane bez uprzedniego uzyskania decyzji uprawnionych organów UDT.

Stwierdzone w toku kontroli nieprawidłowości, szczególnie w zakresie niewłaściwego stanu technicznego obiektów, pomieszczeń czy stanowisk pracy, w wielu zakładach mają również związek z koniecznością ograniczania kosztów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej. Niejednokrotnie ujawniane naruszenia przepisów wynikają z braku dostatecznej wiedzy oraz znajomości przepisów bhp ze strony pracodawców lub osób bezpośrednio kierujących pracownikami. Również samowolne działania pracowników prowadzą do powstawania sytuacji niezgodnych z wymogami przepisów bhp.

Przykłady uzyskanych efektów i innych podjętych działań

W rezultacie podjętych czynności inspektorzy pracy uzyskali m.in. efekty w postaci wycofywania z eksploatacji maszyn i urządzeń, do czasu przeprowadzenia ich napraw oraz wyposażenia w sprawne urządzenia ochronne; przeprowadzania napraw i remontów obiektów i pomieszczeń pracy. Pracodawcy wyposażali pomieszczenia i stanowiska pracy w brakujące elementy i instalacje. Przeprowadzali również wymagane badania i pomiary. Kontrole dotyczące składowania i magazynowania surowców i produktów, umożliwiły m.in. zaprowadzenie ładu i porządku w pomieszczeniach i na stanowiskach pracy oraz w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych. W wyniku kontroli pracodawcy wyznaczali i znakowali odpowiednie miejsca do składowania surowców, udrażniali drogi i przejścia komunikacyjne. Wykonane przez pracodawców remonty i naprawy poprawiły również warunki w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych. Pracownikom zapewniono wymagane wyposażenie oraz środki higieny osobistej.

Spośród ogółu środków prawnych, 134 wydane decyzje dotyczyły nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy. Z tego 87 decyzji wydano w formie pisemnej (zawarto je w 20 naka-

zach). Ostatecznie pracodawcy zrealizowali 72 decyzje pisemne zawarte w 14 nakazach.

Wydana przez inspektora pracy 1 decyzja nakazywała wstrzymanie pracy 5 pracowników obsługujących maszyny szwalnicze, które nie posiadały wymaganych urządzeń ochronnych. Wydane przez dwóch inspektorów pracy 3 decyzje skutkowały wstrzymaniem eksploatacji 19 maszyn szwalniczych lub prasowalniczych (wydanie tych decyzji również wynikało z faktu, iż ww. urządzenia posiadały uszkodzone lub niekompletne urządzenia ochronne). Dodatkowo dwie decyzje inspektorów pracy dotyczyły wytypowania lub wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy. Inspektorzy pracy nie wydawali decyzji zakazujących wykonywania pracy lub skierowujących pracowników do innych prac oraz decyzji nakazujących ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. W toku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali m.in.:

- 11 decyzji pisemnych oraz 3 decyzje ustne w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości odnoszących się do stanu technicznego oraz wyposażenia pomieszczeń pracy (np. brak wentylacji; uszkodzone powłoki ścian, posadzek lub sufitów; niezapewnienie ładu i porządku w pomieszczeniach; niezapewnienie wymaganych dróg lub dojść do pomieszczeń pracy, itp.).
- 11 decyzji pisemnych oraz 4 decyzje ustne dotyczące nieprawidłowej eksploatacji instalacji lub urządzeń elektrycznych lub braku przeprowadzenia badań i pomiarów ww. instalacji.
- 15 decyzji pisemnych oraz 13 decyzji ustnych dotyczących nieprawidłowości w zakresie eksploatacji maszyn i urządzeń na stanowiskach pracy (brak lub niekompletne urządzenia ochronne; brak lub niekompletne oznakowanie elementów sterowniczych; brak wyłączników zatrzymania awaryjnego, itp.).
- 7 decyzji pisemnych oraz 9 decyzji ustnych regulujących nieprawidłowości polegające np. na niewłaściwym sposobie składowania surowców lub gotowych wyrobów; wyznaczeniu niewłaściwych miejsc składowania ww. materiałów; złym stanie technicz-

nym lub braku oznakowania maksymalnej nośności urządzeń przeznaczonych do magazynowania.

- 7 decyzji pisemnych oraz 5 decyzji ustnych regulujących nieprawidłowości ujawnione w odniesieniu do pomieszczeń higieniczno-sanitarnych (brak wymaganych pomieszczeń; zły stan techniczny; brak wymaganego wyposażenia np. wentylacji, miejsc siedzących; niezapewnienie ładu i porządku).

Część z ww. nieprawidłowości usunięto jeszcze w trakcie trwania kontroli, na skutek zastosowania przez inspektorów pracy 47 decyzji ustnych. Jako przykład uzyskanych efektów można wskazać:

- Wydanie decyzji wstrzymującej eksploatację 1 maszyny do szycia, do czasu zapewnienia pełnej osłony pasków klinowych przekazu napędu, w zakładzie pracy szyjącym zabawki i odzież dla dzieci w Rypinie.
- Wydanie decyzji wstrzymującej wykonywane prace przez 5 osób obsługujących 5 maszyn szwalniczych oraz wydanie decyzji wstrzymującej eksploatację 17 innych maszyn szwalniczych w zakładzie pracy szyjącym lekką odzież damską w Bydgoszczy.
- Wydanie decyzji nakazującej zabezpieczenie strefy ostrzeżenia taśmy noża krojczego taśmowego przed dostępem osób nieuprawnionych poprzez trwałe zamknięcie obudowy ww. strefy, w zakładzie szyjącym lekką odzież damską w Golubiu-Dobrzyniu.

Na skutek nieprawidłowości stwierdzonych w trakcie kontroli (w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy), jeden inspektor pracy wszczął postępowanie wynikające z przepisów kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. Ujawnienie 1 wykroczenia, polegającego na dopuszczeniu 5 pracowników do obsługi maszyny nieposiadających wymaganych urządzeń ochronnych, skutkowało zastosowaniem 1 mandatu na kwotę 1 000 zł.

W trakcie kontroli przeprowadzonych w ww. zakładach pracy inspektorzy pracy udzielili łącznie 180 porad, z czego 99 dotyczyło technicznego bezpieczeństwa pracy.

2. Kampania informacyjno- prewencyjna przeznaczona dla pracodawców świadczących usługi w transporcie drogowym w aspekcie czasu pracy - bezpieczeństwo pracy

Informacje ogólne

Kampania była realizowana w ramach własnego programu prewencyjnego mającego na celu zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszeniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym pracownika. Do programu zaproszono pięć stowarzyszeń i zrzeszeń transporto-

wych oraz Wojewódzki Inspektorat Transportu Drogowego w Bydgoszczy. Zorganizowano 5 szkoleń w których uczestniczyło 211 osób w tym 81 pracodawców lub ich przedstawicieli i 100 uczniów.

Szkolenia

Zorganizowano 2 spotkania szkoleniowo - informacyjne we współpracy z Wojewódzkim Inspektorem Transportu Drogowego, w których uczestniczyło 81 przewoźników.



Inspektor pracy omawiał zmiany w prawie pracy związane z pracą kierowców. Natomiast przedstawiciele ITD omawiali kolejno tematykę przewozów ponadgabarytowych oraz zagadnienia związane z nowymi przepisami o utracie dobrej reputacji w transporcie drogowym.



Szkolenia zorganizowane w ramach kampanii.

Uczestnicy szkoleń otrzymali materiały informacyjne o czasie pracy kierowcy oraz o czynnikach psychospołecznych w pracy kierowcy.

Inspektor pracy wygłosił prelekcję na konferencji transportowej w Zespole Szkół Samochodowych w Bydgoszczy dla 30 osób nt obowiązującej prawa w zakresie czasu pracy kierowców oraz ich wpływu na bezpieczeństwo pracy kierowcy.

Dodatkowo inspektor pracy przeprowadził 2 wykłady w ramach lekcji szkolnych, w których uczestniczyło ok. 100 uczniów (2 grupy po dwie klasy z kierunków związanych z pracą kierowcy). Zajęcia dotyczyły praw pracowniczych kierowcy w transporcie drogowym jako elementu bezpieczeństwa.



Konferencja transportowa w Zespole Szkół Samochodowych w Bydgoszczy

Działania medialne

Kampania była realizowana w mediach poprzez udział inspektora pracy w audycji radiowej w Radiu PiK

w Bydgoszczy, dotyczącej dostępu do rynku pracy kierowców oraz możliwości bezpiecznego wykonywania tego zawodu.

IX. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W 2017 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy zrealizował zaplanowane zadania kontrolne oraz prewencyjne wynikające z programu działania Państwowej Inspekcji Pracy. Wśród nich **stałe zadania kontrolne** m.in. dotyczące badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy zgłaszanych do naszego urzędu, egzekwowania wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej w ramach nadzoru rynku, zatrudniania osób niepełnosprawnych, eliminowania zagrożeń wypadkowych w budownictwie oraz zapewnienia wymaganego poziomu bezpieczeństwa w zakładach dużego i zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej w zakładach azotowych oraz branży paliwowej.

Kontynuowano **zadania długofalowe**, którymi objęto zakłady wymagające wzmożonego nadzoru w dłuższej perspektywie niż rok, ze względu na skalę zagrożeń i ich charakter. Mając powyższe na uwadze nadzorem objęto trzy zakłady, w ramach programu długofalowego na lata 2016 – 2018, w których występuje szczególnie duże ryzyko zawodowe, wyrażające się przekroczeniami norm czynników szkodliwych dla zdrowia, znaczną liczbą chorób zawodowych oraz wysokimi wskaźnikami częstotliwości wypadków przy pracy.

Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy jest jednym z podstawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. W ramach ich realizacji podejmowano kontrole mające na celu zapobieganie i ograniczanie zagrożeń w środowisku pracy, a szczególnie wnikliwie badano okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy oraz stosowanie środków i wniosków profilaktycznych. Inspektorzy pracy **zbadali** okoliczności i przyczyny 151 wypadków, w których śmierć poniosło 18 poszkodowanych, a 59 doznało ciężkich obrażeń ciała. Pozostałe osoby odniosły lżejsze obrażenia.

Najwięcej wypadków śmiertelnych zaistniało w budownictwie (5), handlu i naprawach (2), transporcie i gospodarce magazynowej (2) oraz w rolnictwie i leśnictwie (2). Podobnie jak w poprzednich latach poszkodowani w wypadkach przy pracy najczęściej byli zatrudniani w zakładach przemysłowych, budowlanych, handlowych i transportowych.

Zdaniem inspektorów pracy przyczyny organizacyjne, takie jak niedostateczne przygotowanie do bezpiecznego wykonywania pracy, niewłaściwe polecenia przełożonych i brak nadzoru nad pracownikami to najczęstsze przyczyny wypadków. Istotnie do wypadków przyczyniają się także błędy i nieprawidłowe zachowania osób poszkodowanych wynikające z braku wiedzy o zagrożeniach i sposobach ochrony przed nimi.

Przeprowadzona analiza wypadków zgłoszonych i zbadanych w 2017 r. wskazuje na potrzebę zintensyfikowania działań w budownictwie skierowanych zarówno w obszarze nadzorczo – kontrolnym, jak i prewencyjnym, na zwrócenie szczególnej uwagi na

przestrzeganie przepisów przy organizowaniu **prac na wysokości**.

Wyniki przeprowadzonych w 2017 r. kontroli wskazują także na potrzebę skoordynowanej wymiany informacji o wypadkach przy pracy gromadzonych przez GUS, ZUS i PIP w zakresie realizowanych przez te urzędy zadań, w szczególności przekazywania określonych zbiorów danych jednostkowych o zarejestrowanych wypadkach.

Rok 2017 był drugim rokiem realizacji nowego podejścia do kontroli mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich firm, gdzie kontrole prowadzone są po raz pierwszy. Program „**Pierwsza Kontrola**” ma na celu przybliżenie pracodawcy bardzo obszernej i skomplikowanej dziedziny, jaką jest prawo pracy i wdrożenie jego przepisów przy organizacji tworzącego się zakładu pracy. Kontrole te z założenia mają charakter instruktażowo - doradczy, służący wyeliminowaniu stwierdzonych uchybień oraz zapewnieniu przestrzegania prawa na przyszłość bez stosowania środków karnych – o ile ujawnione nieprawidłowości nie miały rażącego charakteru i nie stwarzały bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników.

Analizując wyniki przeprowadzonych 793 kontroli stwierdzić należy, że spełniły one zakładane cele. Kontrolowani przedsiębiorcy dostosowali organizację swoich zakładów do obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Przekonali się, że wizyta inspektora nie musi się łączyć z nieuchronną karą, ale ma na celu także pomoc w rozwiązaniu ich problemów.

Od 1.07.2007 r. zakres kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy, obok kontroli przestrzegania praw pracowniczych oraz warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, obejmuje także zagadnienia dotyczące **legalności zatrudnienia – obywateli polskich i cudzoziemców**.

Praca nierejestrowana – element szarej strefy jest zjawiskiem wysoce szkodliwym i negatywnie wpływającym na gospodarkę kraju. Niestety, co potwierdzają prowadzone od 10 lat kontrole i obserwacje Państwowej Inspekcji Pracy, w społeczeństwie polskim panuje przyzwolenie dla pracy nierejestrowanej.

Podobnie jak w latach ubiegłych koncentrowano się na kontroli nielegalnego zatrudnienia, zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego oraz informowania urzędów pracy po podjęciu zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Zbadano zatrudnienie i wykonywanie pracy 13 198 osób ujawniając 590 przypadków nielegalnego zatrudnienia i wykonywania pracy, w tym brak potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę - dotyczyło 113 osób. Nie zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego z naruszeniem prawa (brak zgłoszenia lub nieterminowe zgłoszenie) stwierdzono w stosunku do 548 osób.

Pomimo zwiększonej obecności cudzoziemców na polskim rynku pracy, w ocenie inspektorów pracy, nie zmieniły się przyczyny naruszeń prawa w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców. Zjawisko to

wiąże się głównie z dążeniem przedsiębiorców do zmniejszenia kosztów pracy. Względami ekonomicznymi należy również tłumaczyć zawieranie z cudzoziemcami umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę. w 2017 r. po raz kolejny odnotowano wzrost nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców (2 osoby w 2014 r.; 66 w 2015 r.; 102 w 2016 r., natomiast w 2017 r. 111 przypadków). Problem nielegalnego wykonywania pracy dotyczył prawie wyłącznie obywateli Ukrainy.

Podobnie jak w latach ubiegłych działalność kontrolna była zdominowana przez rozpatrywanie skarg pracowników, związków zawodowych i innych podmiotów. **Ilość skarg wzrosła z 2 782 w 2016 r. do 3 079 w 2017 r.** Najwięcej skarg dotyczyło niewypłacania lub nieterminowego wypłacania należności pieniężnych wynikających ze stosunku pracy oraz niepotwierdzenia na piśmie przez pracodawców umów o pracę i niewydawania świadectw 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, 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 nieznanie przepisów, ich niejasność i częste zmiany.

Z roku na rok narasta problem zawierania **umów cywilnoprawnych** w celu obejścia przepisów prawa pracy. Dostrzegając konieczność konsekwentnego

zwalczania patologicznych praktyk ujęto tę problematykę w programie działań długofalowych na lata 2016 – 2018. Czynności kontrolne skupiały się na ustaleniu skali naruszeń art. 22 Kodeksu pracy i wdrożeniu odpowiednich działań na rzecz zmiany zakwestionowanych umów. Ujawnione przypadki naruszania przepisów skutkowały konsekwentnym stosowaniem środków prawnych oraz kierowaniem przez inspektorów pracy powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Równoległe z działalnością kontrolno-nadzorczą podejmowano liczne **działania o charakterze prewencyjnym**. Wiele z nich ukierunkowano na zwiększanie bezpieczeństwa pracy w budownictwie, a realizowane są przede wszystkim przy wsparciu działającej przy Okręgowym Inspektoracie Pracy **Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie**.

Zaangażowanie w działalność upowszechniającą wiedzę o prawie pracy i popularyzację dobrych praktyk odzwierciedla prowadzona współpraca z partnerami społecznymi i instytucjonalnymi oraz propozycje adresowane do pracodawców i pracowników.

Realizując działania objęte programami długofalowymi na lata 2016 – 2018 prowadzono konkursy promujące pracodawców wyróżniających się wysokimi standardami ochrony pracy, poszanowaniem praw pracowniczych, realizujących w praktyce idee partnerstwa w stosunkach pracy. W ramach działalności prewencyjnej poza najważniejszym konkursem „**Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej**” prowadzono także na szeroką skalę konkursy i kampanie adresowane do małych pracodawców branży budowlanej, rolników, pracowników służb bhp, społecznych inspektorów pracy.

Biorąc pod uwagę, że do najpowszechniej obecnie diagnozowanych zagrożeń zawodowych należą czynniki psychospołeczne, Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat podejmuje działania prewencyjne na rzecz przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy.

X. ZAŁĄCZNIKI

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. - kontrole i środki prawne
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpienie ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleczeń ⁴⁾
			w tym:								
			ogółem ¹⁾	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
OGOŁEM, w tym:		3 779	15 887	314	104	429	336	0	2 786	12 619	1 300
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	90	338	3	1	14	0	0	69	215	17
2.	Górnictwo, wydobywanie	7	9	0	0	0	0	0	6	12	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	961	5 590	98	22	208	150	0	706	3 103	332
4.	Wytwarzanie energii ^{a)}	11	21	0	0	1	0	0	7	29	6
5.	Dostawa wody ^{b)}	72	506	8	2	9	0	0	54	267	13
6.	Budownictwo	709	3 061	172	66	120	51	0	483	2 084	204
7.	Handel i naprawy ^{c)}	823	3 602	18	8	55	43	0	654	2 996	288
8.	Transport i gospod. magaz.	205	545	3	3	2	8	0	163	861	110
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	158	569	0	0	2	24	0	138	727	80
10.	Informacja i komunikacja	19	53	0	0	1	1	0	11	42	9
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	32	43	0	0	0	2	0	21	77	4
12.	Obsługa rynku nieruchom.	28	92	2	0	2	0	0	21	93	6
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	82	209	3	1	2	16	0	47	218	24
14.	Usługi administrowania ^{g)}	213	316	6	0	5	18	0	147	548	73
15.	Administracja publiczna ^{h)}	45	52	1	0	0	0	0	24	82	2
16.	Edukacja	121	263	0	0	2	14	0	88	425	51
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	94	295	0	1	3	8	0	69	387	34
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	43	143	0	0	3	0	0	24	129	23
19.	Pozostała działaln. usług.	66	180	0	0	0	1	0	54	324	24
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

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

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

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

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

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

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

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

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

Źródło: dane PIP

¹⁾ łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;

²⁾ łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP;

³⁾ łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

⁴⁾ łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. - kontrole i środki prawne
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		L I C Z B A										
		kontrole	decyzji						decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpien ³⁾	wniosków w wystąpieniach	polecen ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:								
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	3 779	15 887	314	104	429	336	0	2 786	12 619	1 300	
1.	1 - 9	1 865	8 111	161	61	193	138	0	1 378	6 345	589	
2.	10 - 49	1 128	5 268	68	31	157	132	0	829	3 784	419	
3.	50 - 249	561	2 062	53	9	71	65	0	421	1 924	223	
4.	250 i powyżej	225	446	32	3	8	1	0	158	566	69	

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 2017 r. - kontrole i środki prawne
(wg form własności)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A									
		kontroli	decyzji					decyzji nakazujących zaprzestania działalności ²⁾	wystąpień ³⁾	wniosków w wystąpieniach	poleczeń ⁴⁾
			ogółem ¹⁾	w tym:							
				wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wypłatę świadczeń pieniężnych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	OGÓŁEM, w tym:	3 779	15 887	314	104	429	336	0	2 786	12 619	1 300
1.	Sektor publiczny^{a)}	279	704	5	0	9	12	0	194	865	69
	ogółem, w tym własność:										
	1. państwowa	62	85	0	0	1	0	0	36	98	5
	2. samorządowa	210	566	3	0	8	11	0	152	721	63
	3. mieszana	7	53	2	0	0	1	0	6	46	1
2.	Sektor prywatny^{b)}	3 459	15 032	309	104	417	323	0	2 560	11 598	1 214
	ogółem, w tym własność:										
	1. prywatna krajowa	3 122	13 851	260	96	371	277	0	2 328	10 674	1092
	2. prywatna zagraniczna	144	566	41	5	18	16	0	102	444	45
	3. prywatna mieszana	193	615	8	3	28	30	0	130	480	77
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	1	0	0	0	0	0	0	1	10	
4.	Nieokreślona własność	40	151	0	0	3	1	0	31	146	17

a) **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

b) **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

c) **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.

¹⁾ łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP;

²⁾ łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP.

³⁾ łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

⁴⁾ łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP.

Źródło: dane PIP

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o 0 podejrzeniu przestępstwa
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
objętych mandatami	wskazanych we wnioskach do sądu		objętych środkami wychowawczymi						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	2 075	1 316	328	431	584	106	287	33
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	43	28	3	12	9	1	6	1
2.	Górnictwo, wydobywanie	1	0	0	1	0	0	1	0
3.	Przetwórstwo przemysłowe	610	412	98	100	180	33	67	7
4.	Wytwarzanie energii)	3	0	0	3	0	0	2	0
5.	Dostawa wody)	47	31	7	9	9	3	7	0
6.	Budownictwo	582	395	103	84	185	30	55	12
7.	Handel i naprawy ^{c)}	335	192	47	96	86	17	65	1
8.	Transport i gospod. magaz.	82	53	8	21	24	6	14	2
9.	Zakwaterow. i usługi gast. ^{d)}	120	67	22	31	25	3	16	3
10.	Informacja i komunikacja	8	4	0	4	2	0	2	1
11.	Finanse i ubezpieczenia ^{e)}	6	5	1	0	1	1	0	0
12.	Obsługa rynku nieruchom.	16	15	0	1	5	0	1	0
13.	Działalność profesjonalna ^{f)}	32	27	1	4	12	1	3	2
14.	Usługi administrowania ^{g)}	105	58	35	12	29	9	8	2
15.	Administracja publiczna ^{h)}	8	0	2	6	0	1	6	1
16.	Edukacja	36	11	0	25	5	0	17	1
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	18	9	0	9	7	0	7	0
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	7	3	0	4	2	0	4	0
19.	Pozostała działaln. usług.	16	6	1	9	3	1	6	0
20.	Gospodarstwa domowe ⁱ⁾	0	0	0	0	0	0	0	0
21.	Organizacje eksterytorialne ^{j)}	0	0	0	0	0	0	0	0
22.	Nieokreślona działalność	0	0	0	0	0	0	0	0

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

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

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

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

^{e)} Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

^{f)} Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

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

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

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

^{j)} Organizacje i zespoły eksterytorialne

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 r. - wykroczenia i przestępstwa
przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową
(wg wielkości zatrudnienia)**

Wyszczególnienie		L I C Z B A							
		ujawnionych wykroczeń				podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o podejrzeniu przestępstwa
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	wskazanych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:	2 075	1 316	328	431	584	106	287	33
1.	1 - 9	1 024	653	183	188	295	57	124	24
2.	10 - 49	684	424	118	142	170	38	89	9
3.	50 - 249	285	180	27	78	90	11	55	0
4.	250 i powyżej	82	59	0	23	29	0	19	0

Źródło: dane PIP

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 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 podejrzeniu przestępstwa
		ogółem	w tym:			nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych	
			objętych mandatami	wskazanych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	OGÓŁEM, w tym:	2 075	1 316	328	431	584	106	287	33
1.	Sektor publiczny^{a)} ogółem, w tym własność:	61	18	2	41	13	1	34	2
	1. państwowa	4	1	0	3	1	0	2	0
	2. samorządowa	54	14	2	38	10	1	32	2
	3. mieszana	3	3	0	0	2	0	0	0
2.	Sektor prywatny^{b)} ogółem, w tym własność:	1 999	1 288	326	385	567	105	249	31
	1. prywatna krajowa	1 795	1 158	273	364	500	92	233	30
	2. prywatna zagraniczna	124	77	40	7	41	7	5	0
	3. prywatna mieszana	80	53	13	14	26	6	11	1
3.	Sektor mieszany zrównoważony^{c)}	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Nieokreślona własność	15	10	0	5	4	0	4	0

^{a)} **sektor publiczny** obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego;

^{b)} **sektor prywatny** obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego;

^{c)} **sektor mieszany zrównoważony** obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego.